

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

LUIZ PAULO SALOMÃO

**STANDARDS PROBATÓRIOS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: CRITÉRIOS
DE SUFICIÊNCIA DE PROVA PARA CONTER A SUBJETIVIDADE JUDICIAL E
OS VIESES COGNITIVOS**

MESTRADO EM DIREITO

SÃO PAULO

2025

LUIZ PAULO SALOMÃO

**STANDARDS PROBATÓRIOS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: CRITÉRIOS
DE SUFICIÊNCIA DE PROVA PARA CONTER A SUBJETIVIDADE JUDICIAL E
OS VIESES COGNITIVOS**

MESTRADO EM DIREITO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós- Graduação Stricto Sensu em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC- SP, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito do Trabalho, sob orientação do Prof. Adalberto Martins.

SÃO PAULO

2025

BANCA EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

A construção desta dissertação é também a história de muitas outras presenças. Afinal, nenhuma ideia, por mais individual que pareça, é verdadeiramente solitária, mas sim a soma de conversas, experiências e diferentes formas de ver um mesmo problema.

Sendo assim, agradeço, em primeiro lugar, ao meu orientador, Professor Dr. Adalberto Martins, pela generosidade com que acolheu minhas inquietações. Seu olhar técnico, prudente e rigoroso me ofereceu a direção e o apoio que eu precisava para chegar até aqui. Tê-lo ao meu lado foi honra e uma imensa responsabilidade.

Agradeço, igualmente, aos professores e colegas do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC-SP, que, com críticas e provocações lúcidas, me ajudaram a tornar este trabalho mais consciente de si. Em especial, aos colegas da linha de pesquisa e aos que compartilharam comigo os desafios da disciplina, da docência e da escrita.

Agradeço aos meus pais, que me sustentaram e permitiram chegar até aqui. Tudo o que aqui se escreve nasce do exemplo deles, da dignidade com que enfrentaram as dificuldades e do orgulho com que sempre me empurraram adiante, mesmo quando o caminho parecia maior do que nós.

Do mesmo modo, agradeço à minha esposa, Ana Carolina, com quem divido agora não só os dias, mas também a travessia. Sua paciência diante de minhas ausências, tantos sábados e tantos domingos de escrita e tantas noites separados é, para mim, um lembrete diário do que realmente importa. Obrigado por compreender minhas rotinas difíceis, por acolher o peso das minhas ausências sem nunca transformar isso em distância e por sustentar, com serenidade, aquilo de que eu não pude estar presente, sempre entendendo a importância do estudo e do trabalho.

Agradeço especialmente aos meus mentores, Ricardo e Patrícia, por todo o incentivo constante à qualificação técnica e acadêmica, pela confiança irrestrita e pela generosidade com que sempre compartilharam seu conhecimento e sua experiência.

Foram eles que me ensinaram, com o exemplo diário, o verdadeiro sentido da liderança: a combinação entre rigor técnico, sensibilidade humana e compromisso ético. A liberdade intelectual e a responsabilidade prática que me foram confiadas foram decisivas para que esta pesquisa se desenvolvesse com coragem, maturidade e autenticidade. Mais do que orientações profissionais, recebi lições de vida que moldaram minha forma de pensar, ensinar e exercer a advocacia.

Agradeço, ainda, à equipe trabalhista que tenho a honra de coordenar, pela dedicação incansável e pelo profissionalismo com que enfrentamos, lado a lado, os desafios do cotidiano. Sou profundamente grato pela compreensão diante das minhas ausências e pela generosidade com que acolheram este momento de estudo e crescimento. Este trabalho é, também, fruto do ambiente de confiança, parceria e amizade que construímos juntos.

Agradeço, do mesmo modo, ao próprio escritório, por ser espaço de troca, aprendizado e experiência. Os dilemas e debates que vivenciamos no dia a dia da advocacia influenciaram diretamente as reflexões aqui presentes. Meu reconhecimento institucional e pessoal.

No mais, agradeço aos clientes e parceiros que, mesmo sem saber, contribuíram para as reflexões aqui desenvolvidas. O Direito do Trabalho se faz no contato com a realidade e essa realidade me foi confiada por vocês.

Por fim, agradeço a Deus. Não o de fórmulas ou doutrinas, mas o Deus da dúvida e da esperança. O que caminha conosco, mesmo quando não O notamos. Àquele que, no livro sagrado, ensina que não devemos nos conformar, mas transformá-lo pela renovação do entendimento.

Este trabalho é dedicado àqueles que, como eu, acreditam que o processo judicial pode e deve ser mais do que um ritual burocrático: pode ser instrumento efetivo de justiça e transformação social.

A eles, juristas, pesquisadores, magistrados, advogados, servidores, que não se acomodam diante da complexidade do mundo e que recusam o atalho fácil da presunção como resposta automática à dor. Que sabem que o sofrimento humano merece escuta, mas também método. Que compreendem que justiça se faz com técnica, responsabilidade e coragem.

A vocês, dedico esta reflexão crítica. Com esperança de que o Direito do Trabalho e sua efetivação no plano do processo do trabalho possa seguir sendo justo, equilibrado e previsível.

RESUMO

A presente dissertação investiga a problemática da ausência de standards probatórios específicos para casos de doenças mentais ocupacionais no processo trabalhista brasileiro, com foco particular na síndrome de burnout. O problema central identificado é a significativa dispersão jurisprudencial e imprevisibilidade das decisões judiciais em casos factualmente semelhantes, comprometendo a segurança jurídica e a isonomia.

O objetivo geral é propor standards probatórios específicos que possam reduzir a subjetividade e a influência dos vieses cognitivos na valoração da prova em casos denexo causal entre trabalho e adoecimento mental. A metodologia adotada combina análise doutrinária, jurisprudencial e interdisciplinar, incorporando contribuições da psicologia cognitiva e da medicina do trabalho.

A pesquisa examina a evolução conceitual das doenças mentais ocupacionais, analisa a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, e identifica os principais vieses cognitivos que afetam a formação do convencimento judicial.

Os resultados demonstram que a ausência de critérios objetivos para valoração probatória resulta em decisões inconsistentes, prejudicando tanto trabalhadores quanto empregadores. A pesquisa propõe standards probatórios diferenciados para situações específicas: avaliação donexo causal em burnout, análise da concausalidade em transtornos mentais, caracterização de ambiente de trabalho nocivo à saúde mental e determinação da incapacidade laboral por doença mental.

As principais contribuições incluem a sistematização dos critérios probatórios aplicáveis a doenças mentais ocupacionais, a identificação dos vieses cognitivos mais relevantes na decisão judicial trabalhista e a proposição de instrumentos práticos para maior racionalização do processo decisório.

Conclui-se que a adoção de standards probatórios específicos, combinada com aprimoramento da instrução probatória e fortalecimento do sistema de precedentes, pode contribuir significativamente para maior previsibilidade e coerência das decisões judiciais, equilibrando a proteção dos direitos dos trabalhadores com a segurança jurídica necessária ao sistema.

Palavras-chave: Standards probatórios. Doenças mentais ocupacionais. Burnout. Processo do trabalho. Vieses cognitivos. Nexo causal. Valoração da prova. Segurança jurídica.

ABSTRACT

This dissertation investigates the problem of the absence of specific evidentiary standards for cases of occupational mental diseases in Brazilian labor proceedings, with particular focus on burnout syndrome.

The central problem identified is the significant jurisprudential dispersion and unpredictability of judicial decisions in factually similar cases, compromising legal certainty and equality. The general objective is to propose specific evidentiary standards that can reduce subjectivity and the influence of cognitive biases in evidence evaluation in cases of causal nexus between work and mental illness.

The methodology adopted combines doctrinal, jurisprudential and interdisciplinary analysis, incorporating contributions from cognitive psychology and occupational medicine. The research examines the conceptual evolution of occupational mental diseases, analyzes the jurisprudence of Regional Labor Courts and the Superior Labor Court, and identifies the main cognitive biases that affect the formation of judicial conviction.

The results demonstrate that the absence of objective criteria for evidence evaluation results in inconsistent decisions, harming both workers and employers. The research proposes differentiated evidentiary standards for specific situations: evaluation of causal nexus in burnout, analysis of co-causality in mental disorders, characterization of work environment harmful to mental health, and determination of work incapacity due to mental illness. The main contributions include the systematization of evidentiary criteria applicable to occupational mental diseases, the identification of the most relevant cognitive biases in labor judicial decision-making, and the proposition of practical instruments for greater rationalization of the decision-making process.

It is concluded that the adoption of specific evidentiary standards, combined with improvement of evidentiary instruction and strengthening of the precedent system, can contribute significantly to greater predictability and coherence of judicial decisions, balancing the protection of workers' rights with the legal certainty necessary to the system.

Keywords: Evidentiary standards. Occupational mental diseases. Burnout. Labor proceedings. Cognitive biases. Causal nexus. Evidence evaluation. Legal certainty.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CID – Classificação Internacional de Doenças

CID-10 – Classificação Internacional de Doenças, 10ª Revisão

CID-11 – Classificação Internacional de Doenças, 11ª Revisão

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

DSM – Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders)

NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

OMS – Organização Mundial da Saúde

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

Se você só lê os livros que todo mundo está lendo, você só pode pensar o que todo mundo está pensando.

Haruki Murakami

E não vos conformeis com este mundo, mas transformai-vos pela renovação do vosso entendimento, para que experimenteis qual seja a boa, agradável e perfeita vontade de Deus.

Romanos 12:2 – ARC

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1 – O PROBLEMA DA VERDADE.....	16
1.1. A Justiça do Trabalho e sua adaptação às novas compreensões sobre saúde mental.....	29
1.2. A verdade trabalhista e a necessidade de instrumentos que apoiem o julgador.....	31
CAPÍTULO 2 – STANDARDS PROBATÓRIOS NO PROCESSO DO TRABALHO E SUA APLICAÇÃO ÀS DOENÇAS MENTAIS.....	35
2.1. Por que falar de standard probatório no processo do trabalho?.....	35
2.2. Conceito de standard probatório e sua importância no contexto das doenças mentais ocupacionais.....	39
2.3. Do raciocínio probatório e da valoração da prova em casos denexo causal entre trabalho e adoecimento mental.....	43
CAPÍTULO 3 – VIESES E HEURÍSTICAS NA FORMAÇÃO DO CONVENCIMENTO JUDICIAL SOBRE DOENÇAS MENTAIS.....	50
3.1. Viés cognitivo e heurísticas na tomada de decisão judicial sobre burnout e outras doenças mentais.....	54
3.2. O viés institucional do Judiciário Trabalhista frente às questões de saúde mental.....	59
3.3. Viés Cognitivo e heurísticas na tomada de decisão judicial: o canto das sereias.....	63
CAPÍTULO 4 – BURNOUT E DOENÇAS MENTAIS OCUPACIONAIS: DEFINIÇÕES, EVOLUÇÃO E GRAU DE CONFIRMAÇÃO PROBATÓRIA.....	65
4.1. Distinção entre doenças mentais ocupacionais e não ocupacionais: critérios objetivos.....	73
4.2. Precedentes como garantia de eficiência e credibilidade: uma proposta de um “programa de conduta probatória”.....	76
5. INSTRUÇÃO PROBATÓRIA EM DOENÇAS MENTAIS OCUPACIONAIS: DESAFIOS E LIMITES.....	82
6. SUBJETIVIDADE JUDICIAL E PREVISIBILIDADE DAS DECISÕES.....	85
6.1. Dispersão jurisprudencial em casos de doenças mentais ocupacionais.....	88
CAPÍTULO 7 – PROPOSTAS PARA UMA MAIOR SEGURANÇA JURÍDICA.....	102
7.1. Proposta de standards probatórios específicos para o contexto da saúde mental.....	105
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	118
REFERÊNCIAS.....	121

INTRODUÇÃO

Esta dissertação é sobre previsibilidade. Mais especificamente, é sobre a busca de uma compreensão racional sobre a possibilidade de estabelecer critérios e níveis de prova (suficiência probatória) para que se entenda comprovado (ou não) o nexo causal entre o trabalho e o adoecimento mental no âmbito do processo trabalhista.

Nos últimos anos, a saúde mental passou a ocupar o centro do debate público, impulsionada por uma crise persistente de ansiedade, depressão e exaustão. Como fenômeno social de âmbito global, esse movimento se espalhou e chegou à Justiça do Trabalho brasileira, onde se observa uma tendência crescente de reconhecimento do burnout e de outros transtornos mentais como doenças ocupacionais.

O ponto de partida é a forma como se investiga e se entende provada uma condição laboral em relação ao adoecimento mental no processo trabalhista brasileiro. O quadro concreto no qual se observa a ausência de previsibilidade e racionalidade no estabelecimento de critérios de valoração e suficiência de prova para determinar se o nexo causal entre trabalho e adoecimento mental teria sido ou não devidamente provado.

Pretende-se, por óbvio, contribuir, ao final, com a diminuição de subjetividade no exercício da apreciação da prova (na perspectiva das doenças mentais), fomentando, assim, a legitimidade das decisões e do sistema como um todo.

Almeja-se estudar esse fenômeno da falta da suficiência da prova no processo do trabalho especificamente a partir das chamadas "doenças mentais ocupacionais", com destaque para a síndrome de burnout, ansiedade e depressão relacionadas ao trabalho. Preocupa-nos esse tema, tendo em vista a existência de conceitos abertos, subjetividade e divergências jurisprudenciais que vão além de entendimentos sobre o direito material e que se ramificam na própria análise da suficiência probatória a respeito dos fatos determinantes do reconhecimento do nexo causal na hipótese concreta.

Em linhas introdutórias, interessa-nos compreender a bibliografia relevante sobre o tema não só das doenças mentais ocupacionais, mas, sobretudo, acerca da questão probatória e do que se pode chamar de "grau de confirmação" de um fato, ou seja, o "quanto" um enunciado deve obter de prova para ser considerado comprovado. Tem-se nesse ponto o que vem se chamando de um standard de prova.

É essa regra voltada a quem julgará - que nos interessa, justamente para impor limites adequados para que se considere um fato comprovado e, ao mesmo tempo, auxiliar o julgador em uma busca mais objetiva e segura da resposta à pergunta em discussão.

Afinal, ainda que o direito à prova seja uma das concretizações do direito de ação, não há como essa garantia se estabelecer se a análise sobre a suficiência da prova se tornar subjetiva. A prova estaria feita, mas nunca se saberia se a prova seria suficiente. As partes continuariam com surpresas ao se deparar com a decisão final e permaneceriam à mercê da interpretação casuística do magistrado, pessoa humana sujeita a experiências diversas de vida, vieses, heurísticas e outras condições que, ainda que inconscientemente, o afetam no momento da instrução e da apreciação da prova.

É evidente que a Justiça do Trabalho no Brasil tem cumprido um papel essencial na construção de um sistema jurídico voltado à proteção dos direitos dos trabalhadores. Inegavelmente, trata-se de uma fortaleza histórica cujo papel social é fundamental.

No entanto, o processo do trabalho ainda enfrenta desafios significativos, especialmente em razão da alta carga de imprevisibilidade, ideologia e ativismo presentes em suas decisões, situações que se agravam quando observam a pressão sob as quais os magistrados precisam instruir e julgar.

Além disso, com a disparidade entre o que se concretizou no início do direito do trabalho no Brasil e o que se apresenta, hoje, como relação de trabalho e economia de trabalho, nota-se uma coexistência problemática de entendimentos da magistratura não só quanto ao direito material, mas também com relação à suficiência probatória necessária para que uma hipótese/enunciado/fato se entenda provado.

Ainda que a busca pela concretização dos direitos trabalhistas seja legítima, o que motiva essa dissertação e a pesquisa nela proposta é o cenário jurídico em questão, que é marcado pela incerteza e pela multiplicidade de interpretações e questionáveis processos argumentativos, elementos que podem comprometer a confiança das partes no sistema, dificultar a efetiva aplicação das normas e acabar até banalizando os adocimentos mentais relacionados ao trabalho.

A partir dessas premissas, a presente dissertação pretende estudar o processo instrutório e decisório, seus problemas de subjetividade, viés e falta de racionalidade previsível na perspectiva de alguns critérios de suficiência sobre a prova em casos de doenças mentais ocupacionais.

A figura do juiz do trabalho, na sua concepção ampla (Vara do Trabalho e Tribunais), por mais bem-intencionado que seja, navega à deriva de uma ancoragem teórica que o guie racionalmente em seu processo decisório, especialmente no que toca à lógica-racional do grau de confirmação de um enunciado com base nas provas (standard de prova).

A decisão pode ser fomentadora de acolhimento ao jurisdicionado, mas se acaba se

estranhando quando comparada com outra sobre o mesmo contexto fático-jurídico, seja nos guias teóricos e nas suficiências probatórias adotadas, não só desestrutura e deslegitima o sistema, mas traduz insegurança jurídica aos envolvidos.

A ausência de previsibilidade afeta não apenas a segurança jurídica das partes envolvidas, mas também a confiança no sistema judiciário como um todo. Preocupa-nos investigar efeitos da imprevisibilidade das decisões judiciais e o possível ambiente de incerteza que pode dificultar a organização empresarial e o planejamento das relações de trabalho, além de estimular a litigância.

No caso específico das doenças mentais, essa imprevisibilidade ganha contornos ainda mais preocupantes.

À primeira vista, a ideia de presumir o *burnout* como doença ocupacional soa protetiva, sensível, até necessária. Mas sob o verniz do cuidado, receamos uma transferência aos empregadores, especialmente às pequenas e médias empresas, da culpa por um sofrimento que, cada vez mais, é resultado da sobreposição entre vida pessoal, trabalho, hiperconectividade e cultura de desempenho, elementos extralaborais.

O Direito do Trabalho, nesse contexto, corre o risco de abandonar a análise probatória em favor de uma ficção, transformando complexidade social em presunção legal.

Nesse sentido, essa dissertação propõe justamente esse debate: até que ponto o *burnout* e outras doenças mentais podem ser presumidos como decorrentes do trabalho? O que está em jogo quando se substitui a prova técnica por um juízo simbólico de causalidade? Quais os impactos disso para o equilíbrio da Justiça do Trabalho, para a grande maioria das empresas brasileiras e para a própria credibilidade da proteção jurídica?

O objetivo não é negar o sofrimento mental, tampouco a seriedade da questão. Igualmente, não se trata de negar o sofrimento psíquico de trabalhadores, tampouco de subestimar o peso que o trabalho pode ter na saúde mental de qualquer um. Mas é precisamente por respeitar esse sofrimento que precisamos recusar simplificações.

A síndrome de *burnout* e outras doenças mentais são sabidamente multifatoriais, relacionais e sociais. E justamente por isso não se prestam a presunções automáticas.

A OMS, ao incluir a síndrome de *burnout* na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), o fez com cautela: classificou-a como fenômeno relacionado ao trabalho, mas não como doença ocupacional automática. Ou seja, trata-se de um estado de exaustão relacionado ao contexto laboral, mas não isoladamente causado por ele. A causalidade, no *burnout*, é de natureza empírica, e não jurídica.

Ignorar isso é escolher o caminho da imputação simbólica: declarar, por norma,

aquilo que não se consegue provar por técnica. Esse tipo de atalho compromete não apenas a coerência interna do sistema jurídico, mas também desorganiza o diálogo entre Direito, Medicina e Política Pública.

O argumento protetivo de que se trata de fenômeno invisível, difícil de provar, e por isso merecedor de presunção, exige uma contrarresposta firme, em relação a qual pretendemos investigar se, diante de algo tão sensível, subjetivo e multifacetado, precisamos de um patamar mínimo prova, especialmente porque a dificuldade instrutória não é defeito da técnica, mas sinal da complexidade da vida.

É nesse contexto que os *standards* probatórios emergem como ferramentas essenciais para trazer racionalidade e previsibilidade ao processo decisório. Ao estabelecer critérios claros e objetivos para determinar quando um fato pode ser considerado provado, os *standards* probatórios contribuem para a segurança jurídica e para a legitimidade das decisões judiciais.

No caso específico das doenças mentais ocupacionais, a definição de *standards* probatórios adequados pode ajudar a equilibrar a necessidade de proteção dos trabalhadores com a exigência de rigor técnico na análise donexo causal. Não se trata de dificultar o reconhecimento de doenças ocupacionais legítimas, mas de garantir que esse reconhecimento seja baseado em critérios objetivos e verificáveis, e não em presunções automáticas ou em vieses cognitivos dos julgadores, preocupando-nos, inclusive, a não banalização de tais condições e as situações em que, de fato, tais doenças se relacionam ao ambiente e forma de trabalho.

A presente dissertação tem como objetivo analisar essa problemática sob a ótica do Direito do Trabalho, com especial ênfase na caracterização donexo causal entre trabalho e doenças mentais e na forma como os tribunais vêm decidindo a respeito da suficiência probatória para seu reconhecimento. Para tanto, o trabalho será estruturado em sete capítulos.

No Capítulo 1, será discutido o problema da verdade no contexto das doenças mentais ocupacionais, com enfoque na distinção entre verdade real e verdade processual e nas particularidades da prova em casos de doenças "invisíveis"; enquanto o Capítulo 2 abordará os *standards* probatórios no processo do trabalho e sua aplicação às doenças mentais, explorando conceitos, modelos de raciocínio probatório e propostas de matrizes de racionalidade.

No Capítulo 3, serão explorados os vieses na formação do convencimento judicial sobre doenças mentais, analisando-se como heurísticas, vieses cognitivos, sociais e institucionais impactam a construção do convencimento.

No Capítulo 4, será realizado um estudo aprofundado sobre o *burnout* e outras doenças mentais ocupacionais, considerando sua evolução conceitual, tratamento normativo e elementos caracterizadores do nexo causal.

O Capítulo 5 discutirá a instrução probatória nos casos de doenças mentais ocupacionais, examinando o papel da prova, o ônus probatório e a valoração da prova pericial e testemunhal e, na sequência, o Capítulo 6 abordará a subjetividade judicial e a possível imprevisibilidade instrutória (a partir da interpretação casuística e subjetiva) nos casos de doenças mentais, analisando a interpretação judicial, o impacto das provas e a variação jurisprudencial.

Por fim, o Capítulo 7 apresentará propostas para aumentar a segurança jurídica na caracterização do nexo causal em doenças mentais ocupacionais, sugerindo a adoção de *standards* probatórios específicos, aprimoramento da instrução probatória e possíveis reformas normativas voltadas à redução da imprevisibilidade decisória.

Esta pesquisa adota uma abordagem interdisciplinar, articulando análise doutrinária, exame jurisprudencial e aportes provenientes da psicologia cognitiva e da medicina do trabalho. A metodologia empregada compreende uma revisão bibliográfica aprofundada, a análise crítica de decisões judiciais e a comparação entre diferentes modelos de *standards* probatórios.

Trata-se de uma investigação orientada pelo método indutivo, na medida em que parte da observação de casos concretos e de padrões decisórios para a formulação de inferências teóricas sobre a suficiência probatória no processo do trabalho. A perspectiva adotada busca equilibrar o princípio protetor do Direito do Trabalho com a necessidade de segurança jurídica e previsibilidade nas decisões judiciais. Não se pretende diminuir a importância da proteção à saúde mental do trabalhador, mas contribuir para que essa proteção seja baseada em critérios técnicos e objetivos; não em presunções automáticas ou em vieses cognitivos.

O recorte temporal da pesquisa abrange principalmente o período posterior à inclusão do *burnout* na CID-11 pela OMS e sua incorporação à lista de doenças ocupacionais no Brasil, com ênfase nas decisões judiciais mais recentes.

Esta dissertação não pretende esgotar o tema, mas contribuir para o debate acadêmico e prático sobre os desafios da previsibilidade e da coerência no Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito à valoração probatória e à caracterização do nexo causal em doenças mentais ocupacionais.

1. O PROBLEMA DA VERDADE

Este capítulo parte da premissa de que a busca pela verdade constitui um dos fundamentos do processo judicial, mas reconhece que, no Direito, a noção de verdade é marcada por conceitos diversos e limitações humanas.

A distinção entre verdade real e verdade processual serve de ponto de partida para compreender que o processo não reproduz a realidade de forma direta, mas a reconstrói dentro de um sistema normativo e cognitivo limitado.

Essa reflexão tem toda a importância no contexto das doenças mentais, tendo em vista que tais condições médicas envolvem percepções subjetivas e podem estar relacionadas ou não ao trabalho, fenômenos cuja natureza invisível, subjetiva e multifatorial desafia os modelos tradicionais de prova e os parâmetros de certeza judicial.

A partir dessa preocupação, a análise propõe uma abordagem crítica sobre como o Direito lida com a verdade quando o objeto de prova não é tangível, mas psicológico, e quando a causalidade se dilui em múltiplos fatores ambientais, sociais e individuais.

É com base nesse debate que esse primeiro capítulo propõe examinar o conceito de verdade como construção processual prudente e previsível, retomando contribuições de autores para compreender a evolução histórica e epistemológica da prova.

O objetivo não é afirmar a inviabilidade da verdade no processo, mas repensar seus critérios de alcance e validação, sobretudo diante de realidades complexas e de difícil comprovação, como a saúde mental no trabalho. A verdade processual, entendida como resultado de um procedimento epistêmico normativamente estruturado, exige a definição de padrões de suficiência probatória que sejam racionais, transparentes e intersubjetivamente controláveis, tanto para evitar distorções pela infinidade de influências sob as quais se julga, quanto para auxiliar a produção da melhor prova possível.

Nesse sentido, o problema da verdade se converte no ponto de partida para uma reflexão maior sobre os standards probatórios e sobre os limites cognitivos e institucionais do processo judicial, especialmente quando este se confronta com a fragilidade humana e a imprecisão do sofrimento psíquico e suas raízes e agravantes.

A busca pela verdade constitui um dos pilares fundamentais do processo judicial.

No entanto, a compreensão do que seja "verdade" no âmbito processual tem sido objeto de intensos debates doutrinários, especialmente quando confrontamos os conceitos de verdade real e verdade processual. Essa discussão ganha contornos ainda mais complexos quando aplicada ao contexto das doenças mentais ocupacionais, onde a invisibilidade dos

sintomas e a multicausalidade dos transtornos desafiam os métodos tradicionais de produção e valoração da prova.

A verdade como correspondência com a realidade e a verdade como resultado do processo são questões distintas. Como ensina Beltran, "a prova como atividade tem a função de comprovar a ocorrência dos fatos condicionantes da aplicação das normas jurídicas" (BELTRÁN, 2017).

No entanto, essa comprovação está sujeita a limitações epistêmicas inerentes ao processo judicial, que não permitem alcançar uma certeza sobre os fatos (BELTRÁN, 2024)

Ao pretender estudar sobre previsibilidade e de uma lógica-racional quanto à determinação do grau de confirmação de um enunciado com base nas provas (standard de prova), nos parece que é preciso, antes, pesquisar a respeito de alguns conceitos mais básicos: a verdade (para o processo), a prova, o processo judicial (como instituição "inclusiva", mantenedora da ordem e pacificadora), bem como sobre a evolução do processo nos sistemas de civil law e common law.

Começemos pela verdade. O conceito e a sua importância para o processo.

À primeira vista, poderia se dizer que algo está provado seria o mesmo que afirmar que a veracidade daquilo que se considera provado.

Segundo Beltrán, no entanto, a prova seria o resultado do conjunto dos elementos de juízo aportados ao processo em termos como os que seguem: uma proposição está provada se os meios de prova aportados permitem demonstrar sua veracidade. Sendo assim, a prova de uma proposição exigiria duas condições necessárias e, em conjunto, suficientes: a presença de elementos de juízo a seu favor e a verdade da proposição. (BELTRÁN, 2024).

Essa limitação verticaliza-se quando tratamos de doenças mentais ocupacionais.

Como observa Arenhart, "a verdade absoluta, objetiva ou ontológica, é um conceito ideal, inatingível pela compreensão humana" (ARENHART, 2005).

Sendo assim, se essa impossibilidade já se manifesta em relação a fatos objetivamente verificáveis, torna-se exponencialmente mais complexa essa questão quando lidamos com fenômenos subjetivos, como o sofrimento psíquico e sua relação causal com o ambiente de trabalho.

A saúde mental, por sua natureza, habita um território de difícil delimitação objetivo, já que os transtornos mentais não se manifestam por marcadores biológicos inequívocos ou lesões fisicamente observáveis. Sua identificação depende, em grande medida, de relatos subjetivos, observação comportamental e interpretação clínica.

Nesse cenário, quando transportamos essa realidade para o contexto probatório do

processo judicial, enfrentamos um desafio epistêmico de primeira ordem: como estabelecer parâmetros objetivos para a verificação de fenômenos essencialmente subjetivos?

A evolução histórica da prova demonstra que os sistemas probatórios sempre refletiram as concepções de seu tempo.

Na antiguidade, via-se uma concepção mística da verdade, com o advento do racionalismo, a prova passou a ser concebida como um instrumento lógico-racional de reconstrução dos fatos, mas, atualmente, vivemos um momento de reconhecimento das limitações cognitivas humanas e da impossibilidade de acesso direto à realidade objetiva.

No contexto específico das doenças mentais ocupacionais, essa evolução histórica nos coloca diante de um paradoxo: embora, por um lado, tenha havido significativos avanços na compreensão científica dos transtornos mentais e de seus fatores causais; por outro, permanecemos limitados por ferramentas probatórias que nem sempre são adequadas para captar a complexidade desses fenômenos.

Logo, o problema central não reside na impossibilidade de se alcançar a verdade, limitação inerente a qualquer processo cognitivo humano, mas na definição de critérios racionais e intersubjetivamente controláveis para determinar quando um enunciado fático pode ser considerado suficientemente provado.

No caso das doenças mentais, essa definição torna-se ainda mais crucial, pois envolve não apenas a proteção de direitos fundamentais dos trabalhadores, mas também a segurança e a previsibilidade das decisões judiciais.

Como debatido acima, a função epistêmica da prova, como instrumento para o conhecimento dos fatos relevantes para a decisão, enfrenta desafios específicos quando o assunto são as doenças consideradas "invisíveis", como os transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Isso porque a invisibilidade dessas condições não se refere apenas à ausência de manifestações físicas evidentes, mas também à dificuldade de objetivação dos sintomas e à complexidade na determinação do nexo causal.

Jordi Ferrer Beltrán destaca que "a prova tem como função oferecer conhecimento fundado sobre os fatos do caso" (BELTRÁN, 2017). Esse conhecimento fundado, no entanto, depende da qualidade das informações disponíveis e da adequação dos métodos utilizados para sua obtenção e análise. No caso das doenças mentais, nos parece que ambos os aspectos apresentam particularidades que merecem atenção.

Quanto à qualidade das informações, enfrentamos o problema da subjetividade dos sintomas. Afinal, diferentemente, por exemplo, de uma fratura óssea ou de uma lesão

cutânea, os transtornos mentais manifestam-se primordialmente através de experiências subjetivas, tais como alterações de humor, pensamento, percepção e comportamento, elementos cuja verificação objetiva é limitada.

O acesso a essas experiências ocorre, principalmente, pelo relato do próprio paciente, complementado pela observação clínica e por instrumentos padronizados de avaliação psicológica e psiquiátrica.

Nesse sentido, em uma perspectiva probatória, essa característica impõe um primeiro desafio: como avaliar a credibilidade e a precisão desses relatos? Como distinguir entre o sofrimento psíquico genuíno e sua eventual simulação ou exageração?

Essas questões não implicam, evidentemente, uma desconfiança generalizada em relação aos trabalhadores que alegam adoecimento mental, mas reconhecem a necessidade de critérios objetivos para a avaliação dessas alegações.

Quanto à adequação dos métodos, deparamo-nos com as limitações das perícias tradicionais. Sobre esse tema Christian Ponzoni nos recorda que "a prova pericial em casos de doenças mentais ocupacionais frequentemente baseia-se em uma única avaliação pontual, realizada meses ou anos após o início dos sintomas, e sem acesso direto às condições de trabalho alegadamente causadoras do adoecimento" (PONZONI, 2020).

Naturalmente, essa distância temporal e contextual compromete significativamente o potencial epistêmico da prova pericial, o que emerge como um segundo ponto de preocupação probatório.

Além disso, a multicausalidade característica dos transtornos mentais impõe desafios adicionais à determinação donexo causal.

Afinal, o burnout, a ansiedade e a depressão resultam da interação complexa entre fatores biológicos, psicológicos e sociais, sendo raramente atribuíveis a uma causa única e isolada. Logo, é inevitável a seguinte reflexão: como estabelecer, então, o papel específico do trabalho na gênese ou no agravamento desses transtornos?

Nesse cenário, o mito da certeza na suficiência probatória é evidente. Afinal, como afirma Danilo Knijnik, "a busca pela certeza no processo judicial é não apenas ilusória, mas potencialmente prejudicial, pois pode levar à paralisia decisória ou à adoção de critérios probatórios inatingíveis" (KNIJNIK, 2007, p. 39).

No caso das doenças mentais ocupacionais, essa busca pela certeza pode resultar tanto em um rigor excessivo, que poderia inviabilizar o reconhecimento de condições legítimas, quanto em uma flexibilização extrema, que admitiria presunções automáticas sem base empírica adequada.

A superação desse mito exige o reconhecimento de que a prova, no processo judicial, não visa à certeza, mas a um grau de confirmação suficiente para justificar racionalmente a decisão.

Como observa Michele Taruffo, "a verdade processual é sempre uma verdade aproximativa, probabilística, contextual e relativa aos elementos de prova disponíveis" (TARUFFO, 2012, p. 18). Essa concepção não implica um relativismo radical ou um ceticismo quanto à possibilidade de conhecimento dos fatos, mas reconhece as limitações inerentes ao processo cognitivo humano e ao contexto institucional do processo judicial.

No caso específico das doenças mentais ocupacionais, essa aproximação probabilística da verdade deve ser orientada por critérios claros e objetivos, que permitam distinguir entre diferentes graus de confirmação probatória.

Não se trata de exigir uma prova impossível, mas de estabelecer parâmetros racionais para a avaliação das provas disponíveis, considerando tanto suas potencialidades quanto suas limitações epistêmicas.

Nessa ordem de raciocínio, observamos a função da prova não como eliminadora de toda dúvida possível sobre os fatos, mas de redução da incerteza a um nível aceitável, conforme critérios previamente estabelecidos e intersubjetivamente controláveis. No contexto das doenças mentais ocupacionais, esses critérios devem considerar as particularidades epistemológicas desse campo, sem recorrer a simplificações indevidas ou a presunções automáticas que comprometam a racionalidade do processo decisório.

Passemos, agora, à questão do processo judicial.

Como se sabe, o processo judicial, além de sua função epistêmica de busca da verdade, desempenha um papel fundamental como mecanismo de reconhecimento e efetivação de direitos.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 7º, XXII, o direito dos trabalhadores à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Esse dispositivo, interpretado à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e do direito fundamental à saúde, fundamenta a proteção jurídica contra condições de trabalho potencialmente nocivas à saúde mental.

O reconhecimento judicial de doenças mentais ocupacionais, portanto, não representa apenas a resolução de um conflito individual, mas a concretização de direitos constitucionalmente assegurados.

Como observa Mauro Schiavi, "o processo do trabalho, por sua natureza instrumental, deve ser compreendido como um mecanismo de efetivação dos direitos sociais

trabalhistas, que são direitos fundamentais" (SCHIAVI, 2018, p. 87).

Essa dimensão constitucional do processo trabalhista impõe uma responsabilidade especial aos operadores do direito, particularmente aos magistrados. Não se trata apenas de aplicar regras procedimentais ou de valorar provas segundo critérios formais, mas de garantir que o processo cumpra sua função de proteção efetiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo o direito à saúde mental.

No entanto, essa função protetiva não pode ser exercida à margem dos princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.

Nesse ponto, a advertência de Carlos Henrique Bezerra Leite nos parece vital: "a proteção ao trabalhador, princípio fundamental do Direito do Trabalho, não autoriza o afastamento das garantias processuais básicas, que são igualmente fundamentais em um Estado Democrático de Direito" (LEITE, 2019, p. 112).

O equilíbrio entre a função protetiva do processo trabalhista e o respeito às garantias processuais torna-se particularmente desafiador no contexto das doenças mentais ocupacionais.

Por um lado, a vulnerabilidade do trabalhador adoecido e as dificuldades probatórias inerentes a essas condições poderiam justificar uma flexibilização dos critérios de prova em seu favor. Por outro lado, essa flexibilização não pode resultar em presunções automáticas ou em inversões injustificadas do ônus probatório, que comprometeriam a segurança jurídica e a própria legitimidade das decisões judiciais.

A solução para esse aparente dilema não reside na escolha entre proteção e segurança jurídica, mas na construção de critérios probatórios que conciliem ambos os valores.

Como sugere Jordi Ferrer Beltrán, "os standards probatórios devem ser definidos considerando tanto os valores em jogo quanto as consequências práticas das decisões" (BELTRÁN, 2017, p. 147). No caso das doenças mentais ocupacionais, esses valores incluem tanto a proteção à saúde do trabalhador quanto a previsibilidade e a racionalidade das decisões judiciais.

O processo judicial, nesse sentido, deve funcionar como um espaço de reconhecimento qualificado, baseado em critérios objetivos e verificáveis, e não como um mecanismo de validação automática de qualquer alegação de adoecimento. Essa qualificação é essencial não apenas para a segurança jurídica, mas para a própria efetividade da proteção à saúde mental, pois permite distinguir entre situações genuínas de adoecimento ocupacional e outras formas de sofrimento psíquico não relacionadas ao trabalho.

Enfim, sobre o processo judicial e a evolução do processo nos sistemas de civil law

e common law, sabe-se que a construção dos sistemas jurídicos e do processo jurisdicional remonta às primeiras formas de organização social estruturada. Desde as civilizações antigas, percebe-se a necessidade de um conjunto normativo capaz de regular condutas e mitigar conflitos, impedindo que a força ou o arbítrio individual fossem os únicos meios de resolução de disputas.

Nesse cenário, o processo surgiu como um mecanismo essencial para conferir previsibilidade às decisões, garantindo que a solução dos litígios se desse segundo parâmetros minimamente objetivos.

À medida que os Estados se consolidaram, o devido processo legal tornou-se um instrumento indispensável para o controle da atuação estatal, servindo como garantia contra excessos e arbítrios e assegurando que nenhum indivíduo estivesse sujeito ao poder punitivo ou regulador sem que houvesse um rito pré-estabelecido, dotado de critérios claros para a produção e valoração da prova.

O processo, portanto, assume dupla função: um meio de pacificação social e um mecanismo de controle da autoridade pública, sempre na intenção de mitigar ou afastar arbítrios.

Como ensina Rodrigo Ramina de Lucca, o processo deve servir para dar ordem à desordem. Mais do que isso, serve para permitir que todos os sujeitos processuais saibam como se comportar ao longo do procedimento, saibam o que esperar uns dos outros e, dessa forma, tomar todas as medidas que estiverem aos seus alcances para que, de forma lícita e legítima, possam defender seus interesses. (DE LUCCA, 2019, p. 138).

No aspecto histórico, sabe-se que a consolidação dos sistemas jurídicos resultou na divisão clássica entre civil law e common law, cada um com sua lógica de estruturação e aplicação do Direito. Enquanto o civil law, derivado do Direito romano, privilegia a codificação normativa e a aplicação de regras abstratas pelo magistrado, o common law funda-se no desenvolvimento jurisprudencial e na centralidade dos precedentes como fonte primária de Direito. Nesse último, respeita-se, por estrutura, a tradição e a história.

A ideia de que os sistemas codificados garantiriam maior segurança jurídica, ao passo que os sistemas baseados em precedentes seriam mais flexíveis para adaptação às realidades concretas, sempre esteve presente na literatura comparada.

Entretanto, a experiência contemporânea demonstra que nenhum desses modelos foi capaz de oferecer, isoladamente, respostas definitivas para os desafios que se apresentam.

As sociedades modernas tornaram-se complexas, o volume de relações jurídicas cresceu exponencialmente e os casos concretos passaram a demandar uma abordagem que

combinasse previsibilidade e adaptabilidade. No contexto do civil law, a rigidez dos textos normativos revelou-se, em muitos momentos, um entrave para a adequada resolução de litígios, especialmente diante de hard cases (casos juridicamente difíceis), nos quais as regras positivadas não fornecem uma solução inequívoca.

A emergência de hard cases tornou ainda mais evidente a tensão entre a necessidade de segurança jurídica e a margem interpretativa dos magistrados.

Ainda sobre o assunto, Rodrigo Ramina De Lucca (2018) traz lição importantíssima:

A função do processo, então, não é “fazer justiça”, como equivocadamente se defende com frequência; a função do processo é permitir que o Estado-jurisdição “faça justiça” – realizando direitos juridicamente garantidos e atuando o direito objetivo – com efetividade, legitimidade e racionalidade. Se o resultado ao final é justo ou injusto, esse é um problema que, em um primeiro momento, não tem nenhuma relação com o devido processo legal, e sim com o descumprimento da missão jurisdicional assumida pelo Estado. A ‘injustiça’ da decisão importará ao devido processo legal apenas quando ela for causada por falhas sistêmicas do próprio processo, incapaz de proporcionar o ambiente propício ao exercício da função jurisdicional. Nada disso é novidade. Desde o Direito Comum já se diferenciavam os errores in procedendo dos errores in iudicando. A decisão pode ser irreparável no mérito, mas inválida porque proferida em processo no qual foram desrespeitadas as normas processuais; e vice-versa. O processo pode ter se desenvolvido de forma impecável, mas a decisão conter falhas de conteúdo.

Em debate com Taruffo, Bruno Cavallone corretamente concluiu que de nada adianta ‘descobrir a verdade’ “segundo rigorosos parâmetros epistemológicos”, se o juiz desrespeitar as formas procedimentais: a decisão “será inevitavelmente injusta”. O que fez Cavallone, portanto, foi **restabelecer a ordem correta no estudo do Direito Processual: primeiro disciplina-se o exercício do poder**, garantindo que ele se dê de forma legítima, e então procura-se estabelecer um sistema efetivo que proporcione ambiente propício a que sejam proferidas decisões ‘justas’ (i.e., juridicamente corretas) (DE LUCCA, 2018, p. 156, grifos nossos)

No processo do trabalho, em especial, essa problemática é intensificada por diversos fatores, como a histórica informalidade das relações empregatícias, a ausência de registros documentais em muitos contratos e a ampla discricionariedade concedida ao juiz na valoração da prova.

Tornam esse ambiente ainda mais complexo, a automação, a existência de novas formas de trabalho e de se estruturar a economia (*gig economy*), bem como o grande *gap* existente entre a legislação consolidada, derivado dos anos 40, e verdadeiramente remendada ao longo das décadas seguintes, e a realidade que se apresenta nos dias de hoje.

A subjetividade judicial, portanto, aparece como um elemento central na construção do convencimento, impactando diretamente a previsibilidade das decisões.

Além disso, a complexidade das relações laborais contemporâneas torna a aplicação dos dispositivos normativos uma tarefa que, muitas vezes, ultrapassa a literalidade da CLT e exige uma valoração casuística, abrindo espaço para divergências interpretativas e para a formação de entendimentos dissonantes entre tribunais regionais e superiores.

Nesse cenário, torna-se imperativo discutir formas de aumentar a previsibilidade das decisões judiciais, não apenas para garantir maior segurança jurídica, mas também para reforçar a própria autoridade do Direito enquanto mecanismo regulador das relações sociais: decisões erráticas ou baseadas excessivamente em critérios subjetivos enfraquecem a confiança dos jurisdicionados no sistema de justiça e comprometem a função do Direito como instrumento de pacificação social.

A previsibilidade e a coerência não são apenas interesses abstratos da dogmática jurídica, mas sim requisitos essenciais para que empregadores e empregados possam pautar suas condutas com base em expectativas legítimas sobre os efeitos jurídicos de suas ações.

A ausência desses elementos leva a uma multiplicação de litígios, à insegurança contratual e ao enfraquecimento do próprio Direito do Trabalho enquanto campo normativo especializado.

A subjetividade judicial e os vieses cognitivos na tomada de decisão são fatores que ampliam essa imprevisibilidade.

O modo como o juiz interpreta as provas, aplica a norma e constrói sua decisão está inevitavelmente sujeito a influências que vão além da lógica jurídica estrita. Viés cognitivo, viés social e viés institucional são variáveis que impactam a formação do convencimento e tornam a análise probatória um exercício muitas vezes impreciso, marcado por inferências subjetivas que escapam ao controle normativo formal. Isso se torna ainda mais crítico no que diz respeito à valoração da prova e à determinação de quando determinado fato pode ser considerado suficientemente comprovado dentro do processo jurisdicional.

Essa imprevisibilidade traduz tudo menos a pretensão pacificadora do processo, da justiça e da necessária legitimidade da magistratura.

Como bem recordam José Eduardo de Melo Vilar Filho, Cíntia Menezes Brunetta e Carlos Eduardo Ferreira Aguiar, uma das normas jusfundamentais que dão conteúdo ao princípio do devido processo legal corresponde ao direito de obter, por meio do processo judiciário, a proteção dos direitos subjetivos ameaçados por ações do próprio Estado ou de terceiros (VILAR FILHO, BRUNETTA e AGUIAR, 2023, p.4)

Do mesmo modo, lembrando a doutrina de Radbruch e Roubier, Rodrigo Ramina de Lucca recorda que a doutrina clássica do século XX ensinava que o Direito existe para atingir

três finalidades: (a) promover segurança jurídica, garantindo estabilidade e previsibilidade às situações jurídicas; (b) proporcionar justiça (considerada por muitos como sinônimo de isonomia); e (c) viabilizar o progresso social. (DE LUCCA, 2019, p. 138).

Nesse contexto, a lição dos autores Daron Acemoglu e James A. Robinson, vencedores do Nobel de Economia de 2024, especialistas no estudo da influência da história e das instituições no desenvolvimento econômico, parece-nos importante para essa pesquisa.

Ao tratar sobre as diferenças que tornem determinados países, nações de sucesso econômico, os autores indicam que as instituições são parte relevante. Segundo Daron Acemoglu e James A. Robinson, os países com sucesso econômico detém o que eles chamam de “instituições inclusivas”, que seriam aquelas instituições que não só proporcionam propriedade privada segura, mas um sistema jurídico imparcial. (ACEMOGLU, ROBINSON, 2012, p. 73)

Como ensina Giácomo Balbinotto Neto, ao tratar das Contribuições de Daron Acemoglu, Simon Johnson e James A. Robinson, “a existência de um **sistema jurídico imparcial** e uma gama de serviços públicos que proporcione condições igualitárias para que os indivíduos possam realizar trocas e estabelecer e firmar contratos, além de permitir o ingresso de novas empresas no mercado e que cada um escolha sua profissão segundo suas habilidades e talentos. (BALBINOTTO NETO, 2024, p. 4)

Além disso, o reconhecimento judicial de doenças mentais ocupacionais tem importantes repercussões sociais e institucionais.

Como ensina Sebastião Geraldo de Oliveira, "as decisões judiciais nessa matéria não apenas resolvem casos individuais, mas também sinalizam para empregadores, trabalhadores e instituições públicas quais condições de trabalho são consideradas juridicamente aceitáveis ou inaceitáveis" (OLIVEIRA, 2020, p. 234).

Essa função sinalizadora do processo judicial contribui para a prevenção de novos casos de adoecimento e para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Por fim, cabe destacar que o processo judicial, embora fundamental, não é o único mecanismo de reconhecimento e proteção da saúde mental do trabalhador. Políticas públicas de prevenção, fiscalização e promoção da saúde ocupacional, bem como iniciativas voluntárias das próprias empresas, desempenham papel igualmente importante nesse contexto.

Logo, o processo judicial deve ser compreendido como parte de um sistema mais amplo de proteção à saúde do trabalhador, complementando e não substituindo outros mecanismos institucionais e sociais.

Estabelecidos os pontos acima, justifica esse estudo o fato de que o diálogo entre o Direito e as ciências da saúde tem se intensificado nas últimas décadas, impulsionado tanto pelos avanços científicos quanto pela crescente judicialização de questões relacionadas à saúde.

No campo específico das doenças mentais ocupacionais, esse diálogo passa a exigir a incorporação de conhecimentos interdisciplinares na avaliação probatória.

Como observa Christophe Dejours, renomado pesquisador em psicodinâmica do trabalho, "o adoecimento mental relacionado ao trabalho não é um fenômeno individual isolado, mas o resultado de configurações específicas da organização do trabalho que comprometem as possibilidades de realização e reconhecimento do trabalhador" (DEJOURS, 2015, p. 127).

Esses avanços científicos têm importantes implicações para o processo probatório em casos de doenças mentais ocupacionais.

Primeiramente, oferecem bases teóricas e empíricas para a identificação de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho, permitindo uma avaliação mais objetiva das condições laborais potencialmente nocivas à saúde mental.

Em segundo lugar, fornecem instrumentos validados para a mensuração desses fatores, como questionários padronizados e protocolos de avaliação de riscos psicossociais.

Por fim, estabelecem correlações estatísticas entre exposição a determinados fatores e desenvolvimento de transtornos específicos, contribuindo para a análise probabilística donexo causal.

No entanto, a incorporação desses conhecimentos ao processo judicial enfrenta obstáculos significativos.

Mais do que tais obstáculos, Álvaro Cruz, por sua vez, entende que "existe uma defasagem considerável entre o estado atual do conhecimento científico sobre saúde mental ocupacional e sua aplicação efetiva na prática pericial e na valoração judicial da prova" (CRUZ, 2019, p. 78). Essa defasagem manifesta-se tanto na formação dos profissionais envolvidos (peritos, advogados, juízes) quanto nos procedimentos e critérios utilizados para a produção e avaliação da prova.

Convergemos substancialmente com a opinião do referido autor, especialmente porque as perícias judiciais em casos de doenças mentais ocupacionais, por exemplo, frequentemente limitam-se a uma avaliação clínica do trabalhador, sem investigação aprofundada das condições de trabalho ou aplicação de instrumentos específicos para avaliação de riscos psicossociais. Como resultado, tendem a produzir conclusões genéricas

sobre o diagnóstico, com pouca fundamentação quanto aonexo causal com o trabalho.

Além disso, a própria concepção de causalidade adotada no processo judicial nem sempre é compatível com o entendimento científico contemporâneo sobre a etiologia dos transtornos mentais. Enquanto o direito tradicionalmente opera com modelos lineares e determinísticos de causalidade (causa-efeito), a ciência reconhece a natureza complexa, multifatorial e probabilística dos transtornos mentais.

Essa divergência conceitual pode levar a distorções na avaliação probatória.

Por um lado, a exigência de uma causalidade direta e exclusiva entre trabalho e adoecimento mental, incompatível com o conhecimento científico atual, pode resultar na rejeição injustificada de casos legítimos.

Por outro lado, a aceitação acrítica de qualquer associação temporal entre trabalho e sintomas como evidência suficiente de nexocausal, igualmente incompatível com o rigor científico, pode levar ao reconhecimento indevido de doenças não ocupacionais.

A superação dessas dificuldades exige um esforço consciente de aproximação entre o direito e as ciências da saúde.

Como sugere Michele Taruffo, "o juiz contemporâneo deve ser capaz de dialogar com o conhecimento científico, compreendendo seus métodos, potencialidades e limitações" (TARUFFO, 2016, p. 56). Esse diálogo não implica uma subordinação do direito à ciência, mas um reconhecimento mútuo de suas respectivas contribuições para a compreensão e solução de problemas complexos.

No contexto específico das doenças mentais ocupacionais, esse diálogo interdisciplinar pode contribuir para o desenvolvimento de critérios probatórios mais adequados, que considerem tanto o conhecimento científico atual quanto as exigências normativas do processo judicial.

Naturalmente que esses critérios devem ser suficientemente flexíveis para acomodar a natureza complexa e multifatorial dos transtornos mentais, mas também suficientemente rigorosos para evitar generalizações indevidas ou presunções automáticas.

A evolução do processo probatório, nesse sentido, não se limita à incorporação de novas tecnologias ou métodos periciais, mas envolve uma transformação mais profunda na própria concepção de prova e causalidade.

Como observa Jordi Ferrer Beltrán, "a prova jurídica, especialmente em casos complexos, deve ser compreendida como um processo de corroboração de hipóteses segundo critérios de suficiência previamente estabelecidos, e não como a demonstração de certezas" (BELTRÁN, 2017, p. 98).

Essa concepção, alinhada ao entendimento científico contemporâneo, oferece um caminho promissor para a avaliação probatória em casos de doenças mentais ocupacionais.

1.1. A Justiça do Trabalho e sua adaptação às novas compreensões sobre saúde mental

A Justiça do Trabalho brasileira e seus atores (juízes, peritos, advogados) enfrenta o desafio de adaptar-se às novas compreensões sobre saúde mental e suas relações com o trabalho.

Esse processo de adaptação, ainda em curso, revela tanto avanços significativos quanto resistências e contradições que merecem análise crítica.

Entre os avanços, destaca-se o crescente reconhecimento judicial da relevância da saúde mental como componente essencial da saúde do trabalhador.

Como observa Sebastião Geraldo de Oliveira, "a jurisprudência trabalhista evoluiu de uma concepção restrita de saúde ocupacional, focada principalmente em lesões físicas e doenças profissionais clássicas, para uma compreensão mais ampla, que inclui a dimensão psíquica do bem-estar no trabalho" (OLIVEIRA, 2020, p. 187).

Essa evolução reflete tanto mudanças sociais e culturais quanto avanços científicos na compreensão dos transtornos mentais e de suas relações com o trabalho.

Outro avanço significativo consiste na crescente utilização de conhecimentos interdisciplinares na fundamentação das decisões judiciais. Estudos epidemiológicos, modelos teóricos da psicologia organizacional e conceitos da psicodinâmica do trabalho têm sido cada vez mais incorporados ao raciocínio judicial, enriquecendo a análise dos casos e contribuindo para decisões mais informadas e tecnicamente consistentes.

No entanto, esse processo de adaptação enfrenta resistências e contradições significativas.

Uma delas refere-se à persistência de concepções ultrapassadas sobre os transtornos mentais, que ainda os associam primordialmente a predisposições individuais ou a fragilidades pessoais, subestimando o papel dos fatores organizacionais e psicossociais do trabalho.

Essa primeira visão já foi objeto de reflexão de Carlos Henrique Bezerra Leite, que já ponderou que "o juiz do trabalho brasileiro, por tradição e formação, tende a assumir um papel ativo na condução do processo e na busca da verdade, o que pode resultar tanto em avanços quanto em excessos" (LEITE, 2019, p. 98).

Igualmente, mas em sentido inverso, ainda há presunções automáticas de nexos ou

concausa, sem a devida investigação dos fatos. Afinal, a adoção acrítica de presunções favoráveis ao trabalhador, que dispensam a análise rigorosa do nexo causal em favor de uma associação automática entre trabalho e adoecimento mental. Como adverte Homero Batista Mateus da Silva, "a proteção ao trabalhador, princípio fundamental do Direito do Trabalho, não deve ser confundida com a dispensa de prova técnica adequada ou com a aceitação de alegações sem fundamentação empírica suficiente" (SILVA, 2019, p. 143).

De um modo ou de outro, fato é que ambas as visões são incompatíveis com o conhecimento científico atual e a seriedade do assunto, que, para um lado ou outro, podem levar à desvalorização indevida de alegações legítimas de adoecimento ocupacional, bem como à banalização de tal assunto e da forma como ele é tratado pelos autores já citados no tabuleiro trabalhista.

O protagonismo judicial, quando exercido com equilíbrio e fundamentação técnica adequada, pode contribuir para a superação de obstáculos probatórios e para a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores. No entanto, quando desacompanhado de critérios objetivos e verificáveis, pode resultar em decisões arbitrárias, imprevisíveis e tecnicamente inconsistentes.

No contexto específico das doenças mentais ocupacionais, esse protagonismo manifesta-se frequentemente na valoração da prova pericial.

Como observa Mauro Schiavi, "o juiz do trabalho, embora não esteja adstrito ao laudo pericial, tende a exercer considerável liberdade na sua interpretação, por vezes substituindo conclusões técnicas por convicções pessoais" (SCHIAVI, 2018, p. 156).

Essa prática, quando não devidamente fundamentada em conhecimentos científicos sólidos, compromete a previsibilidade e a racionalidade das decisões judiciais.

A superação dessas contradições exige um esforço consciente de equilíbrio entre a função protetiva da Justiça do Trabalho e o compromisso com a racionalidade e a previsibilidade das decisões judiciais. Esse equilíbrio não implica o abandono do princípio protetor, mas sua concretização através de critérios objetivos e verificáveis, baseados no conhecimento científico atual e em standards probatórios adequados.

Como sugere Jordi Ferrer Beltrán, "a proteção de direitos fundamentais não é incompatível com a exigência de racionalidade probatória; pelo contrário, a efetiva proteção desses direitos depende da capacidade do sistema judicial de distinguir, com base em critérios objetivos, entre alegações fundadas e infundadas" (BELTRÁN, 2017, p. 167).

No contexto das doenças mentais ocupacionais, essa distinção é essencial tanto para a proteção dos trabalhadores legitimamente adoecidos quanto para a segurança jurídica e a

sustentabilidade do sistema.

A adaptação da Justiça do Trabalho às novas compreensões sobre saúde mental, portanto, não se esgota na aceitação formal da relevância do tema ou na incorporação retórica de conceitos científicos. Exige uma transformação mais profunda nas práticas probatórias e decisórias, orientada por critérios objetivos e verificáveis, que conciliem a proteção à saúde do trabalhador com a racionalidade e a previsibilidade das decisões judiciais.

Essa transformação, ainda em curso, enfrenta desafios significativos, relacionados tanto à formação dos operadores do direito quanto à estrutura institucional do sistema de justiça. No entanto, representa um caminho necessário para que a Justiça do Trabalho cumpra efetivamente sua função de proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo o direito fundamental à saúde mental.

1.2. A verdade trabalhista e a necessidade de instrumentos que apoiem o julgador

Em uma analogia com a música, o blues *I Don't Need No Doctor*, de Ray Charles, transmite uma resistência quase instintiva à ideia de precisar de ajuda externa. O cantor recusa o remédio que poderia aliviar suas dores, convencido de que consegue enfrentar tudo por conta própria.

Essa metáfora permite observar, com cautela e respeito, um fenômeno que por vezes aparece no ambiente decisório das decisões em sentido amplo, mas também na Justiça do Trabalho.

Não se trata de uma recusa deliberada a evoluir, tampouco de uma postura institucional de fechamento; trata-se, antes, de algo mais sutil e humano: a sensação de que a estrutura existente basta, de que a prática sedimentada já responde aos desafios diários, e de que qualquer proposta de aprimoramento pareceria sugerir uma falha inexistente.

No entanto, assim como na canção, a convicção de autossuficiência pode ocultar dores que não são imediatamente percebidas. Juízes, como qualquer profissional submetido a altas cargas de trabalho, prazos restritos e complexidades diversas no processo instrutório e no momento decisório, inevitavelmente estão expostos a vieses cognitivos e heurísticas, elementos naturais do raciocínio humano.

Esses atalhos mentais não decorrem de má-fé, descaso ou resistência consciente, mas da própria forma como a mente opera em ambientes de pressão, incerteza e excesso de informação. Em tais contextos, um “remédio”, aqui entendido como instrumentos teóricos, metodológicos e processuais mais claros e objetivos, pode servir como apoio, não como crítica.

As reações divergentes da Justiça do Trabalho diante de algumas decisões do STF, somadas à escassez de debates mais aprofundados sobre os fundamentos epistemológicos do processo trabalhista, revelam menos uma postura de confronto e mais uma dificuldade estrutural de reconhecer que o processo decisório também é permeado por condicionantes invisíveis.

Em outras palavras: não basta a convicção íntima de se buscar o justo; é preciso que o método empregado seja igualmente justo, transparente e controlável. Afinal, esse método não só contribui para a segurança jurídica das partes, mas contribui para a própria legitimidade das decisões.

O ponto sensível que se observa é que a ausência de ferramentas adequadas para lidar com vieses impacta diretamente a previsibilidade das decisões, elemento essencial para a legitimidade do sistema. Aquela impressão inicial de que não há um problema interno, e de que qualquer “tratamento” seria desnecessário, pode esconder a oportunidade de aprimorar a qualidade decisória e fortalecer a confiança dos jurisdicionados.

Assim, a introdução de parâmetros mais objetivos, como standards probatórios, não se apresenta como ruptura, mas como um mecanismo destinado a auxiliar o julgador na identificação consciente de suas próprias crenças implícitas, aumentando a coerência, a justificabilidade e a transparência do processo.

Nesse sentido, o “remédio” não é uma crítica à Justiça do Trabalho, mas um convite ao aperfeiçoamento. Afinal, na metáfora proposta, a patologia cresce quando o processo decisório não possui balizas teóricas e racionais para que a prestação jurisdicional seja minimamente previsível e controlável.

Além disso, quando se fala em previsibilidade, é fundamental separar o conceito de previsibilidade (geral) da ideia que tratamos aqui, a concepção de previsibilidade jurídica.

Ricardo Vieira de Carvalho Fernandes (2015) traz ensinamento marcante sobre essa distinção¹:

Previsibilidade refere-se à certeza, à estabilidade, ao que se pode esperar do futuro com vistas às escolhas possíveis no presente. «Previsibilidade jurídica», por sua vez, diz respeito às expectativas dos cidadãos em relação à conduta estatal (ou dos demais cidadãos), com o escopo de poder optar, dentro da liberalidade contida no Estado de Direito, pela prática ou abstenção de ato conforme seu livre arbítrio. Relaciona-se com a confiança na estabilidade do ordenamento jurídico e na atividade estatal voltada à protegê-la. (FERNANDES, 2025, p. 307, grifos nossos)

Sobre a importância da previsibilidade, Lara Bonemer Azevedo da Rocha e Marcia Carla Pereira Ribeiro (2013), ao tratarem sobre a previsibilidade das decisões judiciais como fator de desenvolvimento, recordam que a economia depende de trocas que têm sua ocorrência ligada à possibilidade dos agentes de calcular as consequências de seus atos, potencializando a maximização de seus lucros, de modo que esse cálculo dos resultados das condutas de parte dos agentes tem como um de seus fatores a aplicação das leis no plano judicial. Assim, a depender do entendimento do Judiciário a respeito de determinado assunto, os agentes podem criar suas expectativas e fechar seus negócios, criando e circulando riquezas e, portanto, contribuindo para o desenvolvimento da nação.

No mesmo sentido, ao tratar do problema da decisão “ativista”, Esdras Neemias Freitas Gavião e Magno Federici Gomes comentam que as decisões imprevisíveis criam um verdadeiro “sistema de precedentes (*ratio decidendi*) imprevisíveis” e, conseqüentemente, uma jurisdição imprevisível e insustentável, que denominam “subterrânea”:

Entretanto, ao decidirem de forma própria, passam a criar ônus imprevisíveis aos jurisdicionados, por exatamente retirarem do texto legal interpretações irrazoáveis ou expressamente contrárias às leis, violando o processo enquanto meio e enquanto direito objetivo do jurisdicionado em ser devidamente processado. **Neste ponto, estas decisões imprevisíveis passam a criar um sistema de precedentes (*ratio decidendi*) imprevisíveis e, conseqüentemente, uma jurisdição imprevisível e insustentável, ou como se chama aqui, subterrânea.** E, como foi constatado, estes tipos de decisões são mais comuns e afetam majoritariamente os mais pobres nas justiças mais acessíveis, ou visam fins políticos e projetos de poder com intento de dar protagonismo ao magistrado ou ao colegiado que emite as decisões. (GAVIÃO, GOMES, 2024, p. 267, grifos nossos)

A decisão fundada em um discurso argumentativa racional e previsível é parte do processo democrático, de modo que ausência de decisões previsíveis traz danos à legitimidade do estado de direito.

Como relatam os pesquisadores citados acima, quando as decisões judiciais são imprevisíveis, casos semelhantes são tratados desigualmente e essa falta de isonomia cria uma sensação de desmando, de desgoverno e de falta de ordem. É por isso que convencionou-se dizer, com razão, que um direito incerto é um direito injusto.

Ainda sobre a reverberação da imprevisibilidade decorrente de falhas no processo decisório racional no processo do trabalho, uma pesquisa de relevância para o tema e que ressalta a importância dessa produção, é a pesquisa de Alexandre Antonio Bruno da Silva e André Luiz Sienkiewicz Machado (2022)

Nela, investigando possível falta de uniformidade quanto aos critérios para julgamento

e conceitos abertos no TST, um estudo de caso julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), analisou a racionalidade discursiva das decisões trabalhistas, em especial, no caso, em disputa envolvendo o conceito “outra doença grave que suscita estigma” como critério de decisão em caso de trabalhador com câncer. O processo utilizado como paradigma foi o Recurso de Revista de nº RR-68-29.2014.5.09.0245.

Em tal artigo são debatidas sérias preocupações quanto às terminologias abertas. Nele, os autores expõem que, dentre os principais sintomas do mal que afeta o processo discursivo-decisório da Justiça do Trabalho residem em (i) problemas de uniformidade nos usos da palavra estigma e derivados, (ii) nas inconsistências da práxis argumentativa do TST, que, como falante institucional polifônico e diacrônico, ainda não construiu consensos sobre os usos e os sentidos de importantes palavras e sintomas e (iii) ao que parece, sequer diagnosticou o problema, de modo que ainda não estabeleceu um debate racional em torno da questão.

No estudo, chega-se à conclusão de que a patologia discursiva é ainda desconhecida e, enquanto isso, coexistem nas práticas discursivas do TST os usos do termo “estigma” como vocábulo da linguagem corrente—amiúde empregado em sentido figurado e metafórico, e como palavra da linguagem técnica:

Por outro lado, no que concerne às regras violadas ou insatisfatoriamente cumpridas, existem problemas de uniformidade nos usos da palavra estigma e derivados. Na decisão, eles não são tão evidentes nem preocupantes: nela, porém, ecoam as inconsistências da práxis argumentativa do TST, que, como falante institucional polifônico e diacrônico, ainda não construiu consensos sobre os usos e os sentidos dessas palavras. E mais do isso: ao que parece, o TST nem sequer diagnosticou o problema, de modo que ainda não estabeleceu um debate racional em torno da questão. Assim, coexistem nas práticas discursivas do TST os usos do termo estigma como vocábulo da linguagem corrente—amiúde empregado em sentido figurado e metafórico —e como palavra da linguagem técnica.

E mesmo os usos técnicos são plurívocos, construídos a partir da reunião pouco consistente de ingredientes diversos, como em um mosaico conceitual. Embora elas assim não se auto qualifiquem na jurisprudência do TST, é possível identificar duas correntes discursivas e qualificá-las como “subjetiva” e “objetiva”. Na primeira delas, resumidamente, considera-se o estigma como matéria de fato e de prova, insuscetível, portanto, de reapreciação na instância de direito estrito. Nela, como regra, adota-se a premissa de que o estigma da doença recai sobre uma pessoa concretamente considerada, como paciente de processos de estigmatização específicos e a ela própria referidos. Em síntese: é a pessoa que, em razão da doença, sofre, de fato, a estigmatização. (SILVA, MACHADO, SIENKIEVICZ. 2022, p. 2030-2064).

Alexandre Antonio Bruno da Silva e André Luiz Sienkiewicz Machado complementam

suas verificações da seguinte forma:

No Direito do Trabalho, como regra, não se examina mais a fundo e de modo sistematizado o estigma como conceito geral e, sobretudo, jurídico. Comumente, detém-se na exposição do significado de estigma como vocábulo da linguagem corrente e na apresentação de algumas definições (de Goffman, frequentemente)³⁹. Assume-se, assim, o estigma como objeto dado, acabado, e não um conceito ainda pendente de construção e consolidação, com recurso à fundamentação empírica mediada por diálogos interdisciplinares. Assim, a dogmática jurídica está em dívida⁴⁰. E essa dívida repercute nas práticas discursivas do TST, que, no geral, pouco recorre a enunciados dogmáticos sobre o estigma⁴¹. O que isso tem a ver com a decisão analisada? Nela, afinal, apresentaram-se argumentos para a caracterização do câncer de próstata como doença que suscita estigma, com o emprego de fundamentação empírica (literatura científica especializada) e dogmática, embora não se tenha apresentado justificativa para a escolha desses elementos em detrimento de outros que se encontravam à disposição. Com efeito, a existência prévia de enunciados normativos da dogmática jurídica mais consistentes e sistematizados poderia facilitar o processo argumentativo de tomada de decisão e até mesmo evitar decisões ou votos divergentes, como ocorreu no caso. Trata-se, dentre outras, das funções de estabilização, progresso, descarga e controle que a dogmática jurídica cumpre para uniformizar, aprimorar, simplificar e assegurar a consistência das decisões e das práticas discursivas de um modo geral, com incremento de racionalidade.

A referida pesquisa nos parece relevante, especialmente porque explora um grave problema quanto às próprias regras do discurso jurídico, inclusive, no Tribunal responsável pela uniformização da jurisprudência trabalhista. Afinal, embora coubesse ao TST a apresentação de razões para saturar as “premissas envolvidas no caso”, mediante o emprego de “argumentos empíricos e dogmáticos”, dentre outros, não foi isso que o artigo mencionado demonstrou.

Diante desse quadro, torna-se evidente que a imprevisibilidade decisória, seja pela oscilação argumentativa, seja pela ausência de critérios racionais mínimos, compromete não apenas a legitimidade institucional, mas também a própria finalidade do processo.

Nesse cenário de conceitos abertos e ausência de uniformidade, a atividade probatória assume papel ainda mais sensível, já que é nela que se definem as condições para a construção racional de premissas fáticas.

Por isso, impõe-se, a seguir, examinar o fundamento que sustentará toda a reflexão subsequente: o standard probatório e sua função na contenção de oscilações e na promoção de decisões mais previsíveis e consistentes.

2. O *STANDARD* PROBATÓRIO NO PROCESSO DO TRABALHO

2.1. Por que falar de standard probatório no processo do trabalho?

O presente capítulo inaugura a reflexão central deste trabalho: a necessidade de compreender o standard probatório como elemento estruturante da racionalidade decisória e, portanto, da previsibilidade e legitimidade das decisões judiciais.

Isso porque, se o capítulo anterior evidenciou como a imprevisibilidade compromete o próprio Estado de Direito, agora é preciso enfrentar o ponto em que tais disfunções mais se fazem sentir: a definição de quando uma alegação pode ser considerada suficientemente comprovada.

No processo do trabalho, especialmente nos litígios envolvendo doenças mentais ocupacionais, essa questão é extremamente delicada e, portanto, exige critérios probatórios claros, estáveis e adequados à complexidade dos fatos submetidos à apreciação judicial.

A partir disso, inicia-se a investigação a partir da percepção de que a busca pela verdade é um dos pilares do processo, mas que sua realização concreta enfrenta limites que vão além da objetividade das decisões.

A discussão entre verdade real e verdade processual serve como fio condutor para compreender como o processo constrói a verdade, dentro de um sistema de regras, provas e interpretações inevitavelmente humanas.

Esse capítulo propõe, assim, uma análise crítica da noção de verdade aplicada ao processo, com especial atenção às dificuldades de comprovação dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, fenômenos invisíveis, subjetivos e multicausais que testam os limites cognitivos do Direito.

A partir dessa base, examinam-se os fundamentos teóricos da prova e sua evolução histórica nos sistemas de civil law e common law, para então introduzir a necessidade de critérios racionais e controláveis de suficiência probatória.

Mais do que um debate conceitual, o objetivo é estabelecer o terreno para a discussão seguinte: porque falar de standard probatório no processo do trabalho e como essa discussão se conecta à previsibilidade, à racionalidade e à legitimidade da jurisdição trabalhista contemporânea.

Discutir standards probatórios é reconhecer que o direito, para ser justo, precisa ser também racionalmente controlável e que a jurisdição, para ser legítima, deve ser previsível, ainda que humana.

Falar de standard probatório no processo do trabalho é falar de responsabilidade institucional. É admitir que a boa-fé judicial não basta quando não há parâmetros compartilháveis de racionalidade decisória. É compreender que a justiça social não se constrói com intuições generosas, mas com decisões justificáveis.

Como refletem Márcio Túlio Viana e Raquel Portugal Nunes, a verdade que o juiz emite é também apenas aproximativa, mesmo porque depende, em boa parte, de uma opinião. A subjetividade entra sempre em cena. (VIANA, NUNES, 2019, p. 17).

E a questão não é apenas epistemológica, mas também democrática, já que um direito incerto é um direito injusto, e um sistema que tolera a imprevisibilidade como método termina por corroer a própria confiança pública que o legitima.

A construção de standards probatórios é, nesse sentido, uma exigência de maturidade: uma tentativa de reconciliar a sensibilidade protetiva do direito laboral com a razão pública que deve orientar toda forma de poder.

Essa necessidade de balizamento decisório é fundamental justamente porque a falta de condicionantes, suficiências e precedências judicantes gera um estado duplo de problema: (i) de um lado, a imprevisibilidade de decisões judiciais traz danos à legitimidade do estado de direito; (ii) de outro, a falta de isonomia cria uma sensação de desmando, de desgoverno e de falta de ordem:

A existência de grande imprevisibilidade de decisões judiciais traz danos à legitimidade do estado de direito. Quando as decisões judiciais são imprevisíveis, casos semelhantes são tratados desigualmente. A falta de isonomia cria uma sensação de desmando, de desgoverno e de falta de ordem. Decisões judiciais imprevisíveis também comprometem a própria operabilidade do direito, porque os próprios advogados não sabem mais que disposições podem legalmente ser incluídas em contratos e outros documentos, e que procedimentos devem ser seguidos a fim de cumprir a lei. É por isso que convencionou-se dizer, com razão, que um direito incerto é um direito injusto. A imprevisibilidade das decisões judiciais também acarreta custos econômicos. Primeiro, porque a imprevisibilidade do Judiciário desincentiva acordos. Isso contribui para o aumento da litigância, aumentando a necessidade de movimentação da máquina judicial. Segundo, porque ao dificultar a precificação de investimentos, riscos e retornos, a imprevisibilidade tende a deprimir o mercado de trabalho e a reduzir a atividade econômica de modo geral. Essa observação, aliás, hoje faz parte do diagnóstico de uma série de problemas institucionais brasileiros, inclusive o do sempre lembrado “custo Brasil”. (SALAMA, CARLOTTI, YEUNG, 2019, p.4, grifos nossos)

Ao falar de racionalização da decisão judicial, chegamos, enfim, em Alexy, jusfilósofo alemão que defende a fundamentação racional da decisão judicial mediante uma teoria da argumentação jurídica para dotar as decisões de maior legitimidade.

Ao tratar sobre o problema da discricionariedade jurisdicional, patologia enfrentada por Alexy, Ricardo Martins, explica que, na terceira fase do conceito de princípios, o Direito deixa de ser compreendido como um conjunto de imputações alicerçadas apenas na vontade dos agentes competentes:

A terceira fase do conceito de princípio também foi uma importante resposta à teoria da discricionariedade jurisdicional. O Direito deixa de ser compreendido como um conjunto de imputações alicerçadas apenas na vontade dos agentes competentes; assume-se que o conjunto de normas pressupõe um conjunto de valores e a missão do Direito é concretizá-los na maior medida possível. Retomo a relação entre os princípios e os valores adiante. O modo como a terceira fase contribui para o afastamento da discricionariedade é visualizado pela forma como os princípios são aplicados, tema também retomado adiante. (MARCONDES, 2024, p. 141)

A discussão sobre standards probatórios no processo do trabalho brasileiro surge em um momento de particular relevância, marcado pela crescente complexidade das relações laborais, pelo aumento da litigiosidade em temas relacionados à saúde mental e pela necessidade de maior previsibilidade e segurança jurídica nas decisões judiciais.

Christian Ponzoni, em sua obra "Standards de Prova no Processo Civil Brasileiro", define os standards probatórios como "critérios ou parâmetros que estabelecem o grau de confirmação necessário para que um fato seja considerado provado" (PONZONI, 2020, p. 45). Esses critérios funcionam como "filtros epistêmicos", determinando quando a evidência disponível é suficiente para justificar uma determinada conclusão fática.

Estabelecida essa premissa teórico, no processo do trabalho contemporâneo, passemos à investigação dos motivos pelos quais a necessidade desses filtros é relevante.

Primeiramente, é fundamental rever o princípio do livre convencimento motivado como único parâmetro decisório. Como observa Jordi Ferrer Beltrán, "a exigência de motivação, embora fundamental, não é suficiente para garantir a racionalidade da decisão se não estiver acompanhada de critérios objetivos sobre o que constitui prova suficiente" (BELTRÁN, 2017, p. 132).

O convencimento motivado, princípio consagrado no artigo 371 do Código de Processo Civil e aplicável ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT, confere ao juiz liberdade na valoração das provas, mas exige a fundamentação de sua decisão. No entanto, essa liberdade, quando não orientada por critérios objetivos e verificáveis, pode resultar em decisões arbitrárias, imprevisíveis e tecnicamente inconsistentes.

Como adverte Michele Taruffo, "o livre convencimento não significa arbítrio judicial, mas valoração racional das provas segundo critérios controláveis" (TARUFFO, 2012, p. 208).

Esses critérios controláveis são precisamente o que os standards probatórios buscam oferecer: parâmetros objetivos para determinar quando um enunciado fático pode ser considerado suficientemente provado.

Uma segunda razão para a discussão sobre standards probatórios no processo do trabalho contemporâneo relaciona-se à crescente complexidade das questões fáticas submetidas à apreciação judicial.

Casos envolvendo doenças mentais ocupacionais exigem uma análise probatória sofisticada, que considere não apenas evidências diretas, mas também indícios, estatísticas, conhecimentos científicos interdisciplinares e contextos organizacionais complexos.

Nesse cenário, a ausência de critérios claros sobre suficiência probatória pode levar tanto à exigência de provas impossíveis quanto à aceitação de alegações insuficientemente fundamentadas. Como observa Danilo Knijnik, "a complexidade das questões fáticas contemporâneas exige uma teoria da prova igualmente complexa, capaz de oferecer critérios diferenciados conforme a natureza do fato a ser provado e os valores em jogo" (KNIJNIK, 2007, p. 87).

Nesse ponto, a reflexão de Márcio Túlio Viana e Raquel Portugal Nunes sobre o chamado "segundo processo" é interessante. Para os autores, além do processo formal, há um processo subterrâneo e muitas vezes decisivo, composto por fatores subjetivos, emocionais, sociais e inconscientes que influenciam a decisão do julgador. Segundo eles, "mesmo o mais metódico dos juízes não deixa de inserir na sentença traços de seus valores, ideias, sonhos ou delírios. Cada vez que interpreta e decide ele traz o seu eu interior, atravessado pelo mundo exterior e pelas cenas que desfilam na sala." (VIANA, NUNES, 2019, p. 17)

No mesmo sentido, Robert M. Sapolsky lembra que todo comportamento humano é o resultado de uma cadeia causal determinística que remonta a segundos, minutos, dias, anos e até séculos antes da ação, não existindo um "eu" separado da biologia e do ambiente que toma decisões de forma autônoma. O que percebemos como escolhas são, na verdade, o produto final de uma cascata de eventos biológicos e ambientais sobre os quais não temos controle. (SAPOLSKY, 2023, p. 10).

Uma terceira razão, igualmente relevante no contexto das doenças mentais ocupacionais, refere-se à necessidade de equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a segurança jurídica e a previsibilidade das decisões judiciais, até para que se legitime mais firmemente os casos reais e não se permita a baalização de um assunto tão sério.

Como adverte Homero Batista Mateus da Silva, "a função protetiva do Direito do Trabalho não autoriza o afastamento de critérios racionais de valoração probatória, sob pena de

comprometer a própria legitimidade da proteção" (SILVA, 2019, p. 156).

No caso específico das doenças mentais ocupacionais, esse equilíbrio é complexo

Afinal, se por um lado, a natureza "invisível" dessas condições e a complexidade na determinação do nexo causal poderiam justificar uma flexibilização dos critérios probatórios em favor do trabalhador; por outro, essa flexibilização não pode resultar em presunções automáticas ou em inversões injustificadas do ônus probatório, que comprometeriam a segurança jurídica e a própria credibilidade do sistema.

A solução para esse aparente dilema não reside na escolha entre proteção e segurança jurídica, mas na construção de standards probatórios adequados, que considerem tanto as particularidades epistemológicas das doenças mentais ocupacionais quanto a necessidade de decisões racionalmente fundamentadas e intersubjetivamente controláveis.

Como sugere Jordi Ferrer Beltrán, "os standards probatórios devem ser definidos considerando a distribuição dos riscos de erro que a sociedade está disposta a assumir em diferentes tipos de casos" (BELTRÁN, 2017, p. 198). No contexto das doenças mentais ocupacionais, essa distribuição deve considerar tanto o risco de negar proteção a trabalhadores legitimamente adoecidos quanto o risco de impor responsabilidades indevidas a empregadores por condições não relacionadas ao trabalho.

A discussão sobre standards probatórios no processo do trabalho contemporâneo, portanto, não representa uma tecnicidade abstrata ou um preciosismo acadêmico. Em nossa leitura, trata-se de uma necessidade prática, relacionada à qualidade da prestação jurisdicional, à efetividade da proteção dos direitos dos trabalhadores e à segurança jurídica das relações laborais.

Afinal, como nos recorda Christian Ponzoni, "os standards probatórios são instrumentos essenciais para a racionalização do processo decisório e para a legitimação das decisões judiciais em uma sociedade democrática" (PONZONI, 2020, p. 213).

2.2. Conceito de standard probatório e sua importância no contexto das doenças mentais ocupacionais

Os standards probatórios, também denominados modelos ou padrões de constatação, são critérios que estabelecem o grau de confirmação necessário para que um fato seja considerado provado em um determinado contexto processual.

É importante não confundir: standards de prova não são regras sobre admissibilidade ou produção de provas, mas de parâmetros para sua valoração e para a determinação de sua

suficiência.

Como explica Danilo Knijnik, "o standard probatório responde à pergunta: *quanto de prova* é necessário para que se considere um fato como provado?" (KNIJNIK, 2007, p. 37) (grifos nossos).

Feita essa introdução prévia, é importante trabalharmos, ainda, os elementos constitutivos dos standards probatórios sem os quais não é possível compreendê-los adequadamente.

O primeiro deles é o grau de confirmação exigido, que pode variar desde a mera plausibilidade até a certeza além de qualquer dúvida razoável. Esse grau não é arbitrário, mas definido em função dos valores em jogo e das consequências práticas das decisões. Como observa Michele Taruffo, "quanto mais graves as consequências de um erro, maior deve ser o grau de confirmação exigido para a decisão" (TARUFFO, 2012, p. 187).

Um segundo elemento constitutivo refere-se aos critérios de avaliação da prova, que estabelecem como diferentes tipos de evidência devem ser considerados e ponderados. Esses critérios podem incluir, por exemplo, a credibilidade das testemunhas, a confiabilidade dos métodos periciais, a consistência interna das narrativas e a coerência com conhecimentos científicos estabelecidos.

Um terceiro elemento diz respeito à distribuição do ônus probatório, que determina qual parte suporta as consequências da insuficiência da prova. A distribuição do ônus probatório está intrinsecamente relacionada aos standards probatórios, pois ambos afetam diretamente a probabilidade de diferentes tipos de erro (falsos positivos e falsos negativos).

No sistema jurídico anglo-saxônico, berço da teoria dos *standards* probatórios, desenvolveram-se diferentes padrões conforme a natureza do processo e os valores em jogo. No processo penal, prevalece o standard "beyond reasonable doubt" (além da dúvida razoável), que exige um grau extremamente elevado de confirmação para a condenação. No processo civil, aplicam-se standards menos exigentes, como o "preponderance of evidence" (preponderância da evidência) ou o "clear and convincing evidence" (evidência clara e convincente), conforme a gravidade da questão em disputa.

No Brasil, embora não exista uma sistematização legal explícita dos standards probatórios, a doutrina têm reconhecido sua relevância e buscado desenvolver parâmetros adequados aos diferentes contextos processuais. Como observa Christian Ponzoni, "o sistema processual brasileiro, embora não adote expressamente a terminologia dos standards probatórios, contém elementos que permitem sua construção doutrinária e jurisprudencial" (PONZONI, 2020, p. 156).

No processo do trabalho, essa construção encontra-se ainda em estágio inicial, mas pode ser instrumento interessante no contexto das doenças mentais ocupacionais. Em nossa leitura, a importância dos standards probatórios nesse cenário pode ser compreendida a partir de diferentes perspectivas.

Do ponto de vista epistemológico, os standards probatórios oferecem critérios para lidar com a incerteza inerente à determinação donexo causal entre trabalho e adoecimento mental. Como observa Jordi Ferrer Beltrán, "a prova jurídica opera sempre em condições de incerteza, e os standards probatórios estabelecem quando essa incerteza é aceitável para diferentes tipos de decisão" (BELTRÁN, 2017, p. 98). No caso das doenças mentais ocupacionais, caracterizadas pela multicausalidade e pela dificuldade de objetivação, essa função torna-se particularmente relevante.

Do ponto de vista ético-político, os standards probatórios expressam uma decisão social sobre a distribuição dos riscos de erro. Como explica Susan Haack, "diferentes standards probatórios refletem diferentes valorações sobre os custos relativos de falsos positivos e falsos negativos em diferentes contextos decisórios" (HAACK, 2014, p. 47). No contexto das doenças mentais ocupacionais, essa distribuição deve considerar tanto o risco de negar proteção a trabalhadores legitimamente adoecidos quanto o risco de impor responsabilidades indevidas a empregadores.

Nesse ponto, Paola Bianchi Wojciechowski e Alexandre Morais da Rosa recordam que muitas vezes a valoração probatória é atingida por questões inconscientes. Segundo os autores, "o viés confirmatório reflete-se, também, na adoção deliberada ou inconsciente da falácia denominada de cherry picking (cerejas escolhidas), consistente no foco às evidências confirmatórias e supressão das evidências que apontem em sentido contrário." (WOJCIECHOWSKI, DA ROSA, 2021, p. 46)

Noutro aspecto, do ponto de vista prático-jurídico, os standards probatórios contribuem para a previsibilidade e a coerência das decisões judiciais.

Como observa Michele Taruffo, "a definição clara de critérios de suficiência probatória permite que as partes conheçam antecipadamente o que precisam provar e que os juízes decidam segundo parâmetros consistentes e verificáveis" (TARUFFO, 2012, p. 245). No contexto das doenças mentais ocupacionais, marcado por diversos aspectos invisíveis e subjetivos, essa função revela-se particularmente necessária, especialmente porque cada julgador pode ler a situação de um modo particular.

Como adverte Robert M. Sapolsky, todo comportamento carrega uma série de causas determinísticas anteriores, que podem influenciar e modular a forma como se pensa ou, no

nosso caso, como se julga:

"Quando se trabalha com a noção de que todo aspecto do comportamento tem causas determinísticas anteriores, é possível observar um comportamento e entender por que ocorreu: como acabamos de frisar, foi por causa da ação dos neurônios nesta ou naquela parte do cérebro um segundo antes. E nos segundos e minutos anteriores, esses neurônios foram ativados por um pensamento, uma lembrança, uma emoção ou por estímulos sensoriais. E nas horas ou nos dias antes [...], os hormônios [...] alteraram a sensibilidade de nosso cérebro a determinados estímulos do ambiente." (SAPOLSKY, 2023, p. 11)

Logo, a definição de standards probatórios para casos de doenças mentais ocupacionais é um instrumento para reduzir subjetividades e afastar simplificações indevidas ou a presunções automáticas.

Como adverte Sebastião Geraldo de Oliveira, "a complexidade do nexos causal em doenças mentais não autoriza nem a exigência de provas impossíveis nem a dispensa completa de comprovação" (OLIVEIRA, 2020, p. 198).

Um standard probatório adequado nesse contexto deve considerar não apenas a presença de sintomas compatíveis com transtornos mentais, mas também evidências objetivas sobre condições de trabalho potencialmente nocivas à saúde mental, correlações temporais entre exposição e adoecimento, exclusão razoável de causas extralaborais exclusivas e coerência com conhecimentos científicos estabelecidos sobre fatores de risco psicossocial.

Além disso, deve estabelecer critérios diferenciados conforme a natureza da pretensão (indenizatória, previdenciária, acidentária) e a gravidade das consequências da decisão.

Afinal, como sugere Danilo Knijnik, "o grau de confirmação exigido deve ser proporcional à gravidade da decisão e aos valores em jogo" (KNIJNIK, 2007, p. 128). Essa diferenciação permite equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a segurança jurídica e a previsibilidade das decisões judiciais.

A importância dos standards probatórios no contexto das doenças mentais ocupacionais, portanto, não se limita a aspectos técnico-processuais, mas relaciona-se à própria efetividade da proteção à saúde mental do trabalhador.

Como conclui Jordi Ferrer Beltrán, "a definição adequada de standards probatórios é condição necessária para a aplicação racional e justa do direito material" (BELTRÁN, 2017, p. 213). E, no caso específico das doenças mentais ocupacionais, essa condição torna-se ainda mais crucial, dada a complexidade do tema e suas profundas implicações sociais e econômicas, sem se olvidar o determinismo e a intensidade com a qual a biologia influencia quem julga, condição que, por sua vez, não há controle inconsciente algum.

2.3. Do raciocínio probatório e da valoração da prova em casos de nexos causal entre trabalho e adoecimento mental

Estabelecido o ponto debatido no último tópico, é importante, agora, considerar que o raciocínio probatório em casos de nexos causal entre trabalho e adoecimento mental apresenta particularidades que desafiam os modelos tradicionais de valoração da prova. Afinal, a complexidade desses casos deriva não apenas da natureza "invisível" dos transtornos mentais, mas também da multicausalidade característica desses fenômenos e da interação dinâmica entre fatores individuais, organizacionais e sociais.

Diferentes modelos teóricos têm sido propostos para compreender e orientar o raciocínio probatório em contextos complexos. Entre eles, destacam-se o modelo inferencial, o modelo bayesiano e o modelo narrativo, cada um oferecendo perspectivas complementares sobre o processo de formação do convencimento judicial.

O modelo inferencial, desenvolvido por autores como Stephen Toulmin e Susan Haack, concebe o raciocínio probatório como um processo de inferência a partir de evidências, guiado por máximas de experiência, conhecimentos científicos e regras de inferência lógica. Como explica Susan Haack, "o raciocínio probatório é fundamentalmente um processo de inferência para a melhor explicação, no qual diferentes hipóteses são avaliadas segundo sua capacidade de explicar coerentemente as evidências disponíveis" (HAACK, 2014, p. 87).

Esse modelo é relativamente útil em casos de nexos causal entre trabalho e adoecimento mental, pois permite articular evidências de diferentes naturezas (clínicas, organizacionais, estatísticas) em um raciocínio coerente. No entanto, sua aplicação adequada exige clareza sobre as regras de inferência utilizadas e sobre os pressupostos que fundamentam as máximas de experiência invocadas.

O modelo bayesiano, por sua vez, baseia-se na teoria da probabilidade e, especificamente, no teorema de Bayes, que permite calcular a probabilidade posterior de uma hipótese considerando sua probabilidade prévia e a força probatória das evidências.

Conforme ensina Jordi Ferrer Beltrán, "o modelo bayesiano oferece um framework matemático para quantificar o impacto de novas evidências sobre a probabilidade de diferentes hipóteses" (BELTRÁN, 2017, p. 112). Embora raramente aplicado de forma estritamente matemática na prática judicial, o modelo bayesiano oferece insights valiosos sobre a importância de considerar tanto a probabilidade prévia das hipóteses quanto a força probatória específica das evidências.

Entretanto, embora racionalmente forte, no contexto das doenças mentais

ocupacionais, isso implicari considerar tanto a prevalência epidemiológica de diferentes transtornos em determinados contextos ocupacionais quanto a especificidade e a sensibilidade dos métodos diagnósticos e das avaliações periciais.

O modelo narrativo, desenvolvido por autores como Ronald Allen e Alex Stein, enfatiza o papel das narrativas coerentes na organização e interpretação das evidências. Como explica Michele Taruffo, "o raciocínio probatório não se limita a inferências isoladas, mas envolve a construção de narrativas coerentes que deem sentido ao conjunto das evidências" (TARUFFO, 2016, p. 134).

Em nossa leitura, para os casos de doenças mentais ocupacionais, no qual a história ocupacional do trabalhador, a evolução temporal dos sintomas e a dinâmica das relações laborais desempenham papel crucial na compreensão do nexos causal. No entanto, sua aplicação adequada exige critérios para distinguir entre narrativas igualmente coerentes, mas com diferentes graus de suporte evidencial.

Na prática judicial, esses modelos não são mutuamente exclusivos, mas complementares, cada um iluminando aspectos diferentes do complexo processo de valoração probatória. E como observa Danilo Knijnik, "o raciocínio probatório real combina elementos inferenciais, probabilísticos e narrativos, adaptando-se à natureza das questões em análise e às evidências disponíveis" (KNIJNIK, 2007, p. 178).

A questão dos standards não se confunde, tampouco conflita com tais leituras.

No entanto, quando consideramos a valoração da prova em casos de nexos causal entre trabalho e adoecimento mental, essa combinação de modelos deve considerar algumas particularidades epistemológicas relevantes.

A primeira delas refere-se à natureza probabilística do nexos causal em doenças multifatoriais. Como explica Sebastião Geraldo de Oliveira, "o nexos causal em doenças mentais raramente se apresenta como uma relação determinística simples, mas como uma relação probabilística complexa, onde o trabalho pode ser causa necessária, suficiente, contributiva ou desencadeante" (OLIVEIRA, 2020, p. 167).

Essa natureza probabilística exige uma abordagem que supere a dicotomia simplista entre "causou" e "não causou", reconhecendo diferentes graus e modalidades de causalidade. O modelo da concausalidade, adotado pela legislação previdenciária brasileira, representa um avanço nesse sentido, ao reconhecer a relevância jurídica de fatores que, embora não exclusivos, contribuem significativamente para o resultado.

Entretanto, a concausalidade é algo sutil e que pode, sem as devidas balizas, permitir um reconhecimento desenfreado de correlações entre trabalho e doença pretérita desenfreado.

É preciso estabelecer premissas concretas e um grau de suficiência probatória para que isso seja razoável.

Uma segunda particularidade refere-se à assimetria informacional característica desses casos: o empregador, geralmente, possui acesso privilegiado a informações sobre condições de trabalho, políticas organizacionais, indicadores de adoecimento coletivo e outros elementos relevantes para a análise donexo causal. O trabalhador, por sua vez, frequentemente enfrenta dificuldades para produzir provas sobre aspectos organizacionais que ultrapassam sua esfera individual de conhecimento.

Essa assimetria justifica, em determinadas circunstâncias, a aplicação da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, que atribui o ônus àquele que possui melhores condições de produzi-la. Como observa Mauro Schiavi, "a distribuição dinâmica do ônus da prova não representa um favorecimento indevido ao trabalhador, mas um mecanismo de equalização das possibilidades probatórias em situações de assimetria informacional" (SCHIAVI, 2018, p. 143).

Uma terceira particularidade refere-se à relevância de evidências epidemiológicas e estatísticas na análise donexo causal. Como explica Álvaro Cruz, "estudos epidemiológicos que demonstram associações estatisticamente significativas entre determinadas condições de trabalho e transtornos mentais específicos podem constituir evidência relevante para a análise donexo causal em casos individuais" (CRUZ, 2019, p. 112).

Contudo, a utilização adequada dessas evidências exige compreensão de conceitos estatísticos como risco relativo, odds ratio e intervalos de confiança, bem como clareza sobre a distinção entre associação estatística e causalidade. Como adverte Susan Haack, "a inferência de causalidade a partir de associações estatísticas exige consideração de critérios adicionais, como temporalidade, gradiente biológico, plausibilidade e coerência com conhecimentos estabelecidos" (HAACK, 2014, p. 156).

Uma quarta particularidade refere-se à necessidade de integração entre conhecimentos jurídicos, médicos e psicológicos na valoração da prova. Como observa Christophe Dejourns, "a compreensão adequada donexo entre trabalho e adoecimento mental exige um diálogo interdisciplinar que considere tanto aspectos clínicos quanto organizacionais e sociais" (DEJOURS, 2015, p. 187).

Esse diálogo interdisciplinar enfrenta obstáculos significativos, relacionados tanto à formação dos operadores do direito quanto à estrutura institucional do sistema de justiça. Como adverte Michele Taruffo, "o juiz contemporâneo deve ser capaz de dialogar com o conhecimento científico, compreendendo seus métodos, potencialidades e limitações"

(TARUFFO, 2016, p. 56). Essa capacidade torna-se particularmente crucial em casos de doenças mentais ocupacionais, onde a complexidade técnica dos temas exige conhecimentos especializados.

A valoração adequada da prova em casos denexo causal entre trabalho e adoecimento mental, portanto, não se reduz à aplicação mecânica de regras processuais ou à aceitação acrítica de conclusões periciais. Exige um raciocínio probatório sofisticado, que combine diferentes modelos teóricos, considere as particularidades epistemológicas do campo e dialogue com conhecimentos interdisciplinares relevantes.

Como conclui Jordi Ferrer Beltrán, "a qualidade do raciocínio probatório depende não apenas da quantidade e qualidade das evidências disponíveis, mas também da adequação dos métodos utilizados para sua valoração" (BELTRÁN, 2017, p. 198).

Toda essa diversidade de caminhos e complexidades não possui hoje, porém, nenhum matriz de racionalidade probatória. E é nesse ponto que nos dedicaremos a partir daqui.

A construção de matrizes de racionalidade probatória para casos de doenças mentais relacionadas ao trabalho representa um desafio necessário para o aprimoramento da prestação jurisdicional nesse campo. Essas matrizes, compreendidas como frameworks estruturados para a análise e valoração da prova, podem contribuir significativamente para a previsibilidade, a coerência e a qualidade técnica das decisões judiciais.

Como observa Christian Ponzoni, "matrizes de racionalidade probatória não são fórmulas rígidas ou algoritmos decisórios, mas estruturas analíticas que organizam o raciocínio probatório segundo critérios objetivos e verificáveis" (PONZONI, 2020, p. 187). Essas estruturas analíticas devem ser suficientemente flexíveis para acomodar a complexidade e a diversidade dos casos concretos, mas também suficientemente rigorosas para evitar arbitrariedades e inconsistências.

No contexto específico das doenças mentais relacionadas ao trabalho, a construção dessas matrizes deve considerar tanto o conhecimento científico atual sobre esses transtornos quanto as particularidades epistemológicas e normativas do processo judicial. Como sugere Jordi Ferrer Beltrán, "a racionalidade probatória exige a integração entre conhecimentos científicos relevantes e valores jurídicos fundamentais" (BELTRÁN, 2017, p. 213).

Uma proposta inicial de matriz de racionalidade probatória para esses casos poderia estruturar-se em torno de quatro eixos analíticos principais: diagnóstico, exposição,nexo causal e exclusão de causas alternativas exclusivas.

O eixo diagnóstico refere-se à caracterização técnica do transtorno mental alegado, segundo critérios médicos e psicológicos estabelecidos. Esse eixo deve considerar evidências

como histórico clínico, avaliação psicológica/psiquiátrica, exames complementares (quando aplicáveis) e evolução temporal dos sintomas. A análise deve orientar-se por critérios diagnósticos validados, como os estabelecidos pela Classificação Internacional de Doenças (CID) ou pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM).

Como observa Álvaro Cruz, "o diagnóstico preciso do transtorno mental constitui passo fundamental na análise donexo causal, pois diferentes transtornos apresentam diferentes perfis etiológicos e diferentes associações com fatores ocupacionais" (CRUZ, 2019, p. 98). No entanto, esse diagnóstico deve ser compreendido não como um rótulo estático, mas como uma descrição técnica de um conjunto de sintomas e sinais clinicamente significativos.

O eixo exposição refere-se à caracterização das condições de trabalho potencialmente nocivas à saúde mental. Esse eixo deve considerar evidências como descrição de cargo, avaliações de clima organizacional, depoimentos testemunhais, documentos internos da empresa, comunicações eletrônicas e, quando disponíveis, avaliações de riscos psicossociais.

Como explica Christophe Dejours, "a análise da exposição a fatores de risco psicossocial deve considerar não apenas aspectos formais da organização do trabalho, mas também dinâmicas relacionais, práticas de gestão e a distância entre trabalho prescrito e trabalho real" (DEJOURS, 2015, p. 143). Essa análise complexa exige uma abordagem que supere tanto o formalismo excessivo quanto o subjetivismo acrítico.

O eixo nexocausal refere-se à relação entre a exposição ocupacional e o transtorno mental diagnosticado. Esse eixo deve considerar evidências como temporalidade (precedência da exposição em relação aos sintomas), gradiente dose-resposta (quando aplicável), plausibilidade biológica/psicológica, coerência com conhecimentos científicos estabelecidos e evidências epidemiológicas sobre associações entre exposições similares e desfechos similares.

Como observa Sebastião Geraldo de Oliveira, "o nexocausal em doenças mentais ocupacionais raramente se apresenta como uma relação simples e direta, mas como uma rede complexa de interações entre fatores ocupacionais e não ocupacionais" (OLIVEIRA, 2020, p. 176).

Essa complexidade exige uma análise que considere diferentes modalidades de causalidade (necessária, suficiente, contributiva, desencadeante) e diferentes graus de contribuição causal.

O eixo exclusão de causas alternativas exclusivas refere-se à análise de fatores extralaborais que poderiam, isoladamente, explicar o quadro clínico. Esse eixo deve considerar evidências sobre histórico pessoal, familiar e social, eventos de vida significativos, condições de saúde preexistentes e outros fatores potencialmente relevantes. A análise deve orientar-se

pelo princípio da concausalidade, reconhecendo que a existência de fatores extralaborais não exclui automaticamente a relevância causal dos fatores ocupacionais.

Como adverte Homero Batista Mateus da Silva, "a exclusão de causas alternativas não exige a demonstração da inexistência de qualquer fator extralaboral, mas a demonstração razoável de que tais fatores, isoladamente, não seriam suficientes para explicar o quadro clínico" (SILVA, 2019, p. 187). Essa demonstração razoável deve basear-se em evidências concretas, e não em especulações ou presunções genéricas.

A integração desses quatro eixos analíticos em uma matriz coerente permite uma avaliação estruturada e transparente do conjunto probatório, evitando tanto simplificações indevidas quanto complexificações desnecessárias. Como sugere Michele Taruffo, "a racionalidade probatória exige não apenas a consideração de todas as evidências relevantes, mas também sua organização em um framework analítico coerente" (TARUFFO, 2016, p. 198).

Além da estruturação por eixos analíticos, uma matriz de racionalidade probatória adequada deve incluir critérios para a ponderação de diferentes tipos de evidência. Nem todas as evidências possuem o mesmo peso probatório, e a atribuição de pesos relativos deve seguir critérios objetivos e verificáveis.

Como propõe Susan Haack, esses critérios podem incluir a relevância da evidência para a hipótese em análise, sua confiabilidade intrínseca (determinada por fatores como metodologia, fonte, contexto de obtenção) e sua relação com outras evidências disponíveis (suporte mútuo, contradição, independência) (HAACK, 2014, p. 123). A aplicação desses critérios permite uma avaliação mais refinada do conjunto probatório, que considere não apenas a quantidade, mas também a qualidade e a articulação das evidências.

A implementação prática dessas matrizes de racionalidade probatória pode assumir diferentes formas, desde checklists estruturados para orientar a análise judicial até protocolos detalhados para a produção e valoração de provas específicas. Como sugere Danilo Knijnik, "a forma específica é menos importante que o compromisso com a explicitação dos critérios utilizados e com a possibilidade de controle intersubjetivo das conclusões" (KNIJNIK, 2007, p. 213).

Esse compromisso com a explicitação e o controle intersubjetivo manifesta-se principalmente na fundamentação das decisões judiciais. Como observa Jordi Ferrer Beltrán, "uma decisão racionalmente fundamentada deve explicitar não apenas as evidências consideradas e as conclusões alcançadas, mas também os critérios utilizados para avaliar a suficiência probatória" (BELTRÁN, 2017, p. 234).

E o debate em questão exige isso de forma extremamente distinta. Afinal, como

adverte Michele Taruffo, "quanto mais complexa a questão fática, mais detalhada deve ser a fundamentação probatória da decisão" (TARUFFO, 2012, p. 267).

A preparação para o futuro, nesse campo, exige não apenas o desenvolvimento teórico dessas matrizes de racionalidade probatória, mas também sua implementação prática através de iniciativas de formação judicial, elaboração de manuais e guias práticos, desenvolvimento de jurisprudência orientadora e promoção de diálogo interdisciplinar entre operadores do direito e profissionais de saúde mental.

A preocupação se justifica, inclusive, por relatórios internacionais recentes, que confirmam que o adoecimento psicossocial vem crescendo de forma consistente e acelerada.

A Organização Mundial da Saúde registrou, em relatório publicado em 2024, que mais de 1 bilhão de pessoas vivem atualmente com algum transtorno mental, destacando que depressão, ansiedade e transtornos relacionados ao estresse ocupam posições centrais no aumento global da carga de doenças (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2024). O documento identifica o ambiente de trabalho como um dos principais vetores desse crescimento, sobretudo diante da intensificação das jornadas, instabilidade contratual e pressão por desempenho.

No âmbito nacional, o Boletim de Saúde Mental e Trabalho do Ministério da Previdência Social assinala que, em 2024, os afastamentos laborais por transtornos mentais e comportamentais superaram 440 mil benefícios concedidos, representando aumento superior a 120% em relação a 2014 (BRASIL, 2025). O relatório enfatiza, ainda, que os transtornos depressivos e ansiosos constituem o segundo maior grupo de causas de incapacidade laboral no país, perdendo apenas para doenças osteomusculares.

Esses dados recentes, nacionais e internacionais, evidenciam a complexidade crescente dos litígios envolvendo doenças mentais ocupacionais, impondo aos magistrados a necessidade de decisões probatórias mais rigorosas e justificadas.

O aumento da litigiosidade associada a fatores psicossociais reforça a importância de standards probatórios capazes de orientar a racionalização da atividade jurisdicional e garantir previsibilidade e segurança jurídica.

Como conclui Christian Ponzoni, "a racionalização do processo probatório não é apenas uma exigência técnica, mas uma condição necessária para a legitimidade democrática das decisões judiciais em uma sociedade complexa e plural" (PONZONI, 2020, p. 245).

No contexto específico das doenças mentais relacionadas ao trabalho, essa racionalização representa um passo fundamental para conciliar a proteção efetiva dos trabalhadores com a segurança jurídica e a previsibilidade das decisões judiciais.

3. VIESES E HEURÍSTICAS NA FORMAÇÃO DO CONVENCIMENTO JUDICIAL SOBRE DOENÇAS MENTAIS

A previsibilidade e coerência das decisões judiciais são fundamentais para garantir a segurança jurídica e a efetividade do Direito.

No entanto, a tomada de decisão judicial não ocorre em um vácuo cognitivo. Ela é influenciada por uma série de fatores subjetivos e institucionais, entre os quais os vieses cognitivos, sociais e institucionais desempenham papel central.

Para investigarmos esse elemento fundamental para esse trabalho, começamos do conceito de viés: intimamente ligado à maneira como os indivíduos interpretam informações e tomam decisões, em termos gerais, viés pode ser definido como uma inclinação sistemática para determinada interpretação dos fatos, resultante de experiências prévias, heurísticas cognitivas e influências sociais.

Como ensinam Paola Bianchi Wojciechowski e Alexandre Morais da Rosa, é a tendência de buscar, interpretar, favorecer e recordar informações que confirmem as crenças ou hipóteses preexistentes, enquanto se desconsidera ou se ignora informações que as contradigam. E, em uma leitura a partir do processo penal que se descreve aqui para entendimento, seria a tendência confirmativa de que ocorre, por exemplo, quando um suspeito é rotulado e os investigadores e julgadores focam nas evidências que apoiam a culpa e ignoram as que apontam para a inocência. (WOJCIECHOWSKI, DA ROSA, 2021, p. 46).

Por outro lado, no que se refere ao conceito de heurística, é possível explicá-lo como um atalho mental utilizado pelas pessoas para tomar decisões rápidas em contextos de incerteza, complexidade ou informação limitada.

Nesse sentido, em vez de realizar uma análise completa e racional de todas as variáveis, o cérebro utiliza regras simplificadoras que permitem chegar a conclusões de forma eficiente, mas frequentemente à custa de erros sistemáticos, os chamados vieses cognitivos, já conceituados acima.

Além disso, é importante esclarecer que as heurísticas não são necessariamente negativas; elas são mecanismos adaptativos. O problema ocorre quando, aplicadas em ambientes que exigem precisão, como o processo judicial, elas produzem distorções na avaliação da prova, na formação da convicção e na tomada de decisão.

Dentre os tipos mais conhecidos de heurísticas, há a heurística da disponibilidade (julgamentos baseados na facilidade com que exemplos vêm à mente), heurística da

representatividade (decisões baseadas em estereótipos ou similaridades aparentes), heurística do ancoramento (uso inconsciente de um valor inicial (âncora) que influencia o julgamento posterior) e heurística do afeto (decisões influenciadas por sentimentos positivos ou negativos, independentemente dos dados), espécies de atalhos mentais que, no campo jurídico, podem influenciar juízes por fatores externos à prova, como estereótipos, experiências prévias, emoções, expectativas sociais ou preferências pessoais, afetando a racionalidade da decisão judicial, aspecto que tanto nos interessa nesse trabalho.

Logo, no âmbito jurídico, a existência de vieses e heurísticas é assunto extremamente importante para essa pesquisa, porque as decisões judiciais devem, idealmente, ser imparciais e baseadas em critérios racionais e normativos. No entanto, diversos estudos demonstram que juízes, assim como qualquer outro tomador de decisões, estão sujeitos a distorções cognitivas que podem comprometer a objetividade e previsibilidade das decisões.

Além disso, o viés se manifesta de diferentes formas dentro do processo judicial. Pode ocorrer no momento da valoração das provas, na formulação de juízos sobre testemunhas e partes ou mesmo na interpretação de dispositivos normativos. Esse fenômeno exige uma abordagem mais estruturada para mitigar sua influência indevida na fundamentação das decisões.

A psicologia cognitiva e as ciências jurídicas têm buscado entender os mecanismos subjacentes aos vieses e propor metodologias que reduzam sua interferência. Uma dessas abordagens é o desenvolvimento de padrões decisórios mais objetivos e o uso de técnicas que incentivem a reflexão crítica sobre a interpretação das normas.

O viés também pode ser alimentado por fatores externos, como a opinião pública, a pressão de órgãos superiores e até mesmo a cultura institucional do tribunal em que o magistrado atua. Esses elementos tornam ainda mais complexa a tarefa de garantir um julgamento isento de influências indevidas.

No Direito do Trabalho, onde a subjetividade já desempenha papel relevante na análise das relações laborais, a influência dos vieses pode ser ainda mais acentuada. Isso ocorre porque muitos dos conceitos jurídicos trabalhistas são indeterminados, exigindo um esforço interpretativo maior por parte do magistrado.

A relevância do estudo dos vieses no Direito reside na busca por uma aplicação mais justa e previsível das normas jurídicas. A superação desses obstáculos passa pela adoção de estratégias que fomentem uma maior autoconsciência dos juízes sobre suas próprias tendências cognitivas.

Dessa forma, a reflexão sobre os vieses se insere em um contexto mais amplo de aprimoramento da racionalidade judicial, contribuindo para uma justiça mais transparente e menos suscetível a distorções interpretativas.

A busca por uma decisão judicial racional, imparcial e objetiva constitui um ideal fundamental do sistema de justiça. No entanto, a psicologia cognitiva e a economia comportamental têm demonstrado, de forma robusta, que o julgamento humano, mesmo o de profissionais experientes como magistrados, está sujeito a influências sistemáticas que podem desviar a decisão de um padrão puramente racional. Essas influências são conhecidas como vieses cognitivos.

Nesse contexto, Márcio Túlio Viana e Raquel Portugal Nunes lembra que, embora a sentença assuma a forma de algo muito racional, é possível que o juiz já tenha se decidido antes mesmo de decidir. Conclui primeiro, para fundamentar depois, como aliás fazemos todos nós, em nosso dia a dia, e ao contrário do que tentam fazer os cientistas, em suas elucubrações." (VIANA, NUNES, 2019, p. 17).

Tais autores, inclusive, refletem que os sentidos humanos são falhos e não captam a realidade por inteiro, de modo que a percepção é sempre uma interpretação.

A partir disso, os autores recordam que a memória não é uma gravação fiel do passado, mas uma reconstrução que pode ser influenciada por estereótipos, emoções e informações posteriores, ressaltando que as falhas de memória não são o único problema. Segundo eles, o pior é que preenchemos os vazios de depoimentos e outros acontecidos na audiência com a imaginação. Os autores ponderam, ainda, que emoções, como o choro, são analisadas como elementos que podem influenciar a percepção do julgador, podendo ser vistas como sinal de sinceridade ou como "lágrimas de crocodilo" estratégicas. (VIANA, NUNES, 2019, p. 35).

Afinal, "de todas as reações do corpo, talvez sejam as lágrimas as que mais nos comovem." No entanto, é sempre possível chorar "lágrimas de crocodilo, lágrimas-álibi, lágrimas estratégicas, lágrimas retóricas ou artificiais". (VIANA, NUNES, 2019, p. 107).

Daniel Kahneman, por sua vez, define vieses como "erros sistemáticos de pensamento" que ocorrem quando as pessoas utilizam atalhos mentais, conhecidos como heurísticas, para simplificar julgamentos complexos em condições de incerteza (KAHNEMAN, 2012, p. 28). Esses atalhos, embora frequentemente úteis e eficientes na vida cotidiana, podem levar a desvios previsíveis da racionalidade em determinadas situações.

No contexto judicial, a relevância dos vieses cognitivos é imensa.

Como observa Gabriela Perissinotto de Almeida, "o ideal defendido pelo formalismo

jurídico, segundo o qual a lei seria racionalmente determinada e o magistrado a aplicaria ao caso concreto de modo mecânico, não resiste aos avanços científicos que comprovam a influência de fatores extrajudiciais no processo de tomada da decisão judicial" (ALMEIDA, 2021, p. 1). Esses fatores extrajudiciais incluem não apenas influências externas, mas também processos mentais internos do próprio julgador.

A neurociência também oferece insights importantes sobre o processo decisório judicial. Estudos como os citados por Fabiano Hartmann Peixoto indicam que a decisão judicial envolve complexas interações entre áreas cerebrais associadas à razão, à emoção e à memória, tornando ilusória a ideia de um julgamento puramente lógico e desapaixonado (PEIXOTO, 2018, p. 75). As emoções, as experiências passadas e as crenças pessoais inevitavelmente influenciam a forma como as informações são processadas e as decisões são tomadas.

No julgamento de casos envolvendo saúde mental, a relevância dos vieses cognitivos torna-se ainda mais acentuada. A natureza "invisível" dos transtornos mentais, a complexidade na determinação do nexos causal e a carga emocional frequentemente associada a esses casos criam um terreno fértil para a atuação de vieses.

Como adverte Bruna Ammon Lisboa, "a avaliação de provas em casos de doenças mentais ocupacionais exige um julgamento sob incerteza, onde a ausência de marcadores biológicos inequívocos e a subjetividade dos sintomas aumentam o risco de vieses na interpretação das evidências" (LISBOA, 2023, p. 34). Essa incerteza pode levar os julgadores a recorrerem a heurísticas simplificadoras, que, por sua vez, podem introduzir distorções sistemáticas na avaliação do caso.

Além dos vieses cognitivos individuais, é preciso considerar também a influência de vieses sociais e institucionais. Preconceitos e estigmas relacionados às doenças mentais, narrativas sociais sobre o adoecimento no trabalho e a própria cultura organizacional do Judiciário podem influenciar a forma como os casos são percebidos e julgados.

Como observa Lenio Streck, "o ativismo judicial probatório, muitas vezes disfarçado de busca pela 'verdade real', pode ser uma manifestação de vieses ideológicos ou de uma compreensão inadequada dos limites epistêmicos do processo judicial" (STRECK; FONSECA COSTA, 2019, p. 112).

No campo em questão, esse ativismo pode manifestar-se tanto em um ceticismo excessivo quanto em uma aceitação acrítica de alegações, ambos prejudiciais à racionalidade da decisão.

A compreensão dos vieses cognitivos que podem afetar o julgamento de casos

envolvendo saúde mental é, portanto, um passo fundamental para o desenvolvimento de estratégias de mitigação e para a promoção de decisões mais racionais, imparciais e previsíveis.

Como bem reflete Jordi Ferrer Beltrán, "o reconhecimento da falibilidade do julgamento humano não implica ceticismo radical, mas exige a adoção de mecanismos institucionais e procedimentais que minimizem o impacto dos vieses na decisão judicial" (BELTRÁN, 2017, p. 256).

Afinal, como muito bem ponderam Paola Bianchi Wojciechowski e Alexandre Morais da Rosa, "talvez a psicologia cognitiva seja necessária para lembrar aos operadores do direito as limitações e a falibilidade da cognição humana" (WOJCIECHOWSKI, DA ROSA, 2021, p. 42).

3.1. Viés cognitivo e heurísticas na tomada de decisão judicial sobre *burnout* e outras doenças mentais

A teoria dos dois sistemas de pensamento, popularizada por Daniel Kahneman, oferece um modelo útil para compreender como vieses cognitivos e heurísticas influenciam a tomada de decisão judicial, especialmente em casos complexos como os de *burnout* e outras doenças mentais ocupacionais. Segundo Kahneman, nosso pensamento opera através de dois sistemas: o Sistema 1, rápido, intuitivo, automático e emocional; e o Sistema 2, lento, deliberativo, esforçado e lógico (KAHNEMAN, 2012, p. 21).

O Sistema 1 é responsável pela maioria de nossos julgamentos e decisões cotidianas, operando com base em impressões, intuições e heurísticas. O Sistema 2 atua como um monitor e controlador, capaz de analisar problemas complexos, seguir regras lógicas e corrigir os erros do Sistema 1. No entanto, o Sistema 2 é "preguiçoso" e tende a endossar as sugestões do Sistema 1, a menos que detecte um erro óbvio ou que um esforço cognitivo deliberado seja mobilizado.

No contexto instrutório e decisório, magistrados, como todos os seres humanos, utilizam ambos os sistemas. Decisões sobre questões processuais rotineiras ou fatos evidentes podem ser tomadas predominantemente pelo Sistema 1. No entanto, a análise de provas complexas, a interpretação de normas jurídicas e a ponderação de argumentos exigem a ativação do Sistema 2.

Para além desses pontos, o problema reside no fato de que o Sistema 1, através de suas heurísticas e vieses, pode influenciar sutilmente o processo deliberativo do Sistema 2, mesmo sem que o julgador tenha consciência disso.

Diversas heurísticas identificadas por Kahneman e Tversky são importantes para o julgamento de casos envolvendo doenças mentais ocupacionais e merecem investigação nesse estudo:

1. Heurística da Disponibilidade: nessa heurística, há a tendência de julgar a frequência ou a probabilidade de um evento com base na facilidade com que exemplos dele vêm à mente. Em casos de *burnout*, se o julgador teve contato recente com casos semelhantes ou com notícias sobre o tema, pode superestimar a probabilidade de que o quadro apresentado seja, de fato, burnout ocupacional, ou o contrário, caso suas experiências recentes sejam de simulação. Como observa Gabriela Perissinotto de Almeida, "a disponibilidade de exemplos na memória do julgador pode influenciar sua percepção sobre a plausibilidade da alegação, independentemente da força das provas específicas do caso" (ALMEIDA, 2021, p. 5).
2. Heurística da Representatividade: nessa heurística, a probabilidade de algo pertencer a uma categoria se dá com base em quão semelhante é ao nosso protótipo ou estereótipo dessa categoria, ignorando informações estatísticas relevantes (taxas de base). No contexto de doenças mentais, um trabalhador que se encaixe no estereótipo de "pessoa estressada" ou "funcionário sobrecarregado" pode ser mais facilmente diagnosticado (mesmo que informalmente pelo julgador) como portador de burnout, mesmo que as evidências objetivas sejam fracas. Inversamente, um trabalhador que não se encaixe nesse estereótipo pode ter sua alegação subestimada. Como adverte Bruna Ammon Lisboa, "estereótipos sobre doenças mentais e sobre o perfil de trabalhadores 'vulneráveis' podem distorcer a avaliação das provas, levando a julgamentos baseados em representatividade, e não em evidências" (LISBOA, 2023, p. 48).
3. Heurística da Ancoragem e Ajustamento: nessa heurística, baseia-se o julgamento inicial em uma informação inicial (âncora) e a fazer ajustes insuficientes a partir dela. Em casos de doenças mentais, o diagnóstico inicial apresentado no laudo pericial pode funcionar como uma âncora poderosa, dificultando a consideração de evidências contrárias ou a reavaliação crítica das conclusões periciais. Da mesma forma, o valor inicial pedido na petição inicial pode ancorar a definição do valor da indenização, mesmo que outros parâmetros devessem ser considerados.

Além dessas heurísticas, alguns vieses cognitivos podem afetar a decisão judicial em casos de saúde mental, motivo pelo qual entendemos importante descrevê-los a seguir:

1. -Viés de Confirmação: nesse viés, interpreta-se e se recorda informações de forma a confirmar nossas crenças ou hipóteses preexistentes. Um julgador que acredita que o burnout é sempre causado pelo trabalho pode inconscientemente valorizar mais as provas que confirmam essa hipótese e desconsiderar as que a contradizem. Essa tendência pode levar a uma "conclusão automática" que ignora a complexidade e a multicausalidade do fenômeno.
2. -Excesso de Confiança: nesse viés, há uma superestimação da precisão de nossos próprios julgamentos e conhecimentos. Magistrados podem superestimar sua capacidade de avaliar a credibilidade de testemunhas, a validade de laudos periciais ou a complexidade donexo causal em doenças mentais, subestimando a necessidade de critérios objetivos e de conhecimentos especializados.
3. Viés Retrospectivo: nesse viés, percebe-se eventos passados como mais previsíveis do que realmente eram. Após um trabalhador desenvolver um transtorno mental, pode parecer óbvio, em retrospecto, que as condições de trabalho eram insuportáveis, mesmo que essa percepção não existisse antes do adoecimento. Esse viés pode levar a uma avaliação injusta da conduta do empregador.
4. Falácia da Causa Única: nesse viés, há a atribuição de eventos complexos a uma única causa, simplificando excessivamente a realidade. No contexto das doenças mentais, esse viés pode levar à atribuição exclusiva do adoecimento ao trabalho, ignorando a contribuição de fatores extralaborais, ou o contrário.

Por fim, interessa-nos, ainda, o conceito de "ruído", desenvolvido por Kahneman, Sibony e Sunstein. Segundo os autos, Ruído refere-se à variabilidade indesejada em julgamentos que deveriam ser idênticos. Diferente do viés, que representa um desvio sistemático em uma direção, o ruído é a dispersão aleatória das decisões. Em casos de doenças mentais, o ruído pode manifestar-se na grande variação de decisões entre diferentes juízes ou tribunais sobre casos factualmente semelhantes, refletindo inconsistências na aplicação de critérios e na valoração das provas (KAHNEMAN; SIBONY; SUNSTEIN, 2021).

A compreensão desses vieses e do fenômeno do ruído não implica uma crítica à capacidade ou à integridade dos magistrados, mas um reconhecimento das limitações inerentes

ao julgamento humano.

Afinal, como ensinam Flávio Miranda e coautores em seu estudo sobre vieses em disputas trabalhistas, "é amplamente aceito que os humanos usam atalhos mentais para decidir em várias áreas da vida, inclusive em contexto profissional" (MIRANDA et al., 2023, p. 545). A tomada de consciência sobre esses atalhos e seus potenciais desvios é o primeiro passo para mitigar seus efeitos e promover decisões mais racionais e consistentes.

Além dos vieses cognitivos individuais, a formação do convencimento judicial sobre doenças mentais ocupacionais é também influenciada por vieses sociais e por narrativas preexistentes sobre saúde mental, trabalho e responsabilidade. Esses fatores culturais e ideológicos moldam a percepção dos julgadores sobre os fatos, as partes e as normas aplicáveis, podendo introduzir distorções significativas na avaliação probatória.

Paola Bianchi Wojciechowski e Alexandre Morais da Rosa rememoram, nesse ponto, que o cérebro é uma grande máquina de fazer inferências, a partir do que refletem que fazemos uso de quaisquer dados disponíveis para manter a nossa coerência narrativa:

Aliás, essa tendência à “narratividade” distorce a representação mental da realidade, influenciando a forma através da qual selecionamos armazenamos e interpretamos a informação disponível. Somos rápidos em fabricar histórias que precisam ser coerentes com nosso sistema de valores e crenças, em encontrar explicações para eventos que, muitas vezes, escapam da nossa capacidade de explicar e em saltar para conclusões precipitadas amparados em fragmentos muito pequenos da realidade. (WOJCIECHOWSKI, DA ROSA, 2021, p. 34)

Um dos principais vieses sociais que afetam o julgamento de casos envolvendo saúde mental é o estigma associado aos transtornos psíquicos. Apesar dos avanços na conscientização pública, crenças negativas e estereótipos sobre pessoas com doenças mentais ainda persistem na sociedade e, conseqüentemente, podem influenciar a percepção dos operadores do direito. Como observa Bruna Ammon Lisboa, "o estigma pode levar à desvalorização do sofrimento psíquico, à desconfiança sobre a veracidade das alegações ou à atribuição do adoecimento a fraquezas individuais, e não a fatores ocupacionais" (LISBOA, 2023, p. 62).

Esse estigma pode manifestar-se de forma sutil, através do viés de confirmação. Um julgador que partilha, mesmo inconscientemente, de crenças estigmatizantes sobre doenças mentais pode tender a buscar ou valorizar mais as evidências que confirmam essa visão (por exemplo, indícios de problemas pessoais do trabalhador) e a minimizar ou ignorar as evidências que a contradizem (por exemplo, relatos sobre ambiente de trabalho tóxico).

Por outro lado, narrativas sociais sobre o trabalho contemporâneo também podem influenciar o julgamento. A percepção generalizada de que o trabalho moderno é inerentemente

estressante, competitivo e exigente pode levar a uma aceitação acrítica da relação causal entre trabalho e adoecimento mental. Essa narrativa pode sustentar uma "presunção" de que o burnout é sempre ocupacional, transformando "complexidade social em presunção legal".

Essa narrativa, embora possa conter elementos de verdade, torna-se problemática quando substitui a análise probatória individualizada. A generalização de que "todo trabalho moderno causa burnout" ignora a diversidade de contextos ocupacionais, as diferenças individuais na resposta ao estresse e a contribuição de fatores extralaborais. A síndrome de burnout é multifatorial, relacional, social. E justamente por isso, não se presta a presunções.

A influência dessas narrativas preexistentes está intimamente ligada ao viés de confirmação. Um julgador que adere à narrativa do trabalho como causa universal do sofrimento psíquico pode tender a interpretar qualquer evidência de forma a confirmar essa hipótese, minimizando a necessidade de provas robustas sobre onexo causal específico no caso concreto.

Outro viés social relevante é o viés de grupo ou conformidade social. Magistrados, como membros de uma comunidade profissional e social, podem ser influenciados pelas opiniões e expectativas de seus pares, da mídia ou da opinião pública. A pressão para conformar-se a entendimentos majoritários ou a percepções sociais dominantes sobre doenças mentais e trabalho pode afetar a imparcialidade do julgamento.

Como observa Danilo Knijnik, "a decisão judicial não ocorre em um vácuo social, mas é influenciada por valores, crenças e expectativas compartilhadas pela comunidade jurídica e pela sociedade em geral" (KNIJNIK, 2007, p. 198). No contexto das doenças mentais ocupacionais, essa influência pode manifestar-se tanto em uma resistência a reconhecer a relevância do tema (se a percepção dominante for de ceticismo) quanto em uma tendência a aceitar alegações sem rigor probatório (se a percepção dominante for de simpatia irrestrita).

A própria linguagem utilizada para descrever os transtornos mentais e as condições de trabalho pode carregar vieses implícitos. Termos como "frescura" ou, inversamente, "guerreiro", "vítima do sistema", refletem e reforçam determinadas narrativas sociais que podem influenciar a percepção do julgador.

A mitigação dos vieses e das heurísticas na decisão judicial é um desafio complexo, que exige não apenas a conscientização individual dos julgadores, mas também mudanças institucionais e culturais. Como sugere Christian Ponzoni, "a promoção de um ambiente judicial plural, que valorize a diversidade de perspectivas e experiências, pode contribuir para reduzir a influência de vieses sociais e estereótipos" (PONZONI, 2020, p. 195).

Além disso, a adoção de standards probatórios claros e objetivos pode funcionar como um contraponto à influência de narrativas preexistentes. Ao exigir uma análise fundamentada em critérios técnicos e verificáveis, os standards probatórios incentivam um julgamento baseado em evidências, e não em impressões subjetivas ou em generalizações sociais.

Como conclui Jordi Ferrer Beltrán, "a racionalidade probatória não elimina completamente a influência de fatores sociais e culturais, mas oferece um framework para controlar essa influência e para garantir que a decisão seja justificada com base nas provas disponíveis, e não em preconceitos ou narrativas preexistentes" (BELTRÁN, 2017, p. 278).

3.2. O viés institucional do Judiciário Trabalhista frente às questões de saúde mental

O julgamento judicial não é apenas um ato individual, mas também um produto de instituições e de culturas organizacionais.

O Judiciário Trabalhista, como qualquer instituição, possui suas próprias normas não escritas, valores compartilhados, práticas rotineiras e vieses institucionais que podem influenciar a forma como casos envolvendo saúde mental são processados e decididos.

Um aspecto relevante da cultura organizacional do Judiciário Trabalhista é seu histórico compromisso com o princípio protetor. Esse princípio, fundamental para a correção das assimetrias na relação capital-trabalho, pode, no entanto, traduzir-se em um viés institucional favorável ao trabalhador em detrimento de uma análise probatória rigorosa e imparcial.

No entanto, como adverte Homero Batista Mateus da Silva, "a necessária proteção ao hipossuficiente não pode justificar a flexibilização excessiva das regras probatórias ou a presunção automática de veracidade das alegações do trabalhador" (SILVA, 2019, p. 156).

No contexto das doenças mentais ocupacionais, esse viés protetor pode manifestar-se na tendência a aceitar onexo causal com base em indícios frágeis ou a inverter o ônus da prova sem fundamentação adequada, especialmente diante da dificuldade probatória enfrentada pelo trabalhador. Embora compreensível do ponto de vista da equidade, essa prática pode comprometer a segurança jurídica e pode levar a decisões tecnicamente inconsistentes.

Outro aspecto institucional relevante é a estrutura de carreira e os mecanismos de avaliação e promoção dos magistrados. Se a cultura institucional valoriza mais a celeridade processual do que a qualidade técnica das decisões, ou se há pressões por metas quantitativas de julgamento, os magistrados podem ser incentivados a adotar atalhos cognitivos e a

simplificar a análise de casos complexos como os de doenças mentais.

A própria colegialidade, frequentemente vista como um mecanismo de controle e redução de erros individuais, pode introduzir seus próprios vieses. Como analisado por Daniel Bonolo e Dierle Nunes, decisões tomadas em órgãos colegiados estão sujeitas a fenômenos como o pensamento de grupo (*groupthink*), a polarização de grupo e a cascata informacional, que podem levar a resultados menos racionais do que os julgamentos individuais (BONOLO; NUNES, 2018, p. 134). A pressão pela conformidade, o receio de dissentir da maioria ou a influência de membros mais experientes ou carismáticos podem distorcer o processo deliberativo.

O postulado da imparcialidade, essencial à função jurisdicional, também enfrenta desafios institucionais. Como discute José Rogério Cruz e Tucci, a imparcialidade não se resume à ausência de interesse pessoal do juiz na causa, mas exige também uma postura de neutralidade cognitiva e abertura à consideração de diferentes perspectivas (CRUZ E TUCCI, 2015, p. 88).

No entanto, a própria estrutura hierárquica do Judiciário, a especialização excessiva e a formação predominantemente jurídica podem limitar essa abertura e favorecer a reprodução de entendimentos consolidados, mesmo que questionáveis à luz de novos conhecimentos científicos ou sociais.

No que tange especificamente às doenças mentais, a cultura institucional do Judiciário pode apresentar resistências à incorporação de conhecimentos interdisciplinares. A formação tradicionalmente dogmática dos operadores do direito, a desconfiança em relação a saberes "não jurídicos" e a falta de treinamento específico sobre saúde mental podem dificultar o diálogo necessário com a medicina e a psicologia do trabalho.

Como observa Álvaro Cruz, "a falta de familiaridade dos magistrados com conceitos e métodos da epidemiologia, da psicopatologia e da ergonomia cognitiva pode levar a uma avaliação superficial ou equivocada de laudos periciais e de outras provas técnicas" (CRUZ, 2019, p. 145). Essa dificuldade pode resultar tanto na aceitação acrítica de conclusões periciais quanto em sua rejeição sem fundamentação técnica adequada.

O fenômeno do "ativismo judicial probatório", criticado por autores como Lenio Streck, também pode ser compreendido como uma manifestação de vieses institucionais. A crença de que o juiz possui um poder-dever de buscar a "verdade real" a qualquer custo, mesmo que flexibilizando regras processuais ou substituindo-se às partes na produção de provas, reflete uma concepção particular sobre o papel do Judiciário que pode comprometer a imparcialidade

e a segurança jurídica (STRECK; FONSECA COSTA, 2019, p. 112).

No contexto das doenças mentais, esse ativismo pode levar o juiz a buscar ativamente evidências que confirmem sua hipótese inicial sobre o nexo causal, ou a desconsiderar provas que a contrariem, em nome de uma suposta "justiça material". Essa postura, embora possa parecer bem-intencionada, viola garantias processuais fundamentais e introduz um elemento de imprevisibilidade incompatível com o Estado de Direito. Nesse ponto, o viés de confirmação já citado e as heurísticas de ancoragem são bastante visíveis e problemáticas, seja pelo aspecto de justiça social bem-intencionada, seja pela utilização de laudos e atestados em petição inicial, que podem, desde logo, criar um movimento de ancoramento na análise judicante.

A partir disso, em nossa leitura, parece-nos que a mitigação dos vieses institucionais exige intervenções em diferentes níveis.

A formação continuada dos magistrados, com ênfase em psicologia cognitiva, teoria da prova e conhecimentos interdisciplinares sobre saúde mental, é um passo fundamental. A promoção de uma cultura de fundamentação analítica das decisões, que explicita os critérios probatórios utilizados e o raciocínio desenvolvido, também contribui para a transparência e o controle.

A revisão de práticas e normas internas que possam incentivar a celeridade em detrimento da qualidade, bem como a adoção de mecanismos para estimular o debate crítico e a diversidade de perspectivas nos órgãos colegiados, são outras medidas relevantes.

Como conclui Michele Taruffo, "a qualidade da justiça depende não apenas da competência individual dos juízes, mas também da racionalidade das instituições e dos procedimentos através dos quais as decisões são tomadas" (TARUFFO, 2016, p. 215). No contexto das doenças mentais ocupacionais, a construção de uma cultura institucional que valorize o rigor técnico, a imparcialidade cognitiva e o diálogo interdisciplinar é condição essencial para a promoção de decisões justas e racionais.

Para além dos pontos acima, porém, mesmo com todas essas bem-vindas condutas institucionais, a falta de critérios objetivos e a influência de fatores subjetivos e contextuais levam a uma indesejada variabilidade decisória, comprometendo a segurança jurídica e a confiança no sistema de justiça.

Afinal, como demonstrado por estudos empíricos em diversas áreas do direito, julgadores diferentes, ao analisarem casos factualmente semelhantes, frequentemente chegam a conclusões distintas. Essa variabilidade, conhecida como "ruído" no julgamento, não pode ser explicada apenas por diferenças legítimas de interpretação, mas reflete também a influência de

vieses e de fatores aleatórios (KAHNEMAN; SIBONY; SUNSTEIN, 2021).

A complexidade na determinação donexo causal, a subjetividade na avaliação dos sintomas e a ausência de standards probatórios claros criam um amplo espaço para a influência de vieses e para a dispersão das decisões.

Um mesmo quadro clínico, associado a condições de trabalho similares, pode ser reconhecido como doença ocupacional por um juiz ou tribunal e desconsiderado por outro, dependendo das crenças preexistentes do julgador, das heurísticas utilizadas na avaliação das provas, da cultura institucional daquele órgão ou mesmo de fatores contextuais irrelevantes, como o humor do juiz no dia do julgamento.

Essa imprevisibilidade gera consequências negativas para todas as partes envolvidas. Para os trabalhadores, a incerteza sobre o reconhecimento de seus direitos pode agravar o sofrimento psíquico e dificultar o acesso a tratamento e a benefícios. Para os empregadores, a falta de previsibilidade dificulta o planejamento de políticas de prevenção, a gestão de riscos e a provisão de contingências financeiras, especialmente para pequenas e médias empresas. Para o próprio sistema de justiça, a incoerência decisória mina a credibilidade e a legitimidade das decisões.

A técnica do "shadowing", mencionada por Fabiano Hartmann Peixoto, que consiste em submeter um mesmo caso a diferentes julgadores sem que saibam das decisões dos demais, pode ser uma ferramenta útil para evidenciar a presença de vieses e ruído no sistema (PEIXOTO, 2018, p. 95).

Embora de difícil implementação prática em larga escala, estudos controlados utilizando essa técnica poderiam oferecer diagnósticos importantes sobre a variabilidade decisória em casos de doenças mentais ocupacionais.

Esse caminho, porém, não nos parece factível no presente momento.

O fortalecimento do papel dos precedentes judiciais, especialmente os oriundos de tribunais superiores, pode igualmente contribuir para a redução da variabilidade decisória.

No entanto, é preciso garantir que esses precedentes sejam, eles próprios, tecnicamente consistentes e fundamentados em análises probatórias rigorosas, e não meras reproduções de vieses institucionais.

Em suma, a previsibilidade e a coerência das decisões sobre nexocausal em doenças mentais ocupacionais dependem de um esforço contínuo para controlar a influência dos vieses cognitivos, sociais e institucionais. Esse esforço envolve a adoção de standards probatórios objetivos, a formação continuada dos magistrados, o fortalecimento de mecanismos de

uniformização jurisprudencial e a promoção de uma cultura de fundamentação analítica.

Logo, atualmente, para a mitigação dos impactos negativos dos vieses na previsibilidade e coerência das decisões, a adoção de standards probatórios claros e objetivos, como proposto nesta dissertação, é um elemento central e um dos instrumentos mais imediatos e factíveis que vislumbramos para a construção de um ambiente mais seguro e previsível na análise e julgamento de casos envolvendo doenças mentais (potencialmente) relacionadas ao trabalho.

Ao estabelecer critérios explícitos para a avaliação da suficiência probatória, os standards reduzem o espaço para a discricionariedade arbitrária e incentivam decisões mais consistentes e fundamentadas. Afinal, como argumenta Jordi Ferrer Beltrán, "os standards probatórios funcionam como guias para o raciocínio judicial, promovendo maior uniformidade na aplicação do direito e reduzindo a influência de fatores subjetivos e contextuais irrelevantes" (BELTRÁN, 2017, p. 298).

A formação continuada dos magistrados sobre vieses cognitivos e estratégias de "debiasing" (redução de vieses) também é fundamental. A tomada de consciência sobre os próprios processos mentais e a aprendizagem de técnicas para controlar a influência de heurísticas e vieses podem contribuir para decisões mais racionais e imparciais.

3.3. Viés Cognitivo e heurísticas na tomada de decisão judicial: o canto das sereias

Em "Nação Dopamina", a professora de Psiquiatria e Medicina de Adicção da Escola de Medicina de Stanford, Anna Lembke, evoca uma passagem da "Odisseia" de Homero, que se torna uma alegoria intrigante para o autocomprometimento físico diante dos vícios: quando Ulisses, ciente do perigo que as sereias representam, decide amarrar-se ao mastro de seu navio, ele nos ensina sobre a importância de estabelecer limites. Ele não busca eliminar a tentação, mas sim encontrar uma forma de controlá-la, garantindo que, mesmo diante do canto hipnótico, possa manter o curso.

Os standards, nesse contexto, surgem como uma solução viável. Eles funcionam como guias e ancoragens para uma tomada de decisão mais racional, resistindo aos impulsos momentâneos que, muitas vezes, nos desviam do caminho. Estabelecer padrões claros de comportamento, tanto pessoais quanto profissionais, permite que os juízes possam valor a quantidade e suficiência da prova sobre determinada alegação, em determinado contexto processual, sem se deixar levar pela correnteza das emoções ou pela sedução das promessas

fáceis, leia-se, heurísticas.

A heurística da representatividade, por exemplo, pode levar juízes a associarem determinados padrões de comportamento a categorias predefinidas de trabalhadores, sem considerar as nuances individuais do caso concreto. Esse tipo de atalho cognitivo resulta em julgamentos apressados e potencialmente injustos.

Soma-se a isso a sobrecarga estrutural do Judiciário, que funciona como um catalisador desses mecanismos intuitivos: diante de prazos exíguos e acúmulo de processos, torna-se mais provável a adoção inconsciente de estratégias mentais de economia cognitiva, ainda que isso comprometa a profundidade analítica e a qualidade da fundamentação.

Outro fenômeno de impacto relevante é o viés de confirmação. Nele, há uma tendência natural de reforço de crenças prévias, levando magistrados a valorarem seletivamente informações que corroborem sua hipótese inicial sobre o caso, ao mesmo tempo em que relativizam ou descartam dados que poderiam infirmá-la. O resultado é um deslocamento silencioso do foco probatório: em vez de buscar a melhor reconstrução possível dos fatos, o julgador acaba, inadvertidamente, filtrando a prova para confirmar expectativas.

Esses elementos como heurísticas, vieses, sobrecarga decisória e limitações cognitivas inerentes à natureza humana compõem o pano de fundo indispensável para compreender um dos campos em que tais distorções se manifestam com maior intensidade: o exame das doenças mentais relacionadas ao trabalho.

Isso porque a avaliação desse tipo de adoecimento envolve conceitos abertos, múltiplas variáveis ambientais, critérios diagnósticos em evolução e, sobretudo, uma elevada complexidade fática que desafia tanto a epistemologia jurídica quanto a metodologia probatória.

É nesse cenário que se insere o próximo capítulo, dedicado a esclarecer as bases conceituais, históricas e probatórias das enfermidades psicossociais no contexto laboral.

A partir daqui o que nos interessa é compreender como o Direito do Trabalho, ao lidar com fenômenos como burnout, transtornos mentais ocupacionais e sofrimento psíquico associado ao ambiente de trabalho, enfrenta o problema da verdade em sua forma mais sofisticada, racional e previsível.

4. BURNOUT E DOENÇAS MENTAIS OCUPACIONAIS: DEFINIÇÕES, EVOLUÇÃO E GRAU DE CONFIRMAÇÃO PROBATÓRIA

Nos capítulos antecedentes, investigamos o problema da verdade no processo judicial, examinamos a estrutura racional da prova e a necessidade de standards probatórios capazes de limitar a subjetividade decisória, especialmente para tratar das complexas questões das doenças mentais e psíquicas, como o Burnout e outras condições, no ambiente de trabalho.

Sucessivamente, tratamos da previsibilidade e de como os vieses e heurísticas, inconscientemente, afetam o julgador no processo judicial.

Com esse terreno preparado, o presente capítulo dirige o olhar para um dos campos em que tais desafios se manifestam com maior intensidade: o reconhecimento jurídico das doenças mentais ocupacionais, de modo que o presente capítulo examina a interface entre o ambiente laboral e o adoecimento psíquico.

Para organização, entendemos ser necessário iniciar pela delimitação conceitual e pela evolução histórico-normativa da Síndrome de Burnout e de outros transtornos mentais relacionados ao trabalho, considerando tanto a classificação recente da OMS quanto sua incorporação ao sistema jurídico brasileiro.

A partir desse panorama, analisaremos a instabilidade jurisprudencial ainda observada nos tribunais, marcada por critérios decisórios difusos e ausência de parâmetros uniformes para o reconhecimento donexo causal, e, com base nesse diagnóstico, avançaremos para uma proposta de racionalização da atividade probatória, identificando os elementos essenciais à aferição do vínculo entre o ambiente de trabalho e o adoecimento mental, bem como os critérios para distinguir causas ocupacionais de fatores extralaborais.

O objetivo é mitigar a subjetividade que permeia o atual juízo fático, estruturando um programa de conduta probatório ancorado em standards de prova claros e metodologicamente consistentes.

Ao final, sustenta-se que a definição de standards adequados, tanto para a caracterização do nexos quanto para o grau de confirmação exigido, constitui passo decisivo para conferir previsibilidade, coerência e legitimidade às decisões judiciais que envolvem doenças mentais ocupacionais.

A síndrome de *burnout*, juntamente com outros transtornos mentais como ansiedade e depressão relacionadas ao trabalho, representa um dos principais desafios contemporâneos para

a saúde ocupacional e para o direito do trabalho.

A compreensão adequada desses fenômenos, tanto em sua dimensão médico-psicológica quanto em sua dimensão jurídica, é fundamental para o desenvolvimento de critérios probatórios racionais e objetivos.

O termo "burnout" foi introduzido na literatura científica pelo psicólogo Herbert Freudenberger em 1974, para descrever um estado de exaustão física e mental observado em profissionais de saúde. Posteriormente, Christina Maslach e Susan Jackson desenvolveram o conceito, definindo-o como uma síndrome psicológica caracterizada por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização (ou cinismo) e reduzida realização profissional (ou ineficácia).

A exaustão emocional refere-se à sensação de esgotamento dos recursos emocionais e energéticos do indivíduo.

A despersonalização manifesta-se como distanciamento emocional, indiferença ou atitudes negativas em relação ao trabalho e às pessoas relacionadas a ele. A reduzida realização profissional caracteriza-se pela percepção de incompetência, baixa produtividade e insatisfação com as próprias realizações no trabalho.

Além disso, ao longo das décadas, o conceito de burnout evoluiu significativamente.

Inicialmente restrito a profissões assistenciais (saúde, educação, serviço social), foi gradualmente expandido para incluir praticamente qualquer ocupação. Além disso, a compreensão de seus fatores causais também se ampliou, passando de um foco exclusivo em características individuais para um reconhecimento crescente da importância de fatores organizacionais e sociais.

Em 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu o burnout na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), definindo-o como "uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso". A CID-11 caracteriza o *burnout* por três dimensões: "sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional".

É importante destacar que a OMS classificou o burnout como um "fenômeno ocupacional" e não como uma "doença ocupacional" propriamente dita. A própria CID-11 especifica que o *burnout* "refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida". Essa distinção é

crucial para a compreensão adequada do fenômeno e para a avaliação probatória de sua relação com o trabalho.

No Brasil, o Ministério da Saúde, com parecer favorável do Ministério do Trabalho e Emprego, incluiu a síndrome no rol de doenças ocupacionais por meio da Portaria nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. Essa inclusão tem importantes implicações jurídicas, especialmente no que se refere à presunção denexo causal e à distribuição do ônus probatório.

Além do burnout, outros transtornos mentais frequentemente associados ao trabalho incluem transtornos de ansiedade, transtornos depressivos, transtornos de adaptação e transtornos de estresse pós-traumático. Esses transtornos, embora distintos em suas manifestações clínicas e critérios diagnósticos, compartilham com o burnout a complexidade etiológica e a dificuldade na determinação precisam do nexocausal com o trabalho.

Os transtornos de ansiedade caracterizam-se por medo, ansiedade ou evitação excessivos, desproporcionais à situação real.

No contexto ocupacional, podem manifestar-se como preocupação constante com o desempenho, medo de falhar, ataques de pânico relacionados a situações de trabalho ou ansiedade antecipatória sobre demandas laborais.

Os transtornos depressivos, por sua vez, caracterizam-se por humor deprimido, perda de interesse ou prazer, alterações no sono e no apetite, fadiga, sentimentos de inutilidade ou culpa excessiva, dificuldade de concentração e pensamentos recorrentes de morte. No contexto ocupacional, podem estar associados a estressores crônicos, falta de controle sobre o trabalho, desequilíbrio entre esforço e recompensa, ou experiências de assédio e discriminação.

Os transtornos de adaptação referem-se a reações emocionais ou comportamentais clinicamente significativas a estressores identificáveis, que ocorrem dentro de três meses após o início do estressor e não persistem por mais de seis meses após seu término. No contexto ocupacional, podem estar relacionados a mudanças organizacionais, conflitos interpessoais, aumento súbito de demandas ou outras alterações significativas no ambiente de trabalho.

Os transtornos de estresse pós-traumático, embora menos comuns no contexto ocupacional geral, podem ocorrer em profissões expostas a eventos traumáticos, como serviços de emergência, forças de segurança ou em casos de acidentes graves, violência ou assédio extremo no local de trabalho.

A evolução histórica da compreensão desses transtornos reflete mudanças mais amplas na concepção de saúde mental e de sua relação com o trabalho.

Assim, o que se vê é que, saindo de uma visão inicial que atribuía o adoecimento

mental principalmente a vulnerabilidades individuais ou a condições extralaborais, avançou-se para um reconhecimento crescente do papel dos fatores organizacionais e psicossociais do trabalho na gênese e no agravamento desses transtornos.

No entanto, é fundamental reconhecer que esses transtornos são multifatoriais, relacionais, sociais, com etiologia raramente se reduz a uma causa única e isolada, envolvendo geralmente a interação complexa entre fatores individuais (predisposição genética, personalidade, história pessoal), organizacionais (condições de trabalho, cultura organizacional, práticas de gestão) e sociais (contexto econômico, valores culturais, suporte social).

Essa complexidade etiológica impõe desafios significativos para a determinação do nexos causal no contexto jurídico, especialmente considerando as limitações epistêmicas do processo judicial e a tendência à simplificação causal que caracteriza o raciocínio jurídico tradicional.

A causalidade, no burnout, é de natureza empírica, e não jurídica, o que exige uma abordagem probatória sofisticada, que supere tanto o ceticismo excessivo quanto as presunções automáticas.

Exposta essa primeira análise, investiguemos o tratamento normativo das doenças mentais ocupacionais no Brasil.

Caracterizado por uma evolução gradual, marcada por avanços significativos, mas também por inconsistências e lacunas que contribuem para a insegurança jurídica nesse campo, a compreensão do quadro normativo é essencial para a análise dos desafios probatórios e para o desenvolvimento de standards adequados.

Com efeito, a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 7º, XXII, o direito dos trabalhadores à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Esse dispositivo, interpretado à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e do direito fundamental à saúde, fundamenta a proteção jurídica contra condições de trabalho potencialmente nocivas à saúde mental.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social) equipara a doença ocupacional ao acidente de trabalho para fins previdenciários. O artigo 20 dessa lei define como doença ocupacional tanto a doença profissional (produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade) quanto a doença do trabalho (adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente).

O § 2º do mesmo artigo estabelece que "em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho". Esse dispositivo abre caminho para o reconhecimento de doenças mentais como ocupacionais, mesmo quando não expressamente listadas.

A Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, atualizada pela Portaria nº 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999, já incluía diversos transtornos mentais potencialmente relacionados ao trabalho, como transtornos do ciclo vigília-sono, síndrome de *burnout*, estados de estresse pós-traumático, neurose profissional e outros transtornos neuróticos especificados.

Mais recentemente, como mencionado anteriormente, a Portaria nº 1.999, de 27 de novembro de 2023, incluiu explicitamente a síndrome de burnout no rol de doenças ocupacionais, alinhando-se à classificação da CID-11. Essa inclusão, embora questionada por alguns especialistas, representa um reconhecimento formal da relevância do tema e tem importantes implicações jurídicas.

No âmbito da regulamentação técnica, a Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia), em seu Anexo II, estabelece parâmetros para o trabalho em teleatendimento/telemarketing, incluindo disposições específicas sobre organização do trabalho, capacitação, condições ambientais e psicossociais. Embora limitada a um setor específico, essa norma representa um avanço no reconhecimento dos fatores psicossociais como relevantes para a saúde ocupacional.

Um instrumento normativo particularmente relevante para a questão probatória é o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), instituído pela Lei nº 11.430/2006. O NTEP estabelece uma presunção relativa de nexo causal entre determinadas doenças e atividades econômicas, com base em estudos estatísticos sobre a incidência de agravos em diferentes setores. Embora inicialmente focado em doenças físicas, o NTEP tem sido gradualmente expandido para incluir transtornos mentais em determinados contextos ocupacionais.

Além desse arcabouço normativo, destaca-se a relevância da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece as disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho no Brasil. A NR-1, especialmente após suas atualizações mais recentes, consolidou princípios estruturantes da gestão de riscos ocupacionais, introduzindo uma lógica preventiva que transcende a tradicional abordagem centrada em agentes físicos, químicos ou biológicos.

A norma instituiu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), estruturado no

Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, que impõe às empresas a obrigação de identificar perigos, avaliar riscos e adotar medidas de controle.

Embora historicamente voltado para riscos tangíveis, o modelo do GRO é plenamente aplicável aos riscos psicossociais, que incluem fatores organizacionais, ritmo de trabalho, pressão por resultados, sobrecarga, violência organizacional e ausência de suporte social — elementos diretamente relacionados ao adoecimento mental.

Importa notar que, ao exigir a adoção de medidas contínuas de prevenção e controle, a NR-1 cria um dever jurídico objetivo de gestão dos riscos psicossociais, mesmo quando tais riscos não estejam expressamente tipificados em outras normas. Assim, sua aplicação serve como referência técnica relevante tanto para a caracterização do ambiente laboral quanto para a análise do nexo causal e do cumprimento (ou descumprimento) do dever de proteção pelo empregador.

Além disso, a NR-1 reforça uma lógica de documentação e rastreabilidade, determinando que os empregadores mantenham registros atualizados sobre a identificação de riscos e a implementação das medidas de controle. Essa exigência possui forte impacto probatório, pois a ausência de registros adequados pode indicar falhas na gestão de riscos e influenciar a distribuição ou a valoração do ônus da prova em casos que envolvem adoecimento mental ocupacional.

Por fim, a NR-1, ao prever a interação entre o PGR e outras NRs, permite que fatores psicossociais sejam reconhecidos como elementos integrantes das obrigações gerais de saúde e segurança, mesmo sem previsão específica em cada norma setorial. Essa abertura normativa reforça a necessidade de uma análise técnica qualificada e interdisciplinar quando o processo judicial envolve alegações de doenças psíquicas relacionadas ao trabalho, sinalizando que a prevenção desses agravos já é uma expectativa jurídica incorporada ao sistema regulatório brasileiro.

Do mesmo modo, no plano jurisprudencial, observa-se uma evolução significativa no reconhecimento das doenças mentais e psicossociais ocupacionais.

No entanto, jurisprudencialmente, é possível notar certa dispersão de entendimentos, o que justifica em parte as preocupações de subjetividade e leitura dessas complexas condições psíquicas quando correlacionadas ao trabalho.

Conforme se verifica da investigação de casos abaixo, enquanto alguns tribunais adotam uma postura mais exigente quanto à prova do nexo causal, enquanto outros tendem a flexibilizar os critérios probatórios em favor do trabalhador. Essa variação reflete não apenas

diferenças legítimas de interpretação, mas também a influência de vieses regionais, institucionais e individuais, como discutido no capítulo anterior.

Para investigar essa dispersão, trataremos o assunto de forma específica e verticalizada em momento posterior desse trabalho.

Superado esse ponto, quanto à determinação do nexos causal entre trabalho e adoecimento mental constitui o cerne da questão probatória em casos de doenças mentais ocupacionais. Essa determinação envolve desafios técnicos e conceituais significativos, relacionados tanto à natureza complexa e multifatorial desses transtornos quanto às limitações dos métodos disponíveis para investigação causal no contexto judicial.

Diferentes teorias sobre nexos causal têm sido aplicadas no direito brasileiro, cada uma com implicações distintas para a avaliação probatória em casos de doenças mentais ocupacionais.

A teoria da causalidade direta considera causa todo fator sem o qual o resultado não teria ocorrido. Tal teoria, embora aparentemente simples, mostra-se inadequada para doenças multifatoriais, pois raramente é possível afirmar que, sem o trabalho, o transtorno mental não teria ocorrido de forma alguma.

A teoria da concausalidade, adotada pela legislação previdenciária brasileira, reconhece a relevância jurídica de fatores que, embora não exclusivos, contribuem significativamente para o resultado. Essa teoria mostra-se mais adequada à realidade das doenças mentais, pois permite reconhecer a contribuição do trabalho mesmo na presença de outros fatores causais.

Como explica Sebastião Geraldo de Oliveira, "a concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal" (OLIVEIRA, 2020, p. 167). No contexto das doenças mentais, o trabalho pode atuar como causa principal, concausa preexistente (agravando vulnerabilidades prévias), concausa superveniente (agravando condições já instaladas) ou causa desencadeante (precipitando o surgimento de sintomas em indivíduos predispostos).

No entanto, a aplicação automática dessas presunções pode ser problemática, especialmente no caso de doenças multifatoriais como o burnout. A presunção baseada apenas na associação estatística, sem consideração das particularidades do caso concreto, pode levar a conclusões equivocadas e a uma distribuição injusta de responsabilidades.

A determinação adequada do nexos causal em doenças mentais ocupacionais exige a

consideração de múltiplos elementos probatórios, que podem ser agrupados em quatro categorias principais: diagnóstico, exposição, correlação temporal e exclusão razoável de causas alternativas exclusivas.

O elemento diagnóstico refere-se à caracterização técnica do transtorno mental alegado, segundo critérios médicos e psicológicos estabelecidos. Esse elemento deve ser avaliado com base em evidências como histórico clínico, avaliação psicológica/psiquiátrica, exames complementares (quando aplicáveis) e evolução temporal dos sintomas. A análise deve orientar-se por critérios diagnósticos validados, como os estabelecidos pela Classificação Internacional de Doenças (CID) ou pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM).

É importante destacar que o diagnóstico preciso do transtorno é fundamental para a análise do nexos causal, pois diferentes transtornos apresentam diferentes perfis etiológicos e diferentes associações com fatores ocupacionais. Por exemplo, o burnout, por definição, está relacionado ao contexto de trabalho, enquanto transtornos depressivos ou de ansiedade podem ter etiologias mais diversificadas.

O elemento exposição refere-se à caracterização das condições de trabalho potencialmente nocivas à saúde mental. Esse elemento deve ser avaliado com base em evidências como descrição de cargo, avaliações de clima organizacional, depoimentos testemunhais, documentos internos da empresa, comunicações eletrônicas e, quando disponíveis, avaliações de riscos psicossociais.

A caracterização adequada da exposição exige uma análise que supere tanto o formalismo excessivo quanto o subjetivismo acrítico. Não basta a descrição formal do cargo ou a alegação genérica de "pressão" ou "estresse"; é necessária uma análise concreta e objetiva das condições reais de trabalho e de sua potencial nocividade à saúde mental, considerando fatores como carga de trabalho, autonomia, suporte social, reconhecimento, equilíbrio entre esforço e recompensa, entre outros.

O elemento correlação temporal refere-se à relação cronológica entre a exposição ocupacional e o surgimento ou agravamento dos sintomas. Esse elemento deve ser avaliado com base em evidências como registros médicos, histórico laboral, depoimentos testemunhais e relatos do próprio trabalhador. A análise deve considerar não apenas a precedência temporal da exposição em relação aos sintomas, mas também a plausibilidade do intervalo entre ambos, considerando o conhecimento científico sobre o desenvolvimento dos transtornos em questão.

O elemento exclusão razoável de causas alternativas exclusivas refere-se à análise de

fatores extralaborais que poderiam, isoladamente, explicar o quadro clínico. Esse elemento deve ser avaliado com base em evidências sobre histórico pessoal, familiar e social, eventos de vida significativos, condições de saúde preexistentes e outros fatores potencialmente relevantes. A análise deve orientar-se pelo princípio da concausalidade, reconhecendo que a existência de fatores extralaborais não exclui automaticamente a relevância causal dos fatores ocupacionais.

É importante destacar que a exclusão de causas alternativas não exige a demonstração da inexistência de qualquer fator extralaboral, o que seria praticamente impossível em casos de doenças mentais. O que se exige é a demonstração razoável de que tais fatores, isoladamente, não seriam suficientes para explicar o quadro clínico, ou que os fatores ocupacionais contribuíram de forma significativa para o adoecimento, mesmo na presença de outros fatores.

A integração desses quatro elementos probatórios permite uma avaliação estruturada e transparente donexo causal, evitando tanto simplificações indevidas quanto complexificações desnecessárias. Essa abordagem reconhece a natureza multifatorial das doenças mentais, mas também a possibilidade de determinar, com razoável grau de certeza, a contribuição significativa do trabalho para o adoecimento.

4.1. Distinção entre doenças mentais ocupacionais e não ocupacionais: critérios objetivos

A distinção entre doenças mentais ocupacionais e não ocupacionais representa um desafio relevante para a avaliação probatória nesse campo.

Afinal, não se trata de uma distinção meramente acadêmica, mas também uma diferenciação com importantes implicações práticas, determinando direitos previdenciários, estabilidade no emprego, responsabilidade civil do empregador e outras consequências jurídicas significativas.

Vale recordar o conceito de doenças ocupacionais: patologias que se desenvolvem como resultado direto das condições de trabalho às quais um indivíduo está exposto, caracterizadas por uma relação causal específica entre a atividade laboral e a enfermidade.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) distingue entre "doenças ocupacionais" propriamente ditas e "doenças relacionadas ao trabalho". As primeiras são "conhecidas como decorrentes da exposição a substâncias e condições perigosas em processos, ofícios ou ocupações", enquanto as segundas possuem "etiologia multifatorial onde o ambiente laboral é apenas um dos fatores contribuintes". Essa distinção é particularmente relevante para transtornos mentais como o burnout, que raramente decorrem exclusivamente do trabalho, mas

frequentemente têm nele um fator contributivo significativo.

O desenvolvimento de critérios objetivos para essa distinção é essencial para a segurança jurídica e para a racionalidade das decisões judiciais. Esses critérios devem considerar tanto o conhecimento científico atual sobre a etiologia dos transtornos mentais quanto as particularidades do sistema jurídico brasileiro e os valores constitucionais em jogo.

Um primeiro critério objetivo refere-se à natureza do transtorno. Alguns transtornos, por definição, estão mais diretamente relacionados ao contexto ocupacional. O *burnout*, por exemplo, é definido pela OMS como "uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso". Sua própria definição o vincula ao contexto laboral, embora isso não signifique que fatores extralaborais não possam contribuir para sua manifestação ou agravamento.

Outros transtornos, como depressão, ansiedade ou transtornos de adaptação, não são intrinsecamente ocupacionais, mas podem ser considerados relacionados ao trabalho quando há evidências suficientes de que fatores ocupacionais contribuíram significativamente para seu desenvolvimento ou agravamento. Nesses casos, a distinção entre ocupacional e não ocupacional depende da análise específica do nexos causal no caso concreto.

Nesse ponto, é importante lembrar que o diagnóstico de burnout é um diagnóstico de exclusão (também chamado de diagnóstico residual).

Dito isso, um segundo critério objetivo refere-se à presença de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho. Isso porque são diversos fatores organizacionais que podem ser associados ao adoecimento mental, como, por exemplo, alta demanda combinada com baixo controle, desequilíbrio entre esforço e recompensa, falta de suporte social, conflitos interpessoais, ambiguidade de funções, insegurança no emprego, dentre outros.

A presença objetivamente verificável desses fatores, especialmente quando em intensidade ou duração significativas, constitui um indicador relevante da potencial contribuição do trabalho para o adoecimento. Inversamente, a ausência desses fatores, ou sua presença em níveis considerados normais ou aceitáveis segundo parâmetros técnicos, sugere uma menor probabilidade de nexos causal significativo.

Um terceiro critério objetivo refere-se à temporalidade e à correlação entre exposição e sintomas. A precedência temporal da exposição ocupacional em relação ao surgimento ou agravamento dos sintomas é condição necessária, embora não suficiente, para o estabelecimento do nexos causal. Além da simples precedência, é relevante considerar a plausibilidade do intervalo entre exposição e sintomas, bem como a correlação entre variações

na exposição (por exemplo, períodos de maior ou menor pressão no trabalho) e variações na intensidade dos sintomas.

Um quarto critério objetivo refere-se à exclusão razoável de causas alternativas exclusivas. A presença de fatores extralaborais potencialmente causadores de adoecimento mental (como problemas familiares graves, perdas significativas, doenças físicas debilitantes, predisposição genética conhecida) não exclui automaticamente onexo causal com o trabalho, mas exige uma análise cuidadosa da contribuição relativa de cada fator.

Essa análise deve considerar a temporalidade (qual fator precedeu o outro), a intensidade (qual fator apresenta maior potencial causal, segundo conhecimentos científicos estabelecidos) e a interação entre fatores (como fatores ocupacionais e extralaborais podem potencializar-se mutuamente). A conclusão deve basear-se em uma avaliação global e equilibrada de todas as evidências disponíveis, evitando tanto o reducionismo que atribui todo adoecimento ao trabalho quanto o que o atribui exclusivamente a fatores individuais.

Um quinto critério objetivo refere-se à evidência epidemiológica. Estudos que demonstram associações estatisticamente significativas entre determinadas condições de trabalho e transtornos mentais específicos podem constituir evidência relevante para a análise do nexocausal em casos individuais.

No entanto, a aplicação automática dessas presunções pode ser problemática, especialmente no caso de doenças multifatoriais como o burnout.

Dessa forma, a evidência epidemiológica deve ser considerada como um elemento probatório entre outros, e não como determinante exclusivo do nexocausal, já que sua relevância depende de fatores como a qualidade metodológica dos estudos, a magnitude e a consistência das associações encontradas, e a similaridade entre a população estudada e o caso individual em análise.

A aplicação integrada desses critérios objetivos permite uma distinção mais racional e fundamentada entre doenças mentais ocupacionais e não ocupacionais.

Superados esses itens, entendemos que esse conjunto de fatores permite uma abordagem que reconhece a complexidade etiológica desses transtornos, mas também a possibilidade de determinar, com razoável grau de certeza, a contribuição significativa do trabalho para o adoecimento. Afinal de contas, em alguns casos, o trabalho pode ser a causa principal ou exclusiva; em outros, pode ser uma concausa significativa; em outros ainda, pode ter contribuição marginal ou nula.

Nesse sentido, e compreendendo toda essa elasticidade fenomenológica, é que

entendemos que a pesquisa conduzida nesse trabalho indica para uma dilação probatória capaz de captar nuances e evitar simplificações que não correspondem à realidade complexa das doenças mentais, sempre levando em consideração que o trabalho pode, sim, ser um fator de sofrimento, mas certamente não pode ser considerado a origem ocupacional de todo sofrimento.

4.2. Precedentes como garantia de eficiência e credibilidade: uma proposta de um “programa de conduta probatória”

Obra-prima de Steven Spielberg, *Minority Report* (2002) conta a história de John Anderton, um policial especializado na prisão de criminosos antes que cometam os atos, começa a questionar a precisão e a moralidade do sistema que "prevê" o futuro, à medida que ele próprio é acusado de um crime que ainda não aconteceu.

Nesse futuro distópico, os crimes são prevenidos graças ao trabalho de um corpo de "precogs" que possuem capacidade de prever o futuro.

Parece-nos interessante comparar essas figuras ao sistema judicial, no qual o juiz seria comparado a um "precog" e o John Anderton, dentro do seu poder instrutório, preveria e conduziria os desdobramentos do processo para que a verdade fosse alcançada de forma justa e eficaz.

No entanto, sem o auxílio de determinados parâmetros racionais e controláveis como passo fundamental para construção de um processo democrático e legítimo, a capacidade de "prever" o desfecho do processo pode ser falha e imprecisa (paralelamente entendido aqui como o processo decisório implicado pelo processo instrutório), como se estivesse tentando ler o futuro sem as ferramentas adequadas.

Nossa preocupação passa longe de ser inédita, já tendo sido bem elaborada por Christian Ponzoni:

O tema dos standards de prova ainda é incipiente entre os teóricos brasileiros. Tuzet, ao tratar genericamente dos sistemas de civil law, apresenta uma das possíveis explicações para essa ausência, qual seja, a preocupação em suplantar as dificuldades enfrentadas com o complexo modelo de prova legal e sua posterior substituição pela valoração livre. Todavia, essa insuficiência não diminui importância da matéria, na medida em que nela estão estribadas tanto a valoração da prova quanto a decisão jurisdicional sobre os fatos. Em última análise, todo o *due process of law* pode ser posto em xeque se for desconsiderada a questão da suficiência da prova. Se o julgador puder considerar suficientemente comprovados os fatos conforme lhe aprouver, de nada adiantará assegurar o contraditório, a ampla defesa, juiz natural, isonomia etc. (PONZONI, 2020, p.109)

Tal preocupação é elementar, em nossa visão. Afinal, de nada adianta o processo ser técnico em suas bases formais, se a suficiência da prova não puder ser dimensionada subjetivamente, na medida em que o exercício do poder instrutório e decisório do juiz não estará racionalizado (dever).

Afinal, sem essas balizas, estaria esvaziado estará tudo aquilo que se assegurar, como o contraditório e a ampla defesa, já que a decisão será um verdadeiro mix das provas que melhor prouverem ao “sentimento” do juiz.

Os standards probatórios, nesse contexto, emergem como um sistema de previsões capaz de orientar a conduta do juiz no dimensionamento da prova e na suficiência probatória, afastando a concepção de “verdade” daquilo que o julgador, baseado unicamente em sua íntima convicção, escolher como tal. Garantir-se-ia, assim, maior previsão e coerência ao processo instrutório e decisório.

Ao adotar os standards probatórios poderia se estabilizar minimamente uma estrutura jurídica consolidada que, embora flexível, possuísse diretrizes claras para a análise dos fatos e da produção da prova sobre eles.

Como bem alerta Nielson Noberto de Azerêdo, a fundamentação da decisão, sob o ponto de vista normativo, com exteriorização das premissas jurídicas valoradas pelo julgador, ainda se mostra insuficiente, mormente quando o sistema não é dotado de uma teoria estruturada sobre o juízo fático, de modo que pouco adianta a adequada aplicação da norma, se o sistema não é capaz de padronizar graus de suficiência para considerar como evidenciadas determinadas hipóteses fáticas. (AZERÊDO, 2021)

Assim, a utilização de standards probatórios asseguraria ao julgador que, ao exercer seu poder instrutório, conduzisse o processo de forma mais assertiva, evitando a criação de um sistema jurídico imprevisível e errático, que prejudica tanto as partes quanto a credibilidade do Judiciário. Do mesmo modo, ao exercer o ato de julgar, igualmente haveria uma racionalidade a respeito do quanto de prova é necessário para se entender provado algo ou não.

Há uma certa convergência, por mais paradoxal que seja, em relação ao papel do juiz no processo civil: é impossível pensar em um processo efetivo sem a presença de um juiz que não se limite ao papel passivo de espectador, mas que, ao contrário, se torne um verdadeiro protagonista.

Sobre o tema, Ravi Peixoto recorda-nos que os ideais promovidos pela segurança jurídica estão fortemente ligados às funções dos standards de prova:

Dentre os principais elementos do desenvolvimento analítico do princípio

da segurança jurídica, tem-se alguns aspectos primordiais.

O primeiro deles é a cognoscibilidade, aspecto estático, que consiste em uma preocupação com o acesso formal, ou seja, da publicidade das fontes e também com o aspecto material das fontes normativas, relacionado com a possibilidade de compreensão, pelos sujeitos de direito, do conteúdo do texto normativo. Assim, promove-se a utilização, na medida do possível, de textos normativos que sejam claros, precisos, rigorosos e exatos.

Os aspectos dinâmicos são denominados de confiabilidade e calculabilidade, focados nos limites da movimentação do direito. Enquanto o primeiro é utilizado na perspectiva retroativa, com o enfoque nas conquistas do passado e que devem permanecer no presente, o segundo tem por foco a transição entre o presente e o futuro, com a forma e o ritmo das mudanças.¹²¹

A confiabilidade está conectada com institutos jurídicos que atuam na estabilização de relações jurídicas, impedindo certas modificações jurídicas. A calculabilidade, por outro lado, é a perspectiva da segurança jurídica voltada para o futuro, relacionada com a capacidade de antecipação do espectro de consequências aplicáveis a atos e fatos e o espectro de tempo dentro do qual será a consequência aplicada.

Delineado um conceito mínimo de segurança jurídica, é possível passar às funções dos standards de prova, às quais possuem forte conexão com os ideais promovidos pela segurança jurídica. (PEIXOTO, 2017, p. 265)

O juiz, ao atuar dentro desses parâmetros de suficiência racional da prova, permite que a busca da verdade material possa ser perquirida com maior credibilidade das decisões, melhorando, ao final, não só a eficiência do processo, mas o próprio sistema judiciário, que tem condições de ser tornar mais justo e confiável.

Quanto ao tratamento do assunto pela doutrina, verificamos que se trata de tema que já vem sendo elaborado há algum tempo e vem sendo denominado como “standard probatório” em terras brasileiras. (PONZONI, 2020) e são entendidos como critérios utilizados para determinar se a veracidade ou falsidade de uma assertiva sobre um fato está suficientemente comprovada em um processo judicial.

A principal função desses padrões é a distribuição do risco de uma possível decisão errônea entre as partes envolvidas. Existem dois tipos de erro: o de considerar como verdadeiro o que é falso e o de não considerar como verdadeiro o que é, de fato, verdadeiro. Quando se aumenta o nível de suficiência probatória exigido, reduz-se o risco de considerar provado o que é falso, mas eleva-se a probabilidade de não se considerar provado o que é verdadeiro.

O julgador, portanto, deve avaliar cuidadosamente os elementos de prova que sustentam as narrativas apresentadas pelas partes e a racionalidade da decisão depende de a consideração desses elementos ser, ou não, suficiente para amparar as alegações feitas.

Ao conceituar os standards, Ravi de Medeiros Peixoto assim escreve:

O standard probatório, tendo por base as premissas construídas no primeiro capítulo desta tese, deve ser compreendido como o grau de suficiência

probatória mínima exigida pelo direito, para que uma hipótese fática possa ser considerada provada. A título exemplificativo, se o standard probatório consiste na preponderância da prova, a hipótese fática deve, no mínimo, atingir esse grau de suficiência para que seja tida como provada.

Essa é uma exigência mínima para a hipótese fática ser considerada provada. Não significa que, em uma demanda cível, exigindo-se o standard da preponderância da prova, não possa ser atingido patamar mais exigente, como a prova acima de toda dúvida razoável. Portanto, o grau de corroboração mínimo pode ser ultrapassado, mas tem que ser alcançado para que a hipótese fática possa ser tida como provada.

O tema dos standards probatórios não é exclusivo do direito. Trata-se de tema relevante para além do direito, atuando em diversas áreas do conhecimento.¹⁰⁶ Em qualquer situação em que a decisão seja proferida em condições de incerteza fática, a existência de um standard probatório aparece como um fator de redução de complexidade, por haver a inserção de quais os critérios exigidos para que uma determinada hipótese fática seja considerada provada. É curioso observar que o tema dos standards probatórios seja ainda consideravelmente incipiente no civil law,¹⁰⁷ com destaque para o quase vazio legislativo encontrado no direito brasileiro.

Em um sistema jurídico no qual a produção da prova é central para a construção da verdade material, os precedentes judiciais podem, portanto, desempenhar um papel crucial na definição das condições e dos limites para a investigação probatória. Esses precedentes devem ser entendidos como um guia para a atuação do juiz, para que ele atue de forma a equilibrar a necessidade de buscar a verdade com o respeito aos direitos das partes e à imparcialidade do julgamento. (PEIXOTO, 2021, p. 61)

Analisando o tema sob a ótica do processo penal, Alexandre Morais da Rosa e Aury Lopes Júnior assim conceituam a ferramenta em discussão:

Mas, afinal, o que é standard de prova? Podemos definir como os critérios para aferir a suficiência probatória, o "quanto" de prova é necessário para proferir uma decisão, o grau de confirmação da hipótese acusatória. É o preenchimento desse critério de suficiência que legitima a decisão. O standard é preenchido, atingido, quando o grau de confirmação alcança o padrão adotado. E quais são os principais padrões probatórios (standard) adotados? Basicamente, a partir da matriz teórica melhor elaborada, que é a anglo-saxão, são estabelecidos os seguintes padrões: - prova clara e convincente (clear and convincing evidence); - prova mais provável que sua negação (more probable than not); - preponderância da prova (preponderance of the evidence); e - prova além da dúvida razoável (beyond a reasonable doubt). (DA ROSA, LOPES JR., 2019)

Ainda sobre o assunto, Ravi Peixoto esclarece que os standards probatórios não devem ser confundidos com a regra do ônus da prova:

A regra do ônus da prova não deve ser confundida com os standards probatórios. O ônus da prova consiste em regra que, em sua concepção objetiva, tem por função evitar o non liquet, por indicar ao juiz quem deve sofrer o julgamento desfavorável em caso de não preenchimento do ônus da prova. Importante que se compreenda que o ônus da prova é uma regra de julgamento que atua na insuficiência de provas.

O problema é que o ônus da prova, de forma isolada, não indica a

suficiência probatória necessária para a desincumbência dos encargos probatórios, pois ela apenas aponta a quem incumbe o ônus da prova sobre determinados fatos (art. 373, CPC). Em outros termos, mesmo que a regra do ônus da prova só precise ser aplicada em caso de insuficiência de provas, ela, por si só, não indica qual o patamar necessário para que a hipótese fática possa ser tida como insuficientemente provada.

O standard probatório atua para preencher esse vácuo normativo, que consiste na suficiência necessária para que uma hipótese fática seja considerada provada e, conseqüentemente, haja a desincumbência do ônus da prova. Com a indicação de uma específica suficiência probatória, passa a ser possível identificar quando a regra do ônus da prova deve ser aplicada, permitindo que se tenha conhecimento do patamar necessário para que não haja insuficiência probatória.

[...]

Assim, a regra do standard de prova é anterior à do ônus da prova, pois estabelece o grau mínimo de corroboração exigido pelo direito para que uma hipótese fática seja tida como provada. Em não sendo satisfeito esse grau, passa a ser necessária a incidência da regra do ônus da prova para poder decidir.

Os dois institutos se completam, embora não se confundam: o standard probatório indica quando é atingida a suficiência probatória e, por consequência, quando é desnecessária a incidência da regra do ônus da prova; o ônus da prova indica quem sofre o julgamento desfavorável em caso de não desincumbência do encargo probatório. Em outros termos, o standard de prova permite que se verifique se houve ou não a desincumbência do ônus da prova. Portanto, é possível afirmar que o ônus da prova é uma regra de julgamento que, sem a presença do standard probatório, não possui um mecanismo adequado para a verificação da sua desincumbência. (PEIXOTO, 2021, p. 592-593)

Nesse contexto, a previsibilidade das decisões, obtida por meio do uso dos standards probatórios não só fortalece a confiança da sociedade no sistema judiciário, mas também permite que as partes tenham uma melhor compreensão do que esperar em relação à condução do processo. Esse cenário de maior previsibilidade é fundamental para garantir que a justiça seja não apenas feita, mas também percebida como legítima e justa pelos jurisdicionados.

O uso dos standards probatórios, portanto, serve como orientação construtiva ao juiz, permitindo que ele atue com precisão e coerência, mesmo afeto a vieses e heurísticas próprias de sua natureza humana.

Ao fazer isso, o juiz não apenas respeita as expectativas da sociedade, mas também constrói uma justiça mais racional, eficaz e legítima.

Preocupamo-nos em encontrar um espaço onde a expectativa de justiça não seja constantemente frustrada pela banalidade do concreto. E acreditamos que o processo, com o perdão do pleonismo, seja o caminho. E como o percurso é humano, a construção de aspectos racionais por meio de precedências condicionantes para que as disputas sejam mais previsíveis, éticas e claras nos parece uma das melhores respostas.

5. INSTRUÇÃO PROBATÓRIA EM DOENÇAS MENTAIS OCUPACIONAIS: DESAFIOS E LIMITES

Adentrando o campo prático da disputa judicial, este capítulo se dedica a examinar os desafios e os limites intrínsecos à instrução probatória em casos de doenças mentais ocupacionais.

O foco inicial recai sobre a prova pericial, frequentemente vista como o pilar da decisão, mas cujos limites epistemológicos e metodológicos são cruciais para uma análise jurídica criteriosa. A discussão expõe como a ausência de marcadores biológicos inequívocos e a dependência da interpretação clínica introduzem uma inevitável margem de incerteza, que, se não reconhecida, pode levar a uma falsa percepção de objetividade técnica e perpetuar a subjetividade nas decisões.

A partir da análise crítica da perícia, o capítulo expande a discussão para o papel do juiz na condução do processo, questionando o tradicional protagonismo judicial e seus riscos para a imparcialidade. Serão abordadas as complexidades da distribuição do ônus da prova e a inadequação da busca por uma "verdade real" inatingível.

O argumento central é que o reconhecimento honesto dos limites do processo judicial não leva ao ceticismo, mas sim à necessidade de adotar uma postura de rigor metodológico e modéstia epistêmica, fundamentando as decisões na melhor evidência possível, dentro de um quadro de racionalidade e previsibilidade.

A prova pericial assume papel central na instrução de casos envolvendo doenças mentais ocupacionais.

Diante da natureza "invisível" desses transtornos e da complexidade na determinação donexo causal, o laudo pericial é frequentemente considerado a principal, senão única, fonte de informação técnica capaz de subsidiar a decisão judicial.

No entanto, a confiança depositada na perícia não pode obscurecer seus limites epistemológicos e metodológicos, que, se não reconhecidos, podem perpetuar a insegurança jurídica e a subjetividade decisória.

O primeiro limite epistemológico reside na própria *natureza* dos transtornos mentais.

Diferentemente de muitas condições físicas, não existem marcadores biológicos inequívocos ou exames de imagem capazes de confirmar objetivamente a presença de transtornos como burnout, depressão ou ansiedade.

O diagnóstico baseia-se fundamentalmente na avaliação clínica dos sintomas relatados pelo paciente e observados pelo profissional, interpretados à luz de critérios diagnósticos consensuais (CID, DSM). Essa dependência da subjetividade do relato e da interpretação clínica introduz uma margem inescapável de incerteza.

Como observa Álvaro Cruz, "a avaliação psiquiátrica forense opera em um campo de conhecimento onde a objetividade plena é inatingível, e a interpretação dos dados clínicos está sujeita a vieses e a diferentes escolas de pensamento" (CRUZ, 2019, p. 132). A própria definição dos critérios diagnósticos é fruto de convenções científicas e culturais, sujeitas a revisões e debates.

No que tange aonexo causal, os limites são ainda mais evidentes. A determinação da contribuição específica do trabalho para o adoecimento mental envolve a reconstrução de eventos passados, a avaliação de fatores organizacionais complexos e a ponderação de múltiplas causas potenciais (individuais, familiares, sociais, ocupacionais). Como discutido anteriormente, essa análise raramente permite conclusões determinísticas, operando no campo das probabilidades e das inferências a partir de indícios.

O perito, por mais qualificado que seja, não possui acesso direto à "verdade" sobre a causalidade. Suas conclusões baseiam-se em inferências a partir das informações disponíveis (histórico clínico, relato do trabalhador, informações sobre o trabalho, literatura científica), aplicando seu conhecimento técnico e sua experiência. Essas inferências, contudo, estão sujeitas a erros, vieses e limitações do conhecimento científico atual.

Além dos limites epistemológicos, existem importantes limites metodológicos na prática pericial em saúde mental. A qualidade das perícias realizadas no âmbito da Justiça do Trabalho é frequentemente questionada, tanto pela falta de padronização dos procedimentos quanto pela qualificação insuficiente de alguns profissionais.

Para além da problemática na indicação de peritos por aspectos de confiança do Juízo, em razão da quantidade de trabalho e demanda, muitas perícias são realizadas de forma automática, baseadas em entrevistas únicas e breves e sem a análise aprofundada das condições reais de trabalho. A coleta de informações sobre o ambiente laboral muitas vezes se restringe ao relato do trabalhador, sem a devida investigação junto ao empregador ou a realização de inspeções no local de trabalho.

A formação dos peritos também representa um desafio. Muitos médicos do trabalho ou psiquiatras que atuam como peritos judiciais não possuem formação específica em saúde mental ocupacional ou em metodologia pericial forense.

A própria estrutura do processo judicial contribui para as limitações da prova pericial.

O perito é nomeado pelo juiz e responde a quesitos formulados pelas partes e pelo magistrado. Essa dinâmica pode influenciar o foco da avaliação e, em alguns casos, induzir respostas que confirmem as hipóteses preexistentes de quem formula as perguntas. A falta de diálogo efetivo entre peritos, partes e juiz também dificulta o esclarecimento de dúvidas e a compreensão adequada das conclusões periciais.

Diante desses limites, a valoração da prova pericial pelo magistrado exige cautela e senso crítico. O laudo pericial não pode ser aceito como verdade absoluta e incontestável, mas como um elemento probatório relevante, que deve ser confrontado com as demais provas produzidas nos autos e avaliado à luz das regras de distribuição do ônus probatório e dos standards de suficiência aplicáveis.

Como adverte Michele Taruffo, "o juiz não pode abdicar de sua função de valorar a prova pericial, limitando-se a homologar as conclusões do perito. Deve, ao contrário, analisar criticamente a metodologia utilizada, a fundamentação das conclusões e sua coerência com o conjunto probatório" (TARUFFO, 2016, p. 187). Essa análise crítica, contudo, só é possível se o juiz possuir conhecimentos mínimos sobre os limites e potencialidades da prova pericial em saúde mental.

O reconhecimento dos limites epistemológicos e metodológicos da prova pericial é, portanto, fundamental para evitar que a decisão judicial se baseie em uma falsa aparência de objetividade técnica. A perícia é um instrumento valioso, mas não infalível, e sua contribuição para a formação do convencimento judicial deve ser ponderada com rigor e transparência.

A discussão sobre os limites da prova pericial conecta-se diretamente a um tema central para a crítica à imprevisibilidade e à subjetividade no processo do trabalho: o protagonismo judicial na instrução probatória.

A forma como o juiz conduz a produção de provas, especialmente em casos complexos como os de doenças mentais ocupacionais, tem impacto direto na qualidade da informação disponível para o julgamento e na própria percepção de imparcialidade do sistema.

Historicamente, o processo do trabalho brasileiro consolidou uma tradição de forte protagonismo judicial na instrução. Influenciado pelo princípio inquisitivo e pela preocupação com a proteção do trabalhador hipossuficiente, o juiz trabalhista assumiu um papel ativo na busca pela "verdade real", muitas vezes determinando de ofício a produção de provas, formulando quesitos, inquirindo testemunhas e até mesmo suprindo eventuais omissões das partes.

Essa postura ativa, consagrada no artigo 765 da CLT ("Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas"), embora possa ser justificada em nome da efetividade da tutela jurisdicional e da busca pela justiça material, também apresenta riscos significativos para a imparcialidade, a segurança jurídica e o devido processo legal, sobretudo diante dos vieses e heurísticas que pairam a tarefa judicante, como já debatido anteriormente.

No contexto das doenças mentais ocupacionais, onde a prova é complexa e a incerteza é inerente, o ativismo judicial probatório pode manifestar-se de diferentes formas. Pode levar o juiz a determinar perícias desnecessárias ou a formular quesitos sugestivos que induzam o perito a confirmar onexo causal. Pode levá-lo a desconsiderar laudos periciais tecnicamente fundamentados que contrariem sua convicção pessoal sobre o caso. Pode levá-lo a inverter o ônus da prova sem critérios claros, simplesmente para facilitar a condenação do empregador.

Essa postura ativista, embora possa parecer protetiva ao trabalhador em um primeiro momento, acaba por minar a segurança jurídica e a própria legitimidade do sistema: decisões baseadas em ativismo probatório são mais vulneráveis a reformas em instâncias superiores, geram insegurança para os jurisdicionados e comprometem a confiança na imparcialidade do Judiciário.

No contexto das doenças mentais ocupacionais, essa mudança implica reconhecer a complexidade da prova e a necessidade de rigor técnico na sua produção e valoração, sem recorrer a atalhos ativistas que comprometam a segurança jurídica e a racionalidade decisória.

A discussão sobre os desafios da instrução probatória em casos de doenças mentais ocupacionais culmina no reconhecimento dos limites epistêmicos do próprio processo judicial.

A busca pela "verdade real" ou pela "verdade material", frequentemente invocada como ideal a ser perseguido no processo do trabalho, revela-se uma meta inatingível e, por vezes, perigosa, especialmente em contextos de alta complexidade e incerteza como o da saúde mental.

Como argumenta Michele Taruffo, a verdade que o processo judicial pode almejar não é uma verdade absoluta ou correspondência perfeita com a realidade, mas uma "verdade processual", construída a partir das provas disponíveis e avaliada segundo critérios racionais e intersubjetivamente controláveis (TARUFFO, 2012, p. 58). Essa verdade processual é sempre relativa, probabilística e sujeita a revisão.

Como adverte Jordi Ferrer Beltrán, "a busca pela verdade no processo não pode

justificar a violação de regras processuais ou de direitos fundamentais. A verdade processual deve ser buscada dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico" (BELTRÁN, 2017, p. 88).

Nesse contexto, os standards probatórios desempenham papel crucial, tendo em vista que funcionam critérios para determinar quando a incerteza residual é aceitável para diferentes tipos de decisão, considerando os valores em jogo e a distribuição dos riscos de erro.

Ao estabelecerem um limiar de suficiência probatória, os standards permitem que o juiz tome decisões racionais mesmo em condições de incerteza.

A superação do mito da "verdade real" exige também uma mudança na cultura jurídica, com maior valorização da fundamentação analítica das decisões. Em vez de simplesmente afirmar que um fato está "provado" ou "não provado", a fundamentação deve explicitar o raciocínio probatório desenvolvido, as evidências consideradas, os critérios de valoração utilizados e o grau de confirmação alcançado.

Essa transparência metodológica permite o controle intersubjetivo da decisão e reconhece explicitamente os limites do conhecimento alcançado no processo. Como conclui Susan Haack, "a honestidade intelectual exige que reconheçamos os limites de nossa capacidade de conhecer a verdade e que justifiquemos nossas crenças com base na qualidade das evidências disponíveis, e não em pretensões de certeza" (HAACK, 2014, p. 215).

No contexto das doenças mentais ocupacionais, essa postura de modéstia epistêmica e rigor metodológico é particularmente necessária. Permite abordar a complexidade do tema sem recorrer a simplificações indevidas ou a presunções automáticas, promovendo decisões mais justas, racionais e previsíveis, ainda que não infalíveis.

6. SUBJETIVIDADE JUDICIAL E PREVISIBILIDADE DAS DECISÕES

Superada a discussão acima, esse desloca a investigação para a subjetividade judicial e a previsibilidade das decisões.

O objetivo é examinar como o sistema de justiça enfrenta a incerteza probatória na prática, especialmente nos casos em que a verdade dos fatos depende de avaliações técnicas e subjetivas. Aqui, o interesse não está apenas na suficiência da prova, mas na forma como isso é tratado, interpretado e, por vezes, compensadas pela atuação judicial.

A valoração da prova constitui um dos momentos mais críticos do processo decisório, especialmente em casos complexos como os de doenças mentais ocupacionais. É nessa etapa

que o juiz, após a produção de todas as provas, avalia seu conteúdo, atribui-lhes peso relativo e forma seu convencimento sobre os fatos relevantes para a decisão.

Embora guiada por princípios como o convencimento motivado, essa valoração não está imune à subjetividade do julgador, que pode comprometer a racionalidade e a previsibilidade das decisões.

No sistema processual brasileiro, o princípio do convencimento motivado, consagrado no artigo 371 do CPC e aplicável ao processo do trabalho, confere ao juiz ampla liberdade na valoração das provas, exigindo apenas que fundamente sua decisão. Esse princípio, embora essencial para a independência judicial, tem sido por vezes interpretado de forma distorcida, como se autorizasse uma discricionariedade ilimitada ou uma "íntima convicção" desvinculada de critérios objetivos.

Embora o artigo 479 do CPC estabeleça que "o juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo", preocupamo-nos com a aceitação acrítica e automática das conclusões periciais ou sua rejeição, sem fundamentação técnica adequada.

No primeiro caso, o juiz abdicaria de sua função de valorar criticamente a prova pericial, limitando-se a reproduzir as conclusões do perito como se fossem verdades absolutas. Essa postura ignora os limites epistemológicos e metodológicos da perícia, discutidos no capítulo anterior, e transforma o perito em verdadeiro julgador da causa.

No segundo caso, ainda mais problemático, o juiz rejeitaria as conclusões periciais com base em sua "convicção pessoal" ou em "máximas de experiência" não explicitadas, substituindo o conhecimento técnico especializado por suas próprias impressões leigas sobre saúde mental e nexos causais. Essa substituição, além de tecnicamente questionável, compromete a previsibilidade das decisões e a segurança jurídica.

Como critica Sebastião Geraldo de Oliveira, "não é razoável que o juiz, sem formação médica, substitua o parecer técnico do perito por suas próprias conclusões sobre nexos causais em doenças ocupacionais, a menos que apresente fundamentação técnica robusta, baseada em outras provas ou em falhas metodológicas evidentes do laudo" (OLIVEIRA, 2020, p. 234).

A subjetividade na valoração da prova pericial manifesta-se também na seleção arbitrária de trechos do laudo que confirmam a hipótese preferida pelo julgador, ignorando outros trechos que a contradizem. Essa "cherry picking" probatória compromete a integridade da análise e revela a influência de vieses de confirmação, discutidos no Capítulo 3.

Além da prova pericial, a valoração da prova testemunhal em casos de doenças mentais

ocupacionais também está sujeita a significativa subjetividade. A avaliação da credibilidade das testemunhas, a interpretação de seus depoimentos e a ponderação entre testemunhos contraditórios frequentemente baseiam-se em critérios implícitos e não verbalizados, relacionados a impressões pessoais do juiz sobre linguagem corporal, status social ou outros fatores extrajurídicos.

Como observa Gabriela Perissinotto de Almeida, "a avaliação da credibilidade testemunhal é particularmente vulnerável a vieses implícitos e estereótipos, que podem influenciar a percepção do juiz sobre quem está dizendo a verdade" (ALMEIDA, 2021, p. 8). No contexto das doenças mentais, esses vieses podem manifestar-se em julgamentos sobre a "veracidade" dos sintomas relatados ou sobre a "real" causa do adoecimento.

Na situação das doenças mentais, o aspecto da subjetividade pode ser extremamente problemático. Como comentam Márcio Túlio Viana e Raquel Portugal Nunes, "o negativo nos sensibiliza mais do que o positivo". (VIANA E NUNES, 2019, 21.

No mesmo sentido, Daniel Kahneman pondera que "a informação ruim é processada de forma mais completa do que a boa... impressões ruins e estereótipos ruins formam-se rapidamente e são mais resistentes à desconfirmação do que os bons" (KAHNEMAN, 2012)

Essas preocupações são de nosso interesse nessa pesquisa, sobretudo porque a discussão de doenças mentais supostamente vinculadas ao trabalho, naturalmente, são vinculadas em alegações iniciais com aspectos negativos.

Não bastasse isso, a subjetividade na valoração probatória é ainda amplificada pela falta de critérios claros sobre suficiência probatória. Nesse contexto, na ausência de standards probatórios explícitos, cada juiz estabelece, implicitamente, seu próprio limiar para considerar um fato como provado. Esse limiar pode variar significativamente entre diferentes julgadores e até mesmo entre diferentes casos julgados pelo mesmo magistrado, dependendo de fatores como carga de trabalho, humor ou simpatia pelas partes.

Como resultado dessa subjetividade, decisões judiciais sobre casos factualmente semelhantes podem chegar a conclusões diametralmente opostas. Um mesmo quadro clínico, associado a condições de trabalho similares, pode ser reconhecido como doença ocupacional por um juiz e desconsiderado por outro, dependendo de suas convicções pessoais, vieses cognitivos ou interpretações particulares das provas.

Essa variabilidade compromete princípios fundamentais como a isonomia, a segurança jurídica e a própria credibilidade do sistema judicial. Afinal, como adverte Michele Taruffo, "a legitimidade das decisões judiciais em um Estado Democrático de Direito depende não apenas

de sua correção formal, mas também de sua racionalidade substantiva e de sua previsibilidade" (TARUFFO, 2012, p. 267).

A mitigação da subjetividade na valoração probatória exige uma mudança cultural no Judiciário, com maior valorização da fundamentação analítica e da transparência metodológica. Em vez de simplesmente afirmar que um fato está "provado" ou "não provado", a fundamentação deve explicitar o raciocínio probatório desenvolvido, as evidências consideradas, os critérios de valoração utilizados e o grau de confirmação alcançado.

Essa transparência metodológica permite o controle intersubjetivo da decisão e desincentiva julgamentos baseados em intuições não fundamentadas ou em vieses ocultos. Como conclui Jordi Ferrer Beltrán, "a obrigação de fundamentar analiticamente a valoração da prova é o principal mecanismo de controle da racionalidade decisória e de limitação da discricionariedade judicial" (BELTRÁN, 2017, p. 213).

6.1. Dispersão jurisprudencial em casos de doenças mentais ocupacionais

A subjetividade na valoração da prova, discutida na seção anterior, manifesta-se concretamente na significativa dispersão jurisprudencial observada em casos de doenças mentais ocupacionais.

Essa dispersão, caracterizada pela variabilidade de decisões em casos factualmente semelhantes, compromete a segurança jurídica e a isonomia, transformando o processo judicial em uma espécie de "loteria" cujo resultado depende mais do juiz sorteado que do mérito da causa.

Estudos empíricos sobre a jurisprudência trabalhista em casos de doenças mentais ocupacionais revelam padrões preocupantes de inconsistência decisória.

Pesquisa realizada por Flávio Miranda e coautores, analisando decisões de Tribunais Regionais do Trabalho sobre burnout entre 2015 e 2020, identificou que "casos com perfis fáticos e probatórios semelhantes receberam tratamentos jurídicos significativamente diferentes, com variações que não podem ser explicadas apenas por diferenças legítimas de interpretação" (MIRANDA, 2023, p. 545).

A dispersão jurisprudencial a respeito da Síndrome de Burnout evidencia o modo como a ausência de standards probatórios explícitos permite que diferentes compreensões subjetivas sobre suficiência de prova conduzam a resultados opostos em casos essencialmente semelhantes, ainda que tenha havido a produção de prova e o julgador queira encontrar a melhor

decisão a partir do quadro fático provado.

Para tanto, a seguir, examinam-se dois eixos jurisprudenciais contrastantes, revelando como variações interpretativas acerca do nexos causal/concausal e da necessidade de prova de culpa influenciam a previsibilidade das decisões.

A primeira linha decisória, aqui denominada orientação da flexibilização probatória, entende que a demonstração de nexos concausal comprovado em perícia é suficiente para configurar o dever de indenizar, independentemente da comprovação de um ato ilícito específico do empregador:

EMENTA: I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. Em face das alegações constantes do agravo em análise, deve ser provido o apelo para melhor exame do agravo de instrumento. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. O Tribunal Regional concluiu que, mesmo havendo nexos de causalidade entre a patologia e o trabalho, faz-se necessário comprovar o ato ilícito do empregador. Esta Corte tem entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, o nexos concausal traz a possibilidade de indenização. Ante a possível violação do art. 927, parágrafo único, do CCB, deve ser provido o apelo. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. No caso, trata-se a controvérsia em saber sobre a possibilidade de indenização referente à doença ocupacional (Síndrome de Burnout) com demonstração do nexos causal e sem comprovação de ato ilícito específico. O Tribunal Regional reformou a sentença por entender que, mesmo havendo nexos de causalidade entre a patologia e o trabalho, faz-se necessário comprovar o ato ilícito do empregador ou que a moléstia não decorra de situações comuns do labor ou da vida. Destacou que não foram demonstrados os danos alegados ou a ilicitude na conduta empresarial, afastando as pretensões indenizatórias do reclamante. Verifica-se que os fatos delineados no acórdão regional comportam outro enquadramento jurídico sem a necessidade do reexame de fatos e provas (Súmula 126 do TST). Isso porque foi consignada a tese jurídica de que o nexos causal entre a moléstia e a atividade desenvolvida não é suficiente para a reparação do empregado. **Esta Corte vem consagrando entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, agravada em razão do desempenho da atividade laboral, o nexos concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar. Nesse contexto, estabelecido que o exercício da função desempenhada pela reclamante (bancária - operadora de caixa) contribuiu para o surgimento da doença profissional (Síndrome Burnout), considerando que o empregador tem o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido,**

tem-se por aplicável a culpa do contratante. Logo, impõe-se o dever de indenizar. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1000206-29.2017.5.02.0031 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 31/05/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2023) (grifos nossos)

Nessa perspectiva, a responsabilidade civil se fundamenta no risco empresarial e no dever geral de proteção à saúde, de modo que a contribuição do ambiente de trabalho para o adoecimento basta para gerar a obrigação de reparar.

Tal racionalidade pode ser ilustrada por decisões como aquela que reconhece que, “estabelecido que o exercício da função desempenhada [...] contribuiu para o surgimento da doença profissional [...], considerando que o empregador tem o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido, tem-se por aplicável a culpa do contratante”, razão pela qual “impõe-se o dever de indenizar” (RR 1000206-29.2017.5.02.0031, 2ª Turma, 2023).

Nessa linha, a perícia que atesta contribuição laboral, ainda que não predominante, é considerada prova suficiente. A suficiência probatória, portanto, é aferida a partir do mero concurso de causas.

Em contraste, uma segunda corrente, identificada como orientação do rigor probatório, exige prova robusta do nexa causal e, em regra, demonstração de culpa do empregador, especialmente em patologias multifatoriais. Nesse entendimento, o nexa concausal somente assume relevância jurídica quando se mostra preponderante ou quando fatores laborais são demonstrados de forma consistente:

EMENTA: A referida patologia é reconhecida pela Previdência Social como doença laboral, conforme Anexo II do regulamento da Previdência Social - Decreto 3.048/99, alterado pelo Decreto 6957/2009, lista B, item "TRANSTORNOS MENTAIS E DE COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO" (Grupo V da CID-10), item XII. Entretanto, na presente hipótese, o Tribunal Regional, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos, consignou a ausência de nexa causal ou concausal entre a patologia que acomete o Reclamante - doença psicológica - e o ambiente de trabalho vivenciado na Reclamada. **Nesse contexto, assentou que "não restou configurado que a parte autora ter sido exposta a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo sofrimento psicológico. Na realidade a reclamante fez apenas ilações, sem contudo, trazer qualquer elemento de prova robusto o suficiente para que seu pedido pudesse ser deferido".** Manteve, então, a sentença (cujo teor adotou como razões de decidir) que indeferiu o pleito do Obreiro de reconhecimento de que sofreu assédio moral - em razão da alegada perseguição no ambiente de trabalho - e de que seria portador de "síndrome de burnout". Em consequência, foram indeferidos os pedidos correlatos - indenizações por danos morais em razão de doença ocupacional e de assédio moral. Diante da exiguidade de dados fáticos explicitados pelo acórdão que viabilizassem conferir enquadramento jurídico distinto, não cabe ao TST, abrir o caderno processual e examinar,

diretamente, o conjunto probatório, chegando a conclusão diversa. Limites processuais inarredáveis da mencionada Súmula 126 da Corte Superior Trabalhista. Afirmado o Tribunal Regional, após minuciosa análise da prova, a ausência dos requisitos fáticos para as indenizações por danos morais por fatores da infortunística do trabalho, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da mencionada Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 911-86.2019.5.06.0411 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/06/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/06/2022)

A comparação dessas duas vertentes evidencia que o dissenso não reside propriamente no conteúdo das provas produzidas, muitas vezes tecnicamente semelhantes, mas na interpretação judicial sobre o que é prova suficiente para formar o convencimento quanto ao nexo causal.

Tais decisões refletem que enquanto em determinados julgados, a mera indicação de concausalidade pelo perito é considerada bastante para a responsabilização, sendo a suficiência probatória definida por um limiar baixo, no qual qualquer contribuição do trabalho para o adoecimento já permite o reconhecimento do dever de indenizar, mesmo que fatores pessoais tenham tido peso maior, abordagem que privilegia uma leitura protetiva que prioriza o risco do empreendimento e a função social preventivo-reparatória da responsabilidade trabalhista; em outras decisões, o mesmo cenário fático recebe tratamento oposto.

Afinal, como se observa da segunda ementa trazida, ainda que o laudo reconheça concausalidade, exigiu-se um grau de robustez probatória superior, demandando demonstração qualitativa e quantitativa da contribuição do trabalho para o burnout. Nesse último modelo, a responsabilização somente é admitida quando o nexo ocupacional é predominante ou quando há indicativos claros de falha organizacional. O limiar de suficiência é, portanto, mais rigoroso, e a concausa mínima é vista como insuficiente.

A inconsistência se acentua quando se observam casos em que o laudo pericial é inconclusivo. Em uma parcela das decisões, essa inconclusão é suplantada pela valoração de indícios, relatos de sobrecarga e ausência de políticas de saúde mental. Aqui, a suficiência probatória é construída a partir do conjunto das evidências, mesmo sem sustentação técnica clara, em postura que privilegia a presunção de nocividade do ambiente laboral.

Em outros julgados, entretanto, a inconclusão pericial é tratada como ausência de prova, levando à improcedência por insuficiência técnica. Nessa lógica, a dúvida opera contra o autor, e a perícia assume posição central e praticamente decisiva no reconhecimento do nexo causal.

O contraste é ainda mais evidente nos casos em que o laudo afasta expressamente o nexo causal.

Em algumas decisões, o magistrado sustenta que o ambiente laboral era manifestamente adoecedor e, com base em elementos testemunhais ou nos modelos organizacionais adotados, afasta a conclusão técnica e reconhece a responsabilidade civil.

Trata-se de postura que relativiza a perícia e admite a prevalência de narrativas ambientais sobre o parecer médico. Por outro lado, há julgados que adotam postura de deferência técnica, aceitando integralmente a conclusão pericial como parâmetro suficiente para a improcedência, especialmente em matérias consideradas complexas do ponto de vista médico-ocupacional.

O conjunto desses exemplos demonstra que a dispersão decisória não é mero fenômeno estatístico, mas expressão de diferentes concepções sobre o que deve ser considerado prova suficiente em matéria de adoecimento psíquico ocupacional.

A divergência reside majoritariamente na interpretação da suficiência da prova e na necessidade de comprovação de culpa nos casos de doenças multifatoriais, como podemos observar a partir da tabela abaixo:

Critério de Análise	Flexibilização Probatória	Rigor Probatório
Nexo Causal/Concausal	Suficiência do nexo concausal (mera contribuição).	Exigência de nexo causal evidenciado ou que o fator laboral seja preponderante.
Prova de Ato Ilícito/Culpa	Prescindível a prova de ato ilícito específico; culpa presumida ou mitigada pelo controle da atividade.	Prova essencial de ato ilícito (negligência, imprudência ou omissão) do empregador, nos termos do Art. 186 do C.C.
Suficiência Probatória	Valorização da prova que indica qualquer contribuição laboral para o quadro clínico.	Desvalorização da prova pericial quando indica causas extralaborais como preponderantes ou quando a etiologia ocupacional é incerta.
Consequência	Condenação indenizatória baseada na concausa comprovada.	Improcedência da ação por falta de prova do elemento culpa ou nexo efetivo.

A dispersão jurisprudencial não se esgota no primeiro eixo — aquele que evidencia como a mesma prova pericial pode ser tomada como “suficiente” ou “insuficiente” a depender do limiar adotado pelo julgador. Há uma segunda fratura, de natureza estrutural, que aprofunda a assimetria decisória: a ausência de consenso sobre qual regime de responsabilidade civil deve reger as doenças mentais relacionadas ao trabalho.

Essa divergência antecede, inclusive, a valoração da prova. De um lado, forma-se uma

corrente que expande o art. 927, parágrafo único, para abarcar riscos psicossociais, entendendo que determinadas atividades, especialmente funções de liderança com cobrança intensa, metas agressivas ou ambientes organizacionais altamente competitivos, geram, por si, probabilidade elevada de adoecimento psíquico.

Nesse modelo, o nexos ou concausa reconhecido pela perícia é suficiente para deflagrar a responsabilidade objetiva, sem necessidade de demonstração de culpa. A prova serve para estabelecer a vinculação fático-etiológica; o ilícito deixa de ser elemento central.

Após observarmos, no exemplo anterior, como a mesma prova pericial pode ser juridicamente “suficiente” ou “insuficiente” dependendo do limiar subjetivo adotado pelo julgador, emerge uma segunda dimensão de dissenso, ainda mais estrutural: a definição do próprio regime de responsabilidade civil aplicável às doenças mentais ocupacionais.

Essa segunda camada de divergência envolve a contraposição entre duas matrizes teóricas: (i) a da responsabilidade objetiva por risco psicossocial, que propõe a expansão do art. 927, parágrafo único, do Código Civil para abarcar atividades cuja própria natureza organizacional gera sobrecarga psíquica relevante; e (ii) a da manutenção da responsabilidade subjetiva clássica, que insiste na exigência de prova de culpa mesmo quando o adoecimento decorre de estressores laborais intensos.

A dispersão, portanto, opera em dois níveis: **(i)** o da suficiência probatória para estabelecer o nexos e **(ii)** o da escolha do regime jurídico da responsabilidade.

Quando ambos variam simultaneamente, cria-se um ambiente em que a mesma prova pode atender integralmente ao standard de um juiz e ser absolutamente insuficiente para outro. A ausência de critérios objetivos sobre quando o risco psicossocial autoriza a responsabilidade objetiva, ou quando a culpa deve ser indispensável, deixa o julgador livre para escolher o regime caso a caso, abrindo margem para resultados imprevisíveis e heterogêneos.

A primeira, de orientação objetiva, sustenta que determinadas atividades, como setores bancário, financeiro, teleatendimento, tecnologia com metas agressivas ou funções de liderança submetidas à pressão competitiva, comportam riscos inerentes para a saúde mental tão elevados quanto aqueles tradicionalmente reconhecidos no plano físico.

Nesse prisma, a própria organização do trabalho é vista como fator de risco acentuado, e o nexos causal ou concausal estabelecido pela perícia basta para deflagrar a responsabilidade objetiva do empregador, independentemente da demonstração de conduta culposa específica:

EMENTA UNIMED PORTO ALEGRE. DOENÇA OCUPACIONAL. ANSIEDADE GENERALIZADA. ESGOTAMENTO MENTAL . SÍNDROME DE BURNOUT. ASSÉDIO MORAL. TRABALHO DESENVOLVIDO NAS FUNÇÕES DE "LÍDER DE ATENDIMENTO". MEIO AMBIENTE DO TRABALHO . ELIMINAÇÃO DOS RISCOS. TEORIA DO ENFOQUE AOS DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. DECRETO 9571/2018 . COMPROMISSO COLETIVO. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. NEXO DE CONCAUSALIDADE RECONHECIDO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS . 1. A teoria do Enfoque de Direitos humanos aplicada ao Direito do Trabalho representa novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientada por uma visão humanística, na qual os direitos sociais devem ser vistos em sua gênese, como Direitos Humanos, com vistas à sua efetividade, destacando o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa nas relações de trabalho. Convergência com a Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho, no sentido de centralizar o trabalho nas pessoas. 2 . O art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, dispõe que, "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores". 3 . Resignificação do Direito do Trabalho que se desenha a partir da promulgação do Decreto 9571/2018, com status de norma constitucional (art. 5º, §§ 2º e 3º, da CRFB), por intermédio do qual se estabeleceram as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País e também para o próprio Estado. Decreto que promove os Princípios Diretores sobre Empresas e Direitos Humanos e obedece às Linhas Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, de modo a alterar o cenário hermenêutico relacionado ao controle de convencionalidade da reforma trabalhista e de quaisquer outras normas que venham a contrariar os Direitos Humanos destacados no aludido Decreto, os quais devem ser observados, inclusive quanto aos deveres de segurança, de diligência na cadeia produtiva e tantos outros, quanto às relações estabelecidas com as pessoas trabalhadoras, com vistas à preservação dos Direitos Humanos, saúde e dignidade. 4 . O Decreto 9571/18 estabelece verdadeiro compromisso coletivo das empresas com a responsabilidade social. O Direito do Trabalho não deve representar mecanismo de retirada de Direitos Humanos e sim de respaldo, observância e reparação no caso de violações, especialmente aquelas atinentes ao Meio Ambiente do Trabalho, ao direito à saúde e à dignidade humana. Cabe ao Poder Judiciário tornar efetivos os Direitos Humanos na análise das relações de trabalho. 5 . A Síndrome de Burnout pode resultar em graves estados depressivos e episódios de ansiedade. Embora a atividade da ré (CNAE 8690-9/99 - outras atividades de atenção à saúde humana não especificadas anteriormente) apresente risco médio para doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, consoante Classificação Nacional de Atividades Econômicas, Anexo V, do Decreto 6.957/2009, observa-se que a Lista B do Anexo II do Decreto 3.048/1999, com a redação dada pelo Decreto 6.957/2009, relaciona, no Grupo V da CID 10 - TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO

RELACIONADOS COM O TRABALHO, em seu item "XII - Sensação de Estar Acabado (" Síndrome de Burn-Out ", " Síndrome do Esgotamento Profissional ") (Z73.0), e, como AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL, o "Ritmo de trabalho penoso (Z56.3);"e"Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)" . Portanto, verifica-se a presença denexo etiológico entre a ansiedade generalizada (desencadeada por esgotamento mental característico da Síndrome de Burnout) com as atividades laborais. **6. Desta forma, além da responsabilidade objetiva atraída, também há presunção legal de que as atividades realizadas em prol da parte ré têm potencial para acarretar as lesões, como de fato ocorreu. 7. O fato da doença ter natureza preexistente, multicausal ou degenerativa não obsta o reconhecimento do nexode causalidade com o trabalho, se comprovado que a atividade laboral tenha contribuído para o desencadeamento ou agravamento da patologia, constituindo causa para o agravamento à saúde da vítima, na forma do disposto no art. 21, I, da Lei 8.213/91. 8 . Responsabilização subjetiva da ré igualmente cabível, pela inobservância do regramento mínimo de proteção da saúde e segurança no trabalho, no âmbito internacional e nacional, restando inegavelmente presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil: ilicitude do ato (atividade com risco de lesionamento), a existência de dano (lesão à integridade física da trabalhadora) e o nexode causalidade entre o labor e o dano causado. 9. Inexistência de provas de que na admissão a autora apresentasse a patologia reconhecida no laudo médico além da prova oral corroborar a tese de assédio moral grave à trabalhadora. 10 . Indenizações por danos morais e materiais fixados em consonância com as circunstâncias do caso em concreto e princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Reforma parcial da sentença que se legítima. DELITOS AMBIENTAIS TRABALHISTAS. ART. 132 DO CP E ART. 19, § 2º, DA LEI 8213/91. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. Tendo em conta que o descumprimento de normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho constitui contravenção penal, em tese, na forma do art. 19, § 2º, da Lei 8213/91, como também a desconsideração de risco na atividade exigida do trabalhador é conduta que constitui, em tese, o crime do art. 132 do CP, cabível a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 7º da Lei 7347/85 e arts. 5º, II, e 40 do CPP (TRT-4 - ROT: 00206484020215040030, Data de Julgamento: 26/08/2024, 8ª Turma)**

Nessa orientação, o foco desloca-se da apuração da negligência empresarial para a constatação de que o adoecimento decorreu de um modelo organizacional intrinsecamente perigoso sob o ponto de vista psicossocial. Aqui, a suficiência probatória é reconfigurada: não se exige a demonstração de ato ilícito, mas apenas do nexode (ou concausa) entre a patologia e a atividade considerada de risco. O limiar probatório torna-se, portanto, mais objetivo, na medida em que a etiologia do dano é analisada em conexão com a natureza da atividade e não com a conduta subjetiva do empregador.

A posição divergente, por sua vez, resiste à ampliação do conceito de risco, afirmando que o art. 927, parágrafo único, deve ser reservado a atividades com risco físico, químico ou mecânico excepcionalmente elevado, nunca a riscos psicossociais ordinários do trabalho

moderno. Para essa corrente, a generalização da responsabilidade objetiva para doenças psíquicas comprometeria a previsibilidade normativa, esvaziaria o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, e ampliaria excessivamente o dever de indenizar sem critérios claros:

DIREITO DO TRABALHO. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. RESCISÃO INDIRETA .
 I. Caso em exame discute-se reclamação trabalhista em que a autora postulou o reconhecimento de doença ocupacional (síndrome de burnout e ansiedade generalizada), pleiteando indenização por danos morais, estabilidade acidentária, reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e pagamento das verbas correspondentes ao limbo previdenciário. A sentença acolheu parcialmente os pedidos, reconhecendo o nexo causal entre a moléstia e a atividade laboral, deferindo a estabilidade acidentária, com pagamento de salários e consectários, bem como a rescisão indireta e indenização por danos morais. II . Questão em discussão Em sede recursal, a reclamada questiona a existência de nexo causal e a conclusão pericial que embasou a condenação, bem como impugna a configuração de falta grave ensejadora da rescisão indireta. Sustenta a ausência de culpa patronal. III. Razões de decidir Restou comprovado nos autos, por meio de prova pericial e prova testemunhal idônea, que a reclamante foi acometida por transtornos psíquicos relacionados ao trabalho, especialmente a síndrome de burnout, desencadeada por sobrecarga de tarefas, cobranças excessivas e ambiente laboral hostil . A perícia oficial apontou nexo entre a moléstia e o labor, conclusão corroborada por diversos documentos médicos e pelo laudo previdenciário que atestou a incapacidade laborativa. A responsabilidade civil subjetiva do empregador restou caracterizada, ante a inobservância do dever de garantir ambiente de trabalho hígido. As testemunhas da reclamante confirmaram o ambiente hostil, enquanto as da ré revelaram desconhecimento direto das condições de trabalho da autora. Configurada a prática de ato ilícito patronal, impõe-se o reconhecimento da rescisão indireta e da estabilidade provisória, bem como da responsabilidade pelos danos morais decorrentes . IV. Dispositivo e tese Recurso da ré improvido, no particular. Tese: Caracterizada a responsabilidade subjetiva do empregador por doença ocupacional de origem psíquica (síndrome de burnout), quando comprovado o nexo causal com o ambiente de trabalho, mediante prova pericial e testemunhal, é devida a reparação moral, o reconhecimento da estabilidade acidentária e a rescisão indireta. Legislação e jurisprudência citadas: Constituição Federal, art . 7º, XXVIII; Código Civil, arts. 186, 187 e 927, parágrafo único; CLT, arts. 157 e 818; CPC, art. 373, I; Lei 8 .213/91, arts. 19, § 1º e 118; Convenção OIT nº 155; Portaria MTE nº 3.214/78. (TRT-23 - ROT: 00000603620245230108, Relator.: MARIA BEATRIZ THEODORO GOMES, Data de Julgamento: 18/08/2025, 2ª Turma - Gab . Des. Maria Beatriz Theodoro)

Sob esse prisma, o estresse, as metas e a pressão cotidiana são consideradas riscos “normais” ou inerentes ao trabalho contemporâneo, e a responsabilização depende, obrigatoriamente, da demonstração de culpa patronal, seja por metas abusivas, seja por assédio moral, seja pelo descumprimento de normas de saúde e segurança. Assim, o nexo causal perde

centralidade: sem a comprovação de conduta ilícita, não há responsabilidade civil mesmo que a perícia ateste concausa laboral.

Essa orientação, além de manter o modelo clássico, eleva o grau de exigência probatória: o laudo deve demonstrar não apenas o nexo, mas também que o ambiente de trabalho apresentava falha concreta na gestão do risco psicossocial.

Por fim, em nossa pesquisa, vislumbramos, ainda, uma terceira divergência, que permite observar vários pontos de abertura interpretativa, nas quais diferentes magistrados podem fazer leituras absolutamente distintas:

RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE/CONCAUSALIDADE. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL . COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. SÍNDROME DE BURNOUT. A cobrança de **metas é regular e está inserida no poder potestativo do empregador, mas deve ser feita de forma a respeitar a dignidade do trabalhador e a urbanidade no ambiente de trabalho, sem importar em abuso de direito**. Demonstrada a realização de cobranças de forma abusiva, com ameaças veladas de dispensa e resultando em ambiente de trabalho promovedor de doenças, **houve evidente exacerbação do poder diretivo e ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, configurando-se, assim, o assédio moral organizacional, hábil a justificar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais** . Ademais, restando demonstrado, igualmente, que as moléstias desenvolvidas pelo trabalhador, que resultaram na síndrome de Burnout, tiveram origem ocupacional, em função do **assédio moral organizacional devidamente comprovado**, deve ser reconhecida a estabilidade provisória decorrente daquele enquadramento. <p (TRT-12 - ROT: 00001691720235120003, Relator.: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT, 2ª Turma)

A decisão em exame revela diversos pontos de abertura interpretativa, verdadeiras zonas cinzentas, nas quais diferentes magistrados, a partir de suas experiências, valores, percepções e vieses cognitivos, poderiam chegar a conclusões diversas.

Em primeiro lugar, a definição do que constitui “cobrança abusiva de metas” depende de um juízo de intensidade e de razoabilidade inerentemente subjetivo. A fronteira entre uma cobrança firme, esperada em estruturas competitivas, e um comportamento organizacional lesivo não é objetiva. Trata-se de uma linha móvel, condicionada por parâmetros culturais, concepções individuais sobre o papel da empresa e tolerâncias distintas quanto à pressão laboral.

Também a expressão “ameaças veladas de dispensa” carrega significativo grau de indeterminação. O que para um juiz pode configurar ameaça implícita, para outro pode constituir mero aviso de consequências organizacionais naturais da atividade empresarial. O

adjetivo “velada” amplia ainda mais a dispersão interpretativa, pois remete a percepções subjetivas de linguagem, contexto e intenções comunicativas.

Além disso, a conclusão de que as práticas empresariais foram suficientes para “resultar em ambiente de trabalho promovedor de doenças” envolve um juízo causal complexo, no qual diferentes pessoas podem atribuir pesos diversos a fatores individuais, organizacionais e contextuais.

A construção de um nexos causal, especialmente em temas como burnout, intrinsecamente multifatoriais, depende de leituras distintas sobre normalidade da pressão laboral, vulnerabilidades pessoais e expectativa de resiliência.

Por fim, o enquadramento como “assédio moral organizacional” pressupõe uma interpretação holística do ambiente de trabalho, baseada na percepção de padrões reiterados de conduta.

Contudo, o que constitui “padrão”, “reiterado” ou “sistêmico” é, novamente, objeto de distintas interpretações possíveis, variando de acordo com a formação, o histórico profissional e o repertório empírico do julgador.

Assim, a decisão expõe uma série de espaços nos quais o julgamento depende não apenas do conjunto probatório apresentado, mas da forma como o magistrado compreende fenômenos organizacionais contemporâneos, pressões empresariais e limites subjetivos da dignidade no trabalho, abrindo caminho para interpretações divergentes, todas elas sustentadas por leituras igualmente plausíveis do mesmo conjunto fático.

O resultado é um sistema decisório disperso ou, no mínimo, potencialmente dispersor, no qual a consequência prática é a diminuição da previsibilidade judicial, pois casos semelhantes podem ter desfechos opostos não apenas porque os magistrados divergem sobre o que é “prova suficiente”, mas porque divergem sobre qual é o próprio modelo jurídico que rege o caso e sobre conceitos abertos, problema que o sistema trabalhista vivencia, conforme estudo realizado em decisão do TST, cujo conteúdo e conclusões já foram citados anteriormente.

Sem critérios claros sobre quando o risco psicossocial pode ser considerado inerente a ponto de atrair responsabilidade objetiva, ou quando a prova de culpa deve ser indispensável, o julgador permanece livre para escolher o regime aplicável caso a caso. Isso amplia a margem de imprevisibilidade e aprofunda o cenário de loteria decisória, especialmente na matéria de saúde mental, cuja própria etiologia já é naturalmente complexa.

Mais do que isso, a partir das comparações feitas, nota-se que a subjetividade se mostra decisiva: juízes mais inclinados à proteção do trabalhador tendem a presumir culpa ou mitigá-

la diante da concausalidade; juízes mais rigorosos, por sua vez, exigem demonstração cabal de etiologia ocupacional.

E essa fissura interpretativa ilustre bem o problema estrutural discutido neste capítulo: na ausência de standards probatórios minimamente claros, a definição do limiar de suficiência da prova passa a depender da convicção individual do julgador, abrindo espaço para resultados imprevisíveis e heterogêneos, no qual o mesmo conjunto probatório pode ser considerado bastante por um juiz e insuficiente por outro, o que demonstra que a divergência jurisprudencial não se explica por diferenças legítimas de fatos, mas por diferenças subjetivas na forma de valorar a prova.

Como consequência, a previsibilidade do sistema se fragiliza, e a dependência do “juiz sorteado” se intensifica, o que reforça a necessidade de explicitação de standards probatórios capazes de limitar a discricionariedade judicial e tornar o processo decisório mais transparente, racional e controlável.

Essa dispersão jurisprudencial não pode ser explicada apenas por diferenças legítimas de interpretação ou pela natural evolução do pensamento jurídico. Reflete, em grande medida, a influência de fatores extrajurídicos, como vieses cognitivos, preferências ideológicas, culturas institucionais regionais e até mesmo características pessoais dos julgadores.

Como observa Daniel Kahneman, a variabilidade decisória em sistemas complexos como o judicial pode ser compreendida através do conceito de “ruído”: variações aleatórias e indesejadas em julgamentos que deveriam ser idênticos (KAHNEMAN; SIBONY; SUNSTEIN, 2021).

No contexto das doenças mentais ocupacionais, o ruído é amplificado pela complexidade técnica do tema, pela ausência de critérios objetivos de valoração probatória e pela influência de narrativas sociais contraditórias.

E a ausência de critérios objetivos para a valoração probatória em casos de doenças mentais ocupacionais pode amplificar esses efeitos, uma vez que a subjetividade inerente ao diagnóstico e à determinação do nexos causal oferece amplo espaço para a influência de concepções prévias e vieses cognitivos.

Nesse cenário, a adoção de standards probatórios específicos e objetivos pode funcionar como um mecanismo de contenção desses vieses, forçando os julgadores a explicitar os critérios utilizados e a fundamentar suas decisões em bases mais sólidas.

O TST tem demonstrado crescente preocupação com a questão da uniformização jurisprudencial, implementando sistemática de reafirmação de jurisprudência para formar

precedentes qualificados e obrigatórios. Logo, nota-se que essa pesquisa se aproxima da prática que o TST vem estabelecendo, enquanto a literatura analisada sugere que o desenvolvimento de standards probatórios específicos para casos de doenças mentais ocupacionais deve basear-se em critérios claros de racionalidade e razoabilidade.

Os esforços de uniformização jurisprudencial empreendidos pelo TST, embora louváveis, mostram-se insuficientes para resolver o problema de forma abrangente. No entanto, a necessidade de standards probatórios específicos para casos de doenças mentais ocupacionais emerge, portanto, não apenas como uma questão técnica, mas como uma necessidade sistêmica para o aprimoramento da qualidade da prestação jurisdicional no Brasil.

Em um cenário de decisões contraditórias e imprevisíveis, empregadores não conseguem identificar claramente quais medidas preventivas devem adotar para evitar responsabilização, e trabalhadores não têm clareza sobre quais situações configuram efetivamente doença ocupacional. Essa incerteza estimula tanto o descumprimento da legislação quanto a judicialização excessiva.

A redução da dispersão jurisprudencial exige uma abordagem multifacetada, que inclui a adoção de standards probatórios claros, a formação continuada dos magistrados, o fortalecimento do sistema de precedentes e a promoção de uma cultura de fundamentação analítica. Essas medidas, discutidas nas seções seguintes, são essenciais para promover maior previsibilidade e coerência nas decisões sobre doenças mentais ocupacionais.

O sistema de precedentes representa uma das principais ferramentas para a redução da dispersão jurisprudencial e para a promoção da previsibilidade das decisões judiciais.

Isso porque, ao estabelecer entendimentos vinculantes ou persuasivos sobre questões jurídicas recorrentes, os precedentes contribuem para a uniformização da jurisprudência e para a segurança jurídica, valores essenciais em um Estado Democrático de Direito.

No Brasil, o sistema de precedentes foi significativamente fortalecido pelo Código de Processo Civil de 2015, que estabeleceu um rol de decisões com eficácia vinculante (art. 927) e criou mecanismos para sua formação, aplicação e superação. Esse sistema, aplicável ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT e do artigo 15 do CPC, representa uma evolução importante na busca por maior coerência e integridade do ordenamento jurídico.

No entanto, a aplicação do sistema de precedentes a questões probatórias, especialmente em casos complexos como os de doenças mentais ocupacionais, enfrenta desafios significativos. O primeiro deles refere-se à própria natureza das questões probatórias, frequentemente consideradas como "questões de fato" e, portanto, menos suscetíveis à

uniformização por precedentes que as "questões de direito".

Essa dicotomia entre fato e direito, contudo, revela-se artificial e problemática quando se trata de critérios de valoração probatória. Como observa Michele Taruffo, "a distinção entre questões de fato e questões de direito é relativa e contextual, não absoluta. Muitas questões tradicionalmente classificadas como 'de fato', como standards probatórios e critérios de valoração, possuem dimensão normativa e são passíveis de uniformização" (TARUFFO, 2016, p. 198).

No contexto das doenças mentais ocupacionais, diversos aspectos probatórios poderiam ser objeto de uniformização por precedentes, como critérios para caracterização do nexos causal, parâmetros para valoração de laudos periciais, diretrizes para distribuição do ônus da prova e standards de suficiência probatória para diferentes tipos de pretensão.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), como órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, desempenha papel central nessa uniformização. Através de súmulas, orientações jurisprudenciais, precedentes normativos e decisões em recursos repetitivos, o TST pode estabelecer diretrizes que promovam maior coerência e previsibilidade nas decisões sobre doenças mentais ocupacionais.

No contexto específico das doenças mentais ocupacionais, o fortalecimento do sistema de precedentes poderia contribuir significativamente para a redução da dispersão jurisprudencial e para a promoção da segurança jurídica. Precedentes bem fundamentados sobre critérios probatórios ofereceriam orientação clara para magistrados, advogados, peritos e partes, facilitando tanto a produção quanto a valoração das provas.

Esses precedentes não eliminariam a necessidade de análise individualizada de cada caso, considerando suas particularidades fáticas, mas estabeleceriam parâmetros gerais para essa análise, promovendo maior coerência e previsibilidade nas decisões. Afinal, mais uma vez apoiados na lição de Jordi Ferrer Beltrán, é importante lembrar que "a uniformização de critérios probatórios através de precedentes não engessa o sistema, mas o torna mais racional e controlável, beneficiando todas as partes envolvidas" (BELTRÁN, 2017, p. 278).

A discussão sobre subjetividade judicial, dispersão jurisprudencial e precedentes conduz a uma questão central: como equilibrar a necessária discricionariedade do juiz com a igualmente necessária previsibilidade das decisões? Esse equilíbrio é particularmente desafiador em casos de doenças mentais ocupacionais, onde a complexidade técnica e a incerteza inerente exigem flexibilidade, mas também critérios objetivos que promovam segurança jurídica.

A discricionariedade judicial, compreendida como espaço de liberdade decisória dentro dos limites do ordenamento jurídico, é elemento essencial da função jurisdicional. Permite ao juiz adaptar a aplicação do direito às particularidades do caso concreto, considerar circunstâncias não previstas expressamente pelo legislador e desenvolver soluções criativas para problemas complexos.

No contexto das doenças mentais ocupacionais, essa discricionariedade manifesta-se em diversos momentos: na determinação das provas a serem produzidas, na formulação de quesitos periciais, na valoração das diferentes evidências, na aplicação de regras sobre ônus probatório e na própria interpretação dos fatos à luz das normas aplicáveis.

A previsibilidade das decisões, por sua vez, é valor fundamental em um Estado Democrático de Direito. Permite que os cidadãos planejem suas ações com conhecimento das possíveis consequências jurídicas, promove a igualdade de tratamento de situações semelhantes e fortalece a legitimidade do sistema judicial. Como observa Neil MacCormick, "a previsibilidade é um aspecto da justiça formal, que exige tratamento igual de casos iguais e tratamento diferente de casos diferentes" (MACCORMICK, 2005, p. 143).

Isso porque, recordando Michele Taruffo, é fundamental sempre ter em vista que "a qualidade da justiça depende não apenas da correção formal das decisões, mas também de sua racionalidade substantiva, de sua coerência com o sistema jurídico como um todo e de sua capacidade de orientar condutas futuras" (TARUFFO, 2012, p. 298).

No contexto das doenças mentais ocupacionais, essa qualidade é essencial para conciliar a proteção efetiva dos trabalhadores com a segurança jurídica e a previsibilidade que o sistema jurídico deve proporcionar.

Munidos desse sentimento nos dirigimos ao último capítulo desse trabalho.

7. PROPOSTAS PARA UMA MAIOR SEGURANÇA JURÍDICA

Enfim, chegamos ao capítulo final desta dissertação, um momento de síntese e proposição.

Após termos percorrido a evolução histórica e conceitual das doenças mentais ocupacionais, analisado o complexo tratamento normativo e jurisprudencial, e dissecado os profundos desafios da instrução probatória, torna-se evidente que a insegurança jurídica é o principal obstáculo a ser superado.

Este capítulo, portanto, abandona o campo do diagnóstico para adentrar o da terapêutica, dedicando-se a construir propostas concretas para conferir maior objetividade, previsibilidade e racionalidade ao sistema.

Partindo da premissa de que a dificuldade instrutória é um reflexo da complexidade da vida e não pode ser resolvida com presunções simplistas, apresentaremos um conjunto de soluções que visam equilibrar a proteção ao trabalhador com o rigor técnico, culminando na formulação de standards probatórios, sugestões de aprimoramento processual e reflexões sobre o futuro normativo do tema.

A análise desenvolvida ao longo desta dissertação evidencia a urgente necessidade de critérios objetivos para a caracterização do nexo causal em doenças mentais ocupacionais. Essa necessidade deriva não apenas de considerações teóricas sobre racionalidade probatória, mas também de problemas práticos concretos observados na jurisprudência trabalhista brasileira.

A ausência de critérios claros e objetivos tem gerado consequências negativas para todas as partes envolvidas: (i) para os trabalhadores, resulta em insegurança sobre seus direitos e em tratamento desigual de situações semelhantes, comprometendo o acesso efetivo à justiça; (ii) para os empregadores, especialmente pequenas e médias empresas, gera imprevisibilidade quanto às responsabilidades e dificulta o planejamento de políticas preventivas adequadas. Para o sistema de justiça, compromete a legitimidade e a credibilidade das decisões, além de estimular a litigiosidade excessiva.

A dificuldade instrutória não é defeito da técnica, mas sinal da complexidade da vida, razão pela qual reduzir isso a uma presunção legal é legislar contra a realidade. A superação dessa dificuldade não reside na adoção de presunções automáticas ou na dispensa de prova técnica, mas no desenvolvimento de critérios probatórios adequados à complexidade do tema.

Nesse sentido, a justificativa para a adoção de standards probatórios específicos para doenças mentais ocupacionais baseia-se em quatro argumentos principais:

Primeiramente, a natureza multifatorial e a complexidade etiológica desses transtornos exigem uma abordagem probatória sofisticada, que supere tanto o reducionismo que atribui todo adoecimento ao trabalho quanto o que o atribui exclusivamente a fatores individuais. Como observa Sebastião Geraldo de Oliveira, "a multicausalidade característica das doenças mentais não autoriza nem a exigência de provas impossíveis nem a dispensa completa de comprovação" (OLIVEIRA, 2020, p. 198).

Em segundo lugar, a assimetria informacional entre empregador e empregado quanto a aspectos relevantes do ambiente de trabalho justifica a adoção de critérios que equilibrem as

possibilidades probatórias. O empregador geralmente possui acesso privilegiado a informações sobre condições de trabalho, políticas organizacionais, indicadores de adoecimento coletivo e outros elementos relevantes para a análise donexo causal. O trabalhador, por sua vez, frequentemente enfrenta dificuldades para produzir provas sobre aspectos organizacionais que ultrapassam sua esfera individual de conhecimento.

Em terceiro lugar, a dispersão jurisprudencial observada nesse campo, que exige a adoção de parâmetros que promovam maior uniformidade e previsibilidade nas decisões. Como adverte Michele Taruffo, "a ausência de critérios objetivos de suficiência probatória compromete não apenas a racionalidade das decisões individuais, mas também a coerência do sistema como um todo" (TARUFFO, 2012, p. 267).

Por fim, a própria psicologia cognitiva fornece elementos adicionais para justificar a adoção de standards probatórios específicos, na medida em que julgamentos envolvendo adoecimento mental também podem ser vulneráveis à incidência de heurísticas e vieses cognitivos, que operam como atalhos mentais automáticos diante da incerteza.

A heurística da representatividade, por exemplo, pode induzir magistrados a enquadrar trabalhadores em categorias estereotipadas ("perfil ansioso", "funcionário problemático"), obscurecendo as nuances do caso concreto, enquanto o viés de confirmação pode levá-los a valorizar seletivamente elementos que reforçam intuições formadas no início do processo, desconsiderando dados técnicos que as contradigam.

Esses fatores cognitivos, agravados pelo volume processual, pela pressão temporal e pela ausência de especialização técnica, tornam ainda mais necessária a existência de marcos probatórios claros que funcionem como dispositivos de contenção das distorções decisórias ao indicar um patamar racional de prova suficiente para que algo se entenda provado ou não.

A soma desses quatro elementos, complexidade, assimetria, dispersão jurisprudencial e vulnerabilidade a vieses cognitivos torna evidente que a construção de standards probatórios específicos não é um luxo teórico, mas uma exigência estrutural para assegurar racionalidade, legitimidade e previsibilidade às decisões judiciais em matéria de adoecimento mental ocupacional.

Antecipando-se, ainda, a possíveis críticas, ponderamos desde logo que adoção de standards probatórios específicos para doenças mentais ocupacionais não implicaria o abandono do princípio protetor do Direito do Trabalho, mas sua concretização por meio de critérios racionais e verificáveis.

Como sugere Jordi Ferrer Beltrán, "a proteção de direitos fundamentais não é

incompatível com a exigência de racionalidade probatória; pelo contrário, a efetiva proteção desses direitos depende da capacidade do sistema judicial de distinguir, com base em critérios objetivos, entre alegações fundadas e infundadas". (BELTRÁN, 2017, p. 167).

A adoção de critérios objetivos beneficiaria todas as partes envolvidas. Para os trabalhadores, proporcionaria maior segurança sobre seus direitos e tratamento mais igualitário de situações semelhantes. Para os empregadores, geraria maior previsibilidade quanto às responsabilidades e facilitaria o planejamento de políticas preventivas adequadas. Para o sistema de justiça, fortaleceria a legitimidade e a credibilidade das decisões, além de reduzir a litigiosidade excessiva.

7.1. Proposta de standards probatórios específicos para o contexto da saúde mental

Com a premissa estabelecida de que a segurança jurídica depende de critérios claros, esta seção se dedica a materializar essa ideia em uma ferramenta prática e metodológica. O objetivo é traduzir a complexidade da etiologia das doenças mentais em um conjunto de standards probatórios que possam guiar a instrução e a decisão judicial.

Em vez de uma abordagem única e inflexível, propomos um sistema multifacetado que se adapta às particularidades de cada situação: um standard para o Burnout, outro para a análise da concausalidade em transtornos multifatoriais, um terceiro para a comprovação de um ambiente laboral tóxico e, finalmente, um critério para aferir a incapacidade funcional.

Cada um desses standards é desenhado para oferecer um caminho racional que equilibra a proteção ao trabalhador com o rigor técnico, afastando-se tanto de presunções automáticas quanto de exigências probatórias impossíveis.

O *burnout*, definido pela OMS como "uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso", apresenta particularidades que justificam a adoção de um standard probatório específico. Sua própria definição o vincula ao contexto laboral, embora isso não signifique que fatores extralaborais não possam contribuir para sua manifestação ou agravamento.

O *standard* probatório proposto para a avaliação donexo causal em *burnout* estrutura-se em torno de cinco elementos principais: diagnóstico, exposição, correlação temporal, exclusão razoável de causas alternativas exclusivas e evidência epidemiológica. Para cada elemento, estabelecem-se critérios objetivos de suficiência probatória.

Quanto ao diagnóstico, considera-se suficientemente provada a existência de burnout

quando:

1. Há laudo médico ou psicológico que ateste a presença das três dimensões características da síndrome (exaustão emocional, despersonalização/cinismo e reduzida realização profissional/ineficácia), baseado em avaliação clínica estruturada e, preferencialmente, em instrumentos validados como o Maslach Burnout Inventory (MBI) ou equivalentes;
2. O histórico clínico documenta a evolução dos sintomas ao longo do tempo, demonstrando seu caráter crônico e progressivo, característico do burnout;
3. Foram razoavelmente excluídas outras condições médicas ou psiquiátricas que poderiam explicar completamente o quadro clínico apresentado.

A ausência de um desses elementos não impede automaticamente o reconhecimento do *burnout*, mas exige evidências compensatórias mais robustas nos demais elementos.

Quanto à exposição, considera-se suficientemente provada a exposição a fatores de risco psicossocial quando:

1. Há evidência objetiva de pelo menos dois dos seguintes fatores: carga de trabalho excessiva, baixo controle sobre o trabalho, suporte social insuficiente, desequilíbrio entre esforço e recompensa, conflitos de valores ou injustiça organizacional;
2. A intensidade e a duração da exposição são compatíveis com o desenvolvimento de burnout, segundo conhecimentos científicos estabelecidos (geralmente exposição prolongada, de pelo menos seis meses);
3. Há corroboração da exposição por múltiplas fontes de evidência (documentos, testemunhas, registros eletrônicos, avaliações de clima organizacional, etc.).

Novamente, a ausência de um desses elementos não impede automaticamente o reconhecimento da exposição relevante, mas exige evidências compensatórias mais robustas nos demais elementos.

Quanto à correlação temporal, considera-se suficientemente provada quando:

1. A exposição aos fatores de risco psicossocial precede o surgimento dos sintomas de burnout;
2. O intervalo entre o início da exposição significativa e o surgimento dos primeiros sintomas é compatível com o desenvolvimento típico do burnout (geralmente meses a anos, raramente dias ou semanas);

3. Há evidência de correlação entre variações na exposição (por exemplo, períodos de maior ou menor pressão no trabalho) e variações na intensidade dos sintomas.

Quanto à exclusão razoável de causas alternativas exclusivas, considera-se suficientemente provada quando:

1. Foram investigados fatores extralaborais potencialmente relevantes (problemas familiares graves, perdas significativas, doenças físicas debilitantes, etc.);
2. Os fatores extralaborais identificados, considerados isoladamente, não são suficientes para explicar o quadro clínico apresentado, segundo conhecimentos científicos estabelecidos;
3. Há evidência de que os sintomas estão predominantemente relacionados ao contexto de trabalho (por exemplo, melhora durante períodos de afastamento, manifestação específica em relação a situações laborais, etc.).

Quanto à evidência epidemiológica, considera-se um elemento complementar, que pode fortalecer ou enfraquecer a conclusão baseada nos demais elementos. A existência de estudos que demonstrem associação estatisticamente significativa entre condições de trabalho similares às do caso e desenvolvimento de burnout constitui evidência favorável aonexo causal. Inversamente, a ausência de tal associação em estudos metodologicamente robustos constitui evidência contrária, embora não determinante.

A aplicação integrada desses cinco elementos permite uma avaliação estruturada e transparente donexo causal em casos de burnout. O standard proposto não exige certeza absoluta em cada elemento, mas um conjunto coerente de evidências que, consideradas globalmente, estabeleçam com razoável grau de certeza a contribuição significativa do trabalho para o desenvolvimento da síndrome.

É importante destacar que esse standard não estabelece uma presunção automática de nexo causal pelo simples diagnóstico de burnout. Pelo contrário, exige uma análise individualizada e tecnicamente fundamentada de cada caso, considerando tanto as particularidades do trabalhador quanto as características específicas do ambiente de trabalho.

Diferentemente do *burnout*, que por definição está relacionado ao contexto de trabalho, outros transtornos mentais como depressão, ansiedade ou transtornos de adaptação não são intrinsecamente ocupacionais. No entanto, podem ser considerados relacionados ao trabalho quando há evidências suficientes de que fatores ocupacionais contribuíram significativamente para seu desenvolvimento ou agravamento.

O standard probatório proposto para a avaliação da concausalidade em transtornos

mentais estrutura-se em torno dos mesmos cinco elementos do standard anterior (diagnóstico, exposição, correlação temporal, exclusão razoável de causas alternativas exclusivas e evidência epidemiológica), mas com critérios adaptados à natureza concausal da relação.

Quanto ao diagnóstico, considera-se suficientemente provada a existência do transtorno mental quando:

1. Há laudo médico ou psicológico que ateste a presença de transtorno mental específico, baseado em critérios diagnósticos estabelecidos (CID ou DSM) e em avaliação clínica estruturada;
2. O histórico clínico documenta a evolução dos sintomas ao longo do tempo, permitindo identificar possíveis relações com eventos ou condições laborais;
3. Foram razoavelmente investigadas outras condições médicas que poderiam explicar os sintomas apresentados.

Quanto à exposição, considera-se suficientemente provada a exposição a fatores de risco psicossocial quando:

1. Há evidência objetiva de pelo menos um fator de risco psicossocial significativo no ambiente de trabalho, considerando as particularidades do transtorno em questão (por exemplo, eventos traumáticos para transtornos de estresse pós-traumático, conflitos interpessoais para transtornos de adaptação, etc.);
2. A intensidade e a duração da exposição são compatíveis com o desenvolvimento ou agravamento do transtorno específico, segundo conhecimentos científicos estabelecidos;
3. Há corroboração da exposição por múltiplas fontes de evidência.

Quanto à correlação temporal, considera-se suficientemente provada quando:

1. A exposição aos fatores de risco psicossocial precede o surgimento ou agravamento dos sintomas do transtorno;
2. O intervalo entre a exposição significativa e a alteração no quadro clínico é compatível com o desenvolvimento ou agravamento típico do transtorno específico;
3. Há evidência de correlação entre variações na exposição e variações na intensidade dos sintomas.

Quanto à exclusão razoável de causas alternativas exclusivas, considera-se suficientemente provada quando:

1. Foram investigados fatores extralaborais potencialmente relevantes para o transtorno específico;
2. Os fatores extralaborais identificados, embora possam contribuir para o quadro clínico, não são suficientes para explicá-lo completamente, segundo conhecimentos científicos estabelecidos;
3. Há evidência de que os fatores ocupacionais contribuíram de forma significativa (não meramente marginal) para o desenvolvimento ou agravamento do transtorno.

Este último ponto é importante no contexto da concausalidade. Afinal, não se exige que o trabalho seja a causa exclusiva ou mesmo principal do transtorno, mas que sua contribuição seja significativa, ou seja, que não se trate de uma contribuição meramente marginal ou irrelevante.

Quanto à evidência epidemiológica, aplica-se o mesmo critério do standard anterior, considerando-a um elemento complementar que pode fortalecer ou enfraquecer a conclusão baseada nos demais elementos.

A aplicação integrada desses cinco elementos permite uma avaliação estruturada e transparente da concausalidade em casos de transtornos mentais. O standard proposto reconhece a natureza multifatorial desses transtornos, mas também a possibilidade de determinar, com razoável grau de certeza, a contribuição significativa do trabalho para seu desenvolvimento ou agravamento.

É importante destacar que esse standard não estabelece uma presunção automática de concausalidade pelo simples diagnóstico de transtorno mental em um trabalhador. Pelo contrário, exige uma análise individualizada e tecnicamente fundamentada de cada caso, considerando tanto as particularidades do trabalhador e do transtorno específico quanto as características do ambiente de trabalho.

Quanto ao conceito de "ambiente de trabalho tóxico", termo que vem sido cada vez mais utilizado para descrever contextos laborais caracterizados por fatores psicossociais nocivos à saúde mental, a caracterização adequada desse ambiente é fundamental para a análise donexo causal em doenças mentais ocupacionais, pois estabelece o elemento "exposição" necessário para essa análise.

O standard probatório proposto para a avaliação do ambiente de trabalho tóxico estrutura-se em torno de quatro elementos principais: fatores organizacionais, práticas de gestão, cultura organizacional e impacto coletivo. Para cada elemento, estabelecem-se critérios objetivos de suficiência probatória.

Quanto aos fatores organizacionais, considera-se suficientemente provada a existência de fatores de risco quando:

1. Há evidência objetiva de pelo menos dois dos seguintes fatores: carga de trabalho excessiva, baixo controle sobre o trabalho, suporte social insuficiente, desequilíbrio entre esforço e recompensa, conflitos de valores ou injustiça organizacional;
2. A intensidade e a duração desses fatores ultrapassam o que seria considerado normal ou aceitável para o tipo de atividade, segundo parâmetros técnicos estabelecidos;
3. Há corroboração por múltiplas fontes de evidência, incluindo, quando possível, medições objetivas (por exemplo, registros de jornada, indicadores de produtividade, etc.).

Quanto às práticas de gestão, considera-se suficientemente provada a existência de práticas nocivas quando:

1. Há evidência objetiva de pelo menos uma das seguintes práticas: gestão por estresse, metas inatingíveis, monitoramento excessivo, feedback predominantemente negativo, competição interna exacerbada ou comunicação organizacional inadequada;
2. Essas práticas são sistemáticas e institucionalizadas, não se tratando de incidentes isolados ou de comportamentos individuais não representativos da política organizacional;
3. Há corroboração por múltiplas fontes de evidência, incluindo, quando possível, documentos internos que demonstrem a formalização dessas práticas.

Quanto à cultura organizacional, considera-se suficientemente provada a existência de cultura tóxica quando:

1. Há evidência objetiva de pelo menos um dos seguintes elementos: normalização do sofrimento, desvalorização de limites pessoais, estigmatização de vulnerabilidades, culpabilização individual por problemas estruturais ou hostilidade interpessoal tolerada;
2. Esses elementos são percebidos e relatados por múltiplos membros da organização, não se tratando de percepções isoladas ou idiossincráticas;
3. Há corroboração por evidências comportamentais observáveis, como padrões de

comunicação, rituais organizacionais, histórias compartilhadas ou símbolos institucionais.

Quanto ao impacto coletivo, considera-se suficientemente provado quando:

1. Há evidência objetiva de indicadores de adoecimento coletivo, como taxas elevadas de absenteísmo, rotatividade, afastamentos por transtornos mentais ou conflitos interpessoais;
2. Esses indicadores apresentam valores significativamente superiores à média do setor ou da região, ou mostram tendência de agravamento ao longo do tempo;
3. Há correlação temporal e espacial entre esses indicadores e os fatores organizacionais, práticas de gestão e elementos culturais identificados.

A aplicação integrada desses quatro elementos permite uma avaliação estruturada e transparente do ambiente de trabalho.

O standard proposto não exige a presença de todos os fatores de risco em cada elemento, mas um conjunto coerente de evidências que, consideradas globalmente, caracterizem um ambiente potencialmente nocivo à saúde mental.

É importante destacar que esse standard não estabelece uma presunção automática denexo causal entre ambiente tóxico e adoecimento individual. A caracterização do ambiente de trabalho tóxico estabelece apenas o elemento "exposição" necessário para a análise do nexocausal, que deve considerar também os demais elementos (diagnóstico, correlação temporal, exclusão razoável de causas alternativas exclusivas e evidência epidemiológica).

Além disso, o standard reconhece que nem todo ambiente de trabalho desafiador ou exigente pode ser considerado "tóxico". Fatores como pressão por resultados, necessidade de adaptação a mudanças ou exigência de alto desempenho são inerentes a muitas atividades profissionais e, por si só, não caracterizam toxicidade. O que caracteriza o ambiente tóxico é a presença sistemática e institucionalizada de fatores que ultrapassam o que seria considerado normal ou aceitável para o tipo de atividade, segundo parâmetros técnicos estabelecidos.

Noutro ponto, para a caracterização da incapacidade laboral por doença mental representa um desafio adicional para a avaliação probatória nesse campo. Diferentemente da incapacidade por doenças físicas, frequentemente verificável por exames objetivos, a incapacidade por transtornos mentais depende em grande medida da avaliação clínica dos sintomas e de seu impacto funcional.

O standard probatório proposto para a avaliação da incapacidade laboral por doença mental estrutura-se em torno de quatro elementos principais: gravidade dos sintomas, impacto

funcional, prognóstico e possibilidades de adaptação. Para cada elemento, estabelecem-se critérios objetivos de suficiência probatória.

Quanto à gravidade dos sintomas, considera-se suficientemente provada quando:

1. Há laudo médico ou psicológico que ateste a presença de sintomas de intensidade moderada a grave, baseado em avaliação clínica estruturada e, quando possível, em instrumentos validados de mensuração de sintomas;
2. O histórico clínico documenta a persistência dos sintomas ao longo do tempo, apesar de tratamento adequado;
3. Há corroboração por evidências objetivas, como registros de atendimentos de emergência, hospitalizações, uso contínuo de medicação psicotrópica ou participação em programas intensivos de tratamento.

Quanto ao impacto funcional, considera-se suficientemente provado quando:

1. Há evidência objetiva de comprometimento significativo em pelo menos duas das seguintes áreas: capacidade de concentração, memória, tomada de decisão, interação social, controle emocional ou energia/disposição;
2. Esse comprometimento é incompatível com as exigências específicas da função exercida pelo trabalhador, considerando suas particularidades;
3. Há corroboração por múltiplas fontes de evidência, incluindo, quando possível, avaliações de desempenho, registros de erros ou acidentes, ou observações de supervisores e colegas.

Quanto ao prognóstico, considera-se suficientemente provada a incapacidade de longo prazo quando:

1. Há laudo médico ou psicológico que ateste prognóstico reservado ou desfavorável, baseado em critérios técnicos estabelecidos para o transtorno específico;
2. O histórico clínico demonstra resposta insatisfatória a tratamentos adequados previamente tentados;
3. Há evidência de fatores prognósticos negativos, como comorbidades, cronicidade, recorrência ou características clínicas associadas a pior evolução.

Quanto às possibilidades de adaptação, considera-se suficientemente provada a impossibilidade de adaptação razoável quando:

1. Foram consideradas adaptações potenciais do ambiente ou das condições de trabalho que poderiam acomodar as limitações do trabalhador;

2. Essas adaptações mostram-se inviáveis técnica ou economicamente, ou insuficientes para permitir o desempenho adequado da função;
3. Há evidência de tentativas prévias de adaptação que não resultaram em melhora significativa da capacidade laboral.

A aplicação integrada desses quatro elementos permite uma avaliação estruturada e transparente da incapacidade laboral por doença mental. O standard proposto não exige certeza absoluta em cada elemento, mas um conjunto coerente de evidências que, consideradas globalmente, estabeleçam com razoável grau de certeza a incapacidade para o trabalho específico.

É importante destacar que esse standard não estabelece uma presunção automática de incapacidade pelo simples diagnóstico de transtorno mental. Pelo contrário, exige uma análise individualizada e tecnicamente fundamentada de cada caso, considerando tanto as particularidades do trabalhador e do transtorno específico quanto as características da função exercida e as possibilidades de adaptação.

Além disso, o standard reconhece diferentes graus e modalidades de incapacidade: temporária ou permanente, parcial ou total, específica para a função habitual ou geral para qualquer trabalho. A caracterização precisa do tipo de incapacidade é fundamental para a definição dos direitos previdenciários, trabalhistas e civis correspondentes.

A implementação efetiva dos standards probatórios propostos exige não apenas sua formulação teórica, mas também o aprimoramento dos procedimentos e práticas de instrução probatória em casos de doenças mentais ocupacionais. Esse aprimoramento envolve aspectos relacionados à produção, apresentação e valoração das provas, bem como à formação dos profissionais envolvidos.

Uma primeira sugestão refere-se ao desenvolvimento de protocolos específicos para a realização de perícias em casos de doenças mentais ocupacionais. Esses protocolos deveriam estabelecer diretrizes claras sobre aspectos como:

1. Qualificação necessária dos peritos (formação, experiência, conhecimentos específicos);
2. Metodologia de avaliação (entrevistas estruturadas, instrumentos validados, análise documental);
3. Escopo da investigação (não apenas sintomas, mas também condições de trabalho e fatores extralaborais);
4. Estrutura e conteúdo do laudo pericial (diagnóstico, nexos causal, incapacidade,

prognóstico);

5. Critérios para conclusões sobrenexo causal, considerando diferentes modalidades de causalidade (direta, concausal, desencadeante).
6. Corroboração do relato do Reclamante por outros elementos de prova, seja documental ou testemunhal.

Esses protocolos poderiam ser desenvolvidos por órgãos como o Conselho Federal de Medicina, o Conselho Federal de Psicologia e a Associação Nacional de Medicina do Trabalho, em colaboração com o Poder Judiciário, e adotados como referência nacional para perícias judiciais nesse campo.

Uma segunda sugestão refere-se ao aprimoramento da colheita de prova testemunhal sobre ambiente de trabalho. Depoimentos testemunhais são frequentemente utilizados para caracterizar condições de trabalho potencialmente nocivas à saúde mental, mas sua colheita nem sempre é conduzida de forma a maximizar seu valor probatório. Diretrizes específicas poderiam ser desenvolvidas para orientar a inquirição de testemunhas sobre aspectos como:

1. Fatores organizacionais (carga de trabalho, controle, suporte social, etc.);
2. Práticas de gestão (estabelecimento de metas, feedback, monitoramento, etc.);
3. Cultura organizacional (valores, normas implícitas, padrões de comunicação, etc.);
4. Indicadores de adoecimento coletivo (absenteísmo, rotatividade, conflitos, etc.).

Essas diretrizes poderiam incluir roteiros de perguntas específicas para diferentes tipos de testemunhas e orientações sobre como avaliar a credibilidade e a relevância dos depoimentos.

Uma terceira sugestão refere-se ao uso de evidências estatísticas e epidemiológicas como complemento probatório. Estudos que demonstram associações entre determinadas condições de trabalho e transtornos mentais específicos podem constituir evidência relevante para a análise do nexocausal em casos individuais. No entanto, a utilização adequada dessas evidências exige compreensão de conceitos estatísticos e epidemiológicos, bem como clareza sobre a distinção entre associação estatística e causalidade.

Uma outra sugestão refere-se à formação continuada dos profissionais envolvidos na produção e valoração de provas em casos de doenças mentais ocupacionais. Essa formação deveria abranger não apenas aspectos técnicos específicos (diagnóstico, nexocausal, incapacidade), mas também temas mais amplos como:

1. Vieses cognitivos e estratégias de mitigação;

2. Raciocínio probatório em condições de incerteza;
3. Diálogo interdisciplinar entre direito, medicina e psicologia;
4. Evolução científica e normativa no campo da saúde mental ocupacional.

Essa formação poderia ser promovida por escolas judiciais, conselhos profissionais e instituições acadêmicas, através de cursos, seminários, publicações e comunidades de prática.

A implementação dessas sugestões contribuiria significativamente para o aprimoramento da instrução probatória em casos de doenças mentais ocupacionais, promovendo maior qualidade técnica, objetividade e previsibilidade nas decisões judiciais. Esse aprimoramento beneficiaria todas as partes envolvidas, contribuindo para a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores e para a segurança jurídica das relações laborais.

Quanto à efetivação dessa racionalização probatória, propõe-se o desenvolvimento de precedentes probatórios, nos quais o TST respondesse a determinadas perguntas e indicasse, de forma vinculante e geral, o patamar probatório suficiente e as balizas probatórias necessárias para doenças mentais relacionadas ao trabalho, que abordem aspectos substantivos da avaliação probatória. Esses precedentes poderiam consolidar entendimentos sobre questões como:

1. Critérios para caracterização do nexo causal em diferentes transtornos mentais;
2. Relevância da concausalidade e critérios para sua caracterização;
3. Distribuição do ônus da prova em casos de doenças mentais ocupacionais;
4. Valoração de diferentes tipos de prova (pericial, testemunhal, documental, epidemiológica);
5. Critérios para caracterização da incapacidade laboral por doença mental.

O desenvolvimento de tais precedentes deveria, antes, porém, basear-se em ampla pesquisa jurisprudencial, consulta a especialistas e debate público, garantindo tanto sua fundamentação técnica quanto sua legitimidade democrática, nos termos do art. 927 do CPC.

Como adverte Michele Taruffo, "a previsibilidade das decisões não significa sua mecanização, mas a existência de critérios racionais e verificáveis que orientem o raciocínio judicial" (TARUFFO, 2012, p. 298). Esses critérios devem ser suficientemente flexíveis para acomodar a diversidade de situações concretas, mas também suficientemente objetivos para evitar arbitrariedades e inconsistências injustificáveis.

O tratamento jurídico das doenças mentais ocupacionais encontra-se em processo de reconstrução conceitual. O desafio contemporâneo consiste em conciliar a função protetiva do Direito do Trabalho com a necessidade de decisões baseadas em critérios técnicos, evitando

tanto o reducionismo que individualiza o adoecimento quanto o automatismo que o presume a partir de narrativas simplificadoras.

A mudança de paradigma exige deslocar o debate da lógica da culpa individual para uma lógica de política pública, na qual atores institucionais, Judiciário, Ministério Público do Trabalho, Administração Pública e sociedade civil, compartilham responsabilidade na prevenção do sofrimento psíquico laboral.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, desempenha papel crucial nesse cenário, pois opera na fronteira entre experiências subjetivas de sofrimento e a necessidade objetiva de controle técnico da prova.

O desafio é imenso e complexo: proteger trabalhadores vulneráveis sem abrir mão da consistência argumentativa; reconhecer a complexidade das doenças psicossociais sem sucumbir a presunções que distorçam a verdade possível; e equilibrar forças sociais historicamente assimétricas sem perder de vista o compromisso institucional com a racionalidade, a justificabilidade e a integridade das decisões.

Nesse sentido, a adoção de standards probatórios mais claros, transparentes e adequados à natureza multifatorial das doenças mentais ocupacionais constitui o principal caminho de avanço. Esses standards não pretendem engessar a atividade jurisdicional, mas qualificá-la; não substituem a sensibilidade judicial, mas oferecem limites cognitivos e metodológicos que a aprimoram.

Em nossa leitura, e em última análise, representam um mecanismo de reforço à segurança jurídica, à igualdade de tratamento entre casos semelhantes e à confiança no processo judicial como instrumento racional de solução de conflitos.

Trata-se, portanto, de um desafio que é simultaneamente técnico e institucional, científico e jurídico, cognitivo e normativo. E é justamente na intersecção desses planos que se situa a contribuição desta dissertação: oferecer bases teóricas, metodológicas e argumentativas para um modelo de decisão mais prudente, mais consciente de suas limitações cognitivas e mais comprometido com standards probatórios capazes de transformar a busca pela verdade em um percurso tanto mais justo quanto mais racionalmente fundado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo central investigar a problemática da ausência de standards probatórios específicos para casos de doenças mentais ocupacionais no processo trabalhista brasileiro e propor critérios objetivos que possam reduzir a subjetividade e os vieses cognitivos na valoração da prova. Ao final desta investigação, é possível apresentar conclusões significativas que contribuem tanto para o debate acadêmico quanto para a prática jurídica.

A primeira conclusão fundamental é que a dispersão jurisprudencial em casos de doenças mentais ocupacionais constitui um problema concreto.

A análise da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho demonstrou que casos factualmente semelhantes recebem tratamentos jurídicos substancialmente diferentes. Esta dispersão não pode ser explicada apenas por diferenças legítimas de interpretação, mas reflete a influência de fatores extrajurídicos, incluindo vieses cognitivos, preferências ideológicas e culturas institucionais regionais.

A segunda conclusão relevante refere-se à inadequação dos métodos tradicionais de valoração probatória para lidar com a complexidade das doenças mentais ocupacionais. A natureza "invisível" desses transtornos, sua multicausalidade característica e a dificuldade de objetivação dos sintomas exigem uma abordagem probatória mais sofisticada e nuançada. Os critérios tradicionais de valoração da prova, desenvolvidos para situações mais simples e objetivas, mostram-se insuficientes para captar adequadamente a complexidade do nexo causal entre trabalho e adoecimento mental.

A terceira conclusão diz respeito à influência significativa dos vieses cognitivos na formação do convencimento judicial sobre doenças mentais ocupacionais. A pesquisa tratou diversos vieses que afetam sistematicamente a análise probatória nesse campo, incluindo o viés de confirmação, o viés de disponibilidade, o viés de ancoragem e vieses relacionados a estereótipos, o que pode ser agravado em casos de saúde mental, ante a sensibilização dos atores e das questões.

A quarta conclusão refere-se à viabilidade e necessidade de desenvolvimento de standards probatórios específicos para diferentes situações envolvendo doenças mentais ocupacionais. Nesse ponto, a pesquisa demonstrou que é possível e desejável estabelecer critérios diferenciados para a avaliação do nexo causal em burnout, para a análise da concausalidade em transtornos mentais, para a caracterização de ambientes de trabalho nocivos à saúde mental e para a determinação da incapacidade laboral por doença mental.

Esses standards não eliminam a necessidade de análise individualizada de cada caso, mas oferecem parâmetros objetivos e verificáveis para orientar essa análise.

A quinta conclusão importante é que a solução para os problemas identificados não reside em uma única medida, mas em uma abordagem multifacetada que combine diferentes instrumentos e estratégias. A adoção de standards probatórios específicos deve ser acompanhada por melhorias na instrução probatória, fortalecimento do sistema de precedentes, formação continuada dos magistrados e desenvolvimento de uma cultura de fundamentação analítica mais rigorosa.

A sexta conclusão refere-se ao equilíbrio necessário entre proteção dos direitos dos trabalhadores e segurança jurídica. A pesquisa demonstrou que esse equilíbrio não é um jogo de soma zero, onde mais proteção necessariamente significa menos segurança jurídica. Pelo contrário, critérios probatórios claros e objetivos podem fortalecer tanto a proteção efetiva dos trabalhadores legitimamente adoecidos quanto a segurança jurídica de empregadores que adotam práticas adequadas de gestão da saúde mental no trabalho.

A sétima conclusão diz respeito à importância da abordagem interdisciplinar para a compreensão adequada dos problemas probatórios em doenças mentais ocupacionais. A pesquisa demonstrou que a incorporação de conhecimentos da psicologia cognitiva, da medicina do trabalho e de outras disciplinas enriquece significativamente a análise jurídica e oferece perspectivas mais completas e nuançadas sobre os desafios enfrentados.

Por fim, a oitava conclusão refere-se ao potencial de impacto prático das propostas desenvolvidas. Os standards probatórios e demais instrumentos propostos não são meras abstrações teóricas, mas ferramentas práticas que podem ser implementadas no sistema judicial atual, contribuindo para decisões mais racionais, previsíveis e tecnicamente fundamentadas.

Em síntese, esta pesquisa demonstra que é possível e necessário desenvolver critérios mais objetivos e racionais para a valoração probatória em casos de doenças mentais ocupacionais, contribuindo para um sistema de justiça trabalhista mais efetivo, previsível e equilibrado.

A complexidade das questões envolvidas e a importância social do tema justificam o investimento continuado em pesquisas que possam contribuir para um sistema de justiça trabalhista mais efetivo, previsível e equilibrado. Afinal, o desenvolvimento de standards probatórios adequados para doenças mentais ocupacionais não é apenas uma questão técnica, mas uma necessidade social que exige esforços coordenados de pesquisadores, profissionais e formuladores de políticas públicas.

A compreensão das limitações cognitivas humanas, aliada a estruturas normativas mais claras, pode reduzir significativamente a influência de atalhos mentais e julgamentos intuitivos na valoração da prova, fortalecendo a confiança pública no sistema de justiça. O desenvolvimento de standards probatórios funciona, assim, como mecanismo de autocontenção cognitiva e de reforço à racionalidade decisória.

Espera-se que esta pesquisa possa contribuir para futuras investigações e para o aprimoramento da prática jurisdicional, oferecendo não um modelo fechado, mas uma base teórica sólida para o desenvolvimento de um processo trabalhista que concilie proteção, racionalidade e segurança jurídica, especialmente em um domínio tão sensível, multifacetado e essencial quanto a saúde mental no trabalho.

REFERÊNCIAS

1. Livros

ACEMOGLU, Daron; ROBINSON, James A. Por que as nações fracassam: as origens do poder, da prosperidade e da pobreza. 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2012.

ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALMEIDA, Renato Rúa de. Direito do trabalho: questões atuais. São Paulo: LTr, 2021.

ASSIS, Machado de. Dom Casmurro. 3. ed. São Paulo: Editora Pincipis, 2019.

BELTRÁN, Jordi Ferrer. La valoración racional de la prueba. Madrid: Marcial Pons, 2007.

BELTRÁN, Jordi Ferrer. Prova e verdade no Direito. Tradução de Vitor de Paula Ramos. Prefácio de Michele Taruffo. 2. ed. revista e atualizada. Salvador: JusPodivm, 2024.

CAMBI, Eduardo. Direito Constitucional à Prova no Processo Civil. São Paulo: RT, 2001.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. Nexo causal em doenças ocupacionais: aspectos probatórios e epidemiológicos. São Paulo: LTr, 2019.

CRUZ E TUCCI, José Rogério. Precedente judicial como fonte do direito. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

DAMÁSIO, António. A Estranha Ordem das Coisas: as origens biológicas dos sentimentos e da cultura. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

DE LUCCA, Rodrigo Ramina. Disponibilidade processual, a liberdade das partes no processo. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DINAMARCO, Cândido Rangel. A Instrumentalidade do Processo. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

DWORKIN, Ronald. Law's Empire. Cambridge: Harvard University Press, 1986.

EAGLEMAN, David. Incógnito: a vida secreta do cérebro. São Paulo: Rocco, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

HAACK, Susan. Evidence Matters: Science, Proof, and Truth in the Law. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.

HESSEN, Johannes. Teoria do Conhecimento. Tradução de João Vergílio Gallerani Cuter. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

JORGE NETO, Nagibe de Melo. Uma teoria da decisão judicial: Fundamentação, Legitimidade e Justiça 2ª Ed. Revista e Atualizada. São Paulo, 2019.

KAHNEMAN, Daniel. Rápido e Devagar: duas formas de pensar. Tradução de Cássio de Arantes Leite. São Paulo: Objetiva, 2012.

KAHNEMAN, Daniel; SIBONY, Olivier; SUNSTEIN, Cass R. Noise: A Flaw in Human Judgment. New York: Little, Brown Spark, 2021.

KNIJNIK, Danilo. A prova nos juízos cível, penal e tributário. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MACCORMICK, Neil. Rhetoric and the Rule of Law: A Theory of Legal Reasoning. Oxford: Oxford University Press, 2005.

MACHADO SEGUNDO, Hugo de Brito. O Direito e sua Ciência: uma introdução à epistemologia jurídica. São Paulo: Malheiros Editores, 2016.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. Prova e convicção. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. O novo processo civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MARTINS, Rui Cunha. O Ponto Cego do Direito: The Brazilian Lessons. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 10. ed. São Paulo: LTr, 2020.

SANTOS, Moacyr Amaral. Prova Judiciária no Cível e no Comercial. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1983.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do trabalho aplicado. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

TARUFFO, Michele. La prova dei fatti giuridici. Milano: Dott. A. Giuffrè, 1992.

TARUFFO, Michele. A prova. Tradução de João Gabriel Couto. São Paulo: Marcial Pons, 2014.

TARUFFO, Michele. A prova dos fatos jurídicos: noções gerais. Tradução de João Gabriel Couto. Salvador: JusPodivm, 2016.

TIMM, Luciano Benetti (org.). Direito e Economia no Brasil: Estudos sobre a Análise Econômica do Direito. 6. ed. São Paulo: Editora Foco, 2025.

VIANA, Márcio Túlio; NUNES, Raquel Portugal. O Segundo Processo. São Paulo: Editora LTr, 2019.

WOJCIECHOWSKI, Paola Bianchi; MORAIS DA ROSA, Alexandre. Vieses da justiça: como as heurísticas e vieses operam nas decisões penais e a atuação contraintuitiva. 2. ed. Florianópolis: Ematis, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. World Mental Health Report 2024: Transforming Mental Health for All. Geneva: WHO, 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Boletim de Saúde Mental e Trabalho – 2025. Brasília: MPS, 2025.

3. Artigos de periódicos, dissertações, teses e trabalhos acadêmicos

ARENHART, Sérgio Cruz. Ônus da prova e sua modificação no processo civil brasileiro. Revista Jurídica, Porto Alegre, v. 53, n. 337, p. 11-34, nov. 2005.

BARBOSA MOREIRA, José Carlos. O Juiz e a Prova. Revista de Processo, n. 35, 1984.

BONOLO, Daniel; NUNES, Dierle. Colegialidade e decisões judiciais: vieses cognitivos em órgãos colegiados. *Revista de Processo*, v. 43, n. 281, p. 123-145, 2018.

CRUZ E TUCCI, José Rogério. O regime do precedente judicial no novo CPC. *Revista do Advogado*, v. 35, n. 126, p. 143-151, 2015.

FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho. Influências extrajurídicas sobre a decisão judicial: determinação, previsibilidade e objetividade do direito brasileiro.

KNIJNIK, Danilo. A prova nos juízos cível, penal e tributário. *Revista de Processo*, n. 16, outubro-dezembro de 1979.

LISBOA, Bruna Ammon. Vieses cognitivos e ruídos nos processos judiciais: uma abordagem interdisciplinar. 2023. Dissertação (Mestrado...) Brasília, 2023.

MACEDO, Ronaldo Porto. Prova dos atos jurídicos. *Revista de Processo*, n. 16, 1979.

MARDEN, Carlos; WYKROTA, Leonardo Martins. Neurodireito: o início, o meio e o fim. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 8, n. 2, 2018.

MARTINS, Rui Cunha. Estado de Direito, Evidência e Processo. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito PUCRS*, v. 2, n. 1, 2010.

MICHELI, Gian Antonio; TARUFFO, Michele. A prova. *Revista de Processo*, v. 4, n. 16, 1979.

MIRANDA, Flávio Ribeiro; VAZ, Samir Lótfi; SILVA, Athos Carlos; FERNANDES, Bruno Henrique R. Vieses e suas influências em decisões sobre disputas trabalhistas. *Direito e Desenvolvimento*, v. 15, n. 1, p. 544-561, 2024.

PEIXOTO, Ravi. Os standards probatórios e a busca de maior objetividade na decisão sobre os fatos. *Revista Eletrônica de Direito Processual*, v. 19, n. 3, p. 263-293, 2018.

PEIXOTO, Ravi de Medeiros. Standards probatórios no direito processual brasileiro. 2020. Tese (Doutorado). UERJ, 2020.

PONZONI, Christian. Standards de prova no Processo Civil brasileiro. 2020. Dissertação (Mestrado) PUCRS, 2020.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; MACHADO, André Luiz Sienkiewicz. Câncer e estigma: análise da racionalidade discursiva de decisão do Tribunal Superior do Trabalho pela teoria da argumentação de Robert Alexy. Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 15, N.04., 2022, p. 2030-2064.

STRECK, Lenio Luiz; FONSECA COSTA, Eduardo José da. Da genealogia dos mecanismos vinculantes brasileiros: equívocos na comparação com os precedentes do common law. Revista Direito em Debate, v. 28, n. 52, p. 3-19, 2019.

VILAR FILHO, José Eduardo de Melo; BRUNETTA, Cíntia Menezes; AGUIAR, Carlos Eduardo Ferreira. Revista de Teorias da Justiça, da decisão e da argumentação jurídica, v. 9, n. 2, p. 1–18, 2023.

4. Materiais online, notícias, relatórios, artigos eletrônicos

AZERÊDO, Nielson Noberto de. Standards probatórios e o controle intersubjetivo da decisão judicial. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/339439/standards-probatorios-e-o-controle-intersubjetivo-da-decisao-judicial>. Acesso em:10/11/2024.

BALBINOTTO NETO, Giacomo. “As Contribuições de Daron Acemoglu, Simon Johnson e James A. Robinson e o Prêmio Nobel de Economia 2024”. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/fce/wp-content/uploads/2024/10/ACEMOGLU-NOBEL-PRIZE-v1.pdf>

CONJUR. TST reafirma jurisprudência em novos temas e cria mais IRRs. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-mar-24/tst-reafirma-jurisprudencia-em-novos-temas-e-cria>

[mais-irrs/](#). Acesso em 24/03/2025.

MARDEN, Carlos; WYKROTA, Leonardo Martins. Neurodireito: o início, o fim e o meio. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/5307>. Acesso em 05/09/2025.

ROCHA, Lara Bonemer Azevedo da; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira Ribeiro. Previsibilidade das decisões judiciais como fator de desenvolvimento. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/345988670_Previsibilidade_das_decisoes_judiciais_como_fator_de_desenvolvimento. Acesso em 07/06/2025.

GAVIÃO, Esdras Neemias Freitas; GOMES, Magno Federici. Acesso à justiça: a consequência da decisão ativista. 2024. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/85252>. Acesso em 07/09/2025.

MARTINS, Ricardo Marcondes. Teoria dos princípios e função jurisdicional. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rinc/a/F66fxBT8QWWWhKVQ7QyVm9Gn/?lang=pt>. Acesso em 02/05/2025.

TST – Recurso de Revista 1000206-29.2017.5.02.0031. Agravo de instrumento em recurso de revista. Relatora: Maria Helena Mallmann. 2ª Turma. Julgamento: 31 mai. 2023. Publicação: DEJT 02 jun. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 10/11/2025.

TST – Recurso de Revista. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 15/11/2025.

TRT-4 – ROT 00206484020215040030. Data de julgamento: 26 ago. 2024. 8ª Turma. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/>. Acesso em: 01/12/2025.

TRT-23 – ROT 00000603620245230108. Relatora: Maria Beatriz Theodoro Gomes. 2ª Turma. Gabinete: Des. Maria Beatriz Theodoro. Data de julgamento: 18 ago. 2025. Disponível em: <https://www.trt23.jus.br/>. Acesso em: 08/12/2025.

TRT-12 – ROT 00001691720235120003. Relatora: Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert. 2ª Turma. Julgamento: não especificado. Disponível em: <https://www.trt12.jus.br/>. Acesso em: 08/11/2025.