

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM  
DIREITO

INGRID GOMES DA SILVA

ORIENTADOR: PROFESSOR OTÁVIO AUGUSTO CUSTÓDIO DE LIMA

DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS E O AMBIENTE DE TRABALHO: UMA  
INVESTIGAÇÃO SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DA DOENÇA DO TRABALHO E AS  
SUAS CONSEQUÊNCIAS

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo abordar o tema doenças psicossomáticas que se desenvolvem no ambiente de trabalho. Com este estudo podemos perceber que a forma com que é desenvolvido um respectivo trabalho, as maneiras de lidar com o cotidiano, a tratativa que sofrem os empregados, as condições inadequadas no ambiente de trabalho, são fatores que acarretam diversas doenças que são desencadeadas dia após dia.

**Palavras-chave:** doenças, psicossomática, ambiente de trabalho.

**Abstract:** This article aims to address the topic of psychosomatic illnesses that develop in the workplace. With this study, we can see that the way a respective work is developed, the ways of dealing with daily life, the treatment that employees undergo, the inadequate conditions in the work environment, are factors that lead to various diseases that are triggered every day after day.

**Keywords:** illnesses, psychosomatics, work environment.

## Sumário

1.Introdução.....	3
2.1 - Fatores que contribuem para o surgimento de doenças psicossomáticas relacionadas ao trabalho:.....	5
2.2 - Responsabilização do empregador - caracterização e consequências .....	9
2.3 - Ambiente de trabalho seguro - dever e obrigação do empregador .....	11
3 – Considerações finais.....	12
Referências bibliográficas .....	15

## **1.Introdução**

O direito do trabalho neste momento em que vivemos é algo muito diferente do que víamos há anos atrás. Sabe-se que o trabalho está presente desde as épocas bem antigas, onde era o sustento de muitas famílias durante a Idade Média, por exemplo. Com o passar dos anos, o trabalho e sua mão de obra foram se aprimorando e em meio a tantos avanços tecnológicos, conforme a sociedade foi se adaptando, junto com essas mudanças apareceram também doenças por conta de trabalhos cansativos e por vezes ocasionando situações constrangedoras para com o empregado. Mas devido a esses avanços, podemos analisar que afeta uma grande parte de trabalhadores, pois na medida em que tecnologias avançam, avança também a dificuldade de executar simples tarefas do dia a dia e já não é mais possível controlar as emoções. Com isso, temos problemas em relação à qualidade de vida, bem como acarretando doenças físicas e mentais, tais como: ansiedade, síndrome do pânico e até mesmo depressão.

Portanto, o presente artigo visa o estudo de caso em relação à somatização de doenças psicológicas que podem e são desenvolvidas no ambiente de trabalho. Como exemplo têm-se as empresas de teleatendimento, que são umas das que mais têm esse tipo de doença que são desenvolvidas em seu local de trabalho, uma exposição que acaba sendo vexatória para aquele funcionário ou simples brincadeiras que são feitas, tudo isso ao longo do tempo podemos perceber que vão aparecendo as doenças somáticas, onde pode ser constatado o adoecimento de funcionários de grandes empresas, não só as de teleatendimento.

Tenho como objetivo além de refletir acerca dos sintomas que são psicossomáticos, quais suas causas e reações físicas, mas também compreender a que ponto chega a exposição de um funcionário dentro de uma empresa, quais os tipos de pressão psicológica que um determinado funcionário é exposto no ambiente de trabalho.

E para isso, com esta pesquisa, pode-se identificar e saber como tratar esse problema tão comum nos dias de hoje.

O direito do trabalho como sabemos passou por grandes mudanças, tendo em vista que tudo teve início há muitos e muitos anos. As primeiras relações de emprego surgiram quando o trabalho era visto como um meio em que os homens encontraram de ganhar o seu sustento, o homem buscava satisfazer suas necessidades, saciar a fome dar sustento a sua família, com a época da escravidão, era uma forma de trabalho, mas não havia o que se falar em direito do trabalho. O mesmo nasce e se desenvolve com a evolução da sociedade, o seu auge vem com a implementação do capitalismo e advindo a ele começa a ser implantado os primeiros direitos

trabalhistas. Tivemos também como grande marco na história a ocorrência da Revolução Francesa e a Revolução Industrial.

No Brasil, o direito do trabalho deu sua origem a partir da pré-história, e a partir da proclamação da república e o constitucionalismo social, que os direitos trabalhistas começaram a receber mais atenção. Mesmo com a industrialização naquela época, o direito do trabalho não era assim tão reconhecido, havia muita exploração e as condições de trabalho eram precárias, sem contar que não havia jornada de trabalho pré-estabelecida. Em nossa legislação, em 1934, na então atual Constituição foram instituídos alguns direitos trabalhistas, em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, em 1930 Getúlio Vargas tornou-se presidente e criou o Ministério do Trabalho. A Constituição de 1934 elencou em seus artigos 120 e 121 normas como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical (assegurando maior liberdade e autonomia), indenização por despedida sem justa causa, criação efetiva da Justiça do Trabalho. E então em 1 de maio de 1943, através do Decreto-lei nº 5.452/43 surge a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Vimos com uma breve e rápida fundamentação apenas uma parte de como surgiu o direito do trabalho no Brasil, de como era e de como está nos dias de hoje, o presente trabalho não só tem o intuito de mostrar essa evolução histórica que é fundamental, mas também, mostrar o que os grandes avanços impactam nos dias de hoje. O trabalho é inerente ao homem, tanto que desde a Antiguidade o homem primitivo busca de forma incessante meios de satisfazer suas necessidades, como, por exemplo, saciar sua fome, abrigar-se e defender-se, através de uma forma de trabalho.

Assim, pode-se destacar que o trabalho é tão antigo quando o homem e este utilizava-se de suas mãos como instrumento da luta pela sobrevivência. A mão de obra escrava, caracterizada pela submissão dos escravos aos seus senhores, era uma forma de trabalho, no entanto, não havia remuneração nem tampouco uma jornada de trabalho pré-definida. A relação do escravo com seu senhor/proprietário era como uma mercadoria e seu dono, não havendo como se falar em direito do trabalho.

Com o crescimento das cidades, expansão do comércio e a crescente utilização das máquinas a vapor, de tear e de tecer, inicia-se a industrialização, gerando uma expansão das empresas e das formas de produção cada vez mais rápidas, de forma a gerar os mais altos índices de produção. Mesmo com a industrialização, os direitos dos trabalhadores não eram regulamentados, pois, o Estado interferia de forma mínima ou quase não interferia na economia.

No entanto, se faz importante destacar que apesar de inúmeros avanços, na sociedade atual ainda existem pessoas trabalhando em condições precárias, senão dizer análoga a de escravos, sem nenhum respeito à dignidade humana.

Para que possamos evoluir e mudar esta realidade, se faz necessário um maior amadurecimento dos empregadores, principalmente no sentido de valorizar o ser humano e o trabalho de formas dignas, sendo possível, quem sabe, a criação de meios que visem a promover o desenvolvimento econômico, sem, contudo, sacrificar excessivamente o trabalhador. (DA SILVA, Padilha Rubiana, 2019).

Destaca-se ainda, que o artigo foi desenvolvido, utilizando-se o método dialético, caracterizado em três momentos distintos, onde a tese (ambiente de trabalho seguro) e que constitui uma pretensão de verdade, se contrapõe a antítese (os empregados adquirem doenças laborativas, decorrentes do trabalho desenvolvido na empresa) e que vai negar a tese apresentada, a partir deste confronto entre a tese a antítese o artigo busca extrair uma síntese.

## **2.1 - Fatores que contribuem para o surgimento de doenças psicossomáticas relacionadas ao trabalho:**

Para que possamos melhor compreender a respeito desse tema, é necessário expor os fatores que causam o surgimento destas patologias, vejamos:

O desencadeamento das doenças psicossomáticas está relacionado diretamente com as nossas emoções, os nossos sentimentos e o nosso modo de pensar. Estes fazem com que seja desenvolvido um certo desequilíbrio mental, que por sua vez afeta as funções orgânicas do nosso corpo.

Existem outros fatores que podem desencadear essas doenças, não sendo somente o ambiente de trabalho, mas fatores que podem contribuir para o agravamento de determinadas situações.

O indivíduo que traz consigo uma herança familiar e tem uma certa tendência a ter pensamentos negativos, é aquela pessoa que não consegue ver a vida de uma maneira positiva, que está sempre pensando em problemas e para eles não buscam uma solução, conseqüentemente também demonstra ter distúrbios em sua personalidade e mudanças de humor repentinas.

Como observamos, podemos concluir que além de pensamentos negativos e por trás da personalidade que este indivíduo desenvolve, é possível afirmar que não há um devido controle

sobre as emoções. E é aí que surgem as doenças psicossomáticas. (SANTA MÔNICA, hospital, 2019).

Conforme estudo realizado “psicossomática” é o ramo da medicina que estuda a relação entre o corpo e a mente. Já a somatização é um transtorno em que uma pessoa apresenta múltiplas queixas físicas localizadas em diversos órgãos do corpo, como dor, diarreia, tremores e falta de ar.

Para a Neurologia a doença psicossomática também conhecida como somatização ou transtorno somatoforme, essas doenças são desordens emocionais ou psiquiátricas que afetam também o funcionamento dos órgãos do corpo. Não afeta apenas o corpo, ela tem origem na alma e no psicológico, causando doenças físicas e sintomas. Doença psicossomática é a apresentação do sintoma e a somatização são episódios, exemplo: episódios de cefaleia. Geralmente percebe-se a doença física e depois de investigar com um médico pode-se avaliar se a causa é algum fator psicológico.

Essas doenças trazem consigo sintomas psicológicos, tais como: estresse, ansiedade, impaciência, problemas de concentração, sensação de cansaço, dificuldade para dormir. Também podem trazer consigo sintomas físicos, como: dores de cabeça, baixa imunidade, queda de cabelo, insônia, falta de ar, problemas no estômago, tonturas. Como pode ser evitado: manter equilíbrio emocional, falar o que pensa e o que sente em relação a uma determinada situação, fazer exercícios físicos, inteligência emocional, terapia.

Junto à as doenças psicossomáticas, embora pouco conhecido perante a sociedade, podemos citar a síndrome de burnout que é um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema e está sempre relacionada ao trabalho de um indivíduo, que também pode ser chama de “síndrome do esgotamento profissional”. É o resultado direto do acúmulo excessivo de estresse, de tensão emocional e de trabalho. Infelizmente a tendência é que a síndrome de burnout se torne cada vez mais comum, sendo que o seu diagnóstico é realizado por meio de uma consulta médica com um psicólogo ou um psiquiatra.

Um estudo feito com professores revela que a síndrome de burnout pode ser considerada como uma reação à tensão emocional crônica por lidar excessivamente com pessoas. Por isso a síndrome pode ser elencada em três dimensões: a primeira delas é a exaustão emocional, na qual é caracterizada por falta de energia, por ter sempre a sensação de esgotamento. A segunda dimensão é a despersonalização que é caracteriza pelo desenvolvimento de uma insensibilidade

emocional fazendo com que o trabalhador haja de uma forma desumanizada. A terceira dimensão está relacionada ao fato de haver uma diminuição da realização pessoal do trabalho, tornando-se insatisfeito e infeliz com a realização do seu trabalho.

Um exemplo que pode melhor esclarecer a síndrome de burnout seria os professores em relação ao seu ambiente de trabalho. Eles tendem a desenvolver todos os sintomas mencionados acima, fazendo com que afete o ambiente educacional, ocasionando sérios problemas de saúde, faltas e afastamentos, bem como a intenção de abandonar a profissão.

O que pode ser ainda pior e o que faz com que o trabalhador permaneça por mais tempo neste emprego, seria os momentos de diversas crises em que o País enfrenta, e por conta dessas crises, surge o medo do desemprego, pois como sabemos infelizmente a busca por empregos cresce consideravelmente dia após dia, a procura por vagas no mercado de trabalho tem sido cada vez maior, pessoas que batem de porta em porta entregando currículos na expectativa de conseguir ser recolocado no mercado e o mais importante, continuar contribuindo com o sustento de suas famílias, muitas dessas pessoas na maioria das vezes, são as responsáveis por manter o sustento da família.

Podemos ver tanto na internet quanto na televisão, em sites ou em jornais, que o número de desempregados vem aumentando constantemente e atingindo recordes diários e surpreendem negativamente. Em números, podemos dizer que o Brasil teve a maior taxa de desemprego dos últimos anos. Percebe-se que tanto a pandemia do Novo Corona Vírus, quanto a falta de qualificação profissional puderam contribuir para o alto índice de desemprego, além dos diversos funcionários que deixam seus respectivos empregos, sendo por questões pessoais, ou pelo simples fato de estar mais se adequando as cobranças excessivas que são feitas diariamente, ou até mesmo pelo assédio moral sofrido por grande parte dos funcionários.

Vendo por este lado, tende-se a pensar que quem tem seu emprego, deve manter. E por medo do desemprego muitos funcionários permanecem dentro das empresas, por medo de não conseguir outro emprego, por medo de não conseguir suprir as necessidades básicas para sobreviver. O medo do desemprego é crescente entre os brasileiros, principalmente a preocupação é maior entre as mulheres, pois a maioria das vagas ofertadas no mercado de trabalho, são destinadas a pessoas do sexo masculino, por serem trabalhos pesados, que exigem o uso da força. Também preocupa no tocante as pessoas com baixa escolaridade, que não concluíram nem o ensino básico, e também moradores de periferia, que muitas das vezes não tem acesso à educação básica.

E por conta disso, justamente por medo de passar por essa situação, por medo de ficar sem emprego, medo de não saber o que fazer caso o desemprego venha a ocorrer, muitos dos trabalhadores tendem a permanecer em seus empregos e assim suportando todas as situações, passando por todos os constrangimentos, passando muitas vezes por situações vexatórias, situações nas quais são passíveis de dano moral e conseqüentemente, aceitando e sobrevivendo à essas situações, os trabalhadores acabam adoecendo cada vez mais.

Além do desemprego, muitas empresas extrapolam a jornada, em alguns ambientes de trabalho além do trabalhador cumprir com a sua jornada, muitas das vezes acaba ficando além do seu horário, e isso querendo ou não acaba desgastando ainda mais. Em alguns casos, existem empregados que além da jornada extensa de trabalho, fora isso os empregadores infringem normas previstas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Neste sentido, é importante ressaltar que o empregado ao se expor a uma jornada de trabalho excessiva, pode trazer riscos e conseqüências graves. Ainda que a legislação estabeleça o limite máximo de horas diárias, muitas das vezes em algumas empresas, as normas não são cumpridas como deveriam.

Portanto, a jornada de trabalho não pode afetar a saúde do trabalhador, pois pode diminuir sua qualidade de vida, ou até mesmo fazer com que o empregado perca o convívio com sua família, ou o convívio social. Além das conseqüências jurídicas para o empregador, também há conseqüências para o empregado, como a baixa produtividade, pois o excesso de trabalho acaba fazendo com que afete o desempenho na realização de determinadas tarefas. (Le Guillant, 2006).

Fora a baixa produtividade por parte do empregado ao de desgastar no ambiente de trabalho, as longas jornadas, pode prejudicar também as relações tanto com a equipe, quanto as relações pessoais, pelo simples fato de se sentir exausto, não estando bem emocionalmente e sem dúvidas, estressado.

Além do excesso de jornada, existem também as cobranças excessivas por metas. Não basta apenas estipular uma meta a ser alcançada, mas todos os dias de forma a coagir o trabalhador a cumprir determinada meta diária, falar de forma grosseira, de forma a afrontar o empregado, ameaçar, tudo para que seja cumprida aquela meta, fazendo com que o ambiente se torne cada vez mais pesado, que se torne uma situação chata e desestimulando mais ainda o empregado que já está cansado, que já está desmotivado. E dependendo do caso concreto, desde que seja

provado, essa cobrança excessiva por cumprimento de metas pode caracterizar o assédio moral. (Machado, & Ribeiro, 2016; Vilela, & Assunção, 2004; Zillioto, & Oliveira, 2014).

## **2.2 - Responsabilização do empregador - caracterização e consequências**

Para que possamos aprofundar os estudos a respeito desse tema, é necessário explanar a relação que existe entre o nexo de causalidade entre as patologias que surgem e o trabalho na empresa.

Como já foi dito anteriormente, o trabalho não surgiu recentemente, ele está presente nas nossas vidas desde a época dos egípcios, e como o tempo as formas de trabalho foram modificando. Foram surgindo grandes avanços, muitos impactos foram gerados, e por conta desses impactos, alguns deles são negativos.

Passaram a existir situações precárias de trabalho, com um ambiente sem o mínimo de higiene que seria digna para um funcionário exercer as suas atividades laborativas, máquinas de trabalho que não oferecem segurança e desgaste por carga horária excessiva.

Sabe-se que o empregador tem o dever de garantir boas condições de trabalho para os empregados, ou seja, um ambiente que seja no mínimo agradável, quanto à responsabilização do empregador há muitas dúvidas que podem existir a respeito deste tema. Como exemplo, podemos citar um acidente de trabalho, no qual pode existir a responsabilidade civil do empregador, pois o mesmo é obrigado a reparar o dano causado ao empregado.

Na questão em si, ao tratar sobre doenças que são desenvolvidas no ambiente de trabalho, sabemos que qualquer atividade laborativa envolve riscos, tanto à saúde física quanto à saúde mental. Portanto, cabe ao empregador tomar as medidas necessárias para diminuir as responsabilidades caso ocorra uma doença em decorrência do trabalho. Visto que a doença profissional está relacionada a profissão propriamente dita, e também em relação ao ambiente e as condições onde o trabalho é realizado.

Este é um tema de extrema importância dentro do Direito do Trabalho, pois também traz efeitos em outras áreas do direito, como, por exemplo, o Direito Civil. No entanto, a saúde ocupacional do trabalhador é objeto de proteção das leis trabalhistas. É o empregador o maior responsável

por garantir não só um ambiente agradável, mas também um ambiente saudável, que tenha o mínimo de higiene e segurança, a fim de evitar danos à saúde do empregador.

No Código Civil, está previsto que quem causar dano à alguém, tem o dever de reparar. Portanto, para se estabelecer um ponto de partida é preciso verificar a conduta do empregador, se essa determinada conduta teve a presença de dolo ou culpa. Por isso deve levado em consideração o caso concreto com a demonstração do dano e o nexo de causalidade.

Sabemos que a Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de indenizações advindas da relação de emprego. Nesse sentido, temos a Teoria do Risco da Atividade, a responsabilidade do empregador, no caso de acidente de trabalho, decorre da aplicação da teoria do risco da atividade, incidindo a responsabilidade civil objetiva, que independe da existência de culpa ou dolo. Aplicação do disposto no parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002.

Para Pinho Pedreira:

“configura-se o Dano Moral Trabalhista quando reputação, a honra, a dignidade da pessoa, são atingidas por ato de abuso de poder ou acusação infundada no âmbito da relação de trabalho.”

De acordo com Jorge Pinheiro Castelo:

[...] o respeito e a proteção à dignidade do empregado se apresentam sobre os planos e as formas mais significativas e variadas, configurando obrigações inerentes ao contrato de trabalho. Dessa forma, as regras de proteção à dignidade moral do empregado e aos seus direitos personalíssimos incidem e fazem parte do conteúdo necessário do contrato de trabalho, determinando uma série de direitos e obrigações, cuja violação é objeto de sanções.

Além do Código Civil, temos o amparo na Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista que traz uma mudança em relação ao dano moral individual para tratar dos danos extrapatrimoniais, “o dano extrapatrimonial é causado pela ação ou omissão que ofenda o empregado, moral ou existencialmente”, estes alteram também o Art. 223- A ao Art. 223-G para estabelecer os danos e seus respectivos valores.

Neste sentido, a CLT no Art. 223-C estabelece os danos extrapatrimoniais sendo qualquer ofensa à honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Também no Art. 223-D a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Já no Art. 223-G o legislador estabelece os valores a serem pagos a título de indenização aos danos extrapatrimoniais, sendo:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

### **2.3 - Ambiente de trabalho seguro - dever e obrigação do empregador**

Como sabemos a saúde mental é fundamental para um trabalho produtivo. No Brasil, a terceira causa de afastamentos no trabalho são por conta de transtornos mentais e comportamentais. De acordo com a OMS (Organização Mundial da Saúde), o Brasil tem o maior número de ansiosos do mundo.

Empresas comecem a pensar qual o impacto que ela quer causar nas pessoas. Como o funcionário chega e como o funcionário sai do trabalho. Ou as empresas mudam, ou terão problemas com reputação, mais gastos com plano de saúde.

Como falado anteriormente, a cobrança exagerada por resultados afeta a qualidade de vida das pessoas. Principalmente quando ocorre dentro do local de trabalho. Deve-se adaptar a prática de gestão de pessoas e feedback. Locais de trabalho que promovam saúde mental, menos absenteísmo, mais produtividade, aumento de ganhos econômicos e para que empresa sempre esteja em destaque no mercado de trabalho.

E por fim, é necessário que seja feita essa demonstração, para que assim fique comprovado a existência de um amparo legal, as exigências que as empresas precisam cumprir, porque além de ter um ambiente de trabalho adequado, é preciso que seja garantido os direitos trabalhistas dos funcionários. (LIMA, Raphael, 2020).

Esses direitos trabalhistas são estabelecidos pela CLT e as normas regem a relação entre empregador e empregado. O que ocorre muitas vezes é que algumas empresas descumprem essas normas e caso essas normas não sejam cumpridas, pode trazer consequências para a empresa.

Já ouvimos falar diversas vezes e conhecemos essas normas que estabelecem que ao haver um contrato de trabalho, o funcionário tem o direito de receber salário compatível com a função desenvolvida, ser pago por horas extras, se trabalhar no horário noturno, deve ter adicional, deve ter períodos de descanso, gozar de férias remuneradas, entre outros.

São inúmeros direitos estabelecidos na CLT, muitos deles são de difícil interpretação e precisam de uma certa atenção, eles servem para garantir os direitos do empregado e não somente por isso, também para que haja um bom funcionamento e bom desempenho da empresa e ao final, evitar que a empresa sofra com processos judiciais.

Além das disposições previstas nos artigos da CLT, temos as Normas Regulamentadoras que tratam condições de segurança no ambiente de trabalho e que nada mais são que direitos e deveres que devem ser cumpridos por parte de empregadores e empregados.

É o caso da NR 24, que visa proporcionar condições mínimas de higiene, e se refere a banheiros, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e água potável, visando a proteção à saúde dos trabalhadores. Ou seja, cabe ao empregador fornecer ao empregado um ambiente de trabalho seguro e saudável.

### **3 – Considerações finais**

Este trabalho teve como objetivo não somente demonstrar os direitos que são garantidos pelo legislador, para que o empregador não tenha que lidar com reclamações trabalhistas, mas também afirmar que o empregador deve ser responsável por dar ao empregado um ambiente

seguro para que o trabalho seja desenvolvido de forma eficaz, de forma que seja mantida a dignidade do empregado.

Houve todo um processo histórico para o direito do trabalho chegar onde chegou, foram muitos anos de luta para que esses direitos fossem conquistados, então, é de extrema importância sempre dar ênfase a eles. Para que saibamos onde recorrer quando estes forem violados.

Também há como objetivo neste trabalho apresentar qual é o processo do adoecimento no ambiente de trabalho, como surgem as doenças psicossomáticas, como elas desencadeadas e quais são as medidas que devem ser tomadas para que elas sejam evitadas.

É trazido à tona diversas formas de desenvolver determinados sintomas, sejam eles sintomas nos quais decorrem de um passado, por exemplo, a herança genética, a construção da personalidade que é formada durante o crescimento do indivíduo.

Além dos comportamentos que cada indivíduo possui, tem o fato de que algumas pessoas não sabem lidar muito bem com as emoções. Tendem a não conversar, não expor o que se passa, guardar para si. E isso se torna prejudicial, pois vai desgastando o seu emocional.

Contudo, podemos afirmar também que mais uma forma de desencadear esse desgaste emocional é o meio onde o ser humano está inserido, o seu ambiente de trabalho. O local onde o indivíduo precisa estar para tirar dali o seu sustento, precisa se manter, então tem que enfrentar.

O fato de precisar de um emprego é o que faz com muitas pessoas permaneçam muito tempo em um determinado local de trabalho, e por conta disso, acabam se submetendo a situações constrangedoras para manter o emprego, com medo de sair e ficar desempregado, com medo de não arrumar outro emprego, com medo não conseguir prover o seu próprio sustento.

Justamente ao se submeter à essas situações constrangedoras é que o funcionário começa a adoecer. Como já mencionado acima, a cobrança excessiva por metas e resultados, a pressão que é feita para que o trabalho seja feito de maneira impecável. Se o empregado cometer algum deslize, ainda que não propositalmente, está sujeito às diversas formas de punição, e é onde surgem as perseguições diárias, o assédio moral.

Logo de início, não é algo perceptível, é até considerado normal a forma que o empregado é tratado, ele não se dá conta de que aquilo está fazendo mal para sua saúde. E é onde surgem as dores de cabeça, tonturas, estresse.

As dores começam a evoluir, começam a surgir outros sintomas, as crises de ansiedade tomam conta do indivíduo, o medo de encarar o trabalho de novo e não conseguir entregar o trabalho que é pedido, então o empregado desenvolve síndrome do pânico e entra em uma tristeza profunda, não conseguindo enxergar uma melhora naquele ambiente, e de repente está com depressão.

É muito grave o que é exposto aqui, e não é ficção, não é um mero achismo, isso ocorre com frequência, mas infelizmente esse tema não é discutido como deveria, muitas pessoas não fazem ideia que estão nessa situação, elas apenas adoecem, e não sabem o que fazer.

Em muitos casos, alguns desses indivíduos procuram por tratamento psicológico, são acompanhados por psicólogos e psiquiatras, fazem terapias, fazem uso de medicamentos controlados, que começam com um simples remédio para descansar a mente e quando se dão conta, estão completamente dependentes desses remédios.

Para que o tratamento seja feito de forma eficaz, os empregados são afastados por dias dos seus empregos, começam a pegar atestados, ficar afastados, tudo por conta de algo que se fosse mudado, não tomaria esse rumo.

A terapia resolve, isso é fato. Mas ela não é suficiente. Para que isso não ocorra, para evitar que mais e mais funcionários sejam afastados, para que eles estejam sempre motivados, para que possam trazer o resultado esperado, é necessário que sejam feitas campanhas motivacionais na empresa.

Ao contrário de cobrar por resultados, incentivar que o empregado dê o melhor de si, mas não que ele se desgaste para isso. Ter um momento de descontração, de pausa, de descanso. Reuniões com a equipe, palestras, tudo para fazer com que o empregado se sinta à vontade, para que seja um ambiente leve e tranquilo e fazer com o empregado goste daquilo que faz e se sinta motivado a cada dia.

Sendo assim, é de extrema importância que esses projetos sejam implantados por todas as empresas, desde as pequenas empresas até grandes empresas. E com isso, a relação entre empregado e empregador tende a ser uma troca, onde o funcionário tem todo o suporte para dar o seu melhor e o empregador lhe recompensa pelo seu esforço.

Com isso, a empresa tende a se destacar por cuidar do bem-estar dos seus funcionários, e ao contrário de ter processos, terá um grande reconhecimento.

## Referências bibliográficas

BRASIL. **Código Civil**. Lei Federal nº.10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 01 de agosto de 2021.

BRASIL. **Lei Federal 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 01 de agosto de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº.5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 01 de agosto de 2021.

Estresse e as doenças psicossomáticas. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/327596034\\_Estresse\\_e\\_as\\_Doencas\\_Psicossomaticas](https://www.researchgate.net/publication/327596034_Estresse_e_as_Doencas_Psicossomaticas)>. Acesso em: 09 de julho de 2021.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva. **A Construção Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil e seus Desdobramentos no Modelo Trabalhista Brasileiro Pós-industrial**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj033690.pdf>> Acesso em: 09 de julho de 2021.

Rabelo L. D. B. C., Silva, J. M. A., & Lima, M. E. A. (2018). Trabalho e adoecimento psicossomático: Reflexões sobre o problema do nexos causal. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(1), 116-128. Disponível em:<<https://doi.org/10.1590/1982-3703000932017>>. Acesso em: 09 de julho de 2021.