

PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FORMA DE PREVENIR A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Brunela Chiabai do Nascimento¹
Adriano Sant'Ana Pedra²

Resumo: No ambiente contemporâneo de trabalho, a saúde mental dos colaboradores se tornou uma preocupação vital. Isso porque tornou-se cada vez mais comum doenças psíquicas que possuem concausas decorrentes das atividades laborais. Diante desse cenário o artigo tem por objetivo analisar o dever do empregador à luz da promoção do meio ambiente de trabalho saudável, de modo a analisar a possibilidade da exigência de adoção de medidas que reduzam os riscos de ocorrência de doenças que acometem o psicológico dos empregadores, como a Síndrome de Burnout. Ainda, examina a eficácia do Compliance na redução da referida doença, investigando os requisitos e práticas essenciais para sua adoção, de modo a analisar quais práticas concretas dentro de um programa de Compliance podem promover um ambiente laboral saudável para esse fim. A discussão realizada por intermédio do método hipotético-dedutivo

¹ Graduada em Direito na Faculdade de Direito de Vitória e pesquisadora no Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais”, do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Mestrado e Doutorado – em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória (FDV).

E-mail: brunelachiabai@hotmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5091495803447324>

Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-2475-5602>

² Professor da Faculdade de Direito de Vitória e professor do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais, doutor em Direito do Estado pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP, mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória, FDV.

E-mail: adrianopedra@fdv.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0637600349096702>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8174-9122>

aponta para a viabilidade da implementação do Compliance como estratégia preventiva contra o esgotamento profissional, sob a ótica do dever fundamental de promoção do ambiente de trabalho psicologicamente saudável.

Palavras-chaves: Meio Ambiente de Trabalho. Compliance. Burnout.

COMPLIANCE PROGRAM AS A WAY TO PREVENT PROFESSIONAL BURNOUT SYNDROME

Abstract: In the contemporary work environment, employee mental health has become a vital concern. This is because psychological illnesses that have consequences resulting from work activities have become increasingly common. Given this scenario, the article aims to analyze the employer's duty in light of promoting a healthy working environment, in order to analyze the possibility of requiring the adoption of measures that reduce the risks of the occurrence of diseases that affect employers' psychology, such as Burnout Syndrome. Furthermore, it examines the effectiveness of Compliance in reducing this disease, investigating the essential requirements and practices for its adoption, in order to analyze which concrete practices within a Compliance program can promote a healthy work environment for this purpose. The discussion carried out using the hypothetical-deductive method points to the feasibility of implementing Compliance as a preventive strategy against professional burnout, from the perspective of the fundamental duty of promoting a psychologically healthy work environment.

Keywords: Working Environment. Compliance. Burnout.

Introdução

Nos dias atuais, o ambiente de trabalho deixou de ser um mero local de cumprimento de tarefas profissionais para se tornar um espaço onde a saúde mental e emocional dos colabo-

radores se tornou uma preocupação fundamental. A síndrome de esgotamento mental, conhecida como Síndrome de Burnout, emergiu como um sintoma visível de um ambiente laboral desgastante e pouco saudável.

Em razão desse contexto, passa-se a discutir sobre o dever fundamental do empregador em garantir o bem-estar psíquico de seus funcionários não apenas como um benefício, mas também como um pleito juridicamente legítimo em relação à adoção de estratégias proativas para mitigar o surgimento do burnout, bem como a viabilidade da adoção de tais práticas para este fim.

Para alcançar esse objetivo, é necessário analisar o dever fundamental de preservação do meio ambiente de trabalho, especialmente em amplo espectro, a fim de analisar o dever fundamental de promoção a um meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado.

Essa análise é necessária ante a emergência das doenças psicológicas laborativas, como a síndrome de Burnout, que apesar de apesar de sua incidência ser multifatorial, o ambiente de trabalho pode corroborar com sua incidência ou agravamento. Diante desse cenário danoso, surge a possibilidade de responsabilização da empresa em decorrência da ausência de práticas capazes de mitigar sua ocorrência, uma vez que sanções já estão sendo aplicadas a elas por esse motivo.

Compreendido o referido contexto, é necessário analisar possibilidades de condutas a serem adotadas para reduzir a incidência dos casos da Síndrome de Burnout. Para isso, surge o questionamento se a adoção de um Programa de Compliance pode ser exigido das empresas em razão do dever fundamental de proteger e preservar o meio ambiente laboral sadio, como meio adequado para reduzir a síndrome de Burnout.

Para isso é necessário compreender no que consiste o Compliance, bem como analisar as possíveis mudanças e melhorias que podem ser provocadas em empresas decorrentes de sua implementação.

Por fim, é necessário também realizar a análise de práticas concretas que podem ser adotadas em programa de Compliance que são basilares para obter resultados satisfatórios em uma empresa que visa garantir um bom ambiente de trabalho para seus colaboradores.

Por meio desta análise, é possível analisar à luz do dever fundamental à promoção ao meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável a viabilidade da implementação de um Programa de Compliance como forma de prevenir a síndrome do esgotamento profissional, a Síndrome de Burnout.

1 Dever fundamental de preservação do meio ambiente de trabalho

O direito ao meio ambiente equilibrado é considerado um direito difuso, ao passo que toda a população é sua beneficiária. De plano, em contraposição a existência desse direito, existe o dever de sua preservação. O próprio conceito de dever fundamental conforme delineado pelo Grupo de Pesquisa Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais, publicado por Fabríz e Gonçalves (2013, p.92), preceitua que

Dever fundamental é uma categoria jurídico-constitucional, fundada na solidariedade, que impõe condutas proporcionais àqueles submetidos a uma determinada ordem democrática, passíveis ou não de sanção, com finalidade de promoção de direitos fundamentais

Ante a intrínseca ligação dos deveres fundamentais com um respectivo direito fundamental, existe a ligação direta dos deveres fundamentais com a dignidade humana, sendo um “sobrepncípio que culmina com a promoção, proteção, organização e efetivação de diversas intervenções, oriundas sejam elas estatais ou provenientes da sociedade constituída, em reverência ao ideal de vida digna” (ABIKAIR; FABRIZ, 2005, p. 05).

Ainda, Etzioni e Brodbeck (2012, p. 113) mencionam sobre a correlação entre direito e sua respectiva responsabilidade, uma vez que cada direito impõe uma reivindicação, necessária para a própria existência do regime de direitos.

Ao elencar a conceituação de dever fundamental, no presente contexto de meio ambiente laboral, é necessário tecer esclarecimentos sobre sua previsão constitucional e de sua conceituação. O direito ao meio ambiente está resguardado constitucionalmente no artigo 225 da Constituição Federal, ao expressar que

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Por outro lado, o direito ao meio ambiente de trabalho está previsto na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXII, que estabelece como um direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Em uma junção dos referidos dispositivos é possível verificar o resguardo constitucional do meio ambiente laboral como a existência de um dever. Nessa mesma senda, José Afonso da Silva, conceitua o meio ambiente do trabalho como “o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente” (SILVA, 2013, p. 23).

Todavia, em que pese a existência de dispositivos na Constituição Federal que resguardem a necessidade de sua preservação, o referido cenário ideal de um meio ambiente de trabalho equilibrado não é sempre uma realidade.

2 O meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado

Conforme visto, o direito ao meio ambiente de trabalho está abarcado constitucionalmente em uma leitura conjunta dos artigos 7º inciso XXII e 225 da Constituição da República Federativa do Brasil. Isso porque, conforme preceitua Birnfeld (2013, p.01), verifica-se que no Brasil, foi adotado o conceito amplo de meio ambiente de trabalho no intuito de haver um grande espectro de proteção aos mais diversos cenários ambientais, dentre eles o meio ambiente de trabalho.

Até mesmo porque, a saúde dos trabalhadores não abrange tão somente o seu aspecto físico, mas também sua saúde psicológica, de modo que para sua garantia integral é necessário atingir equilíbrio entre ambas.

Nesse ínterim, nota-se uma ampliação da visão relacionada ao reconhecimento de que o ambiente de trabalho deve possuir mecanismos que promovam e zelem pela integralidade da saúde dos trabalhadores. Nesse mesmo sentido, preceitua André Souza Pereira (2019, p.106) que a

escorreita noção de meio ambiente do trabalho, para fins de tutela jurídica plena com vistas à sadia qualidade de vida do ser humano que trabalha, deve levar em conta não apenas os clássicos riscos físicos, químicos e biológicos, mas também deve considerar aqueles riscos mais consentâneos à realidade da ambiência laboral: os riscos ergonômicos e os riscos psicossociais.

Nessa senda, verifica-se que a Constituição Federal emana para a necessidade de preservação do meio ambiente de trabalho também em sua ordem psíquica. Isso porque o ser humano deve ser compreendido em sua totalidade, pois ele depende da “salubridade de seus recursos tanto quanto os demais seres vivos. Por isso, o dever de proteger o ambiente faz parte de um dever maior de solidariedade, com a própria espécie e com as demais espécies” (ABREU; FABRIZ, 2014, p. 11).

Por essa razão, ante uma interpretação extensiva, verifica-se que a existência do dever ao meio ambiente de trabalho abarca não só a necessidade de preservação das condições físicas laborativas, como também das de ordem psíquica. Logo, o meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado também encontra fundamento constitucional nos mesmos dispositivos constitucionais supracitados.

Além disso, também prevê a Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e qua-

renta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Verifica-se, assim, que diversos dispositivos constitucionais preveem a necessidade de redução de riscos inerentes ao trabalho, de modo a trazer para seus titulares, empregados e colaboradores o direito de sua preservação. Por outro lado, ante o caráter dúplice do dispositivo, surge para o empregador seu dever de promoção, ao que lhe couber.

Ante esse contexto, surge o debate sobre formas de garantir e implementar o dever fundamental do empregador de promover um meio ambiente de trabalho que seja psicologicamente saudável a seus trabalhadores, especialmente para evitar doenças e síndromes de ordem psíquica, como a Síndrome de Burnout.

Em decorrência do desgaste físico e mental decorrente do labor, surgem as doenças de manifesto prejuízo ao caráter psíquico do trabalhador, razão pela qual é desencadeada a preocupação com o meio ambiente de trabalho que garanta e preserve a saúde mental do trabalhador, muitas vezes motivada em decorrência do excesso de exigência de produtividade do empregado. Nesse mesmo sentido pontua Sidney Machado (2001, p. 35-36):

O produtivismo é a lógica do modo de produção capitalista, cuja irracionalidade dilapida a natureza para sua reprodução. Essa é a verdadeira fonte da crise ecológica, que também gera a exploração desenfreada da força de trabalho que coloca em perigo a vida, a saúde ou o equilíbrio psíquico dos trabalhadores

Em razão desse excesso de exposição laborativa, de acordo com estimativas publicadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na revista

científica Environment International (2021), longas jornadas de trabalho levaram a 745 mil mortes por acidente vascular cerebral e doença isquêmica do coração em 2016, um aumento de 29% desde 2000.

Além dos danos à saúde física, demonstra-se também prejuízos à saúde psíquica dos trabalhadores, o que emana a necessidade de adoção de práticas que revertam esse cenário.

3 A Síndrome de Burnout

A síndrome de Burnout, cujo termo “burnout” foi cunhado pela psicóloga Christina Maslach na década de 1970, se refere especificamente aos danos psíquicos provenientes do contexto de trabalho. A mesma psicóloga expõe que o Burnout é uma resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho e é definido pelas três dimensões de exaustão, cinismo e ineficácia (MASLACH, 2001, p. 397).

Por mais que haja divergência em relação a seu conceito, as principais concepções do Burnout se referem ao fato dela ser resultante principalmente, mas não exclusivamente, da exposição ao estresse prolongado e insolúvel no trabalho. Em outras palavras, a síndrome de burnout é causada por um descompasso de longo prazo entre as demandas associadas ao trabalho e os recursos do trabalhador (BIANCHI; SCHONFELD; LAURENT, 2015, p. 39).

Zanelli (2009, p. 36) em seu livro sobre estresse nas organizações de trabalho, aponta pela existência de um colapso no ambiente de trabalho que além de fragmentar as relações pessoais, ainda provocam transtornos funcionais, que, em caso de repetição, podem gerar lesões orgânicas, como é o caso do burnout.

Um dos fatores responsáveis pela ocorrência da doença psicológica em questão está atrelada ao excesso de jornada de trabalho e, não apenas das horas de efetivamente trabalhadas, como também decorre do excessivo estresse que tais tarefas exigem para serem cumpridas.

Estudos divulgados pela Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015 do IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, apontou que, em média, 50,8% trabalhadores não agrícolas entrevistados trabalham em uma jornada semanal em seu trabalho principal de 40 a 44 horas semanais. A jornada semanal igual ou superior a 45 horas semanais correspondeu a somatória do percentual de 24,3% dos trabalhadores entrevistados não-agrícolas (IBGE, 2015).

Tais conceituações ligam a tríade saúde mental, meio ambiente de trabalho e dever de conservação. É neste cenário que é discutível se os empregadores e as empresas têm a obrigação legal de adotar medidas que garantam a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho, visando prevenir acidentes, doenças ocupacionais e outros danos à saúde decorrentes das atividades laborais no meio ambiente de trabalho em seu âmbito psicológico, neste caso, em relação a síndrome de Burnout.

Tanto é que em maio de 2019 a própria OMS incluiu a Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID).

Isso significa que a partir da 11^a edição da CID, a Síndrome de Burnout passou a ser reconhecida como uma doença relacionada ao trabalho. De acordo com o próprio documento oficial da OMS, a Síndrome de Burnout é classificada como um problema

relacionado ao emprego ou ao desemprego e é descrita como uma síndrome resultante de estresse crônico no trabalho que não foi gerenciado com êxito.

No cenário brasileiro algumas pesquisas tentam levantar dados quantitativos sobre a incidência de casos ou sintomas da síndrome de Burnout. Uma delas, realizada pela International Stress Management Association (ISMA-BR), em 2019, demonstrou que 32% dos trabalhadores brasileiros apresentavam sinais de Burnout.

Assim, verifica-se que a preocupação e a problemática relacionada à garantia da saúde mental no ambiente de trabalho tomou os debates em níveis internacionais. Até mesmo porque, a desproporção entre volume de trabalho e o tempo apto para exercê-lo tornou-se cada vez mais comum e normalizado. Desta forma, ante os dados apresentados e em termos numéricos, é cada vez mais alta a probabilidade de as pessoas conviverem com doenças laborais que afetam a sua saúde psíquica.

5 As concausas para ocorrência da Síndrome de Burnout e o dever constitucional do empregador em mitigar sua ocorrência

É importante salientar também que as doenças ocupacionais psíquicas são multifatoriais. Em que pese a existência do dever fundamental das empresas e dos empregadores em garantir um meio ambiente saudável, ante a previsão desse direito ao empregado previsto constitucionalmente, cumpre salientar que fatores externos ao ambiente laboral também contribuem para a ocorrência de doenças psíquicas como a síndrome de Burnout, de modo que a responsabilidade não deve recair integralmente ao empregador.

Importa salientar que inexistente legislação específica que obrigue os empregadores a adotarem medidas específicas para essa finalidade. Por conseguinte, ante essa realidade é necessário analisar a partir de uma interpretação direta da Constituição Federal sobre a exigibilidade da adoção de tais condutas pelas empresas. Isso porque, conforme preceitua Pedra (2013, p. 295) “as Normas Constitucionais que veiculam deveres fundamentais devem ter aplicação direta, sem a intermediação do legislador ordinário, tanto quanto necessário e possível”.

Ainda, uma vez decorrente de relações privadas, em que pese a ausência de legislação específica que imponha o dever fundamental à promoção do meio ambiente de trabalho saudável com a redução de riscos laborais quanto ao quesito saúde mental, essa exigência decorre da solidariedade das relações privadas, e não de uma exigência estatal. E, ainda, a ausência de legislação específica, de acordo com Daniel Sarmiento (2013, p. 30) ocorre em razão da característica de completude do ordenamento jurídico, em que nem sempre existem soluções já prontas para questões juridicamente relevantes.

Até mesmo porque existe uma estreita relação entre deveres e restrições de direitos que são relacionadas ao debate sobre as limitações e imposição de regras à autonomia privada sob a justificativa de resguardar direitos (DUQUE; PEDRA, 2013, p. 06).

Conforme visto, de fato, atualmente não há legislação específica que determine a imposição de condutas que contribuam para um meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado, mas ainda assim o referido pleito encontra fundamento constitucional.

Preceitua Adriano Sant’Ana Pedra (2012, p.10) que “para que os direitos fundamentais sejam suficientemente protegidos, é

necessário que eles sejam devidamente justificados. A justificação insuficiente do direito deixa-o fragilizado e sujeito a violações.”

Nesse mesmo sentido Tavares e Pedra ao apontarem que “os deveres fundamentais geram em regra obrigações aos particulares que poderão ser exigidas pelos próprios particulares” (2014, p. 14) , mas os mesmos autores ainda ressaltam (2014, p. 15)

Estes deveres, por sua vez, que não possuem expressa necessidade de intervenção do legislador infraconstitucional, possuem sua eficácia jurídica, independentemente do legislador infraconstitucional, mas só podem ser exercidos e exigidos em estrita observância aos direitos fundamentais.

Por essa razão, verifica-se a plausibilidade de se exigir a adoção de condutas que corroborem para um meio ambiente de trabalho que garanta a redução dos riscos de doenças psicológicas laborais, como é o caso da Síndrome de Burnout, ao passo que a existência desse direito encontra fundamento na Constituição Federal, o que corrobora para a fixação da eficácia horizontal dos deveres fundamentais, com aplicação direta da constituição.

Assim, uma vez comprovada a concausalidade do ambiente laborativo para a incidência da doença laboral, verifica-se a justificativa agravada que leva ao empregador buscar formas de reduzir tais riscos na seara que lhe é cabível.

Deste modo, não é possível afirmar de forma categórica que tão somente o ambiente laboral é responsável pela sua incidência. Mas, de forma indubitável há tamanha parcela de responsabilização ante a promoção de tais condições serem condicionadas pelo ambiente laboral.

Nesse diapasão, como um dos fatores à incidência de tais doenças estão atreladas ao ambiente de trabalho, necessário a adoção

pelas empresas de medidas para redução da exposição de tais riscos dentro do ambiente de trabalho.

A jurisprudência brasileira passou a reconhecer a existência de concausas que provocam a síndrome do Esgotamento Mental. Nesse aspecto, o Tribunal Superior do Trabalho em recente julgamento do Recurso de Revista número 10002062920175020031 (TST - RR: 10002062920175020031, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 31/05/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 02/06/2023), reconheceu a responsabilização objetiva do empregador em relação à ocorrência da doença, considerando que este detém o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido pelo empregador.

Para isso deve ser comprovado o ato ilícito, o nexo de causalidade entre as condições desfavoráveis na prestação ou no ambiente do serviço, e o surgimento ou agravamento da lesão.

Ainda, oportuno salientar que tal responsabilização do empregador pode se dar em nível maior ou menor, a depender da comprovação das medidas adotadas por ele para mitigar os danos à saúde laboral do empregado. Tal alteração pode implicar, por exemplo, em uma redução da condenação de danos extrapatrimoniais, o que, por consequência, reduz também os passivos trabalhistas da empresa.

Como um dos fatores à incidência de tais doenças estão atreladas ao ambiente de trabalho, ante a existência do dever da empresa em reduzir tais riscos em função de uma aplicação direta da constituição, necessário a adoção pelas empresas de medidas para redução da exposição de tais riscos dentro do ambiente de trabalho, o que pode ser realizado por intermédio de programas de Compliance.

5 A implementação de programa de compliance e redução de riscos de doenças laborais

Tendo em vista que “o Compliance é formado por leis, decretos, resoluções, normas, atos e portarias” (ANTONIK, Luis R, 2016, p. 47) para cada problemática pela qual ele visa ser implementado, análises de viabilidade devem ser feitas.

De toda forma, por mais que a estrutura de qualquer sistema de Compliance seja baseada em tais ideais, prevenção, detecção e correção, existem diversos modelos distintos que podem ser implementados (CARVALHO; BERTOCCELLI; ALVIM, 2021, p. 85).

Dito alhures, com certa margem de discricionariedade, as empresas contam com os mais diversos projetos corporativos para implementar medidas de integridade empresarial, as quais podem ser utilizadas para identificar e combater os fatores de riscos sociais e outros problemas identificados dentro do ambiente laboral (PEREIRA, 2019, p. 26).

Para a implementação de um sistema de integridade, ou, de forma mais específica, para alcançar práticas efetivas de Compliance em uma empresa, é necessário a adoção de posturas transparentes, lícitas, éticas e íntegras. Todavia, não há uma resposta ou um caminho único que levará a tais resultados. Até mesmo porque “não há resposta única, nem tampouco se espera a eliminação completa dos riscos inerentes a atitudes adequadas” (GIOVANINI, 2014, p. 47) dentro de uma empresa.

Em que pese as legislações nacionais e internacionais que regem o Compliance, a iniciativa privada também é motivada tendo em vista ser uma forma de evitar ou resolver questões ligadas à es-

cândalos e crises de imagem, cuja expressão para delinear tal cenário foi cunhado por Leo Huberts (2014, p.10-11) como integritismo.

Partindo de tal premissa, faz-se necessário como uma forma de enunciar elementos essenciais que corroboram ou não para práticas de integridade empresariais, analisar as casuísticas emblemáticas tanto em nível nacional quanto em âmbito internacional no que se refere ao Compliance como uma forma de reter com a prática possíveis indícios de medidas que são viáveis para resultados satisfatórios em termos práticos de implementação.

Rubens Iffraim Filho e Agliberto Alves Cierco afirmam que (2022, p.25) os sistemas de Governança e ESG podem ajudar as organizações a determinar seus pontos fortes, fracos e pontuar onde podem precisar de melhorias ou mitigar riscos de reputação, dentre outras coisas, e até fortalecer suas práticas de gestão.

Assim, ao detectar um problema dentro da esfera corporativa relacionada aos riscos de doenças laborais, como é o caso da Síndrome de Burnout, estratégias fixadas nos três pilares do Compliance podem mitigar sua ocorrência.

O programa de compliance é conceituado por Zenkner (2019, p. 370) como o compilado de mecanismos e procedimentos internos, os quais visam, por intermédio de efetiva aplicação de códigos de conduta, não apenas corrigir fraudes, irregularidades e desvios praticados contra a pessoa jurídica ou Administração Pública, como também prevenir quaisquer ilícitos.

Ante a essa premissa, a Síndrome de Burnout, embora não seja tradicionalmente classificada como um ilícito no sentido legal convencional, pode ser considerada um ilícito no contexto laboral, especialmente quando a negligência ou falta de

ações preventivas por parte do empregador contribui para o seu desenvolvimento.

A negligência em proporcionar um ambiente de trabalho saudável e o descumprimento das responsabilidades para com a saúde mental dos funcionários podem ser considerados como uma forma de ilicitude. A omissão de medidas para prevenir ou mitigar a ocorrência de burnout pode ser interpretada como uma violação dos deveres legais e éticos impostos ao empregador, que pode justificar a implementação de Compliance para esse fim.

Até mesmo porque o “compliance refere-se ao cumprimento rigoroso das regras e das leis, quer sejam dentro ou fora das empresas” (GIOVANINI, 2014, p. 20). Tais cumprimentos estão atrelados especialmente para proteger a empresa contra atos relacionados à corrupção, suborno, fraudes em geral, lavagem de dinheiro e quaisquer outros tipos de conluio, mas não se limita a tal setor.

Um bom sistema de compliance não é apenas sobre cumprir regulamentações (ANTONIK, 2013, p. 28), mas também sobre promover uma cultura de ética e responsabilidade em toda a organização, motivo pelo qual tais critérios também devem ser considerados ao analisar um programa de integridade empresarial, o qual se amolda ao presente cenário de meio ambiente laboral em sua esfera psíquica.

Nessa atuação, as empresas desempenham papéis cruciais na garantia da integridade, transparência e sustentabilidade dos negócios, ao passo que as empresas passaram a ser mais do que um ente de produção econômica, mas também um componente crítico das complexas relações sociais, capaz de agir para transformá-las positivamente (ZENKER, 2023, p. 17).

Até mesmo pois um sistema de integridade também exige em seu *modus operandi* a defesa do meio ambiente e a responsabilização social. Isso porque o sistema de integridade corporativo deve ser acionado para garantir que políticas corporativas afetas a tais temáticas sejam efetivamente garantidas.

Ainda, os programas de integridade também estão atrelados à uma promoção ao desenvolvimento sustentável. Isso ocorre porque suas metas, centradas na transparência, confiança e ética, são elementos essenciais para facilitar uma colaboração mútua fluida, a qual é capaz de influenciar a mentalidade dos envolvidos e, assim, efetivamente transformar o cenário empresarial.

Por essa razão, por mais que balizas sejam tecidas pelas regulamentações já existentes, fica ao encargo de cada empresa estipular e se adequar conforme suas prioridades e realidades internas.

6 Compliance e Síndrome de Burnout

Uma das práticas que podem ser adotadas para minimizar a ocorrência da Síndrome de Burnout diz respeito à implementação de um sistema de integridade.

Nelson e Teixeira (2020, p. 19) afirmam sobre a essencialidade de implementação de um programa de compliance laboral se revela como algo essencial, ao passo que a existência desse transtorno mental decorre em virtude de um ambiente de trabalho impróprio e de um contexto de uma sociedade que tenta acompanhar a velocidade dos dados nos cabos de rede, desproporcional.

Essa possibilidade pode ser analisada para além de uma forma de garantir o meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável

vel e equilibrado, mas também como uma alternativa para prevenir ou reduzir a síndrome do esgotamento profissional e, consequentemente, garantir às empresas a adoção de condutas diligentes que possam inclusive as eximir, ainda que parcialmente sua responsabilização em eventuais incidências da referida doença, tendo em vista as práticas adotadas.

Marcelo Coimbra e Vanessa Manzi (2010, p. 09) afirmam que o Compliance “requer não apenas o cumprimento de normas e leis, não é sinônimo perfeito de honestidade, mas significa também a atuação concreta da organização segundo a sua visão e missão”, o que pode ser transportado para a seara organizacional ao que se refere à possibilidade da redução da incidência da doença laboral da Síndrome de Burnout.

Ante o referido cenário e considerando a impossibilidade de padronização de medidas assertivas a serem tomadas na implementação de um programa de integridade, é necessário salientar que algumas práticas já adotadas por algumas empresas se mostraram eficientes no quesito redução de doenças psicológicas laborais.

De toda forma, é necessário lembrar que “a edificação de qualquer programa de compliance deve estar sempre baseada em três pilares: prevenção, detecção e correção” (ZENKER, 2017, p. 229).

Ao visar esse objetivo, tem-se que algumas medidas podem se mostrar eficientes quanto à redução da incidência dos casos de síndrome de Burnout. Dentre elas cabe destacar a possibilidade da adoção de políticas de carga horária e tempo livre, as quais consistem em monitoramento e limitação de cargas horárias laborais.

Nesse sentido, uma alternativa adotada pela empresa indiana Softgrid Computers foi a de desligar os computadores de todos seus

funcionários após encerramento do horário de trabalho, com o intuito de forçar o trabalhador a estar impossibilitado de laborar após o expediente (PÚBLICO, 2023).

Além de medidas mais extremadas, como a que foi adotada pela empresa indiana em questão, outras medidas podem ser implementadas com a construção empresarial organizacional voltada para essa finalidade.

Para isso, é possível que haja a adoção de políticas de horário de trabalho e equilíbrio vida-trabalho, de modo que seja estabelecido limites claros de trabalho, incentivando pausas regulares, férias adequadas e políticas flexíveis de trabalho remoto quando possível. Ainda, é concomitante a essa prática, a adoção de treinamento e conscientização de toda empresa sobre sinais de esgotamento mental, estratégias de gerenciamento de estresse e a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Do mesmo modo, a implementação de canais de comunicação abertos e confidenciais são importantes para que os funcionários possam relatar problemas relacionados ao estresse ou sobrecarga de trabalho sem medo de retaliação, bem como é uma forma da própria empresa identificar e corrigir tais condutas por intermédio das análises realizadas pelos próprios colaboradores.

Além disso, como uma análise objetiva, é possível também a própria revisão de carga de trabalho, a qual deve ser monitorada regularmente, especialmente quanto à análise da distribuição de tarefas de forma equitativa e evitando sobrecarregar indivíduos.

A própria oferta de recursos de apoio à saúde mental por intermédio do fornecimento de acesso a recursos externos, como programas de aconselhamento, terapia ou suporte psicológico, é uma

medida prática para prevenir a ocorrência da doença laboral em questão, ou, em outro cenário, capaz de reduzir sua incidência.

Ainda, é necessário salientar que por mais que se destaque a viabilidade do programa de Compliance como um instrumento com potencial de viabilizar o progresso social com a incorporação da consciência de efetivar as normas tutelares trabalhistas no seio das organizações, necessário haver plena ciência de que não se trata de solução milagrosa ao desrespeito e à violação das normativas protetivas juslaborais, mas estratégias que mitigam o problema (TEIXEIRA, 2020, p. 34).

Isso porque além da adoção de práticas de integridade serem essenciais para garantir efetivação dos direitos dos empregadores assegurados constitucionalmente, Marcelo Zenker pontua ainda que elas se referem também a “fator de sustentabilidade empresarial, pois, sem essas práticas, uma empresa jamais conseguirá garantir a perenidade dos negócios” (ZENKER, 2017, p. 219).

Outra justificativa trazida pelo mesmo autor aduz que “um programa de compliance bem estruturado, antes de qualquer outra coisa, transmite uma imagem mais sólida, clara e socialmente responsável da empresa, e cria um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo” (ZENKER, 2017, p. 225).

Tal consequência derivada da adoção de práticas de integridade guardam forte relação com a consequência de redução de passivos trabalhistas relacionado com os casos de síndrome de Burnout. Isso porque a “empresa sempre estará em melhor posição de defesa se estiver sob controle regulamentar e puder apresentar programas de compliance bem concebidos” (ZENKER, 2017, p.227).

Ante o exposto é necessário salientar que a adoção de práticas de integridade não garante de forma automática o objetivo alme-

jado, mas podem ser utilizadas como uma potente ferramenta para reduzir a incidência da síndrome de Burnout, além de proporcionar uma maior eficiência operacional tanto para a empresa quanto para seus colaboradores.

Conclusão

Por todo o exposto, verifica-se que a dinâmica contemporânea do ambiente de trabalho está intrinsecamente ligada à saúde mental dos colaboradores, tornando essencial a consideração do dever do empregador na promoção de um ambiente psicologicamente equilibrado. A emergência de doenças psicológicas laborativas, como a Síndrome de Burnout, reforça a necessidade premente de estratégias proativas para mitigar tais riscos.

A análise detalhada do papel do empregador revela não apenas uma obrigação ética, mas também um dever legal de zelar pelo bem-estar dos funcionários. O reconhecimento crescente de que a saúde mental é um componente vital da produtividade e do sucesso organizacional destaca a importância de medidas preventivas e da implementação de programas de Compliance focados nesse aspecto.

O estudo sobre a eficácia do Compliance na redução do burnout mostra-se promissor, identificando requisitos e práticas essenciais para sua adoção. A implementação de práticas concretas dentro de programas de Compliance oferece um potencial significativo para promover ambientes laborais saudáveis, priorizando o cuidado com a saúde mental dos colaboradores.

Por essa razão, é justificada a a qual a exigência da adoção de um Programa de Compliance pelas empresas em razão do dever

fundamental de proteger e preservar o meio ambiente laboral sadio, como meio adequado para reduzir a síndrome de Burnout.

A viabilidade da implementação do Compliance como estratégia preventiva contra o esgotamento profissional, sob a ótica do dever fundamental de promoção do ambiente de trabalho psicologicamente saudável é possível ante aplicação direta da Constituição Federal, que sugere não apenas uma abordagem reativa, mas uma mudança estrutural na cultura organizacional das empresas para esse fim. Essa abordagem preventiva não apenas mitiga os riscos de Burnout, mas também fortalece a imagem corporativa e a sustentabilidade do negócio.

Em última análise, a promoção de um ambiente de trabalho saudável não é apenas uma responsabilidade corporativa, mas um investimento no bem-estar humano e no sucesso a longo prazo das organizações, e, ainda, é um dever das empresas. A interseção entre Compliance, bem-estar dos funcionários e produtividade oferece uma oportunidade única para empresas que buscam não apenas cumprir obrigações legais, mas também criar espaços laborais que cultivem o potencial humano e previnam o esgotamento profissional e garantam um ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado.

Referências

ABIKAIR FILHO, Jorge; FABRIZ, Daury César. **Teoria geral da prestação do dever fundamental, sob a ótica de Lévinas**. Derecho y Cambio Social, [S.l.], v. 1, p. 5, 2013.

ANTONIK, Luis R. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial**. Editora Alta Books, 2016. *E-book*. ISBN 9786555206708. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555206708/>. Acesso em: 19 mai. 2023.

ABREU, Ivy de Souza. FABRIZ, Daury César. **O dever fundamental de proteção do meio ambiente e seu fundamento na solidariedade**: uma análise à luz do holismo ambiental. 2014.

BIANCHI REZO, Schonfeld Irvin Sam, Laurent Eric. **Burnout-depression overlap**: a review. Clin Psychol Rev. 2015 Mar; 36:28-41. doi: 10.1016/j.cpr.2015.01.004. Epub 2015 Jan 17. PMID: 25638755. ISSN 0272-7358, Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272735815000173> Acesso em: 18 maio 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

BIRNFELD, Liane Francisca. BIRNFELD, Carlos André Huning. **Do amplo conceito de meio ambiente como direito fundamental**. In: RIDB, Ano 2 (2013), nº 3.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 10002062920175020031. Agravo. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Doença ocupacional. Indenização por danos morais. Síndrome de Burnout. Nexo de concausalidade comprovado. Relatora: Maria Helena Mallmann. Data de Julgamento: 31/05/2023. 2ª Turma. Data de Publicação: 02/06/2023.

CARVALHO, André; BERTOCCELLI, Rodrigo; ALVIM, Tiago; al, et. **Manual de Compliance**. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 25 ago. 2023.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi. **Manual de compliance**: preservando a boa governança e a integridade das organizações. - São Paulo: Atlas, 2010. p. 09.

DUQUE, Bruna. Lyra; PEDRA, Adriano Sant'Ana. **Os deveres fundamentais e a solidariedade nas relações privadas.** Revista Direitos Fundamentais & Democracia, [S. l.], v. 14, n. 14.1, p. 147–161, 2013. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/345>. Acesso em: 10 maio 2022.

ETZIONI, Amitai; BRODBECK, Laura. **Rights and responsibilities: the intergenerational covenant.** Journal of Comparative Social Welfare, [S.l.], p. 113, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1080/17486831.2012.655981>. Acesso em: 15 maio. 2023.

GONCALVES, Luísa Cortat Simonetti; FABRIZ, Daury Cesar. **Dever fundamental: A construção de um conceito.** In Direitos fundamentais civis: Teoria Geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, v. 1, p.87-95

IBGE. **Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.** Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por atividade do trabalho principal, segundo os grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal - Brasil 2015.2015. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho/horas-trabalhadas-e-atividade.html> Acesso em: 14 maio 2023.

IFRAIM Filho, Rubens; CIERCO, Agliberto Alves Efraim. **Governança, ESG e Estrutura Organizacional.** Grupo Almedina (Portugal), 2022. *E-book*. ISBN 9786587019536. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786587019536/>. Acesso em: 27 set. 2023.

ISMA. **Tenho lido que o burnout é uma doença ocupacional. Isso é verdade?** Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br/?obj=site&con=faq&con=faq&q=burnout> .Acesso em: 14 maio 2023.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001, p. 66-67.

MASLACH Christina; SCHAUFELI Wilmar B; LEITER Michael P. **Job burnout**. Annu Rev Psychol. 2001;52:397-422. doi: [10.1146/annurev.psych.52.1.397](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397). PMID: 11148311.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkirya de Oliveira Rocha. **Valorização do trabalhador e o compliance trabalhista: na busca da efetivação dos direitos trabalhistas**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, p. 1-39, 2020.

OMS. **Estimativas conjuntas OMS/OIT da carga de doenças e lesões relacionadas ao trabalho**. Disponível em: <https://www.who.int/teams/environment-climate-change-and-health/monitoring/who-ilo-joint-estimates> . Acesso em: 15 maio 2023.

_____. **CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade**. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>. Acesso em: 14 maio 2023.

OPAS. **Longas jornadas de trabalho estão aumentando mortes por doença cardíaca e acidente vascular cerebral, afirmam OMS e OIT**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-5-2021-longas-jornadas-trabalho-estao-aumentando-mortes-por-doenca-cardiaca-e-acidente>. Acesso em: 14 maio 2023.

PEDRA, Adriano Sant'Ana. Robert Alexy. Narciso Leandro Xavier Baez. Hans Jörg Sandkühler. Paulo Hahn (orgs) **A Importância dos deveres humanos na efetivação de Direitos**. In: Níveis de Efetivação dos Direitos Fundamentais Cíveis e Sociais: um diálogo Brasil e Alemanha - Joaçaba: Editora Unoesc, 2013. 700 p. 281- 301.

_____. **Justificação e proteção dos direitos fundamentais.** Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 10, p. 9-13, 18 abr. 2012.

PEREIRA, André Souza. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador:** uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais e os transtornos mentais ocupacionais. - São Paulo: LRT, 2019.

PÚBLICO. **“Vai para casa”:** nesta empresa o computador avisa (e desliga-se) quando é hora de sair do trabalho. 23 fev. 2023. Disponível em: <https://www.publico.pt/2023/02/23/p3/noticia/vai-casa-empresa-computador-avisa-desligase-hora-sair-trabalho-2039986>
Acesso em: 15 nov. 2023

SARMENTO, Daniel. **As lacunas constitucionais e sua integração.** Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 12, p. 29-58, 10 jan. 2013.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional.** 10. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

TAVARES. Henrique da Cunha. PEDRA, Adriano Sant’Ana. **A Eficácia dos Deveres Fundamentais.** Derecho y Cambio Social. In: Derecho y cambio social, n. 37, a. 11, Lima, 2014.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho:** compreensão e intervenção baseadas em evidências. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2009. E-book. ISBN 9788536321585. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536321585/>. Acesso em: 16 mai. 2023.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance:** a excelência na prática. 1. ed. São Paulo: 2014.

_____. **Programas de Compliance e anticorrupção:** importância e elementos essenciais. In: Lei anticorrupção e temas de compliance. DE SOUZA, Jorge Munhós; DE QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro. 2. ed. - Salvador: Editora JusPodivm, 2016. p. 459).

GONSALES, Alessandra. **Compliance:** a nova regra do jogo. São Paulo: LEC Editora e Organização de Eventos LTDA, 2016.

HUBERTS, Leo. **The integrity of governance:** What it is, what we know, what is done, and where to go. Cambridge: Palgrave Macmillan, 2014, p. 10-11.

ZENKNER, Marcelo. **O papel do setor privado na promoção da integridade nos negócios.** In: DE PAULA, Marco Aurélio Borges; DE CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre. Compliance, gestão de riscos e combate à corrupção: integridade para o desenvolvimento. - Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 117.

_____. **Fundamentos do ESG:** geração de valor para os negócios e para o mundo. Belo Horizonte : Fórum, 2023.

_____. **Integridade governamental e empresarial:** um espectro da repressão e da prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

_____. **Integridade Governamental e Integridade Empresarial:** Conceitos Jurídicos E Instrumentos De Garantia Em Perspectiva De Direito Na Especialidade Comparado Luso-Brasileiro. 371 f. Tese (Doutorado em Direito), Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2018.

WANICK, Paulo. **Boas práticas do setor privado na promoção de um mercado mais íntegro e ético.** In: Lei anticorrupção e temas de compliance. DE SOUZA, Jorge Munhós; DE QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro. 2. ed. - Salvador: Editora JusPodivm, 2016. p. 568.