



**SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO
COMO INSTRUMENTO DE COMPLIANCE PARA PROTEÇÃO DA DIGNIDADE
DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA**

**EMOTIONAL SUSTAINABILITY IN THE WORK ENVIRONMENT AS A
COMPLIANCE INSTRUMENT TO PROTECT THE WORKER'S DIGNITY**

Josany Keise de Souza David

Carla Vidal Gontijo Almeida

Resumo

O estudo busca analisar o aspecto humanístico que permeia as relações subjetivas nas organizações laborais com enfoque na dignidade do trabalhador e da trabalhadora trazendo a proposta da sustentabilidade emocional como instrumento de compliance para o equilíbrio do meio ambiente de trabalho sob a ótica principiológica do desenvolvimento sustentável. A título de pergunta-problema visa discutir em que medida a sustentabilidade emocional como ferramenta de compliance contempla a exigência constitucional do trabalho digno? Para respondê-la, o presente artigo está estruturado em quatro pontos: compreensão conceitual da sustentabilidade emocional; os sujeitos em alta performance; a prática de compliance trabalhista diante do conceito em estudo; e por fim, apresenta a relação intrínseca entre compliance, sustentabilidade emocional e responsabilidade civil, com vistas a gerir possíveis estratégias para que na ambiência laboral sejam incluídos aspectos emocionais do trabalhador e da trabalhadora. A metodologia valer-se-á da pesquisa bibliográfica alinhada à pesquisa jurídico-sociológica. Constatou-se que a sustentabilidade emocional como instrumento de compliance decorre de um tema novo do qual o ser humano é convidado a centralidade na organização laboral, alcançando a dignificação humana dos sujeitos em labor, pela finalidade de integração com desenvolvimento humano, aliado ao social, ambiental e tecnológico, sendo compatível com a legística trabalhista para promoção plena à dignidade do trabalhador e da trabalhadora dentro e fora do seu meio ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Princípio de Desenvolvimento Sustentável. Meio Ambiente de Trabalho. Compliance. Sustentabilidade emocional. Dignidade.

Abstract

The study seeks to analyze the humanistic aspect that permeates subjective relationships in labor organizations with a focus on the dignity of the worker and bringing the proposal of emotional sustainability as a compliance instrument for the balance of the work environment from the principle of sustainable development. As a question-problem, it aims to discuss the extent to which emotional sustainability as a compliance tool contemplates the constitutional requirement of decent work? To answer it, this article is structured in four points: conceptual understanding of emotional sustainability; the subjects in high performance; the practice of





labor compliance in view of the concept under study; and finally, it presents the intrinsic relationship between compliance, emotional sustainability and civil responsibility, with a view to managing possible strategies so that emotional aspects of the worker are included in the work environment. The methodology will make use of bibliographic research aligned with legal-sociological research. It was found that emotional sustainability as a compliance instrument stems from a new theme in which the human being is invited to be central in the work organization, achieving the human dignity of the subjects in work, for the purpose of integration with human development, allied to the social, environmental and technological, being compatible with labor legislation for the full promotion of the worker's dignity inside and outside their work environment.

Keywords: Principle of Sustainable Development. Work Environment. Compliance. Emotional sustainability. Dignity.

1 INTRODUÇÃO

*Se uma planta não pode viver de acordo com sua natureza,
ela morre; o mesmo vale para o homem.
Henry David Thoreau, 1817-1862*

Da mesma forma que máquinas consagraram processos de produção mais céleres, geraram, ao longo do tempo, exigências de metas de alcance inatingíveis aos sujeitos em labor.

Conforme dados do Instituto Nacional de Seguro Social, entre os anos de 2007 a 2020, no Brasil foram identificados 12.969 casos de afastamentos por motivos de transtornos mentais relacionados ao trabalho. Desse quantitativo, o ano de 2020 notificou 934 casos da mesma natureza. Tal fato demandou atenção para a questão socioambiental na perspectiva laboral.

Diante das novidades normativas referentes à prática do compliance, o presente estudo traz reflexibilidade acerca do cumprimento da legislação trabalhista com enfoque na dignidade do trabalhador e da trabalhadora sob o aspecto humanístico que permeia as relações subjetivas nas organizações laborais.

O objetivo deste artigo, que se estrutura como um ensaio teórico, visa discutir em que medida a sustentabilidade emocional como ferramenta de compliance contempla a exigência constitucional do trabalho digno? Para tanto, a metodologia valer-se-á da pesquisa bibliográfica alinhada à pesquisa jurídico-sociológica.

Assim, o presente estudo, ainda que breve, parte da análise principiológica do desenvolvimento sustentável para compreensão conceitual da sustentabilidade emocional, e por conseguinte apresenta para quais sujeitos interessa a sustentabilidade emocional. Desaguando, em como a prática de compliance trabalhista pode identificar a sustentabilidade emocional. E por fim, apresenta a relação intrínseca entre compliance, sustentabilidade emocional e



responsabilidade civil, com vistas a gerir possíveis estratégias para que na ambiência laboral sejam incluídos aspectos emocionais do trabalhador e da trabalhadora.

2 CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL

O conceito de sustentabilidade surge a partir da aceleração do desenvolvimento socioeconômico, quando nas grandes indústrias, a produção e extração dos recursos essenciais para as diversas atividades humanas foi utilizada de forma exorbitante. A consequência desse processo resultou em ameaças diversas ao equilíbrio ambiental e às próprias relações comportamentais, sobretudo no início do século XX.

Partindo-se desse contexto, percebeu-se a necessidade de repensar o sistema produtivo visando trazer harmonização entre a tríade produção, extração e consumo a fim de apaziguar os danos aos bens ambientais e seus reflexos às presentes e futuras gerações dando azo a terminologia desenvolvimento sustentável.

Configurando-se como um princípio, o desenvolvimento sustentável aparece conceituado em 1987, na Organização das Nações Unidas como “o desenvolvimento que responde às necessidades do presente, sem comprometer as possibilidades das gerações futuras de satisfazer suas próprias necessidades”. Desse modo, a sustentabilidade apresenta quatro vertentes que orientam o uso consciente dos recursos naturais, a saber: ambiental, econômica, social e cultural. Incluso o planejamento, a prática do reaproveitamento de matérias-primas e o desenvolvimento de métodos de produção mais baratos.

Seguindo a mesma linha de entendimento, é possível, tomando por empréstimo a lição de Ramón Mateo, afirmar que o conceito de desenvolvimento sustentável vai mais além de uma mera harmonização entre a economia e a ecologia, incluindo valores morais relacionados à solidariedade, o que indica o estabelecimento de uma nova ordem de valores que devem conduzir a ordem econômica rumo a uma produção social e ambientalmente compatível com a dignidade de todos os integrantes da comunidade político-estatal. O desenvolvimento econômico, portanto, deve estar vinculado à ideia de uma melhoria substancial da qualidade de vida, e, portanto, não apenas assentar em aspectos quantitativos no que diz com o crescimento econômico. A partir da mesma ideia de solidariedade, inclusive considerando a dimensão intergeracional que lhe é inerente, Édís Milaré alerta para a relação entre “direito” e “dever” consubstanciada no princípio do desenvolvimento sustentável, na medida em que tal comando jurídico impulsiona, para além do direito individual e coletivo de viver e desenvolver-se em um ambiente ecologicamente equilibrado, a ideia de responsabilidade e dever das gerações humanas presentes em preservar e garantir condições ambientais favoráveis para o desenvolvimento adequado da vida das futuras gerações (SARLET e FENSTERSEIFER, 2017, P.149).

Desse modo, a orientação principiológica do desenvolvimento sustentável, conforme entendimento dos autores acima, objetiva integrar interesses relacionados ao bem estar humano





coadunado ao meio ambiente, cuja qualidade de vida humana é condição *sine qua non* para que o direito à vida se encontre atrelado ao princípio da dignidade humana.

Além das obrigações do empregador ao pagamento de salário, férias ou horas extras, a Justiça do Trabalho aprecia os direitos à integridade em sentido imaterial ou moral do trabalhador correspondentes a sua qualidade de vida decorrentes da relação de trabalho, conforme previsto na CLT, como danos extrapatrimoniais. A título de exemplos: estresse laboral, síndrome de Burnout, assédio moral, depressão, violações a projetos de vida são estão contidos no amplo espectro dos problemas ocupacionais da contemporaneidade produtiva cuja reparação aos danos hedonísticos visam solucionar.

A título de exemplificação, os denominados danos hedonísticos mencionados acima se fizeram presentes na decisão do recurso de revista, pelo processo nº TST-RR-1292-67.2014.5.09.0094:

(...) Apesar de importada e pouco ventilada em nossa doutrina com tal nome “hedonic damages” a reparação por eles clamada diz respeito à qualidade de vida e guarda perfeita sintonia com nosso ordenamento jurídico, na medida em que pode ser fundamentada como violação ao tão caro princípio da dignidade da pessoa humana, norma elevada à condição de garantia fundamental constitucional (CF, Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana) e até à proteção da honra do ser humano (CF, art. 5º, [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação).

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) acima descrita, atribuiu à empresa a obrigação de reparar os danos subjetivos do trabalhador previstos no texto constitucional e reafirmados na legislação trabalhista. Assim, a responsabilidade civil da empresa abrange não apenas a relação laboral, constitui também a subjetividade do trabalhador. Havendo o entrelaçamento dos direitos do trabalhador com os direitos humanos que envolvem as esferas morais e existenciais.

Registra-se ainda que a medida que o indivíduo percebe-se pertencente no contexto socioambiental, neste apresenta-se condições determinantes a boa qualidade de vida sob o âmbito da saúde individual e coletiva nos vieses físico, cognitivo e psíquico. Tais condicionantes fazem parte dos inter-relacionamentos nas organizações sociais, constituindo o que neste estudo delinearíamos de sustentabilidade emocional.



Impõe-se, assim, a reflexão dada por Immanuel Kant no livro “Fundamentos para a metafísica dos costumes”: “Uma coisa que tem um preço pode ser substituída por qualquer outra coisa equivalente; pelo contrário, o que está acima de todo preço e, por conseguinte, o que não admite equivalente, é o que tem uma dignidade”. No que pertine ao ser humano no meio ambiente de trabalho, este detém dignidade, conforme constam nos dispositivos do art. 7, XXVIII da CRFB/1988 e art. 223, incisos A à G, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Na atual conjuntura do meio ambiente do trabalho, nota-se que a saúde mental do trabalhador e da trabalhadora tem ocupado um lugar de relevância e discussão, confirmado nas alterações dos conteúdos das Normas Regulamentadoras (NR) no ano de 2022, tais como a NR-01, 07, 09, 18 e 37. Sendo instrumentos redefinidos para combater as exposições excessivas relacionadas à segurança e à saúde, para o monitoramento da eficácia das medidas de prevenção adotadas na organização.

Em igual sentido, no ano vigente, os direitos trabalhistas à segurança e à saúde foram acrescidos como princípios e quinto direito fundamental a todos os trabalhadores e trabalhadoras na Conferência Internacional do Trabalho. Tal fato marca a forte influência do princípio da dignidade da pessoa humana sobre o direito privado.

Evidenciando os valores da solidariedade e da participação na perspectiva trabalhista, é reconhecido o local destinado ao trabalho subordinado como um ambiente para tutelar os direitos indisponíveis relacionados à própria dignidade humana. Razão pela qual os riscos ocupacionais identificados e classificados passaram no ano vigente a ser avaliados em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) .

Dentro dessa nova realidade, a sustentabilidade emocional no meio ambiente de trabalho deixa de ter um caráter teórico e incorpora-se na expectativa de concretização de dois aspectos legais: os direitos humanos e o direito social ao trabalho, tendo em vista estar ligada às condições humanas e à ética trabalhista, sob a perspectiva da dignidade do trabalhador e os direitos básicos de existência.

Como se observa, a sustentabilidade emocional passa a encontrar mecanismos para sua efetiva concretização diante das relações em que o trabalhador atua, tendo como finalidade estabelecer equilíbrio social ao meio ambiente laboral com meios preventivos às doenças psíquicas e emocionais.



3 SUJEITOS: TRABALHADORES E TRABALHADORAS DE ALTA PERFORMANCE

A promessa que as tecnologias modificariam as formas de produção, acelerando processos econômicos e sociais foi cumprida. Os sujeitos, enquanto trabalhadores e trabalhadoras, visualizaram resultados mais céleres.

O uso contínuo, direto e modernamente à palma da mão das novas tecnologias de informação e comunicação possibilitou a construção e consolidação do perfil trabalhador de alta performance, tendo em vista as metas a serem alcançadas no mercado de trabalho.

Por esses adjetivos “alta performance” compreende-se o indivíduo que dedica seu tempo de vida e tempo de trabalho ao cumprimento das metas demandadas em prol do ambiente organizacional, independentemente de estar presencialmente ou de forma remota. Sendo caracterizado um relacionamento sinérgico¹ entre a pessoa humana e o trabalho, com atividades intensas e jornadas ininterruptas.

O reflexo desse movimento de hiperfuncionamento humano em decorrência laboral, sobrepõe-se a própria individualidade, de maneira que abnega a convivência com outros núcleos sociais, como a família. Importando em violação do direito ao trabalho digno, desequilíbrios entre tempo, realização, esforço e resultados já que o trabalhador e a trabalhadora operam suas escolhas em privação de liberdade e dignidade.

Por ultrapassar os limites físicos, psíquicos e intelectuais, pelo hiperfuncionamento – o trabalhador migra de pessoa humana para coisa, podendo ser entendido na moderna compreensão de escravidão, haja vista ser submetido, individualmente ou de forma coletiva, à jornada exaustiva ou a condição degradante de trabalho, conforme dispõe a Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência pelo nº 671, de 8 de novembro de 2021, no artigo 207, incisos II e III. Em relação ao tema, Canotilho (2004, p.449) se manifesta da seguinte forma:

A perspectiva subjetiva dos direitos fundamentais estabelece uma posição jurídica de autodeterminação e liberdade do indivíduo para se opor e se defender em face de qualquer violação ao âmbito de proteção de seus direitos fundamentais, tornando-os efetivos através da manifestação autônoma e livre de sua vontade individual.

Cumprido esclarecer que a autodeterminação citada possui como desdobramento os direitos da personalidade que sustenta a subjetividade da pessoa humana: integridade físico-

¹ Sinérgico: ação ou esforço simultâneos; cooperação, coesão; trabalho ou operação associados.



psíquica, honra, produção intelectual, nome e intimidade. Tratando-se de qualidades intransmissíveis, irrenunciáveis e extrapatrimoniais, sendo inerentes ao ser trabalhador no meio ambiente de trabalho.

Desse modo, quando o trabalhador e a trabalhadora apresentam-se em hiperfuncionamento, notam-se ameaçados tais direitos. Sob a ordem constitucional e privada, se os sujeitos são considerados apenas como algoritmos, em virtude do uso da plataforma em trabalhos remotos, ou ainda a identificação pelo que consta no crachá, aqui percebe-se ameaçada a tutela da dignidade humana.

A priorização da vida, representada pelo aspecto subjetivo dos direitos fundamentais, visa a manutenção das relações sob o aspecto do desenvolvimento sustentável atrelado à sustentabilidade emocional. Indicada a percepção de que a titularidade dos direitos fundamentais também incide nas relações privadas, onde é apresentada uma relação desigual entre a figura do empregador e dos empregados.

Desse modo, em face de circunstâncias laborativas, o artigo 208 da aludida portaria, considera jornada exaustiva como a forma de trabalho que resulta em violações aos direitos à intimidade e à privacidade do trabalhador e da trabalhadora. Além de considerar como condição degradante de trabalho o que atenta o convívio familiar e social, bem como à saúde, à segurança e ao descanso.

Assim, no que diz respeito a escravidão moderna importa esclarecer que o cerceamento de liberdade multifacetado se configura muitas vezes imperceptível ao próprio trabalhador durante algum tempo de sua jornada de trabalho. Situações de constrangimentos, inclusive os econômicos e os não físicos, impactam na capacidade do trabalhador ou trabalhadora vítima de operar sua livre determinação.

Com relação à referida subordinação, Anne Helen Petersen (2021, p. 249) destaca que:

Em vez de moldar os negócios em torno dos ritmos corporais, nós nos curvamos, nos entorpecemos e ignoramos as demandas do nosso corpo para trabalhar em todos os momentos. O teórico Jonathan Crary situa essa infiltração do serviço como parte de uma mentalidade de “24/7”, em que “a identidade pessoal e social foi reorganizada para se conformar com a operação ininterrupta de mercados, redes de informação e outros sistemas”. Alguns de nós trabalhamos por um número de horas que prejudica corpo e mente porque devemos. Outros simplesmente o fazem porque podem.

A autora destaca que a qualidade do tempo de trabalho e o tempo de não trabalho são destinados, exclusivamente, ao exercício da atividade laboral para que o padrão de “alta performance” mantenha a grande elevação da produtividade, tal como foi herdado pelo



toyotismo. Contudo, deve levar em conta que o sujeito em hiperfuncionamento pode desencadear desequilíbrios na sua saúde física, psíquica e cognitiva, comprometendo a harmonia postulada ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, traduzido em direito fundamental indisponível da pessoa humana (Art. 225, CRFB/1988).

O segundo aspecto, decorrente da citação, consiste em reconhecer que esse sujeito assume a coisificação do servir humano para a organização laboral, dando azo ao nexos causal entre trabalho e adoecimento. Por essa análise, o autor Oliveira (2018, p. 9) destaca que “toda organização é uma extensão da própria sociedade e, como tal, não pode sobreviver isolada. Ela impacta e pode ser impactada pelo contexto social em que está inserida”.

Convém observar, que o autor acima considera a relação direta entre a empresa, a comunidade e a sociedade. Compreende-se nessa tríade que a participação ao meio ambiente equilibrado consubstancia direito de todos e dever da sociedade, inclusive as condições de trabalho e os riscos a ele inerentes, como o afastamento ou adoecimento deste sujeito trabalhador.

Neste sentido, destaca Oliveira que “a empresa que melhor protege o trabalhador não é aquela que lhe oferece os melhores meios de proteção, mas sim aquela que menos expõe a riscos ou que menos oferece possibilidades de danos à sua saúde e integridade” (2018, p. 16).

Como é de se perceber, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, ao empregador cabe a responsabilidade de assegurar o núcleo mínimo do direito fundamental positivado nos artigos 1º, III, e 7º, inciso XXII da Constituição Federal com o propósito de reduzir ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente laboral. A fim de que os direitos à saúde, segurança e meio ambiente estejam justificadamente enquadrados ao princípio da proibição do retrocesso ecológico ou efeito *cliquet*² ambiental.

A utilização desse princípio considera blindar qualquer ação que resulte em violações aos direitos e interesses coletivos ou individuais já alcançados em questões ambientais. Partindo do pressuposto que os trabalhadores possuem o direito de gozar do mínimo existencial para desenvolver sua personalidade com liberdade, conforme os preceitos constitucionais do trabalho.

² Princípio da “proibição do retrocesso ambiental” ou efeito “Cliquet” garante a proteção dos direitos fundamentais, sob uma égide de um Estado de Direito, o princípio da segurança jurídica e seus desdobramentos, dignidade da pessoa humana, dentre outros.



Como observa Chul Byung Han no livro “Sociedade do Cansaço”, a identificação do sujeito laboral pós-moderno com a “alta performance”, envolve o seu pertencimento e autonomia do seu projeto existencial:

O sujeito de desempenho está livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É senhor e soberano de si mesmo. Assim, não está submetido a ninguém ou está submetido apenas a si mesmo. É nisso que ele se distingue do sujeito de obediência. A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam. Assim, o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo explorado (2019, p.17).

Como antes ressaltado, o sujeito humano adquire esse perfil conforme as práticas de mercado adotadas por aquela organização. Nessa perspectiva, é imperativo que se reconheça no meio ambiente de trabalho mecanismos que possibilitem identificar incompatibilidades que excedam a tutela da identidade do trabalhador e da trabalhadora na ambiência laboral, independente da prestação de trabalho físico ou remoto.

Em outras palavras, garantir o efetivo cumprimento da processualística trabalhista, a jornada de trabalho, e as condições ambientais em que o trabalhador e a trabalhadora são expostos, integram a própria organização do trabalho. Fortalecer a cultura e a reputação organizacional dentro do segmento jurídico protetivo interdisciplinar é um caminho para a promoção da dignidade das relações laborais, haja vista o elemento de subordinação envolver possível lesividade pessoal, familiar, social e ambiental do perfil laboral em hiperfuncionamento.

Por derradeiro, em decorrência do distanciamento social pelo trabalho remoto, o labor em sobrejornada foi experienciado e visibilizado de modo abrangente e exaustivo por toda a sociedade na pandemia da Covid-19. A necessidade da continuidade do mercado de trabalho, os limites sociais e éticos no meio ambiente de trabalho entraram em conflitos diversos para adaptar-se à nova realidade.

Em atendimento às atividades inadiáveis, a reavaliação da condição da dignidade humana nas relações sociais, para reflexo nas ordens econômicas e jurídicas, o compliance se apresenta como a matéria imprescindível para tratar da efetiva proteção da saúde e integridade física e mental do trabalhador e da trabalhadora.

4 COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL





A palavra *compliance* é de origem inglesa, originado do verbo “to comply with” – agir de acordo com. Adotada pelas organizações econômicas para criar mecanismos capazes de coibir práticas de atos ilícitos e promover gestões pautadas nos princípios éticos voltados à gestão nos modos de reproduzir, alcançar resultados e relacionar-se (SANTOS e CAMARGO, 2019, p.55).

O objetivo de pensar em práticas de *compliance* está alinhado às leis nacionais e internacionais, visando a transparência da gestão nas organizações para o alcance real do princípio do desenvolvimento sustentável, sendo tutelado o tripé: o crescimento econômico, a preservação ambiental e a equidade social.

Pela vertente do crescimento econômico, o *compliance* orienta ações para afastar desvios de conduta ligados à administração como atos de corrupção. No que se refere a preservação ambiental, elenca princípios nas ações de diminuição de riscos operacionais e legais. E em referência à equidade social é reconhecido o cumprimento das legislações em prol das relações internas e externas do meio ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a Organização Internacional de Padronização, traz à baila normas, diretrizes e regulamentos que consubstancia a cultura organizacional ética de *compliance*, dentre as quais, podemos citar a recente ISO 37.301 de 2021 que trata da sustentabilidade de comportamento, atitude e sistemas de organização. Tal normativa veio à tona em virtude das mudanças não planejadas no meio ambiente laboral decorrentes do período pandêmico da Covid-19: home office, distanciamento, altas demandas laborais precisaram ser reestruturadas para que se adequassem às medidas de segurança e saúde do período marcado pela calamidade pública da Covid-19.

Com o exposto, o planejamento das mudanças de gestão deliberam sobre a estrutura principiológica da sustentabilidade, dizendo respeito às condutas, regras, e procedimentos de prevenção de irregularidades para manutenção da estrutura organizacional em prol da atuação independente dos sujeitos trabalhadores. Como se depreende das palavras de Richard Sennett “uma narrativa de vida na qual o indivíduo seja importante para os outros exige uma instituição com a longevidade de uma inteira” (SENNETT, 2008, p.40).

O que está a afirmar é que, a existência humana na ambiência laboral pressupõe humanização nas relações jusambientais, em respeito ao próprio desenvolvimento da atividade laborativa que está integrado em âmbito global. O exercício de buscar o equilíbrio das relações



emocionais em que esse sujeito experencia consigo e com os demais no contexto laboral não está apartado do meio ambiente.

Neste contexto, a identidade da organização e a identidade do trabalhador coexistem na implantação do programa de compliance. Segundo, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC:

Entre as categorias de riscos de compliance destacam-se: corrupção e suborno; práticas anticoncorrenciais; assédio (moral, sexual e abuso de autoridade); discriminação; vulnerabilidades cibernéticas; **desrespeito a direitos humanos e trabalhistas**; conflito de interesses; roubos e desfalques; fraudes contábeis; lavagem de dinheiro; impactos socioambientais; e evasão fiscal e tributária (2017, p.33) (grifo nosso).

Dessa forma, o compliance abrange a integridade dos direitos humanos e laborais nas diretrizes do princípio de sustentabilidade, encontrando a alça da sustentabilidade emocional. Equivale dizer que o fator humano é ser, e está integrado ao mundo do trabalho do qual a compliance se constitui.

Como exemplo ilustrativo, a Revista Você RH publicou em julho de 2022, a matéria intitulada “Sustentabilidade emocional: a saúde mental na estratégia corporativa” trazendo o vínculo existente entre meio ambiente e ser humano:

Se no meio ambiente a regra é que devemos viver em harmonia com os recursos ecológicos para que eles não acabem, na **saúde mental nós precisamos encontrar um ponto de equilíbrio entre aquilo que o ambiente exige de nós e o que realmente podemos oferecer sem esgotar nossas capacidades**. “Sustentabilidade emocional é sobre como podemos buscar recursos psíquicos para nos mantermos na vida não só nos momentos felizes mas nos tristes também”, diz Sandra Tambara, psicóloga e coach executiva (OLIVEIRA, 2022).

Diante dessa natureza integrável, a sustentabilidade emocional, se apresenta como uma ferramenta de compliance reportando-se aos valores e princípios que dignificam o ser humano dentro dos padrões éticos nas organizações. Sendo ainda importante considerar, o trabalhador e a trabalhadora nas suas peculiaridades a fim de evitar conflitos que atestem violações à autodeterminação dos trabalhadores, na percepção dos direitos da personalidade (Art. 372 e Art. 373-A e seus incisos da CLT).

Pelo princípio da dignidade da pessoa humana, cuja valorização do trabalho humano (Art. 170, CRFB/1988) está intrínseca, é livre o desenvolvimento da personalidade de todo indivíduo. Com isso, a sustentabilidade emocional se localiza no pilar do código de conduta³,

³ “O código de conduta tem por finalidade principal promover princípios éticos e refletir a identidade e a cultura organizacionais, fundamentado em responsabilidade, respeito, ética e considerações de ordem social e ambiental. A criação e o cumprimento de um código de conduta elevam o nível de confiança interno e externo na organização



considerando as relações qualitativas no meio ambiente empresarial e social, sem apartar as influências tecnológicas e sociais pela qual a cultura de trabalho está relacionada.

A sustentabilidade emocional como instrumento de compliance na dignificação humana ganha estrutura de proteção para eventuais penalidades relacionadas às violações à expressão imaterial da identidade de cada indivíduo. No entendimento da comunicadora e jornalista Izabella Camargo,

Aprendemos a viver o tempo das máquinas e não mais o tempo da natureza. Estamos seguindo um tempo preciso, totalmente diferente do natural, mesmo sabendo que cada um de nós tem seu próprio tempo. A qualquer momento podemos pensar em fugir de uma sala fechada para encontrarmos o oceano. Então, cada um no seu tempo (2020, p.265).

Como visto logo acima, a concepção de identidade pelo excesso de conectividade ao trabalho constitui garantia contra as normas que incidem sobre as relações individuais do trabalho. A título de exemplo, a jornada de trabalho e o meio ambiente de trabalho ficam comprometidos se o tempo interjornada é reduzido apenas ao descanso, alcançando um dos aspectos do ordenamento jurídico em que os empregados têm assegurados.

Destaca-se que além de descanso, os empregados possuem direitos de convívio social, relações emocionais, relações afetivas, lazer, esporte, sua própria capacitação e etc. Manifesta-se, nesse sentido, o autor Ney Stany Morais Maranhão:

Ora, se, hodiernamente, saúde significa não mais mera ausência de doenças, mas, sim, a presença de “completo bem-estar físico, mental e social”, ou seja, efetiva qualidade de vida, e estabelecendo a Constituição Federal de 1988 que é direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988), bem assim consignando o Texto Constitucional que “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” (BRASIL, 1988), compreendendo-se na ideia de meio ambiente também o meio ambiente laboral (BRASIL, 1988), outra conclusão não se pode chegar: 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** (MARANHÃO, 2016, p.109).

A respeito dos riscos psicossociais, estes correspondem:

cargas de trabalho excessivas, exigências contraditórias e falta de clareza na definição de funções, falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controle sobre a forma como executa o trabalho, má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral, comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas, assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros, dentre outros (PINHEIRO e SILVA, 2020, p. 437).

e, como resultado, o valor de dois de seus ativos mais importantes: sua reputação e imagem”. (IBGC, Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, 2015, p. 93.)





Elucidado na Organização Internacional do Trabalho, um ambiente psicossocial nos parâmetros da sustentabilidade emocional que este estudo propõe, é favorável para o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores, para a própria organização, bem como para a produtividade da empresa, gerando reflexos positivos ao setor socioeconômico:

Era bien sabido que la importancia del medio ambiente psicossocial en los lugares de trabajo esta aumentando considerablemente. Se admite, en general, que el desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social no sólo dependen de los diferentes medios de producción de que se dispone, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y del bienestar de los trabajadores y de sus familias. Este reconocimiento conduce al desarrollo de una acción preventiva global, que tiene en cuenta no sólo los riesgos físicos y químicos, sino también los diversos factores psicosociales inherentes a las empresas, que pueden tener una considerable influencia sobre el, bienestar físico y mental de los trabajadores (OIT, 1984).

Portanto, para o cenário atual da dignificação trabalhista, um ambiente psicossocial que promova o bem estar da saúde física e mental faz parte do que denominamos como sustentabilidade emocional. Isto posto, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser lido e interpretado na conjuntura da autodeterminação do sujeito, visando não tolher ou reduzir os direitos da personalidade já mencionados em tópico anterior.

Nesse sentido, foi instituído o Programa de Estímulo à Conformidade Normativa Trabalhista - Governo Mais Legal - Trabalhista no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência por meio do Decreto 11.205 de Setembro de 2022, que incentiva em seu art. 3º, inciso I uma atenção maior às normas de proteção ao trabalho. Alcançando situações objetivas e subjetivas inerentes às relações trabalhistas sob o ponto de vista legal e constitucional.

Por tais fundamentos, viabiliza diálogos entre a proteção jurídica do trabalhador e da trabalhadora e a previsibilidade de produtividade da organização laboral. De modo que, o mapeamento dos riscos psicossociais alcançam diretrizes jurídicas humanísticas na análise do tempo de vida e do tempo de trabalho à disposição do empregador. Consoante ao tema, esclarecemos o compliance adotado neste estudo:

O Compliance trabalhista consiste no cumprimento de normas trabalhistas e de regras éticas, morais e transparentes relacionadas ao Direito do Trabalho, tanto no ambiente empresarial interno, como nas relações empresariais com clientes, investidores e fornecedores (SOUZA; BELINETTI, 2020, p. 231).

O compliance trabalhista, portanto, integra todos os atos, fatos e pessoas vinculados à administração da empresa, a fim de evitar danos patrimoniais e extrapatrimoniais. Em sentido semelhante,

É cristalina a importância do Compliance para as corporações do mundo todo, mormente nos dias atuais, onde a inovação e o progresso industrial caminham juntos





e a passos largos, modificando o meio ambiente empresarial e social a cada momento. Ter consciência das necessidades e tendências relacionadas à área de Compliance é indispensável para lidar com fatores que afetam as corporações, como forças políticas e econômicas, **ações regulatórias, mudanças na tecnologia, alteração da cultura de trabalho e mudanças operacionais resultantes das mudanças externas às empresas. o gestor do futuro está presente na atualidade, utilizando a tecnologia e as boas práticas de Compliance com vistas a promover a sustentabilidade, a ética e a governança eficaz em sua corporação** (SANTOS e CAMARGO, 2019, p.114) (grifo nosso).

Segundo os autores acima, o compliance trabalhista apresenta o caráter coletivo, uma vez que surge como um mecanismo hábil para identificar as alterações da cultura de trabalho, protegendo o trabalhador na sua integralidade físico, psíquico e emocional dos impactos socioeconômicos e demais problemas reflexos que porventura possam atingir na sociedade.

4.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E A SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL COMO FERRAMENTA DE COMPLIANCE

A relação laboral apresenta-se em maioria na eficácia vertical dos direitos fundamentais, portanto, traduz-se no desequilíbrio das relações entre as partes do qual o empregador é o gestor que alia a produtividade em conformidade com a segurança e a saúde dos seus subordinados/empregados.

Em outras palavras, ao empregador é dada a tarefa de observância referente aos padrões mínimos exigidos pela ética das relações no meio ambiente de trabalho que destinam-se à prevenção de danos sociais e individuais. Sendo imposto ao gestor o cumprimento das normativas fundamentais, de maneira que a subsunção dos direitos trabalhistas sejam efetivadas com preceito máximo da dignidade humana.

Frise-se aqui, que a responsabilidade civil do empregador não é dano *re in pisa*. Faz-se necessária a constituída prova do vínculo empregatício, a ocorrência do dano e o nexos causal. Nesse teor, configura o descumprimento dos parâmetros necessários ao processo de humanização das relações laborais. Aplicada a ideia de danos imateriais, a VI Jornada de Direito Civil, pelo enunciado n. 555 menciona “ "Os direitos de outrem" mencionados no parágrafo único do art. 927 do Código Civil devem abranger não apenas a vida e a integridade física, mas também outros direitos, de caráter patrimonial ou extrapatrimonial”.

Conforme se retira do enunciado, a responsabilidade civil do empregador abrange os casos de riscos de lesão a direitos da personalidade, tal como já ilustrados os contextos de cerceamento da liberdade do trabalhador, exacerbamento de horas extras, assédios, adoecimentos e etc.

Como se percebe, a tutela da dignidade humana no meio ambiente de trabalho sob o viés do foro íntimo, leia-se emocional, trata não somente da esfera individual do sujeito trabalhador, mas da proteção ao direito da coletividade, tendo em vista o trabalho ser atividade essencialmente humana incluída no rol dos direitos sociais.

Atento ao fato judicial novo, o TST fazendo uma interpretação conforme a Constituição⁴, em prol da dignidade emocional do trabalhador, sem desconsiderar seu direito de personalidade *post mortem*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. COBRANÇAS EXCESSIVAS PELO CUMPRIMENTO DE METAS. INDENIZAÇÃO DEVIDA ÀS HERDEIRAS DO EMPREGADO FALECIDO. R\$ 100.000,00 PARA CADA UMA DAS RECLAMANTES. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. Consta do acórdão regional que "a prova dos autos não deixa dúvida de que, durante a contratualidade, ele sofria cobranças e metas excessivas, manifestando problemas de saúde em razão do "stress" gerado por suas tarefas e responsabilidades no Banco reclamado". Concluiu que "no caso, entendendo adequado arbitrar o valor da indenização em R\$ 100.000,00 para cada uma das autoras. Por todo exposto, dou parcial provimento ao recurso ordinário das autoras para condenar a reclamada ao pagamento de indenização pelo assédio moral sofrido pelo 'de cujus' durante a contratualidade, no valor de R\$ 100.000,00 para cada uma das autoras. A indenização por dano moral guarda conteúdo de interesse público. O valor fixado deve observar a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, os perfis financeiros do autor do ilícito e da vítima, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso. Incumbe ao juiz fixá-lo com prudência, bom senso e razoabilidade". Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-21454-29.2017.5.04.0511, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 23/09/2022).

Sob esse ângulo, nota-se acima que a liberdade do trabalhador restou cerceada em razão da carga sobre-humana de trabalho, excesso de horas extras e outros fatores subjetivos que culminou no óbito do trabalhador em razão da ausência de limites à jornada de trabalho atrelada a humanização da atividade laborativa. Segundo Melo e Leite **“O trabalho desenvolvido sem limites de duração temporal torna impossível o exercício do direito à saúde”** (2021, p.88).

Ao termo destas considerações, pode-se dizer que o direito à saúde só encontra fundamento enquanto há vida, sendo a partir deste que os demais direitos fundamentais coabitam. Daí, o preceito constitucional da dignidade da pessoa humana, ser necessário para o gozo do direito à vida digna na seara trabalhista. No entender de Débora Gozzo “Não basta viver. É necessário que haja dignidade nesse viver, o que implica, em primeiro lugar, que o

⁴ A interpretação conforme à Constituição exige (a) que se tenha uma compreensão prévia do conteúdo do texto constitucional, sendo necessária sua interpretação; (b) tendo essa compreensão prévia, que o intérprete verifique até que ponto cabe ao legislador a livre concretização dos valores constitucionais, expostos por meio de normas jurídicas (Gerson dos Santos Sicca).



mínimo existencial esteja disponível. Em segundo, que o ser humano possa autodeterminar-se de forma plena” (2008, p.23).

Na esteira das palavras transcritas, a tendência contemporânea ao alertar sobre os riscos psicossociais do trabalhador é resguardar direitos, deveres, interesses e expectativas do empregado e dos empregadores de modo que a sustentabilidade emocional como ferramenta no compliance trabalhista integre a coletividade condicionada ao dinamismo das novas tecnologias de informação e comunicação.

Fundamentado sob o prisma do trabalhador e da trabalhadora, a sustentabilidade emocional como instrumento de compliance propõe não sobrepor produtividade à humanidade, sob o risco de descumprir sua própria intencionalidade. Logo, compreende a importância dos fatores emocionais por se tratarem de danos que podem ser irreparáveis.

Em suma, para que o compliance trabalhista com enfoque em sustentabilidade emocional saia do plano da informalidade e migre para a formalidade da gestão, deve-se levar em consideração a dinâmica da evolução social, econômica, política, tecnológica e cultural que as relações de trabalho coabitam. Sem deixar de observar todas as legislações e normativas aplicáveis.

Por fim, consolidada essa forma de pensar, a sustentabilidade emocional ganha força normativa, sendo a possibilidade do enquadramento para o equilíbrio nas relações interpessoais no meio ambiente de trabalho prol da cultura organizacional que desenvolve proteção emocional do trabalhador e da trabalhadora, com vistas a prevenir condutas prejudiciais ao trabalho humano, garantindo à vida, à vida digna e a saúde.

5 CONCLUSÃO

Constata-se a partir do exposto, que a sustentabilidade emocional decorre de um tema novo do qual o ser humano é convidado a centralidade na organização laboral. De modo que o conceito de sustentabilidade emocional considerado neste estudo partiu do princípio do desenvolvimento sustentável, haja vista não existir meio ambiente ou saúde humana sem medidas de proteção.

Desse modo, a referência por sustentabilidade emocional foi desencadeada a partir de consequências individuais dos sujeitos trabalhadores em condição de alta performance, com jornadas de trabalho exacerbadas, horas extras além dos limites da legislação trabalhista,



cumprimento de metas inatingíveis, cerceamento da liberdade pessoal nos aspectos emocionais e afetivos, direito ao lazer e etc.

Sob este contexto panorâmico, o compliance trabalhista dá o suporte para que a sustentabilidade emocional saia do plano da informalidade para a formalidade da gestão. Sendo, o procedimento de controle e informação sobre a segurança e a saúde do trabalhador no meio ambiente laboral a partir de mapeamento dos riscos psicossociais já existentes com a finalidade de prevenir consequências individuais relacionadas à saúde e coletivas relativas à própria sustentabilidade organizacional.

Com base em tais considerações, concluímos correlacionando a responsabilidade civil do empregador diante das exposições aos riscos que tange a proteção do trabalhador e da trabalhadora frente às transformações no mundo do trabalho, da qual o fator humano, leia-se, físico, psíquico e intelectual não se encontra apartado.

Nesta acepção, a sustentabilidade emocional como instrumento de compliance alcança a dignificação humana dos sujeitos em labor, pela intencionalidade de integração com desenvolvimento humano, aliado ao social, ambiental e tecnológico. Indicando apontamentos sobre o tempo de vida e o tempo à disposição do trabalhador para que recebam tratamentos compatíveis com a legislação trabalhista para promoção plena à dignidade do trabalhador e da trabalhadora dentro e fora do seu meio ambiente de trabalho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMARGO, Izabella. *Dá um tempo! Como encontrar limite em um mundo sem limites*. Editora Principium, 2020.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Estudos sobre direitos fundamentais*. Coimbra: Editora 2004.

GOZZO, Débora. Diagnósticos pré-implantatório e responsabilidade civil à luz dos direitos fundamentais. In: MARTINS-COSTA, Judith. MOLLER, Letícia Ludwig. Org. *Bioética e Responsabilidade*. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa Compliance à luz da governança corporativa. São Paulo, SP : IBGC, 2017. Disponível em <<https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=23486>> Acesso em: 10 de Out de 2022.





KANT, Immanuel . Fundamentos para a Metafísica dos costumes. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_kant_metafisica_costumes.pdf> Acesso em: 28 de Set de 2022.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: Descrição jurídico-conceitual. Revista Direitos, trabalho e política social. Cuiabá. Volume 2. N. 3. P. 80-117, Jul/Dez. 2016. Disponível em <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>> Acesso em 10 de Out de 2022.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017). 2 ed. São Paulo: LTr, 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Smartlab - Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho. Disponível em: < <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/dados-sobre-afastamentos-por-adoecimento-mental-no-trabalho-2021.docx>> Acesso em 13 de Out de 2022.

OLIVEIRA, Hanna. Sustentabilidade emocional: a saúde mental na estratégia corporativa. Revista Você RH. Agosto. 2021. Disponível em <<https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/sustentabilidade-emocional-a-saude-mental-na-estrategia-corporativa/amp/>> Acesso em 10 de Out de 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Factores psicosociales en el trabajo : naturaleza, incidência e prevenção, informe do Comité misto OIT/OMS sobre medicina do trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de setembro de 1984. Número 56. Disponível em <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf > Acesso em: 13 de Out de 2022.

OLTRAMARI, Andrea Poletto; GRISCI, Carmem Ligia Iochins. Carreira e família na sociedade líquido moderna. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/ram/a/SY6P9vZbCTgJSrNdKgxvMfg/abstract/?lang=pt>> Acesso em 28 de Set de 2022.

PETERSEN, Anne Helen. Não aguento não aguentar mais: como os millennials se tornaram a geração do burnout. Tradução de Giu Alonso. – Rio de Janeiro: HarperCollins Brasil, 2021.

PINHEIRO, Iuri; SILVA, Fabrício Lima. Manual do compliance trabalhista: teoria e prática. Editora JusPodivm, 2020.

SANTOS, Cleórbete; CAMARGO, Coriolano Almeida. Fundamentos do Compliance. Clube de autores, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Princípios do direito ambiental I. 2. ed. - São Paulo : Saraiva, 2017.





SENNETT, Richard. A cultura do novo capitalismo. Tradução de Clóvis Marques. 2 ed. Editora Record, 2008.

SICCA, Gerson dos Santos. A interpretação conforme à Constituição – Verfassungskonforme Auslegung – no direito brasileiro. Disponível em <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/500>> Acesso em: 11 de Out de 2022.

SOUZA, Raíssa Fabris de; BELLINETTI, Luiz Fernando. Compliance trabalhista. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, [S.L.], v. 13, n. 40, p. 221-238, 17 mar. 2020. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.30899/dfj.v13i40.741>> Acesso em: 12 de Out de 2022.

