

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>Jul/Dez v.1, n.2, 2019 ISSN: 2674-6913</p>	<p>1</p>
---	--	---	----------

## RESILIÊNCIA E COMPLIANCE LABORAL

Tânia Mota de Oliveira<sup>1</sup>

### Resumo

A resiliência jurídica é uma estratégia oportuna no âmbito jurídico e uma proposta pertinente visando o aprimoramento e inovação das operações deste campo. No entanto, o trabalhador não pode ser resiliente se não houver uma correspondência no Direito Trabalhista e no setor produtivo e seus direitos não forem, de fato, protegidos pela Carta Magna e pelas leis constituídas. A atualização permanente do Direito do Trabalho aliada aos processos de resiliência e compliance trabalhista podem trazer as respostas – ou pelo menos indicar caminhos menos turbulentos - para um tempo no qual a insegurança oriunda das crises econômicas bem como os processos de flexibilização e mesmo retirada de direitos transforma as relações trabalhistas e negligencia a proteção tanto dos trabalhadores quanto do empresariado que também é obrigado a encontrar equilíbrio em um cenário de caos. Portanto, a procura de soluções deve ser um processo permanente em todos os setores da sociedade visando o equilíbrio, a justiça social e a inclusão de todos.

**Palavras-chave:** Resiliência; Compliance; Trabalho; Empregador.

### Resumen

La resiliencia legal es una estrategia oportuna en el campo jurídico y una propuesta pertinente dirigida a mejorar e innovar las operaciones de este campo. Sin embargo, el trabajador no puede ser resiliente si no hay correspondencia en la legislación laboral y en el sector productivo y sus derechos no están, de hecho, protegidos por la Carta y las leyes constituidas. La actualización permanente de la legislación laboral junto con los procesos de compliance y resiliencia laboral pueden ser las respuestas, o al menos indicar caminos menos turbulentos en este momento de inseguridad derivada de las crisis económicas, así como de los procesos de flexibilidad e retirada de los derechos. Una situación que transforma las relaciones laborales y descuida la protección tanto de los trabajadores como de la comunidad empresarial que también se ve obligada a encontrar el equilibrio en un escenario de caos. Por lo tanto, la búsqueda de soluciones debe ser un proceso permanente en todos los sectores de la sociedad con el objetivo de lograr el equilibrio, la justicia social y la inclusión de todos.

**Palabras clave:** Resiliencia, Compliance, Trabajo; Empleador.

<sup>1</sup> Doutora em Ciências Jurídicas pela Universidade de Buenos Aires, Duplo Máster em Segurança, Justiça e Direito pela Fundación Universitat de Girona (Espanha), Doutora em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidad del Museo Social Argentino. E-mail: [taniamota03@hotmail.com](mailto:taniamota03@hotmail.com)

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>Jul/Dez v.1, n.2, 2019 ISSN: 2674-6913</p>	<p>2</p>
---	--	---	----------

## 1. INTRODUÇÃO

O conceito de *resiliência* é uma herança da Física – especificamente da Mecânica - utilizado para se referir à resistência dos materiais ao choque e a deformação. A palavra é um termo oriundo do latim *sillie* (saltar, pular) com o prefixo *re* (novamente, mais uma vez) e que na atualidade ganhou o significado de voltar ao estado normal. O termo passou a ser utilizado na psicologia a partir dos estudos do psiquiatra britânico Michael Rutter que buscava uma palavra para definir e explicar essa capacidade nos indivíduos e decidiu recorrer ao conceito da física que define como materiais resilientes os que têm a capacidade de voltar ao normal – ou pelo menos sem deformidades relevantes - após ter sofrido uma forte pressão.

Assim, de uma forma geral e simplificada é possível dizer que resiliência é a capacidade de autorrestabelecimento diante de situações adversas e críticas que provocam uma ansiedade extrema. Ou, como define a Sociedade Brasileira de Resiliência (SOBRARE), resiliência é a “*capacidade que temos de sermos flexíveis em momentos que estamos frente a dificuldades ou adversidades.*”

No Direito a resiliência “*constitui-se em uma forma de produzir inovação no próprio sistema do Direito, acentuando o seu potencial evolutivo, a partir dos pressupostos de variação, seleção e estabilização do Direito*” (FLORES E ROCHA, p. 77-96, 2016). Para estes autores com o desenvolvimento da resiliência do Direito são criadas as condições interna no sistema que são favoráveis à atualização permanente do seu potencial reflexivo. O que significa, partir desse entendimento, que a renovação é absorvida como uma oportunidade de evolução diante das mudanças, do ineditismo e do imprevisível.

Na área do trabalho onde, “*ao mesmo tempo que milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga, outras sofrem pelo fato de terem que trabalhar excessivamente*” (MORIN, p. 13, 2002) é denominado profissional resiliente aquele que está em renovação constante visando melhorias para superar dificuldades e também minimizar os problemas. Ou seja, citando o ditado latino “*si vis pacem, para bellum*”, se queres paz, prepara-te para a guerra. Em outras palavras, estar sempre preparado para superar as dificuldades a favor de um objetivo a ser atingido e ao mesmo tempo causar o menor dano possível a si mesmo.

Especificamente com relação ao Direito do Trabalho é importante ressaltar que, como pontua a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, entre os fatores de risco ao indivíduo em seu contexto organizacional estão as novas formas de contratos de trabalho, exigência emocionais elevadas, violência no trabalho e a difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada.

No entanto, como assegurar a estabilidade (física e psíquica) fundamental aos indivíduos se todas as transformações ocorridas no mundo laboral, incluindo aí a flexibilização de direitos pressionam o trabalhador a não apenas se adaptar – colocando à prova sua resiliência – mas também a alcançar resultados positivos que, muitas vezes, comprometem o seu equilíbrio, colocando em sério risco sua saúde e solidez mental? Uma pergunta para qual não existe uma resposta fácil nem pronta. O que não significa que almejar atingir esta estabilidade seja uma utopia.

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p><b>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</b></p>	<p><b>Jul/Dez</b> <b>v.1, n.2, 2019</b> <b>ISSN: 2674-6913</b></p>	<p><b>3</b></p>
---	---	--	-----------------

Afinal, resiliência é um processo a ser construído e no ambiente organizacional o conceito de resiliência reporta *“existência ou construção de recursos adaptativos, de forma a preservar a relação saudável entre o ser humano e seu trabalho, num ambiente permeado por inúmeras rupturas”*. (BARLACH, LIMONGI-FRANÇA e MALVEZZI, p. 104, 2008). Rompimentos estes que são causados, principalmente, pela insegurança que advém da flexibilização dos direitos trabalhistas e das crises econômicas e políticas que refletem diretamente nas condições do trabalho.

Neste ponto é importante introduzir o conceito e a importância da estruturação de um programa de Compliance Trabalhista nas empresas que tem por objetivo reduzir a judicialização entre as partes, empregado e empregador. Trata-se de um programa que, além de ser um apoio para a credibilidade, ética e legalidade das empresas, também oferece respaldos para que a gestão da equipe de colaboradores seja correta, obedecendo os princípios legais tanto individuais quanto coletivos.

Embora não exista uma legislação específica que trate de Compliance Trabalhista, este programa tem como norte a legislação do trabalho e as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e visa não apenas prevenir, como também corrigir as práticas que contrariam os dispositivos legais.

A estruturação de um programa de Compliance Trabalhista requer o engajamento e a boa vontade dos dirigentes da empresa para proporcionar uma organização que atue de acordo com os dispositivos da legislação nacional e, eventualmente, internacional, dependendo da operação desta empresa. Mas, acima de tudo, é uma ferramenta que garante que os fluxos dos funcionários e da gestão interna dos Recursos Humanos e Societários sejam de tal forma que blindem a empresa em eventuais passivos trabalhistas futuros.

Ao mesmo tempo é fundamental, para que o programa de Compliance Trabalhista atinja seu objetivo, a criação de mecanismos que permitam um controle efetivo sobre as relações entre os indivíduos que fazem parte da empresa, assim como uma eficaz inspeção e o cumprimento de sanções e outros dispositivos legais quando detectadas irregularidades.

Para aprofundar sobre as questões citadas nos parágrafos anteriores este artigo propõe alguns eixos. Um deles é expor elementos para fundamentar uma discussão sobre o que é e o papel da resiliência jurídica no desenvolvimento do potencial criativo do Direito, no sentido de responder efetivamente a situações de crise econômica, política e social. Além disso, propor um debate sobre os processos de resiliência no contexto atual do Direito do Trabalho e o papel do Compliance Trabalhista na contemporaneidade.

## 2. RESILIÊNCIA

Os primeiros estudos sobre resiliência foram realizados pelo psiquiatra austríaco Viktor Frankl a partir de sua experiência pessoal como prisioneiro no campo de concentração em Auschwitz. Para enfrentar esse período de sua vida ele concentrou seu pensamento no reencontro com sua esposa, seus pais e também nas aulas que iria ministrar depois do fim

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p><b>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</b></p>	<p><b>Jul/Dez</b> <b>v.1, n.2, 2019</b> <b>ISSN: 2674-6913</b></p>	<p><b>4</b></p>
---	---	--	-----------------

da guerra. Enfim, buscou um sentido para sua vida continuar apesar de tudo, abrindo mão de sentimentos como o fatalismo e a vitimização (STANCOLOVICH, p. 39, 2015).

A palavra resiliência faz referência aos fatores e ao processo que interrompem trajetórias de risco para ocorrência de desordens de comportamento ou psicopatologias, revertendo em respostas positivas mesmo quando na presença de percalços. (ZIMMERMAN e ARUNKUMAR, 1994).

Resiliência também é, de certa forma, uma resistência que alguns indivíduos expressam diante de situações que podem colocar em risco o seu funcionamento e desenvolvimento. (RUTTER, 1999).

E ainda é possível definir a resiliência como sendo a capacidade de recuperar o padrão de desempenho após a experiência de uma situação adversa. (GARMEZY, 1993) e que trata-se de um processo de transformação e não de adaptação frente adversidades da vida. (CIMBALISTA, 2007).

Segundo a Sociedade Brasileira de Resiliência (Sobrare) é possível dividir a evolução do termo resiliência em três etapas ou gerações. A primeira delas – chamada de “os que suportam” -, situada entre as décadas de 50 e 60 do século XX, é marcada por pesquisas e estudos com populações em situações de vulnerabilidade por meio de perguntas como esta: O que acontece que algumas pessoas, em particular as crianças, se desenvolveram ao longo da vida e outras não se desenvolvem da mesma forma, mesmo dentro das situações de perigo ou de grandes adversidades? Ou seja, neste primeiro momento foi investigado os fatores de superação ao longo da vida.

Na segunda etapa – denominada de “os que se recuperam” - a Sobrare destaca o psicólogo norte-americano Martin Seligman, referência no campo da resiliência e que ajudou os soldados que voltaram da guerra no Iraque a se readaptarem na sociedade. Seligman também estudou a importância de relacionamentos significativos na superação de infortúnios e para produzir resiliência.

A terceira geração – “os que transformam” – foi muito influenciada pelo livro “Gerenciando na Velocidade da Mudança” do consultor norte-americano Daryl R. Conner de 1995. A obra é considerada um marco para implantação de profissionais que trabalham com resiliência dentro das organizações.

Desta forma é possível categorizar os entendimentos sobre o que é resiliência em três vertentes. A primeira delas é a capacidade que o indivíduo possui de, apesar das adversidades que enfrenta em seu meio ambiente, obter bons resultados no seu desenvolvimento. Ou seja, não se deixar vencer pelas dificuldades e, apesar delas, continuar mantendo o padrão de suas atividades.

A segunda é a faculdade de, mesmo nos infortúnios, conseguir assegurar suas competências e, a terceira é a habilidade de recuperação após ter sofrido muitas experiências traumáticas ao longo da vida.

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>Jul/Dez v.1, n.2, 2019 ISSN: 2674-6913</p>	<p>5</p>
---	--	---	----------

No âmbito organizacional o termo resiliência começou a ser utilizado no final dos anos 1990 e na atualidade passou a ser uma exigência no formato de uma determinada competência ou perfil para uma vaga disponível na empresa. Ou seja, as empresas buscam um indivíduo com capacidade de trabalhar de forma mais flexível e apto a desenvolver e aplicar a resiliência na sua atuação laboral.

Com relação ao Direito, qual o papel da resiliência? Para alguns autores trata-se da busca pela inovação jurídica. Sendo que o plano para desenvolver a resiliência do Direito inclui o aprimoramento de um conjunto de operações do sistema jurídico na perspectiva de um construtivismo sistêmico (LUHMANN, 2001). É o que será abordado a seguir.

## 2.1. RESILIÊNCIA JURÍDICA

A resiliência no âmbito jurídico é uma saída à premência do Direito em buscar (e encontrar) alternativas para rigidez e obsolescência que travam o processo necessário que conduz à eficiência. Também é possível sustentar que a *“a resiliência jurídica consiste em um potencial epistemológico e operacional do Direito que permite a observação e a assimilação de variações e contingências, promovendo rapidamente a própria desestabilização e reestabilização, dinâmica e construtivista do sistema.”* (FLORES, p. 170, 2014).

Trata-se de um instrumento para atualizar a dinâmica do Direito. O que significa que quando fazemos referência a resiliência jurídica não estamos aludindo a um conceito estático, mas a uma ferramenta para inovar este sistema. (LUHMANN, 2002). Desta forma, é viável conceituar a resiliência jurídica como sendo um *modus operandi* que busca a operacionalização do Direito visando um constante aprimoramento das suas organizações, estruturas e também comunicações. Trata-se de preparar o Direito e torná-lo apto para enfrentar todos os desafios que surgem ininterruptamente e demandam uma resposta coerente e eficaz.

Ou ainda, a resiliência jurídica é *“uma estratégia para trazer ao Direito a importância da inovação, a partir desse potencial epistemológico, operacional e reflexivo que permitirá certa dinâmica e disposição para o constante aprendizado e sofisticação.”* (FLORES, p. 172, 2014).

É preciso, mais do que nunca, aplicar a resiliência na busca do equilíbrio e atualização, visando o que é proporcional e justo. Para isso é fundamental que haja uma evolução constante tendo em vista o atendimento de dinâmicas presentes e futuras. Afinal, *“o peso do passado na observação jurídica se reflete nas estruturas do Direito e pode ser reforçado, gerando um engessamento de certas operacionalizações.”* (FLORES e SCHWARTZ, p. 43, 2012).

Não é concebível um Direito separado do contexto social e de toda sua complexidade. Neste quadro a resiliência se insere como possibilidade de revisão e atualização do Direito, dando dinamismo a sua acepção, assim como, para adaptações circunstanciais.

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>Jul/Dez v.1, n.2, 2019 ISSN: 2674-6913</p>	<p>6</p>
---	--	---	----------

### 3. COMPLIANCE

Compliance é uma palavra derivada do verbo inglês “to comply” que significa “cumprir, executar, satisfazer, realizar o que lhe foi imposto”. Assim, compliance é ter o dever de cumprir regulamentos internos e externos que regem as atividades de uma instituição. Tema decorrente no meio financeiro, como método para minimizar riscos na gestão de ativos de terceiros.

No Brasil o compliance trabalhista ganhou destaque com a Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro (Lei 9.613/98) e com a Lei Anticorrupção (Lei 12.846/13), que asseguram a responsabilização criminal, civil e administrativa daqueles que praticaram atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Trata-se do compliance genérico.

Na Argentina foi aprovada em 2017 a Ley n° 27.401 – em vigência desde 1 de março de 2018 – que prevê a responsabilidade empresarial e inclui em sua normativa os Programas de Integridade (Compliance). Na Espanha as leis orgânicas 5/2010 e 1/2015 regulam a responsabilidade das empresas e também os programas de compliance. Embora não exista no Brasil uma lei que trate especificamente de compliance trabalhista este programa segue a legislação e as normas reguladoras do Ministério do Trabalho que visam prevenir e corrigir toda prática que não atenda as regras dos dispositivos legais.

Quanto ao compliance trabalhista, este tem ganhado relevância por contribuir, de forma efetiva, com a eliminação das lacunas entre “a realidade e o deveria ser” e, assim, diminuir o chamado “passivo trabalhista” e ainda melhorar o meio ambiente de trabalho. Isto porque o programa de compliance, também conhecido como programa de conformidade tem como objetivo apontar os equívocos, indicar as correções e instituir normas de boas práticas. Para isso as empresas podem optar por criar um setor específico para esse fim ou contratar um escritório especializado.

Na definição do IDEA (Instituto de Direito Econômico Aplicado) os programas de compliance “são medidas profiláticas eficazes para combater o mal da corrupção nas empresas.” E complementa: “aplicado na criação e na manutenção de um código de condutas comportamentais da companhia, o compliance trabalhista entra em cena para imunizar a atmosfera corporativa contra práticas antiéticas e ilegais, atendendo à necessidade das corporações de se manterem pautadas na ética e na legislação vigente”.

De forma resumida a função do compliance trabalhista é trazer todo o arcabouço legal – tanto as leis que regulam o comportamento dos funcionários quanto aquelas sobre corrupção entre empresas - para dentro do ambiente corporativo e aproximar teoria e prática na rotina diárias das corporações. E, a partir disso, atingir os objetivos de manutenção da saúde das empresas e de melhoria no ambiente de trabalho.

Medidas estas que irão impactar positivamente na produtividade e eficiência do funcionário, na diminuição do número de ações trabalhistas e, ainda, minimizar os efeitos da crise e incrementar o nível de resiliência para superar as trepidações do mercado e a insegurança

	<b>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</b>	<b>Jul/Dez v.1, n.2, 2019 ISSN: 2674-6913</b>	<b>7</b>
---	--	---	----------

econômica que atinge todos os setores da sociedade, inclusive ou principalmente o trabalhista.

#### **4. DIREITO DO TRABALHO, RESILIÊNCIA E COMPLIANCE**

A nova estrutura do processo de produção – que começou a ser formada na década de 1990 – trouxe junto a necessidade de inovação no formato dos mercados e também na reorganização do trabalho. Em consequência, as condições de emprego também mudaram, trazendo outras exigências de qualificação do trabalhador e de alterações na própria gestão, bem como do próprio Direito do Trabalho.

Diante desta realidade o que o presente e o futuro reservam ao trabalhador e como ele se posiciona frente as transformações na relação trabalhista que, na maioria da vezes, precariza os seus direitos? A quem os trabalhadores devem recorrer para proteger seus direitos? A resposta deveria ser óbvia: à legislação trabalhista e também aos tratados e convenções internacionais. Mas aí também encontramos problemas. Os patrões muitas vezes driblam as leis apostando na impunidade que infelizmente ainda impera, na falta de fiscalização adequada, no número insuficiente de fiscais e na eficiência do suborno.

Já quanto aos tratados e convenções internacionais muitos deles não são cumpridos. Seja por descaso ou por insuficiência de recursos (materiais ou humanos). As penas são brandas, geralmente sanções morais e apenas em alguns casos é realizado um embargo econômico, o qual atinge muito mais a população de uma maneira geral do que o governo que assinou e não cumpriu as determinações.

Desta forma, como já afirmado anteriormente, a precarização dos direitos trabalhistas caminha rapidamente, bem como o estado de vulnerabilidade a que estão sendo submetidos os trabalhadores. Um denominador comum une todos eles: a carência de instrumentos mais sólidos de proteção, desvinculados do poder político e econômico que não tem outra prioridade a não ser a defesa de seus próprios interesses.

Essa reestruturação produtiva que ocorre a partir de uma flexibilização dos processos e métodos de trabalho pede um novo modelo de trabalhador, cujo perfil é marcado pela flexibilidade e pela capacidade de lidar com tecnologias e processos mais dinâmicos. (CIMBALISTA, 2007). Um trabalhador que se sujeita aos estilos de gestão, suporta o ritmo de trabalho intensificado, pressões e responsabilizações, adere aos objetivos da organização e se adapta quando há repertório, tornando-se, assim, resiliente a situações adversas.

Na atualidade os trabalhadores vivem situações de adversidade em face da pressão imposta pelo ritmo intensificado de seu trabalho visando cumprir as metas demandadas pela empresa a partir de imposições do mercado. Esse quadro do trabalho e do processo produtivo sinaliza a imposição do Direito do Trabalho de buscar uma atualização permanente para atender com eficiência as demandas contemporâneas. Afinal, na atualidade o trabalhador deve ser flexível e adaptar-se as novas exigências que surgem constantemente.

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p><b>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</b></p>	<p><b>Jul/Dez</b> <b>v.1, n.2, 2019</b> <b>ISSN: 2674-6913</b></p>	<p><b>8</b></p>
---	---	--	-----------------

As respostas para esta busca podem estar na resiliência do Direito que permite, a partir de um construtivismo sistêmico, inserir a resiliência na forma de observar, pensar e operacionalizar o Direito, para que se tenha confiança nas suas organizações e também para que as decisões jurídicas sejam eficazes para a sociedade. (ROCHA e FLORES, 2006). Ou seja, a resiliência jurídica está voltada ao aprimoramento de condições epistemológicas e também das estruturas organizacionais. E ainda, a resiliência jurídica é *“uma estratégia reflexiva para de reduzir a complexidade de forma construtiva, enquanto uma alternativa para se pensar a Inovação do Direito na sociedade contemporânea.”* (FLORES, p. 3, 2014).

O quadro geral (e mundial) de mudanças na legislação trabalhista, flexibilização - e até mesmo retirada de direitos constitucionais dos trabalhadores - e índice de desemprego em alta constante em consequência de crises econômicas ininterruptas, representa um desafio para atender duas consideráveis demandas: por um lado, assegurar as condições dignas de vida para o trabalhador e ao mesmo tempo garantir a preservação das empresas em épocas de crises econômicas como a atual.

Diante disso, o compliance trabalhista aparece como uma forte ferramenta para integrar as boas práticas corporativas que impactem em toda a organização, fortalecendo seu funcionamento mesmo em períodos mais turbulentos. Para isso é necessário que a empresa elabore e adote um documento que regule as ações de seus empregados e também sirva como um norte para a prática de ações adequadas, difundindo assim, a partir do setor de recursos humanos, a cultura organizacional ética.

Mas, além de assumir teoricamente este compromisso deve ser implantado um mecanismo de vigilância, controle e punições para que o mesmo seja cumprido adequadamente e não apenas um modismo temporal que, substancialmente, não provoque um comprometimento de fato.

Quanto a resiliência, embora no âmbito organizacional seja entendida como uma competência do trabalhador, não é possível esquecer que trata-se de um processo a ser desenvolvido e que sempre dependerá da subjetividade de cada um. O perigo está na apropriação e manipulação pelas empresas dessa subjetividade, fazendo com que o trabalhador, buscando reconhecimento, comprometa e até mesmo prejudique sua saúde e vida pessoal. Ser resiliente não pode ser confundido com aceitar passivamente adversidades que ultrapassem seus limites naturais.

Por fim, a resiliência jurídica é importante na adequação do texto constitucional e da legislação vigente as demandas contemporâneas da sociedade e de seus protagonistas. Uma modernização e adaptação que atenda as necessidades do cenário atual e proteja, de fato os direitos fundamentais de todos os cidadãos.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A atualização permanente do Direito do Trabalho aliada aos processos de resiliência e compliance trabalhista pode trazer as respostas – ou pelo menos indicar caminhos menos

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>Jul/Dez v.1, n.2, 2019 ISSN: 2674-6913</p>	<p>9</p>
---	--	---	----------

turbulentos - para um tempo no qual a insegurança oriunda das crises econômicas bem como os processos de flexibilização e mesmo retirada de direitos transforma as relações trabalhistas e negligencia a proteção tanto dos trabalhadores quanto do empresariado que também é obrigado a encontrar equilíbrio em um cenário de caos.

É preciso, primeiramente, priorizar uma reflexão no sentido de se pensar um Direito resiliente com o objetivo de aprimorar o processo de tomada de decisão jurídica tendo como fundamento uma base transdisciplinar e também de conhecimentos de excelência. Apenas desta forma o Direito do Trabalho poderá apresentar respostas mais adequadas à sociedade e que corresponda aos anseios do trabalhador que atravessa um período de insegurança econômica e social.

Sendo assim, a resiliência jurídica é uma estratégia oportuna no âmbito jurídico e uma proposta pertinente visando o aprimoramento e inovação das operações deste campo. Não é possível esperar que o trabalhador seja resiliente se não houver uma correspondência no Direito e no setor produtivo. A procura de soluções deve ser um processo que ocorre em todos os setores da coletividade.

Com certeza é necessário romper a resistência de posturas mais tradicionais que não aceitam minimizar as árduas limitações jurídicas e sequer cogitam a inovação do sistema. Esse é o primeiro passo. Vencer essa resistência tendo em vista a complexidade social. É vencer o “*obstáculo epistemológico*” (BACHELARD, p. 111, 1996), ou seja, quando a dogmática é confundida como sendo a única e irrefutável forma de pensar o Direito.

Uma atitude que, além de impedir o surgimento de novas possibilidades também impede a evolução e dessa forma mantém o Direito estagnado em um ponto que já não atende as demandas contemporâneas. Afinal, um Direito muito conservador corre o risco de se tornar obsoleto. Evidentemente, isso não significa abrir mão de sua identidade e estrutura interna.

Neste ponto a resiliência jurídica atua no sentido de provocar uma inovação reflexiva do Direito, permitindo compreender a faculdade para selecionar as variações e também as produções de transformação nas estruturas que compõem o sistema, assim como de junções nas estruturas produção de comunicação e ressonâncias no ambiente social, com o objetivo de se desenvolverem uma reflexão e uma operacionalização jurídica resiliente. (FLORES, 2016) ou, “*trata-se de desenvolver uma observação do Direito considerando o potencial reflexivo organizacional no sentido de buscar se manter constantemente preparado organizacionalmente e epistemologicamente para enfrentar o novo.*” (LUHMAN, p.61, 2010).

Hoje, o “novo” no Direito Trabalhista inclui o processo mundial e permanente de precarização dos direitos do trabalhador, a pressão constante e cada vez mais acirrada no ambiente laboral e ainda uma crise econômica que tem – entre outras consequências – o aumento do desemprego. O Direito do Trabalho tem de estar preparado para esse cenário que não dá sinais de um retrocesso, muito pelo contrário.

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p><b>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</b></p>	<p><b>Jul/Dez</b> <b>v.1, n.2, 2019</b> <b>ISSN: 2674-6913</b></p>	<p><b>10</b></p>
---	---	--	------------------

Por isso mesmo, programas como o compliance trabalhista são bem-vindos por buscarem, baseados nas legislações trabalhistas e nas normas do Ministério do Trabalho, prevenir e corrigir práticas contrárias a esses dispositivos legais. Ao adotar, a partir desse arcabouço legal, padrões de comportamento na corporação o resultado tende a ser aumento da produtividade, melhor no ambiente laboral, diminuição das ações judiciais e ainda redução na rotatividade de funcionários.

É importante ressaltar, no entanto, que para o programa de Compliance ser efetivo é preciso implementar um processo de avaliação, monitoramento constante e também de auditorias de forma regular. Além disso, é necessário estar atento para não permitir que nenhum direito trabalhista seja suspenso.

Dessa forma, ações como o fórum “Compliance, transformando a realidade”, realizado em agosto de 2019 na sede da Associação Comercial e Industrial (ACI) de São José dos Campos (SP), são importantes e muito bem-vindas. Com a presença do ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Luís Roberto Barroso e do ex-diretor de Política Econômica e Dívida do Banco Mundial e professor Carlos Braga, o objetivo do encontro foi estimular a cultura do compliance entre as empresas da cidade e região.

O ministro ressaltou em sua palestra que a existência no país de uma nova área de atividade, os profissionais e os departamentos de compliance, podem ser o prenúncio de um novo tempo, em que a ideia de integridade seja um vetor fundamental do comportamento humano. Que seja, de fato, o anúncio de renovações, mas que sejam mudanças que deixem de priorizar os indivíduos e seus direitos fundamentais, que a justiça social não continue sendo uma utopia e que a busca pelo fim da exclusão permanente.

## 6. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

BACHELARD, Gaston. A formação do espírito científico: contribuição para uma psicanálise do conhecimento. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996. BARLACH, L.;

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; MALVEZZI, S. O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. Revista Interamericana de Psicologia, 42, 2008.

CIMBALISTA, Silmara. Condições de trabalho, tecnologia e resiliência no contexto do sistema de produção flexível. Paraná: Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social, 2007.

FLORES, Luís Gustavo Gomes. Resiliência Jurídica: para pensar a inovação do Direito a partir de uma perspectiva sistêmica. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2014.

FLORES, Luís Gustavo Gomes; ROCHA, Leonel Severo. Resiliência do Direito. Curitiba: Prismas, 2016.

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p><b>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</b></p>	<p><b>Jul/Dez</b> <b>v.1, n.2, 2019</b> <b>ISSN: 2674-6913</b></p>	<p><b>11</b></p>
---	---	--	------------------

FLORES, Luiz Gustavo Gomes; SCHWARTZ, Germano. Direito como controle do tempo (ou como controle temporal do tempo). In: ROCHA, Leonel Severo;

DUARTE, Francisco Carlos. A construção sociojurídica do tempo: Teoria do Direito e do Processo. Curitiba; Juruá, 2012.

GARMEZY, N. *Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty*. American Behavioral Scientist: SAGE Publications, 1993.

LUHMANN, Niklas. A improbabilidade da comunicação. Tradução de Anabela Carvalho, 3ª ed. Lisboa: Vega, 2001.

------. El Derecho de la Sociedad. Tradução de Javier Torres Nafarrate. México: Universidad Iberoamericana/Colección Teoría Social, 2002.

------. Organización y decisión. Tradução de Dario Rodriguez Mansilla. Mexico, DF: Herder, 2010. MORIN, E.M. In: WOOD JUNIOR, T.(Coord.). Sentidos do trabalho, gestão empresarial: o fator humano. São Paulo: Atlas, 2002

RUTTER, M. Individual Characteristics as a Force in Development . In: *M.Rutter & D. Hay Development through life*. London: Blackwell Science, 1994.

STANCOLOVICH, Érica. Resiliência: vença o stress e controle a pressão antes que eles dominem você. São Paulo: Editora Ser Mais, 2015.

ZIMMERMAN, M.A.; ARUNKUMAR, R. Resiliency research: implications for schools and policy. Michigan: Social Policy Report, 1994.

Submissão do artigo: Setembro/2019  
Publicação do artigo: Dezembro/2019