REVISTA
JURÍDICA
PROFISSIONAL

Compliance trabalhista: a regulação do trabalho além do emprego em cadeias produtivas

Labor compliance: labor regulation beyond employment in supply chains

RESUMO

Este artigo defende a utilização do *compliance* trabalhista como uma solução eficaz para prevenir, detectar e remediar impactos negativos relacionados às atividades trabalhistas. Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo apresentar o programa de *compliance* trabalhista como uma ferramenta voltada para a promoção e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, os quais podem ser violados na cadeia de produção. Para atingir os objetivos propostos, a pesquisa foi conduzida de maneira exploratória, utilizando-se o método dedutivo, estruturado a partir de análises bibliográficas e legislativas, com a premissa de fortalecer a proposta de interpretação – em analogia ao art. 23, inc. V, do Decreto n. 11.129/2022 – do programa de integridade aplicados aos litígios trabalhistas, bem como a proposição de uma normativa que equipare o programa de *compliance* trabalhista ao programa de integridade previsto nesse dispositivo legal.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do trabalho, *compliance* trabalhista, programa de integridade, cadeia de produção.

ABSTRACT

This study advocates the use of labor compliance as an effective solution for preventing, detecting, and remedying negative impacts related to labor activities. In this regard, the purpose of this article is to present the labor compliance program as a tool for promoting and protecting workers' fundamental rights—rights that may be violated within the production chain. To achieve the proposed objectives, the research was conducted in an exploratory manner, using the deductive research method, structured around bibliographic and legislative analyses, with the premise of strengthening the proposed interpretation—by analogy to Article 23, item V, of Decree No. 11,129/2022 —of the integrity program applied to labor disputes, as well as the proposal for regulations that equate the labor compliance program with the integrity program provided for in this legal provision.

KEYWORDS

Labor law, labor compliance, integrity program, production chain.

AUTORES | AUTHORS

Pedro Henrique Hernandes Argentina

MESTRANDO EM DIREITO PELA UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA "JÚLIO DE MESQUITA FILHO" (FCHS/UNESP). BOLSISTA CAPES. BACHAREL EM DIREITO PELA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL (UEMS).

Isabella Goulart Xande

PÓS-GRADUADA EM DIREITO E ESG PELA ESCOLA DE DIREITO DE SÃO PAULO DA FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV DIREITO SP). ADVOGADA.

Janaína Vieira de Castro

DOUTORA E MESTRA EM DIREITO DO TRABALHO PELA FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (FDUSP). BACHARELA EM DIREITO PELA UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (UPM). PROFESSORA.

INTRODUÇÃO

A dinâmica contemporânea das relações de trabalho vem se alterando em razão da exigência cada vez maior por eficiência, flexibilidade, autonomia, inovação tecnológica e redução de custos. O emprego tradicional, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vem cedendo espaço a modalidades de contratação que transferem a execução do trabalho a parceiros, como a terceirização, a quarteirização e a pejotização. Consequentemente, as cadeias de produção tornam-se mais extensas e complexas do que a estrutura interna das empresas que operam em cadeia, e o trabalhador situado na ponta dessas cadeias produtivas encontra-se mais distante do tomador e beneficiário final do serviço.

A velocidade e a dinâmica com que essas novas formas de trabalho surgem, avançam e se reinventam são tamanhas que a regulação do mercado laboral contemporâneo não é capaz de acompanhar esses arranjos, abrindo-se margem à precarização das condições de trabalho e à violação de direitos fundamentais. A própria fiscalização por parte das empresas tomadoras do serviço final também é dificultada pelo distanciamento entre as pontas da cadeia.

Não obstante, verifica-se que as empresas tomadoras respondem juridicamente por eventuais violações trabalhistas e/ou de direitos humanos ocorridas ao longo de sua cadeia de produção. Também é evidente a crescente tendência e pressão de mercado pela adoção de boas práticas socioambientais e de governança para além dos muros da empresa, uma vez que suas atividades impactam diretamente na atuação das diversas partes relacionadas aos seus negócios (*stakeholders*), colocando em evidência, e até mesmo em risco, sua reputação e credibilidade.

Nesse contexto, emerge a necessidade de se discutir novas estruturas de proteção dos trabalhadores ao longo da cadeia de produção, que se ajustem à velocidade de criação e ao distanciamento intrínseco das formas de trabalho contemporâneo.

O presente artigo apresenta o programa de *compliance* trabalhista como possível solução para esse paradigma, por ser uma ferramenta de governança extremamente adaptável e concebida para prevenir, detectar e remediar violações de direito. Mais do que garantir o cumprimento das normas cogentes existentes, o programa de *compliance* é capaz de influenciar o comportamento ao longo da cadeia, de modo a superar as barreiras decorren-

tes dos novos arranjos da prestação de serviços, zelando pela observância de condutas éticas.

Defender-se-á que a inclusão do programa de *compliance* trabalhista como causa de diminuição de eventuais sanções aplicadas pelo Poder Judiciário em ações individuais e ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho contra empresas que atuam em cadeia, em analogia ao previsto no art. 23, inc. V, do Decreto n. 11.129/2022, em relação ao programa de integridade, tendo em vista seu potencial de autorregulação e de indução de condutas. Defende-se que uma legislação responsiva, alinhada à utilização da ferramenta jurídica de *compliance*, possui grande potencial para garantir a proteção aos direitos fundamentais e da dignidade humana dos trabalhadores para além do trabalho tradicional.

Em um primeiro momento, será apresentado o conceito do programa de *compliance* trabalhista. Em seguida, será abordado o *compliance* trabalhista como ferramenta para a promoção do trabalho decente na cadeia de produção. Em terceiro, será defendida a inclusão, em lei, do *compliance* trabalhista como causa de diminuição de eventuais sanções administrativas trabalhistas, com vistas à proteção de direitos fundamentais em novas formas de trabalho emergentes na cadeia de produção.

1. DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE*

Para melhor elucidar as ideias apresentadas neste estudo, faz-se necessário compreender, inicialmente, o programa de *compliance*, recepcionado no ordenamento jurídico pátrio como programa de integridade.

Nesse sentido, os programas de *compliance* tornaram-se mais conhecidos sob a perspectiva criminal, sobretudo em razão da proposta de combater casos de corrupção, suborno e lavagem de dinheiro. O programa de integridade consiste, portanto, no desenvolvimento e na implementação de mecanismos e ferramentas com o objetivo de prevenir, detectar e remediar atos ilícitos no cenário corporativo.

No Brasil, o tema foi tratado, de maneira introdutória, pela Lei n. 12.846/2013, popularmente conhecida como "Lei Anticorrupção", que dispõe sobre a responsabilização da pessoa jurídica, nas esferas cível e administrativa, por crimes praticados contra a Administração Pública. Assim, com fulcro no dispositivo da própria norma mencionada, a existência de mecanismos

de integridade pode ser considerada no momento da aplicação da sanção.

A Lei Anticorrupção é regulamentada pelo Decreto n. 11.129/2022, que destina um capítulo exclusivo para versar da temática. Entre os principais pontos abarcados pelo referido capítulo, é possível compreender o tripé que sustenta o programa. Ressalta-se, ainda, a ideia de tratar o programa de integridade como um fator cultural no âmbito da instituição.

Entre as diretrizes apresentadas nesse capítulo, insta salientar que o art. 57 elenca aquilo que é classificado conforme a própria norma como parâmetros do programa, mas também identificados como pilares, mecanismos ou ferramentas do programa.

Dessa forma, sem excluir a importância dos demais pilares apresentados no decreto, tampouco descaracterizar a necessidade do conjunto como um todo para o desenvolvimento de um programa de *compliance* efetivo, objetiva-se enumerar, de maneira sucinta, aqueles abordados com maior ênfase, *v.g.*, apoio da alta gestão, códigos de conduta, treinamentos corporativos, canais de denúncia e *due diligence*.

É fundamental que, para que um programa de integridade seja efetivo no âmbito da instituição, os líderes, *i.e.*, aqueles que detém poder hierárquico superior, assumam e transmitam a seriedade almejada pelo programa. Assim, devem ser os primeiros exemplos a serem seguidos, evidenciando ética e transparência na empresa.

A efetividade do programa de *compliance* está atrelada, também, aos instrumentos que o materializam, destacando-se a função dos códigos de conduta e de ética. Por meio desses documentos, a instituição estabelece suas expectativas e os comportamentos esperados, transmitindo as noções de conformidade legislativa, ética e moral.

O treinamento corporativo é uma das principais ferramentas para a disseminação da cultura de *compliance*.

Os canais de denúncia representam um dos mecanismos mais efetivos para a identificação de condutas de não conformidade dentro da empresa. Não existe um modelo padrão a ser implementado, mas é importante que seja implementado aquele que melhor se adeque à realidade da empresa, *v.g.*, ramal telefônico, *e-mail* ou até mesmo o modelo tradicional de papel, caneta e um local destinado ao depósito das denúncias ou relatos, desde que sejam garantidas a confidencialidade e a não retaliação.

A *due diligence*, abordada no decreto como devida diligência, consiste na verificação de riscos e deve ser realizada antes da

concretização de uma relação, seja com pessoas jurídicas, seja com pessoas físicas, com a finalidade de prevenir a exposição a riscos. Significa, portanto, um levantamento de dados e consultas públicas importantes, com o objetivo de assegurar que o envolvimento entre empresa e terceiros não resulte em prejuízos reputacionais, financeiros ou jurídicos.

Em breve síntese, foram apresentados alguns dos pilares que integram um programa de *compliance*, bem como conceitos importantes sobre os programas de integridade de maneira abrangente. A seguir, será apresentada uma perspectiva individualizada do programa, de modo a destacar uma estrutura concebida para prevenir, detectar e remediar danos na esfera trabalhista: o *compliance* trabalhista.

1.1 *Compliance* trabalhista

Após a conceituação do programa e a apresentação de alguns de seus pilares, objetiva-se expor uma vertente específica do *compliance*, de forma a compreender a estruturação e a implementação de um programa focado em desafios relacionados ao direito do trabalho: o *compliance* trabalhista. Justificando a necessidade de um programa específico na área laboral, pontuam Eduardo Benedine, Lucas Santos e Isis Doetzer que "a relação laboral, por ter sido desprotegida em grande parte de sua história, propiciou por anos a exploração da força de trabalho do empregado, custando muitas vezes a saúde do trabalhador".[1]

Conforme já mencionado, apesar do *compliance* ter nascido em um cenário de combate a ilícitos em âmbito penal, ficou evidente que sua estrutura pode ser utilizada para prevenir danos em outras realidades. Dessa maneira, surge o *compliance* trabalhista como uma ferramenta destinada a prevenir, detectar e remediar situações prejudiciais envolvendo relações de trabalho, conforme afirmam André Molina e Joéverton Jesus: "[...] portanto, compreender o compliance na esfera trabalhista significa avaliar como deve ser compreendida, adequadamente, as noções de prevenção e risco decorrente na área trabalhista".[2] Constantemente empresas são notificadas e expostas na mídia por violações aos direitos trabalhistas de seus funcionários, *v.g.*, trabalho análogo à escravidão, assédios sexual e moral, castigos vexatórios decorrentes do não atingimento de metas e objetivos, entre muitos outros.

É diante desse cenário conturbado de violações trabalhistas e de direitos humanos que o *compliance* trabalhista ganha ain-

1 BENEDINE, Eduardo Davi; SANTOS, Lucas Batista dos; DOETZER, Isis Chamma. A gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho descrita na norma regulamentadora n. 1 como ferramenta para fortalecimento dos programas de compliance. *Revista de Direito da FAE*, [*s. l.*], v. 9, n. 1, p. 58-93, 2026. p. 64. Disponível em: https://revistadedireito.fae.emnuvens.com.br/direito/article/view/178. Acesso em: 6 abr. 2026.

2 MOLINA, André Araújo; JESUS, Joéverton Silva de. Políticas internas de compliance trabalhista. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba, v. 2, n. 3, e099, p. 1-16, 2024. p. 6. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/99. Acesso em: 6 abr. 2026.

da mais força e sentido. Trata-se de um programa que possui a base já abordada neste artigo, mas com um desenho focado nas relações trabalhistas.

Nesse sentido, o programa de integridade é moldado e alinhado de forma a promover os direitos humanos nas relações trabalhistas, o que significa a conformidade do programa com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), convenções e acordos coletivos e diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Dessa forma, o programa de *compliance* trabalhista consiste em um conjunto de regras, diretrizes, controles e práticas de uma instituição com o objetivo de garantir que normas trabalhistas e direitos humanos sejam aplicados, atuando em conformidade com um conjunto de leis e de normas que norteiam o cenário trabalhista. O escopo é a conformidade com as legislações aplicáveis às relações de trabalho. Abrange diversos processos e procedimentos internos, tais como a contratação de empregados, pagamento de salários e demais direitos trabalhistas, observância dos limites da jornada de trabalho, promoção da saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, prevenção de assédio e discriminação, entre outros temas. A implementação de um programa de integridade robusto também é benéfico para a empresa, tendo em vista que reduz o passivo trabalhista da empresa, o risco ações judiciais trabalhistas, de pagamento de multas e aplicações de penalidades. Bem pontuam Rodrigo Goldschmidt, Rodolfo Prado e Micheline Rocha, "a aplicabilidade do compliance trabalhista, além de mitigar as ações trabalhistas, multas e sanções administrativas, tutela os direitos fundamentais dos trabalhadores".[3]

O programa de c*ompliance*, além de promover a cultura organizacional protege de forma eficiente a reputação da empresa, um ativo de valor intangível e de extrema relevância para as empresas. O *compliance* trabalhista pode evitar situações de não conformidade, envolvendo trabalho análogo à escravidão, trabalho infantil, de imigrantes em situação irregular e tráfico de pessoas.

2. *COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA CADEIA PRODUTIVA

Uma vez compreendido o programa de *compliance* trabalhista, passa-se a demonstrar o potencial desta ferramenta de gestão

3 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; PRADO, Rodolfo Macedo do; ROCHA, Micheline Simone Silveira. Compliance trabalhista: os canais de denúncias como mecanismos de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba, v. 2, n. 1, e65, p. 1-15, 2024. p. 13. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/65. Acesso em: 8 abr. 2026.

de riscos para a promoção do trabalho decente na cadeia de produção. Por meio da exposição de práticas e medidas de controle próprias do programa de *compliance*, será exemplificado como o *compliance* trabalhista é capaz de estender a influência da empresa para o cumprimento da legislação trabalhista não apenas internamente, mas também de modo a fortalecer a proteção às novas formas de trabalho deslocadas para a cadeia de produção.

O ciclo virtuoso de conformidade promovido pelo *compliance*, representado pela tríade prevenir, detectar e remediar, permite, de maneira eficaz e eficiente, a promoção do trabalho decente. O mapeamento de potenciais riscos de violações presentes nas novas formas de trabalho e a construção da respectiva matriz de riscos trabalhistas e de direitos humanos específica para a cadeia de produção, com a escuta de diferentes *stakeholders*, possibilitam que as vulnerabilidades do trabalhador situado na ponta da cadeia se tornem visíveis à gestão da empresa tomadora final do serviço, tornando possível a estruturação de um plano de ação efetivo e com incidência direta na correção de assimetrias previsíveis.

Uma vez identificados os riscos, há a necessidade de garantir segurança jurídica à empresa que opera a cadeia produtiva, o que se torna possível por meio da edição de normas internas que prevejam instrumentos que garantam os direitos trabalhistas dos trabalhadores na cadeia. Normas e regulamentos internos das empresas tomadoras dos serviços devem estabelecer direcionamentos claros às empresas parceiras, contratadas e/ou subcontratadas, para que adiram ao compromisso de respeito e proteção aos direitos humanos e trabalhistas. Nesse sentido, orienta a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) que as empresas manifestem seu compromisso mediante uma política que "[...] estipule as expectativas da empresa em relação aos trabalhadores, parceiros comerciais e outras partes diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços, no que diz respeito aos direitos humanos; [...]".[4]

Para além de uma declaração política, a criação de normas específicas direcionadas a todos os níveis da cadeia produtiva, com previsão de responsabilização e sanções em caso de descumprimento – como códigos de conduta e/ou inclusão de diretrizes trabalhistas e de direitos humanos em termos e condições gerais de prestação de serviços – constitui instrumento de *compliance* capaz de estabelecer parâmetros concretos e vinculantes para a garantia de condições de trabalho compatíveis com o trabalho decente, direcionando toda a cadeia nesse sentido.

4 ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável*. Paris: OECD Publishing, 2023. p. 28. Disponível em: https://doi.org/10.1787/663b-7592-pt. Acesso em: 13 abr. 2026.

A esse respeito, os Princípios Orientadores sobre Empesas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) estabelecem que a rescisão contratual, em caso de violações de direitos, deve ser prevista, porém apenas como *ultima ratio*.[5] A criação de outros métodos de indução de boas práticas, como a implementação conjunta de planos de ação corretiva, a suspensão contratual até a efetiva regularização, a realização de treinamentos voltados para a cadeia produtiva ou para a adoção de incentivos econômicos (*v.g.*, prazos maiores e antecipação de recebíveis) para empresas de pequeno porte, é uma alternativa benéfica a todos os *stakeholders* envolvidos, inclusive à própria empresa tomadora do serviço final cuja intenção legítima seja a promoção do trabalho decente em seu ecossistema.

No que se refere à identificação de condutas e/ou práticas ilícitas, o *compliance* trabalhista também pode se utilizar do canal de denúncias instituído pela empresa, deixando clara a abrangência do mecanismo para temas relacionados a direitos humanos e trabalhistas, bem como sua amplitude ao abarcar trabalhadores externos à empresa, incluindo terceirizados, quarteirizados e demais formas de relações existentes na cadeia produtiva. Por figurar como canal indireto, operante na empresa detentora de poder econômico sobre as demais integrantes da cadeia, o canal de denúncias instalado no tomador final do serviço possui grande potencial para ser percebido como instância neutra e segura pelos trabalhadores vulnerabilizados, contribuindo para a eficácia das ações de remediação.

A divulgação do canal por meio de treinamentos direcionados à cadeia produtiva também figura como prática valiosa para promover uma cultura de confiança dos trabalhadores em relação à empresa.

Não obstante, a busca ativa também se revela importante para a identificação de violações reais ou potenciais violações de direitos no caso concreto, além de fornecer subsídios para a adoção de medidas corretivas e preventivas perante as empresas parceiras, com vistas a promover o trabalho decente. O procedimento de devida diligência constitui instrumento central nesse processo. O *Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável* aponta que a devida diligência pode ser utilizada para evitar riscos sistêmicos e auxiliar no cumprimento de requisitos legais trabalhistas e de direitos humanos.[6]

Para esse fim, as empresas podem adotar práticas como investigações de antecedentes (*v.g.*, *Know Your Partner*, *Background Check*), auditorias externas documentais e visitas *in*

5 UNITED NATIONS. *Guiding Principles on Business and Human Rights*: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. Nova Iorque; Genebra: ONU, 2011. p. 22. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 13 abr. 2026.

6 ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável*. Paris: OCDE, 2018. p. 16. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/acordo-leniencia/arquivos/guiadaocdededevidadiligenciaparaumacondutaempresarialresponsavel21.pdf. Acesso em: 14 abr. 2026.

loco, pesquisas de clima organizacional em terceiros, entre outras práticas adaptadas aos riscos de violação de direitos trabalhistas e humanos. Quando realizadas de forma periódica, tais práticas aumentam o poder de vigilância do tomador final, permitindo-lhe maior controle sobre as condições reais dos trabalhadores invisibilizados ao longo da cadeia.

A partir dos exemplos expostos, nota-se que o programa de *compliance* trabalhista é capaz de atuar como ferramenta de governança ética na cadeia produtiva, de caráter não apenas punitivo, mas principalmente responsivo, apto a influenciar a conduta empresarial. Isso porque, ao identificar, prevenir e mitigar violações de direitos humanos e trabalhistas ao longo da cadeia de produção, o *compliance* trabalhista propicia a disseminação de uma cultura de conformidade, tornando visível o trabalhador vulnerabilizado pelas novas formas de trabalho e fortalecendo sua confiança no tomador final do serviço, criando, assim, as condições necessárias para a efetivação sistêmica do trabalho decente.

3. *COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO CAUSA DE DIMINUIÇÃO DE EVENTUAIS SANÇÕES

Para garantir a eficácia e a eficiência do programa de *compliance* trabalhista a ponto de justificar a edição de uma lei que materialize a proposta de considerar o *compliance* trabalhista como causa de diminuição das sanções aplicadas pelo Poder Judiciário, em ações individuais e ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho contra empresas que atuam em cadeia, com vistas à proteção de direitos fundamentais em novas formas de trabalho emergentes na cadeia de produção, é imperativo o estabelecimento de mecanismos que demonstrem sua efetividade prática na mitigação de riscos e na garantia de direitos ao longo das cadeias de produção. Além das clássicas cláusulas contratuais de conformidade e auditorias de terceiros, outras ferramentas mostram-se fundamentais para a governança das relações laborais contemporâneas.

Uma ferramenta de alta eficácia é a devida diligência de direitos humanos e do trabalho. Diferentemente da auditoria pontual, a devida diligência consiste em um processo contínuo de identificação e prevenção de impactos negativos. Tal mecanismo permite que a empresa identifique vulnerabilidades na cadeia de produção antes que estas se transformem em passivos judiciais ou crises reputacionais. A implementação de canais de denúncia, de preferência externos e abertos também a trabalhadores

terceirizados e prestadores de serviço envolvidos na cadeia de produção, complementa esse sistema, funcionando como verdadeiro termômetro, em tempo real, da ética nas operações internas e externas, permitindo a correção imediata de desvios.

Ademais, a utilização de *Key Performance Indicators* (KPIs) sociais em contratos de prestação de serviços surge como mecanismo de indução de comportamento. Ao atrelar a manutenção do contrato ou o pagamento de bônus de *performance* ao cumprimento de métricas de cumprimento da legislação trabalhista, a empresa tomadora transfere sua cultura de conformidade ao parceiro comercial. Outro instrumento relevante é o monitoramento por georastreamento e ferramentas tecnológicas que, desde que respeitados os limites da privacidade, podem assegurar que jornadas de trabalho e condições ambientais de prestadores de serviços em locais remotos (como no setor logístico ou agrícola) estejam em conformidade com as normas protetivas.

A eficiência desses mecanismos é o que permitirá a posterior evolução de um modelo de fiscalização punitivo para uma gestão autorregulada e colaborativa, na qual o *compliance* evidencia a devida diligência da empresa em relação à sua cadeia produtiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *compliance* trabalhista é a ferramenta de autorregulação mais adequada para regular as relações de trabalho nas cadeias produtivas contemporâneas. Ao internalizar normas de conduta e fiscalizar sua execução, as organizações assumem um papel proativo que complementa a atuação estatal. Contudo, para que esse sistema prospere, faz-se necessário o reconhecimento institucional de sua eficácia como fator de atenuação de responsabilidades daqueles que utilizam e investem nesse tipo de programa.

Nesse sentido, o *compliance* trabalhista deve ser compreendido como causa legítima para a mitigação de sanções jurídicas aplicadas pelo Poder Judiciário. Em sede de ações individuais, a demonstração de um programa de integridade robusto, que conte com fiscalização efetiva e canais internos de resolução, deve influenciar a dosimetria de indenizações por danos morais, servindo como prova da ausência de culpa *in vigilando* ou *in eligendo* e da postura ética adotada pela empresa.

De forma ainda mais contundente, no âmbito das ações civis públicas movidas pelo Ministério Público do Trabalho, o *compliance* deve atuar como parâmetro para a redução do valor fixado a título de dano moral coletivo. Em ações judiciais que

discutem casos de não conformidade com a legislação trabalhista, nas quais se questiona a atuação dolosa ou negligente de forma sistêmica, ou até mesmo a cegueira deliberada de empresas que operam em cadeia, a adoção de mecanismos de controle comprovadamente eficazes é capaz de revelar e comprovar, de maneira robusta, que a empresa possui sistema eficiente de prevenção, detecção e remediação de situações de não conformidade trabalhista, tanto internamente quanto em relação aos seus parceiros de negócio.

A edição de lei prevendo a redução das condenações aplicadas às empresas que possuam programas de *compliance* trabalhista efetivos tem potencial para sustentar um sistema próspero de conformidade trabalhista nas cadeias produtivas, no qual a empresa que investe em prevenção seja premiada. Tal lógica, por sua vez, desencoraja condutas meramente reativas e facilita a identificação de empresas que mantêm programas de *compliance* trabalhista apenas *pro forma*.

Para tanto, propõe-se a criação de lei que equipare o programa de *compliance* trabalhista ao Programa de Integridade previsto no art. 23, V, do Decreto n. 11.129/2022. Ao assegurar, em lei, que a existência e a efetiva aplicação de um programa de *compliance* trabalhista sejam consideradas fatores atenuantes na aplicação de sanções administrativas e judiciais, o sistema jurídico brasileiro incentivará a adoção de boas práticas. Tal medida não apenas fortalece a governança corporativa, mas também assegura a proteção dos direitos humanos e fundamentais para além das relações diretas de emprego, garantindo dignidade aos trabalhadores em todas as pontas das modernas cadeias produtivas.

A ascensão de novos ajustes de trabalho para além do emprego tradicional impõe a necessidade de mecanismos regulatórios que transcendam a subordinação direta e alcancem a capilaridade das novas cadeias de valor. Nesse cenário, o *compliance* trabalhista deixa de ser mero instrumento de gestão interna para se tornar vetor de regulação autônoma, capaz de projetar direitos fundamentais sobre trabalhadores diretos e indiretos. Ao instituir padrões de conduta, segurança e ética a serem observados por todos os parceiros de uma rede produtiva, o *compliance* preenche lacunas deixadas pela legislação tradicional, garantindo que os arranjos dessas novas formas de contratação não signifiquem ausência de proteção jurídica. A governança corporativa atua, portanto, como elo entre as pontas da cadeia produtiva, assegurando que a dignidade da pessoa humana e

o valor social do trabalho sejam preservados mesmo quando o vínculo de emprego formal não se faz presente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENEDINE, Eduardo Davi; SANTOS, Lucas Batista dos; DOETZER, Isis Chamma. A gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho descrita na norma regulamentadora n. 1 como ferramenta para fortalecimento dos programas de *compliance*. *Revista de Direito da FAE,* [*s. l.*], v. 9, n. 1, p. 58-93, 2026. Disponível em: https://revistadedireito.fae.emnuvens.com.br/direito/article/view/178. Acesso em: 6 abr. 2026.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; PRADO, Rodolfo Macedo do; ROCHA, Micheline Simone Silveira. *Compliance* trabalhista: os canais de denúncias como mecanismos de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba, v. 2, n. 1, e65, p. 1-15, 2024. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/65. Acesso em: 8 abr. 2026.

MOLINA, André Araújo; JESUS, Joéverton Silva de. Políticas internas de *compliance* trabalhista. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba, v. 2, n. 3, e099, p. 1-16, 2024. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/99. Acesso em: 6 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável*. Paris: OECD Publishing, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1787/663b7592-pt. Acesso em: 13 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável*. Paris: OCDE, 2018. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/acordo-leniencia/arquivos/guiadaocdededevidadiligenciaparaumacondutaempresarialresponsavel21.pdf. Acesso em: 14 abr. 2026.

UNITED NATIONS. *Guiding Principles on Business and Human Rights*: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. Nova Iorque; Genebra: ONU, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 13 abr. 2026.