

## O GERENCIAMENTO DE RISCOS PREVIDENCIÁRIOS NAS RELAÇÕES LABORAIS

Jaqueline Carla Sciascia Meireles<sup>1</sup>

### Resumo

A elaboração deste trabalho, cujo objetivo é analisar as mudanças ocorridas na NR-9 (PPRA) que culminou na criação de um programa de gerenciamento de riscos mais abrangente (PGR) do que o anterior, pela Comissão Tripartite do Ministério do Trabalho e Previdência, porque incluiu riscos essenciais à saúde do trabalhador, além de medidas que devem ser tomadas pela empresa com vistas a demonstrar a efetividade deste programa. É fundamental a compreensão dos pontos de mudança do PGR, considerando que a falta de sua implementação gera multas fiscalizatórias, aumento do percentual do FAP, com reflexos no SAT, bem como as sequelas dos empregados que, se constatada a culpa da empresa, geram ações regressivas movidas pelo INSS, além do pagamento de indenizações aos empregados na esfera cível. A NR-9 dispôs efetivamente os riscos físicos, químicos e biológicos e o PCMSO continua como coadjuvante do PGR, no controle da saúde dos empregados. Das várias etapas da implementação do programa de compliance, é possível antever os riscos e agir para extingui-los ou mitigá-los. A disposição acerca da saúde dos trabalhadores iniciou com a Constituição Federal de 1934, com a previsão da assistência médica e sanitária, seguindo até a Constituição Federal de 1988 que trouxe um artigo específico (art. 7º) resguardando os direitos dos trabalhadores acerca da saúde e segurança do trabalho. Atualmente, essas disposições demonstram a importância em preservar a saúde do empregado, visto que o exercício da sua função é um direito fundamental por resguardar a sua dignidade como ser humano e sua autonomia.

**Palavras-chave:** PPRA; gerenciamento de riscos; PGR; Compliance Previdenciário.

## MANAGEMENT OF SOCIAL SECURITY RISKS IN LABOUR RELATIONS

### Abstract

The preparation of this work, which aims to analyze the changes that occurred in NR-9 (PPRA) that culminated in the creation of a more comprehensive risk management program (PGR) than the previous one, by the Tripartite Commission of the Ministry of Labour and Social Security, because it included essential risks to workers' health, in addition to measures that must be taken by the company in order to demonstrate the effectiveness of this program. The understanding of the PGR's points of change is fundamental, considering that the lack of its implementation generates inspection

<sup>1</sup> Bacharela em Direito pelas Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU (2010); Pós-graduada em Direito Processual Civil, pela mesma instituição de ensino (2015-2016); Pós-graduada em Direito Previdenciário – Regime Geral, pelo Instituto de Estudos Previdenciários, Tributários e Trabalhistas – IEPREV (2019-2020); Pós-graduada em Compliance Previdenciário, pelo Instituto de Estudos Previdenciários, Tributários e Trabalhistas – IEPREV (2020-2022); advogada militante na área da previdência social e cível, e ex-membro da Comissão Especial de Direito Previdenciário da OAB/SP.

finances, an increase in the FAP percentage, with repercussions on the SAT, as well as the employees' sequelae which, if the company's guilt is found to be at fault, generate regressive lawsuits filed by the INSS, besides the payment of indemnifications to employees in the civil sphere. The NR-9 effectively established the physical, chemical and biological risks and the PCMSO continues to be an adjunct to the PGR, in the control of the employees' health. From the various stages of implementation of the compliance program, it is possible to foresee the risks and act to extinguish or mitigate them. The provision about the workers' health began with the Federal Constitution of 1934, with the forecast of medical and sanitary assistance, following until the Federal Constitution of 1988, which brought a specific article (art. 7th) safeguarding the rights of workers about health and safety at work. Currently, these provisions demonstrate the importance of preserving the employee's health, since the exercise of their function is a fundamental right to safeguard their dignity as a human being and their autonomy.

**Keywords:** PPRA; risk management; PGR; Social Security Compliance.

## COMPLIANCE

De acordo com o entendimento de Rodrigo de Pinho Bertoccelli:

[...] compliance é agir de acordo com a lei, uma instrução interna, [...] ou uma conduta ética, [...] é estar em conformidade com as regras internas da empresa, de acordo com os procedimentos éticos e as normas jurídicas vigentes. (BERTOCCELLI, 2021, p. 50).

Entretanto, esse conceito é mais amplo, como explica o referido autor:

[...] Seu alcance é muito mais amplo e deve ser compreendido de maneira sistêmica, como um instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa, preservando a continuidade do negócio e o interesse dos *stakeholders* [...] (BERTOCCELLI, 2021, p. 51).

E continua com a explanação sobre a conformidade em relação às leis e a política interna empresarial:

A conformidade não se atinge tão simplesmente pela observância de leis. Se dá, também, por meio da adoção de um conjunto de disciplinas e estratégias voltadas a que se faça cumprir as normas legais e regulamentares a que se sujeita uma organização. Também se atinge a conformidade por meio do estabelecimento e cumprimento, *motu próprio*, de políticas e diretrizes de natureza procedimental e ética estabelecidas pela própria organização [...] é mais apropriado indicar que o compliance se refira, sobretudo, ao conjunto de esforços voltados a fazer com que uma organização, e seus membros, assumam comportamentos virtuosos e desejáveis (ARTESE, 2021, p. 501).

Portanto, no âmbito do direito empresarial, estar em conformidade é:

[...] considere fazer dentro das normas, dos procedimentos; das regras [...] é um sistema complexo e organizado, que depende de uma estrutura múltipla, considerando que possui diversos componentes ou pilares mínimos, de acordo com o *Federal Sentencing Guidelines* (item §8 B2.1.b) que inclui pessoas, processos, sistemas eletrônicos, documentos, ações e ideias (BERTOCCELLI, 2021, p. 50).

De acordo com o entendimento deste autor, existem “os pilares mínimos que são: a) suporte da alta administração; b) avaliação de riscos; c) código de conduta e políticas de *compliance*; d) controles internos; e) treinamento e comunicação; f) canais de denúncia; g) investigações internas; h) *due diligence*; i) monitoramento e auditoria”.

As principais legislações internacionais são: “Foreign Corrupt Practices Act (FCPA – Lei Americana) e a UK Bribery Act (Lei do Reino Unido)” que serviram de modelo do programa de compliance no Brasil.

É importante atentar nas certificações existentes no Brasil, a qual uma dela refere-se aos sistemas de gestão antissuborno, denominada como a ISO 37001. É uma “norma certificável e passível de acreditação. [...] mas, se limita ao escopo dos riscos do suborno.” (BITTAR, 2021, p. 315).

Existe, também “a ISO 19600 (Sistema de Gestão de Compliance) não é certificável [...] mas abarca riscos relativos a toda teia de obrigações da empresa (fiscal, trabalhista, ambiental etc).” (BITTAR, 2021, p. 315).

No âmbito previdenciário, estar em conformidade é adequar as atividades da empresa às leis trabalhistas, previdenciárias e tributárias juntamente com o código de conduta, a fim de padronizar a execução das atividades exercidas pelo departamento de recursos humanos cujo objetivo é preservar os valores intangíveis da organização como: “missão e valor”, com estratégias eficientes para eliminar custos desnecessários.

Desse modo, se evita os pagamentos de multas fiscalizatórias, o aumento do pagamento do seguro por acidentes de trabalho (SAT - 1%, 2% ou 3%, dependendo do grau de risco da atividade empresarial), para custear o pagamento da aposentadoria especial, devido ao aumento do FAP

(fator acidentário previdenciário), que é calculado no percentual de 6%, 9% ou 12% (considerando a falta de implementação de ações a fim de evitar os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, o percentual pode aumentar em até 1%), processos administrativos previdenciários, ações regressivas movidas pelo INSS, o passivo previdenciário, tributário e trabalhista (multa pela falta de registros de empregados, multa pela falta do pagamento das férias em época própria, etc.).

A implementação do programa de compliance previdenciário evita essas perdas porque age de maneira preventiva, considerando que parte significativa do lucro empresarial escoca com esses problemas (riscos) surgidos quando não há controle sobre essas rubricas, portanto, necessário padronizar a atividade do departamento de recursos humanos e saúde ocupacional e segurança no meio ambiente laboral dentro do estabelecimento empresarial, “para a boa tomada de decisão (BERTOCCELLI, 2021, p. 51).”

Todo diagnóstico de problemas realizado de maneira adequada e antecedente, minimiza os efeitos futuros, vez que os riscos são calculados e melhor gerenciados, desta forma, se evita o escoamento dos lucros da empresa, considerando que o empregado sadio produz com mais eficiência.

A importância de antever os riscos e ter a oportunidade de extingui-los ou mitigá-los, torna a atividade empresarial mais previsível e, portanto, mais segura contribuindo com a realização de novos negócios.

A atividade empresarial não tem uma finalidade em si, pois, referida atividade contribui com a economia do país, gerando empregos (garante a dignidade da pessoa humana, autonomia e há circulação de riquezas), pagando tributos, colocando em circulação produtos e serviços, colaborando com a concorrência, como dispõe o art. 170 da Constituição Federal.

Para Edmo Colnaghi Neves *et. al.*, a atividade empresarial, naturalmente possui riscos:

[...] cada atividade empresarial apresenta suas peculiaridades e riscos específicos [...] o importante é identificar a finalidade empresarial, [...] pois toda organização é criada para atingir os objetivos estabelecidos em seus atos constitutivos e que vão sendo aprimorados paulatinamente junto ao desenvolvimento de suas atividades (NEVES; FIGUEROA; FERNANDES, 2021, p. 22).

A atividade empresarial é gerida pelo seu idealizador, o empresário.

O Código Civil dispõe no art. 966: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente **atividade econômica organizada** para a produção ou a circulação de bens ou serviços.” (BRASIL, 2002, grifo nosso).

Ante as informações colhidas, é possível adequar a fase de gerenciamento de riscos contido no programa de compliance ao âmbito trabalhista-previdenciário, principalmente no que tange aos acidentes de trabalho e doenças laborais.

## GESTÃO DE RISCOS NO COMPLIANCE

Como toda e qualquer atividade empresarial oferece riscos ao empresário, como alude o autor mencionado, é importante, primeiro, analisar o perfil e a natureza da empresa para delimitar o que é possível fazer para extirpar ou minimizar os riscos.

Mapear, quais riscos são críticos à empresa e quais setores são prioridades, torna referidos riscos calculáveis “os quais devem estar sempre alinhados com os objetivos da empresa (NEVES; FIGUEROA; FERNANDES, 2021, p. 22).”

Alan Bittar *et al.* (2021) conceitua os riscos como “todas as atitudes tomadas por parte da gestão que não dimensiona os prejuízos que a empresa pode experimentar [...]” (NEVES; FIGUEROA; FERNANDES, 2021, p. 43).

O parâmetro de avaliação do risco converge com a identificação do resultado da atividade empresarial e a conformidade legal, com essa integração será possível criar uma padronização das atividades e, conseqüentemente, um controle efetivo do risco.

De acordo com o citado autor, “a identificação dos riscos é um processo crucial

durante a implantação de um modelo de gestão de riscos [...]” (NEVES; FIGUEROA; FERNANDES, 2021, p. 29).

Por essa razão, o autor alude que esse inventário e/ou levantamento dessas informações devem ser documentadas, vejamos:

[...] essas etapas anteriores devem ser documentadas (escritas) e arquivadas para análise constante desses processos e, se preciso for, readequá-los à realidade empresarial após um período de implementação, que será definido pela diretoria ou pelo gestor de compliance [...] (NEVES; FIGUEROA; FERNANDES, 2021, p. 41).

Convergindo com essa explicação, é importante mencionar um dos conteúdos da certificação ISO 31000, sobre gerenciamento de riscos:

[...] o gerenciamento de riscos é entendido como ‘o conjunto de componentes que fornecem as fundações (política, objetivos, mandato e comprometimento para administrar o risco) e os arranjos organizacionais (planos, relações, responsabilidades, recursos, processos e atividades)’ por desenhar, implementar, monitorar, revisar e melhorar continuamente as atividades coordenadas para direcionar e controlar uma organização no que se refere a riscos (BITTAR, 2021, p. 315).

Considerando que a saúde e a segurança dos trabalhadores é um ponto fundamental e inicial para o mapeamento de riscos no ambiente laboral, motivo pelo qual impede o empresário de obter lucros através dos infortúnios causados aos seus empregados e, caso isso ocorra, a empresa deve ser responsabilizada, e é, tanto pela esfera cível, quanto pela esfera previdenciária “(art. 120, I c/c art. 19, § 1º da Lei 8213/91)” com impactos significativos nos lucros e na imagem da empresa, inclusive entre os seus players (ROCHA, 2021, p. 672).

Outro ponto de atenção é o levantamento das informações acerca do absenteísmo por acidente de trabalho, considerando que o empregado mantém o contrato de trabalho suspenso, além de considerá-lo em licença não remunerada nesse período, como dispõe o art. 476 da CLT.

Sérgio Pinto Martins (2007) explica sobre o objetivo maior do direito do trabalho:

O Direito do Trabalho tem realmente uma característica protecionista em seu conjunto. [...] Não há dúvida de que nesse segmento o intervencionismo estatal é ainda maior, pois, é interesse do Estado dar proteção ao trabalhador e que este efetivamente venha a desfrutar dessa proteção, por ser parte mais fraca da relação do contrato de trabalho [...]. (Martins, 465-466).

O direito do trabalho possui a característica protecionista, considerando a hipossuficiência do empregado em relação as informações técnicas jurídicas e técnicas empresariais, desta forma, o Estado está em constante vigilância quanto aos efeitos

da negligência empresarial, sem falar na mudança da qualidade de vida desses empregados, quando da ocorrência dos infortúnios, tendo em vista que a função social deve ser exercida na prática empresarial e para concorrer no mercado de forma leal, é necessária a mudança desse paradigma.

## **PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS - PGR**

O gerenciamento de riscos laborais não é recente, desde a Constituição Federal de 1934 dispunha sobre a assistência médica e higiênica do trabalhador; referidas disposições seguiram na Constituição de 1946, que inseriu a segurança do trabalho, continuou a disposição na Constituição de 1967 e seguiu referida previsão até a promulgação da Constituição Federal de 1988.

A CLT, nos artigos 154 a 201 tiveram nova redação determinada pela “Lei nº 6.514, de 22/12/77 que passou a oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho.” (MARTINS, 2007, p. 632)

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve o cuidado do constituinte de dispor de um artigo acerca dos direitos trabalhistas constitucionais (art. 7º e incisos), “considerados os principais: a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e o seguro contra acidentes de trabalho; sem excluir a indenização a que a empresa está obrigada quando incorrer em dolo ou culpa, pela qual deve ser interpretada convergindo com a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988).”

No âmbito internacional, as principais convenções que o Brasil aderiu acerca do meio ambiente laboral foi a Convenção nº 155, de 1981, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17.3.92, e promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29.9.94, que estabelece regras para a segurança e a saúde dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho e a Convenção nº 161, de 1985, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14.12.89 e promulgada pelo Decreto nº 127, de 22.5.91, que versa sobre serviços de saúde do trabalho (MARTINS, 2007, p. 630-631).

No âmbito da legislação trabalhista, o art. 157 e 158 da CLT dispõem sobre a “obrigatoriedade das empresas cumprirem as normas de segurança e medicina do trabalho” e “adotar medidas preventivas para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”, bem como a disposição do art. 162, da CLT acerca da “obrigatoriedade das empresas manterem serviços especializados em medicina do trabalho”. (BRASIL, 1943).

Desta forma, a depender do número de empregados, a criação do departamento de Medicina do Trabalho pela empresa é obrigatória, nos termos do art. 156 da CLT; e a falta da criação desse departamento sujeita a empresa a sofrer fiscalizações e penalidades pelo descumprimento de tais regras.

Por outro lado, os empregados devem observar as instruções de precauções no local de trabalho e o uso do EPI, a fim de evitar acidentes ou doenças ocupacionais, visto que, se considera falta grave do empregado tanto a recusa da utilização do EPI que lhes são fornecidos pela empresa, de acordo com o art. 158 da CLT, quanto a não observância do código de conduta, sendo possível a elaboração de advertências a ser entregue ao empregado e pode evoluir para até uma despedida por justa causa.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, era previsto, originalmente pela Portaria MTb nº 3214/78, sob o título de “Riscos Ambientais”, que foi estabelecido pela Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, do Ministério do Trabalho, por meio da NR-9 “que definiu uma metodologia de ação para garantir a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores face aos riscos existentes nos ambientes de trabalho [...]” (BRASIL, 2022).

A NR-9 era a diretriz para a implementação do PPRA, com o passar dos anos e com as novas tecnologias, a norma sofreu alterações importantes e se incluiu outros agentes nocivos à saúde em seus anexos, desta forma, de acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência, “desde a sua publicação, a NR-09 passou por onze alterações, sendo três amplas revisões de conteúdo e oito alterações pontuais.” (BRASIL, 2022).

Com a necessidade de adequação das normas regulamentadoras, houve a necessidade de se incluir a ergonomia e riscos mecânicos, por essa razão, foi preciso elaborar um programa que iria dispor de todos os riscos laborais e não apenas os agentes químicos, físicos e biológicos.

Este programa era complementado com outras ações, também obrigatórias por parte da empresa, como por exemplo, o PCMSO que prevê sobre a periodicidade dos exames médicos do trabalhador, no entanto, referida NR não foi revogada com a mudança.

A revisão da NR-9 e a necessidade de adequar os fatores de riscos pela comissão tripartite, torna o PGR mais amplo e completo, agora com uma metodologia a ser aplicada para categorizar os riscos, considerando a matriz de risco: probabilidade e severidade dos acidentes, além da integração com a ISO 45001, que trata da gestão de SST.

Portanto, vislumbra-se a preocupação constante do legislador em resguardar a saúde e integridade física do trabalhador em detrimento do lucro gerado à empresa, com o intuito das empresas investirem cada vez mais na qualidade de vida do trabalhador, enquanto esse oferece a sua força de trabalho para a prosperidade da atividade empresarial.

Pois bem. O programa de gerenciamento de riscos – PGR, passou a vigorar em 03 de janeiro de 2022 e está previsto na NR-1 (item 1.5).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência:

O gerenciamento de riscos ocupacionais – GRO é o conjunto de ações coordenadas de prevenção que têm por objetivo garantir aos trabalhadores condições e ambientes de trabalho seguros e saudáveis. O GRO deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR [...] O PGR é a materialização do processo de gerenciamento de riscos ocupacionais (por meio de documentos físicos ou por sistema eletrônico), visando a melhoria contínua das condições de exposição dos trabalhadores por meio de ações multidisciplinares e sistematizadas [...] (BRASIL, 2022).

De acordo com a NR-1, item 1.1.1 e 1.2.1.1., o PGR “tem o objetivo de estabelecer as disposições gerais comuns às normas regulamentadoras para o gerenciamento de riscos ocupacionais [...]” (BRASIL, 2023).

O PGR deve ser elaborado por engenheiro em segurança do trabalho ou pelo médico do trabalho, bem como mantê-lo atualizado e observar a sua periodicidade:

Como o PGR deve acompanhar continuamente as atividades da empresa por meio da execução das medidas previstas no plano de ação, deve ser revisto, no máximo, a cada dois anos, pois, deve refletir eventuais mudanças no ambiente de trabalho que alterem as características dos riscos ocupacionais. Contudo, para as empresas que possuam a certificação em sistema de gestão SST, esse prazo pode ser de até três anos. (BRASIL, 2023).

Porquanto, não é mais permitido que o técnico em segurança do trabalho e/ou o representante da empresa elaborar o PPRA, como era permitido anteriormente.

Existem exceções que dispensam a empresa dessa obrigação, conforme o item 1.8.1 da NR-1(PGR):

O microempreendedor individual e as microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, que no levantamento preliminar de perigos não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos em conformidade com a NR-9 e declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1.

As empresas que estão desobrigadas a implementar o PGR, “possuem o dever de gerenciar os riscos ocupacionais existentes.”

O PGR exige dois documentos: a) o inventário de riscos e, b) plano de ação, considerados a base para o gerenciamento de riscos.

De acordo com Alan Bittar et.al. (2021), o mapeamento (inventário) de risco elabora-se com um “planejamento [...] que estabelece objetivos mensuráveis, com prazos e ações bem definidos [...] a fim de antecipar os possíveis obstáculos”. (NEVES; FIGUEROA; FERNANDES, 2021, p. 22).

Os riscos podem ser inventariados de varias maneiras como: entrevistas com os funcionários, observação da execução das atividades destes, análise das informações constante do sistema do departamento pessoal quanto o absenteísmo por acidente ou doença do trabalho que geraram incapacidade, quais doenças tem maior incidência naquela atividade empresarial, quais os custos para a empresa daquele empregado afastado, relatórios de auditoria, relatórios de processos judiciais, notas fiscais da manutenção de maquinário utilizado pelos empregados, enfim, tudo o que contribuir para identificar os riscos e permitir ao empresário ter uma visão organizada do risco para a tomada da melhor decisão.

Além disso, o risco pode ser medido de forma qualitativa e quantitativa, de acordo com a atividade empresarial.

Essa avaliação qualitativa, “visa avaliar a probabilidade do risco se é baixo, médio ou alto e o impacto que os riscos terão na empresa, caso se concretizem (pequeno, médio ou grande). (NEVES; FIGUEROA; FERNANDES, 2021, p. 35)”.

Para mensurar essas informações, é necessário estabelecer um método para

referida avaliação que se denomina a matriz de risco que compõe a probabilidade e a severidade dos riscos.

Somente depois de definida a matriz de risco é que se poderá elaborar o plano de ação, em consonância com as demais normas regulamentadoras e observando a prioridade de qual setor da empresa será implementado o PGR primeiro.

Ainda, nesse tema de gestão de SSMA:

[...] tais como o OHSAS 18001, para Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho ou NBR ISO 14001 [...] são comprovadamente a maneira mais eficaz para a organização buscar o atingimento de *compliance*, além de reduzir substancialmente seu potencial de riscos e perdas; são estruturados de acordo com o modelo de ciclo de melhoria contínua de Deming, são baseados no método de quatro passos PDCA (Plan-Do-Check-Act) ou equivalente [...] A aprovação e divulgação de uma política clara, com responsabilidades definidas para compliance de SSMA, também é uma atividade-chave). (TARAGANO; BORN, 2021, p. 203)

A avaliação da implementação do PGR deve seguir o ciclo de melhoria contínua de Deming PDCA, “considerando as medidas de prevenção implementada, se houve a eliminação do risco ou a mitigação desse risco”. (NEVES; FIGUEROA; FERNANDES, 2021, p. 37).

As situações que determinam a revisão da elaboração do PRG são: a) após a avaliação de riscos residuais; b) após inovações e modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes; c) quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias das medidas de prevenção; d) na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho; e) quando houver mudança nos requisitos legais aplicáveis.

## CONCLUSÃO

Verificou-se nesse trabalho a importância do gerenciamento dos riscos ocupacionais, sendo uma das etapas mais importantes do programa de compliance previdenciário, motivo pelo qual o empresário tem a oportunidade de avaliar os riscos da sua atividade e definir quais são os riscos críticos, quais os impactos para os custos e lucros da empresa e quais os impactos desses riscos na vida dos trabalhadores.

A implementação do PGR em conjunto com o setor de Medicina Ocupacional, visa criar estratégias e procedimentos para evitar acidentes ou doenças ocupacionais, a fim de extinguir ou mitigar o absenteísmo gerado pelos afastamentos e dar ao empregado a oportunidade de ser valorizado em setor diferente do qual habitualmente prestava serviços, quando das sequelas que impedirem a sua atividade habitual, com vistas a preservar o salário e colaborar com o orçamento familiar, além da garantia da saúde mental, por se sentir valorizado dentro da organização.

Ademais, houve a oportunidade de constatar que o planejamento das ações, cujo fim é evitar referidos acidentes, não é um custo à empresa e sim um investimento, tendo

em vista que o retorno virá da produtividade do empregado saudável e da segurança das negociações.

Portanto, quando o setor de medicina ocupacional realiza a inspeção das instalações do ambiente de trabalho, do uso dos equipamentos de proteção individual, avalia as condições de trabalho dos empregados que exercem funções perigosas e insalubres, fiscaliza a certificação de EPI's e maquinários e promove ações efetivas para minimizar referidos riscos para garantir um ambiente de trabalho saudável e sem riscos com vistas à execução das atividades habituais, envolve a comunicação e engajamento de todos os setores da empresa desde a alta administração.

Por fim, o empresário que investe na saúde dos empregados, colabora com o lucro da empresa, traz mais segurança e conforto para as relações negociais, abre frente para outras oportunidades de negócios, além de cumprir com a sua função social, considerando que o custo da não implementação do PGR é mais caro em longo prazo, principalmente pelo pagamento das indenizações cíveis, ações regressivas, ações trabalhistas e multas fiscalizatórias.

Garantir condições salutaras de trabalho, com instalações adequadas, resguardar a saúde dos empregados e monitorar os efeitos da execução do trabalho está intimamente ligado à cultura empresarial, seus valores e a sua missão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARTESE, Gustavo. *Compliance* digital e privacidade. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio. (Coord.). **Manual de Compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2021. p. 501-526.

BITTAR, Alan. Certificação e aderência em *compliance* nas organizações. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio. (Coord.). **Manual de Compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2021. p. 307-320.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio. (Coord.). **Manual de Compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2021. p. 49-68.

CARVALHO, Itamar; ABREU, Bruno Cesar Almeida; TAKAKI Eloá Buzatto Takaki. Programas de *Compliance*: o programa de integridade. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio. (Coord.). **Manual de Compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2021. p. 97-118.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [1998]. Disponível em: [http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: [http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. **Programa de Gerenciamento de Riscos**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, [2022]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/pgr>. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. **Norma Reguladora No 1 (NR-1)**. Disposições Gerais de Gerenciamento de riscos Ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e emprego, publ.: 22 out. 2020, atual.: 24 fev. 2023, [2023]. Disponível em: <http://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NEVES, Edmo Colnaghi; FIGUEROA, Caio Cesar; FERNANDES, Nelson Ricardo. Gestão de riscos. *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio. (Coord.). **Manual de Compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2021. p. 21-48.

NÓBREGA, Marcos; ARAÚJO, Leonardo Barros Corrêa de. Custos do não *compliance*. CARVALHO, André Castro; BERTOCCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio. (Coord.). **Manual de Compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2021. p. 665-694.

OLIVEIRA, Aristeu. **Prática Trabalhista e Previdenciária**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

OPITZ NETO, João Batista. **Programa DGA**. Disponível em: <https://instagram.com/joaoopitzneto?!igshid=YmMyMTA2M2Y=>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ROCHA, Daniel Machado da. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social**. 19. ed. rev. atual., ampl. São Paulo: Atlas, 2021.

SOARES, Jairo; ROQUE, Pamela Gabrielle Romeu Gomes. Auditoria independente. *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio. (Coord.). **Manual de Compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2021. p. 261-292.

TARAGANO, José; BORN, Maurício. Saúde, segurança e meio ambiente. *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio. (Coord.). **Manual de Compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2021. p. 193-210.

Data de submissão: 13 mar. 2023. Data de aprovação: 12 ago. 2023