

GERENCIAMENTO DE RISCOS PREVIDENCIÁRIOS NAS RELAÇÕES LABORAIS.

JAQUELINE CARLA SCIASCIA MEIRELES¹

Resumo: A elaboração deste trabalho tem como objetivo principal identificar e mapear os riscos, tanto da área do compliance ordinário quanto o compliance previdenciário, incluindo as relações laborais de uma companhia, considerado esta uma das fases mais importantes para a implantação do programa de compliance, visto que a identificação dos riscos da atividade empresarial, sejam endógenos ou exógenos, constitui a base para a elaboração de um plano de ação eficaz com o intuito de extirpar ou mitigar os riscos.

De maneira complementar, o trabalho se direcionou mais precisamente na área previdenciária-laboral, tendo em vista as mudanças significativas na NR-1, criando um método de avaliação dos riscos laborais e a obrigatoriedade da efetividade dos resultados do plano de ação do referido programa.

¹ Bacharela em Direito pelas Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU (2010); Pós-graduada em Direito Processual Civil, pela mesma instituição de ensino (2016); Pós-graduada em Direito Previdenciário – Regime Geral, pelo Instituto de Estudos Previdenciários, Tributários e Trabalhistas – IEPREV (2020); Pós-graduada em Compliance Previdenciário, pelo Instituto de Estudos Previdenciários, Tributários e Trabalhistas – IEPREV (2022); pós-graduanda em Direito Corporativo e Compliance, pela Escola Paulista de Direito – EPD (2024/2025); advogada militante na área da previdência social e cível, e ex-membro da Comissão Especial de Direito Previdenciário da OAB/SP.

Em consequência, houve mudança na NR-7, com a inclusão do risco ergonômico e mecânico.

Portanto, é fundamental a compreensão das mudanças da NR-1 pela empresa para evitar problemas e custos desnecessários.

O principal motivo desta mudança é resguardar a saúde física e psicológica do trabalhador proporcionando condições adequadas para que este exerça suas funções porque referidos direitos são reconhecidos como um direito fundamental daquele por resguardar a dignidade como ser humano e sua autonomia econômica e funcional.

Palavras-chave: Compliance Previdenciário; Gerenciamento de Riscos; PPRA; PGR.

MANAGEMENT OF SOCIAL SECURITY RISKS IN LABOUR RELATIONS

Abstract: The preparation this work in order to main goals is identifying and mapping the risks as ordinary compliance area as social security compliance, include company's labour relationship, considered this one step the most important for implantation of compliance program. However, the identification company's activity risks, being endogenous or exogenous constitute the base to elaborate an effective action plan which aims to extinguish or mitigate them.

In a complementary way, the work was directed more precisely in the social security-labour area, in view of the significant changes in NR-1, creating a method of assessing occupational risks and the mandatory effectiveness of the results of the action plan as a program.

As consequence, there was a change in NR-7, with the inclusion of ergonomic and mechanic risk.

Therefore, it is essential to understand these changes by the company of the NR-1, avoiding unnecessary problems and costs.

The main reason for this change is to safeguard the physical and psychological health of the worker's by providing appropriate conditions for him to perform his responsibilities because these rights are recognized as an essential right of the employees to safeguard their dignity as a human being and their economic and functional autonomy.

Keywords: Social Security Compliance; Risk Management; PPRA; PGR.

1- **Introdução**

O conceito geral do compliance é agir em conformidade com a ética, com o código de conduta da empresa e com as leis vigentes no Brasil, de acordo com o ramo de atividade empresarial - (Lei nº 12.846/2013 – Lei anticorrupção - e Decreto nº 8.420/15) e no exterior (FCPA e UK Bribery Act).

Por ser o compliance um programa a ser implantado nas empresas e possuir várias etapas, para a elaboração do mapeamento dos riscos empresariais com a consequente elaboração do plano de ação, deve-se considerar as informações sobre os valores, a missão e a atividade empresarial, considerando um início da mudança de paradigma e comportamentos viciados de todos os colaboradores de uma empresa.

Vislumbra-se que referido programa é um sistema complexo que exige o comprometimento de todos os colaboradores de uma empresa para a mudança de hábitos e comportamentos dantes errôneos, mas principalmente, deve haver o comprometimento da alta administração como o exemplo a ser seguido por todos.

O compliance previdenciário em nada difere do programa de compliance ordinário, conquanto se ocupe com as questões previdenciárias empresariais e dos seus colaboradores.

Ante a necessidade de readequação empresarial, tanto pela implantação do programa de compliance quanto pela implantação do PGR, o meio empresarial exige a mudança de comportamentos dos empresários, com vistas a garantir a saúde, autonomia e dignidade dos seus colaboradores, bem como a atuação comercial em conformidade com a legislação brasileira e alienígena, o que torna o mercado mais competitivo e promissor.

1- Compliance e Compliance Previdenciário

De acordo com o art. 56, “caput” do Decreto nº 11.129/2022, compliance é um programa de integridade.

No âmbito do direito empresarial, estar em conformidade, segundo Rodrigo de Pinho Bertoccelli (2021):

{...} 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.

Vislumbra-se que o compliance é um programa com varias fases para adequar a atividade empresarial com as leis do país em que foi constituída sua sede e/ou sua filial em conjunto com o regimento interno definindo as prioridades do negócio e os riscos inerentes a este negócio.

Não resta dúvida que o primeiro passo para a implantação do programa de compliance é identificar todos os riscos empresariais e mapeá-los.

O objetivo de identificar referidos riscos da atividade empresarial é mensurar qual o apetite da empresa em suportá-los e quanto tempo consegue suportar.

Por esse motivo, depois de identificar tal riscos, o objetivo é identificar se é possível extingui-los ou mitigá-los, assim como monitorar a sua execução para corrigir as falhas até se chegar a um programa ideal de funcionamento na empresa.

No entanto, essa etapa não é uma tarefa simples, é um programa extremamente complexo porque envolve levantamento de informações gerais

da empresa de todos os setores, o que demanda um longo tempo e atenção.

Para a identificação de referidos riscos é necessária uma metodologia, sendo o mapeamento de riscos assim considerado, uma das inovações trazidas pela NR-1.

No levantamento das informações pelo gestor de compliance, deve-se considerar a missão, os valores e os objetivos estratégicos da empresa para elaborar o plano de ação de acordo com a atividade empresarial e seus objetivos constitutivos, a fim, inclusive, de elaborar um código de conduta com respeito a ética empresarial e as leis “que servirão de vetores para a gestão de riscos”, como explica Edmo Colnaghi Neves (2021).

Portanto, o comprometimento de todos os colaboradores e, principalmente da alta administração é fundamental para ter efetividade neste programa.

As principais legislações internacionais são: “Foreign Corrupt Practices Act (FCPA – Lei Americana) e a UK Bribery Act (Lei do Reino Unido)”.

No Brasil temos a Lei nº 12.846/13, Lei antissuborno que teve forte influência da FCPA e Decreto nº 8.420/15, que foi revogado pelo atual Decreto nº 11.129/2022.

Além das principais legislações, é importante se atentar nas certificações existentes no Brasil, a qual uma delas refere-se aos sistemas de gestão antissuborno, **denominada como a ISO 37001** que é uma “norma certificável e passível de

acreditação, “{...} mas, se limita ao escopo dos riscos do suborno”, de acordo com Edmo Colnaghi Neves (2021).

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)”, conforme explicita o citado autor.

Corroborando com essas certificações, a **ISO 31000 discorre sobre gerenciamento de riscos**, convergindo com a política de governança corporativa e, para complementar a gestão, **a ISO 45001 que trata da gestão de SST.**

Como explica Luiz Eduardo de Almeida (2021):

{...} manter um efetivo programa de compliance é uma decisão de gestão e integra parcela relevante do modo como às companhias são geridas e como as decisões de gestão são tomadas.

Dispõe o art. 966, do Código Civil:

Considera-se empresário quem exerce profissionalmente **atividade econômica organizada** para a produção ou a circulação de bens ou serviços - (grifos nossos).

A atividade empresarial é gerida pelo seu idealizador que é o empresário, mas não possui uma finalidade única de gerar lucros, visto que a atividade empresarial possui uma função social e contribui com a economia do país pela geração de empregos (garante a dignidade da pessoa humana, autonomia, bem como há circulação de riquezas); com o pagamento de tributos para a implantação das políticas públicas, bem como coloca em circulação produtos e serviços, corroborando, inclusive, com a

livre concorrência e a livre iniciativa, como dispõe o art. 170 da Constituição Federal.

Nas palavras de Marcelo Novelino (2018):

A liberdade de iniciativa, que envolve a liberdade de empresa e a liberdade de contrato, é um princípio básico do liberalismo econômico. Além de fundamento da República Federativa do Brasil, a livre-iniciativa está consagrada como princípio informativo e fundamenta da ordem econômica (CF, art. 170).

O referido autor compreende que os valores sociais do trabalho são uma extensão da dignidade da pessoa humana porque converge com os “fundamentos do Estado brasileiro”².

Ante as informações colhidas, conclui-se que o programa de compliance traça as linhas gerais e o compliance previdenciário traça as linhas específicas às questões afetas ao direito previdenciário e suas consequências empresariais.

Adentrando ao compliance previdenciário, é sabido que a contribuição previdenciária é um tributo federal, classificado como contribuições sociais de seguridade social, conforme dispõe o art. 195, I, “a”, da Constituição Federal c/c art. 2º da CLT que determina a obrigatoriedade das empresas a pagarem referidas contribuições sobre a folha de pagamento, incluindo os empregados avulsos, empregado doméstico, contribuintes individuais e empregados, bem como a pessoa física que não possui vínculo empregatício desde 2003.

Igualmente, se tributa também o lucro, Pis e Cofins, dentre outras rubricas previdenciárias, em decorrência do princípio da solidariedade e do

² Marcelo Novelino reconhece “o trabalho como um ponto de partida para o acesso ao mínimo existencial e condição de possibilidade do exercício da autonomia”, desta forma, “a Constituição reconhece o trabalho como um direito social fundamental”.

sistema contributivo existente no regime geral da previdência social.

De acordo com o entendimento de Leandro Paulsen (2021), “a tributação, em Estados Democráticos e Sociais, é instrumento da sociedade para a consecução dos seus próprios objetivos {...}”³.

Para o referido autor, pagar tributos não é apenas uma obrigação, mas também um “direito fundamental como a outra face ou contrapartida do caráter democrático e social do Estado que assegura aos cidadãos os direitos fundamentais”, incluindo “os custos de conformidade para o cumprimento de obrigações tributárias”, principalmente no âmbito previdenciário que é regido pelo regime contributivo/retributivo.

Desse modo, estar em conformidade, nesse ramo do direito, é adequar às atividades empresariais com as leis trabalhistas, previdenciárias e tributárias convergindo com o código de conduta interno, a fim de padronizar a execução das atividades exercidas por todos os departamentos de uma empresa, mas, principalmente, adequar as atividades exercidas pelo departamento de recursos humanos cujo objetivo é preservar a saúde dos colaboradores e os valores intangíveis da organização como: “missão e valor”, como ensina BITAR (2021), com estratégias eficientes para eliminar custos desnecessários.

³ Leandro Paulsen faz uma comparação entre a Constituição Federal de 1967 e a de 1988, considerando esta como a Constituição Federal da sociedade brasileira e a precedência dos direitos fundamentais, conquanto que a pessoa humana assume papel central, enunciando-se, já em seu início, direitos fundamentais e sociais.

Com a aplicação do plano de ação, cujo objetivo é eliminar ou mitigar os riscos trabalhistas, se evita os pagamentos de multas fiscalizatórias, aumento do pagamento do seguro por acidentes de trabalho (SAT - 1%, 2% ou 3%, dependendo do grau de risco da atividade preponderante empresarial) devido ao aumento do FAP (fator acidentário previdenciário), que é calculado no percentual de 6%, 9% ou 12%, previsto na Lei nº 10.666/2003, considerando “os níveis de frequência, gravidade e custo dos acidentes de trabalho verificados”, visto que referido percentual pode aumentar em até 1% (referida rubrica serve para custear o pagamento da aposentadoria especial), conforme explicação de Leandro Paulsen (2021), bem como a falta de implantação de ações a fim de evitar os referidos acidentes e doenças ocupacionais, processos administrativos previdenciários contra a empresa, ações regressivas movidas pelo INSS, também contra a empresa devido a desídia desta, o passivo previdenciário, tributário e trabalhista (multa pela falta de registros de empregados, multa pela falta do pagamento das férias em época própria, etc).

Todo diagnóstico de problemas realizado de maneira adequada e antecedente, minimiza os efeitos futuros, vez que os riscos são calculados e melhor gerenciados, desse modo, age-se na causa para evitar reincidências dos mesmos riscos, considerando que o empregado sadio produz mais e com eficiência, assim como torna a atividade empresarial mais previsível, sobretudo, mais segura, contribuindo com a realização de novos negócios.

2- GESTÃO DE RISCOS NO COMPLIANCE.

Para Edmo Colnaghi Neves et. al. (2021), a atividade empresarial, naturalmente possui riscos:

{...} cada atividade empresarial apresenta suas peculiaridades e riscos específicos {...} 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.

Como toda e qualquer atividade empresarial oferece riscos ao empresário, é importante analisar o perfil e a natureza da atividade empresarial para delimitar o plano de ação em conjunto com os objetivos da empresa, dada as especificidades de cada atividade empresarial.

Para gerir os riscos é imprescindível reconhecê-los, considerando que o risco inicial do negócio é a competição no mercado a que a empresa está inserida, denominada pelo citado autor de “variável exógena de risco”.

Primeiro, é fundamental mapear os riscos críticos da empresa e delimitar quais setores são prioridades, o que torna os riscos da atividade calculáveis, em sendo assim, “devem estar sempre alinhados com os objetivos da empresa”.

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 {...}”.

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 de todos os

setores da empresa e, conseqüentemente, um controle efetivo do risco.

Nas palavras do citado autor, “a identificação dos riscos é um processo crucial durante a implantação de um modelo de gestão de riscos {...}”.

Por essa razão, o autor alude que o inventário e/ou levantamento da identificação dos riscos devem ser documentadas e arquivadas:

{...} 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 {...}.

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.

Ainda nesse tema:

{...} 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, 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”.

Considerando que a saúde e a segurança dos trabalhadores é o ponto essencial para o mapeamento dos riscos no ambiente laboral, inicia-se referido mapeamento com este setor.

A implantação do gerenciamento de riscos laborais impede que o empresário perca o lucro obtido através dos infortúnios causados aos empregados, como descrito anteriormente.

Quando ocorre o acidente de trabalho pela negligência da empresa em implantar medidas de segurança, a empresa deve ser responsabilizada, tanto pela esfera cível, quanto pela esfera previdenciária, “art. 120, I c/c art. 19, § 1º da Lei 8213/91”, como explica o autor Daniel Rocha (2021), com impactos significativos nos lucros e na imagem da empresa, inclusive entre os seus players.

Outro ponto de atenção é o levantamento das informações acerca do absenteísmo por acidente de trabalho.

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 {...}.

O direito do trabalho possui a característica protecionista, desta forma, o Estado está em constante vigilância quanto aos efeitos da negligência empresarial, considerando a mudança da qualidade de vida desses colaboradores quando da ocorrência dos infortúnios, tendo em vista que a

função social deve ser exercida na prática empresarial efetivamente, considerando que os lucros são obtidos pela força de trabalho desses colaboradores.

Ante as informações colhidas neste estudo, é possível adequar à 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.

3- GERENCIAMENTO DE RISCOS LABORAIS – PGR

O gerenciamento de riscos laborais não é uma previsão recente, teve início “com a aprovação do Projeto de Lei, organizado pela Comissão Especial de Legislação Social em 1918”⁴, com a previsão da reparação aos danos por infortúnios laborais, de acordo com a descrição de Silva Filho (2021).

De acordo com o citado autor, em 1923 houve a criação das caixas de aposentadorias e pensões, “considerada a primeira Lei da Previdência Social, Lei Eloy Chaves”.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1934, foi introduzida a disposição da 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

⁴ Desse Projeto de Lei inicial, surgiu o Decreto nº 3724, de 15/01/1919, modificado pelo Decreto nº 13.493, de 05/03/1919, e por fim, regulamentado pelo Decreto 13.498, de 12/03/1919, considerada a primeira lei brasileira em favor do infortúnio laboral, de acordo com a pesquisa realizada pelo autor.

1967 e seguiu referida previsão até a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Com a referida promulgação, houve o cuidado do constituinte em dispor de um artigo acerca dos direitos trabalhistas considerados como direitos mínimos e fundamentais do empregado, bem como prevê a própria Carta Maior que referidos direitos são “cláusulas pétreas” (art. 7º e incisos) e têm como os principais direitos assegurados: **“a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e o seguro contra acidente de trabalho”**, sem excluir a indenização que a empresa está obrigada quando incorrer em dolo ou culpa.

Este inciso deve ser interpretado em convergência com a dignidade da pessoa humana, como disposto no art. 1º, III, da Constituição Federal.

A CLT, nos artigos 154 a 201 teve 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”, conforme a descrição de Sérgio Pinto Martins (2007).

Atualmente, os artigos 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”, conforme o aludido autor.

Nesse diapasão, o autor explica que o art. 162 da CLT, dispõe também, acerca da

“obrigatoriedade das empresas manterem serviços especializados em medicina do trabalho”.

Desta forma, a depender do número de empregados em uma empresa, a criação do departamento de Medicina do Trabalho é obrigatória, portanto, a falta da criação desse departamento sujeita a empresa a fiscalizações e penalidades pelo descumprimento de tal regra.

De acordo com os esclarecimentos de José Augusto da Silva Filho (2021), “os artigos relacionados à segurança e saúde no trabalho deixa clara a necessidade de proteger a segurança, a saúde e a integridade física e psicológica de todos os trabalhadores e empregados para essa garantia”.

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** – grifos nossos.

Em 2011, “houve a publicação do Decreto nº 7.602, de 07/11/11, pela Presidente Dilma Rousseff que instituiu a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) como política de Estado e não mais de Governo”, como explica Silva Filho (2021).

A Portaria nº 787, de 27/11/2018, dispõe sobre regras de aplicação, interpretação e estruturação das normas regulamentadoras.

E, por fim, a Portaria nº 6.730, de 09/03/2020, aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 7 que prevê acerca do controle “preventivo, planejado, sistemático e continuado” da saúde dos trabalhadores (PCMSO).

O Programa de Gerenciamento de Riscos (**PGR**) passou a vigorar em 03 de janeiro de 2022 e as regras gerais estão previstas na NR-1, com o objetivo de “estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras para o gerenciamento de riscos ocupacionais {...}” (NR-1:2022).

Para que este programa exista efetivamente, é fundamental ser conhecido os riscos laborais que trazem insegurança e perigo à saúde do trabalhador, de acordo com a atividade empresarial desenvolvida, assim como o item 1.5 da NR-1 dispõe, como já mencionado anteriormente.

Insta esclarecer que não há um modelo pré-definido de PGR, visto que a NR-1 instituiu uma estrutura básica de gestão de riscos a ser implantada, de acordo com as necessidades e riscos de cada empresa, bem como “a responsabilidade pela elaboração e implantação de um plano, programa ou sistema que será da organização”, conforme o esclarecimento de José Augusto da Silva Filho (2021).

O gerenciamento de riscos não é novo, considerando a NR-5 que trata da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), bem como o “mapa de riscos adotado pelo Brasil por meio da Portaria SSMT nº 12, de 6 de junho de 1983 e revogada pela Portaria nº 25 de 29 de dezembro de 1994, mas a NR-5 a recepcionou em item específico como atribuições dos cipeiros” (Silva Filho:2021).

Iniciando a explanação nas disposições das normas regulamentadoras em si, 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 {...}”, de acordo com o PGR (2022).

Com o passar dos anos e com as novas tecnologias, a norma sofreu alterações importantes e foram incluídos outros agentes nocivos à saúde em seus anexos, como a ergonomia e riscos mecânicos como vetores de doença ocupacional, criando-se um programa que dispõe de todos os riscos laborais possíveis de serem previstos e não apenas os agentes químicos, físicos e biológicos.

Desta forma, de acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência “desde a sua publicação, a NR-9 passou por onze alterações, sendo três

amplas revisões de conteúdo e oito alterações pontuais”

Portanto, a NR-9 era a diretriz para a implantação do PPRA e com a “décima primeira revisão da NR-9 se inseriu um processo global de revisão de todo o sistema normativo, iniciado com a inclusão (revisão) da NR-1” – PGR (2022).

Este programa é complementado com outras ações, também obrigatórias por parte da empresa, como o PCMSO previsto na NR-7 que prevê sobre a periodicidade dos exames médicos do trabalhador, de acordo com o 7.3.1., norma que não foi revogada com a referida mudança.

A revisão da NR-9 pela Comissão Tripartite teve como um dos objetivos **adequar os fatores de riscos à realidade da execução das tarefas dos trabalhadores**, o que torna o PGR mais técnico, amplo e completo.

Ante esta linha do tempo com as principais criações legislativas sobre acidentes do trabalho e o resguardo à saúde do trabalhador, vislumbra-se o compromisso do legislador com a saúde e integridade física deste em detrimento do lucro gerado à empresa.

A partir de agora, a NR-1 conta com uma **metodologia a ser aplicada para categorizar os riscos**, portanto, criou-se uma **matriz de risco** onde se mede **a probabilidade de ocorrer um acidente** e a **severidade deste acontecimento** conforme a atividade empresarial.

Por meio desta metodologia, é possível analisar quais os resultados destes riscos na saúde e na vida do trabalhador.

Além disso, o risco pode ser medido de forma qualitativa e quantitativa.

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”, como aduz Allan Bittar (2021).

Outra inovação trazida pela NR-1 é a demonstração efetiva dos efeitos da implantação do PGR por parte da empresa com a integração da ISO 45001, que trata da gestão de SST.

Igualmente neste sentido, “o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO, foi baseado nos princípios e requisitos previstos na ISO 45001:2018 e na ISO 31001:2018 (gestão de riscos) - (Silva Filho:2021).”⁵

Em consonância com a explanação do referido autor, entende-se que o PGR visa à prevenção (agir de modo a antever o acidente) e não agir nas consequências dos acidentes ou doenças do trabalho.

O início da viabilidade da implantação do PGR inicia-se com o mapeamento de riscos laborais

⁵ Referido autor esclarece que as premissas do PGR baseiam-se na harmonização de conceitos com a NR-1 (disposições gerais de riscos e ocupacionais) e devem abranger todas as atividades da organização e todos os tipos de perigos e seus riscos ocupacionais, além de estabelecer as diretrizes e políticas em SST, os requisitos para o gerenciamento dos riscos e as medidas de prevenção em SST. Além disso, o autor também entende que “entre os inúmeros princípios da norma que destacamos estão à necessidade no GRO/PGR, o princípio da melhoria contínua {...}, pois é uma necessidade reagir as mudanças tanto no ambiente interno, como no ambiente externo.

(item 1.5.4.2.1 da NR-1), a criação da matriz de risco (item 1.5.3.2, “d” da NR-1) e a implantação das ações que extirpem, minimizem ou controle os riscos aos trabalhadores (item 1.5.3.2, “e” da NR-1), incluindo o comportamento dos trabalhadores como um vetor de segurança ou perigo durante a execução das atividades laborais.

De acordo com Allan 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”.

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 de pessoal quanto o absenteísmo por acidente ou doença do trabalho que geraram incapacidades, 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.

Segundo como sugere o autor Silva Filho (2021), o objetivo da análise de risco é a adoção de ações para a minimização dos riscos identificados (melhoria de segurança) e planejar as resoluções de emergências.

Além dos perigos técnicos, o mapeamento de riscos deve conter a forma como cada trabalhador realiza a sua tarefa, considerando também como um fator de risco o comportamento humano, vez que o trabalhador precisa ter consciência a que risco está exposto para controlar e evitar os acidentes de trabalho, de acordo com o entendimento do aludido autor.

Conforme a explicação de José Augusto da Silva Filho, "{...} para avaliar se esse perigo configura um risco, é necessário o estudo das características físico-químicas, da frequência do uso, de como é o processo em que ele é utilizado, do local do corpo em que há contato, entre outras informações" ⁶.

Somente depois de definida a matriz de risco é que se poderá elaborar o plano de ação, considerando que os riscos foram avaliados e deverão ser extirpados ou controlados, em consonância com as demais normas regulamentadoras e observando a prioridade de qual setor da empresa será implantado o PGR primeiro.

De acordo com a NR-1, item 1.5.4.2.1.1:

Quando na fase de levantamento de preliminar de perigo o risco não puder ser evitado, a organização deve implementar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais.

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

⁶ Referido autor também explica sobre o risco ocupacional: a combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde, causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde.

Igualmente neste sentido, dispõe o Ministério do Trabalho e Previdência que:

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 {...}.

Desta forma, conforme explana Silva Filho (2021) “a gestão de riscos implica assegurar a aplicação de processos por meio de análise do ambiente real e identificação de possíveis perigos, a avaliação dos riscos detectados e a adoção de medidas preventivas e de controle destes”.

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.

Existem exceções que dispensam a empresa dessa obrigação, conforme o item 1.8.1 da NR-1(PGR), mas estão obrigadas a gerenciar os riscos ocupacionais existentes:

O microempreendedor individual e as microempresas e empresas de pequeno porte, grau 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.

Há situações que determinam a revisão da elaboração do PGR, são elas: 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.

Assim como as empresas possuem obrigações quanto a segurança dos trabalhadores, também existe a mesma obrigação por parte dos empregados em respeitar as normas de segurança e saúde do trabalho.

Portanto, 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, quanto a não observância do código de conduta (art. 158 da CLT), sendo possível a elaboração de advertências a ser entregue ao empregado, podendo evoluir até à despedida por justa causa.

4- CONCLUSÃO:

Verificou-se nesse trabalho que compliance ordinário nada se difere do compliance previdenciário, conquanto este direciona atenção as questões previdenciárias-empresariais e suas consequências.

É possível adequar a fase de gestão dos riscos empresariais à fase do gerenciamento de

riscos laborais – PGR – considerando que em ambos, os riscos são definidos a partir do inventário de riscos (mapeamento) e só após é possível elaboração do plano de ação.

A importância de direcionar a gestão de riscos a setores específicos da empresa, permite ao empresário mensurar os impactos causados e quais os custos da desídia ou falta de atenção à saúde e bem-estar dos trabalhadores, pela constante ocorrência de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Em consequência das desídias empresariais e os custos dos cofres públicos no pagamento de benefícios, levou a Comissão Tripartite a elaborar um estudo pormenorizado de sete anos pela Comissão Tripartite que propiciou uma mudança significativa na NR-7 e NR-9, bem como a reformulação da NR-1, traçando os requisitos mínimos para a elaboração de um programa, que se denominou de **Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR**, o que o torna mais abrangente e completo, bem como a obrigatoriedade da demonstração da efetividade do programa implantado pelas empresas com resultados das medidas implementadas, bem como os riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos.

Também, criou-se uma metodologia para analisar os riscos inerentes a cada atividade empresarial, denominada matriz de risco (probabilidade x severidade) para determinar se o

risco é leve, médio ou grave e assim implantar medidas que extirpe ou mitigue referidos riscos.

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

- 1- BITTAR, Alan [et al.]; coordenação André Castro Carvalho [et al.]. **Manual de Compliance**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- 2- CONSTITUIÇÃO FEDERAL (1988). <http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.
- 3- CÓDIGO CIVIL 2002. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>.
- 4- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT. <http://plnato.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.
- 5- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- 6- MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Programa de Gerenciamento de Riscos**. Disponível em: <<http://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/pgr#:~:text=0%20Programa%20de%20Gerenciamento%20de,de%20ações%20multidisciplinares%20e%20sistematizadas>>.
- 7- NOVELINO, Marcelo. **Curso de Direito Constitucional**. 13. Ed. ver., ampl. e atual. – Salvador: JusPodivm, 2018.
- 8- NR-1 – **Disposições Gerais de Gerenciamento de riscos Ocupacionais**. Ministério do Trabalho e Previdência. 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>>.
- 9- OLIVEIRA, Aristeu. **Prática Trabalhista e Previdenciária**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- 10-PAULSEN, LEANDRO. **Curso de Direito Tributário Completo**. 12. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.
- 11-OPITZ NETO, João Batista. **Programa DGA**. Disponível em: <<https://instagram.com/joaopitzneto?!igshid=YmMyMTA2M2Y=>>>.
- 12- ROCHA, Daniel Machado da. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social**. 19 ed. rev. atual., ampl. – São Paulo: Atlas, 2021.
- 13- SILVA FILHO, José Augusto da. **Segurança do Trabalho – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO/PGR**. 1 ed. – São Paulo: LTr, 2021.

- 14-<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/pgr#:~:text=O%20Gerenciamento%20de%20Riscos%20Ocupacionais,de%20trabalho%20seguros%20e%20saud%C3%A1veis.>