IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO EMPRESARIAL

JEFFERSON APARECIDO DIAS

VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS KNOERR

LUCIANE APARECIDA FILIPINI STOBE

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito empresarial [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jefferson Aparecido Dias; Viviane Coêlho de Séllos Knoerr; Luciane Aparecida Filipini Stobe – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-605-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito. 3. Empresarial. 2. Direito civil. 3. Contemporâneo. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO EMPRESARIAL

Apresentação

Honrados, apresentamos os trabalhos defendidos durante o IX Encontro Virtual do CONPEDI, no âmbito do GT 63 - Direito Empresarial. Temas variados foram abordados, todos envolvendo os desafios da governança corporativa na contemporaneidade, os quais agora são apresentados ao leitor.

Raquel Xavier Vieira Braga, Luciano Rosa Vicente e Liziane Paixão Silva Oliveira analisaram a efetividade do sistema de prevenção do cyber trading, com o objetivo de verificar se há capacidade do poder judiciário de coibi-lo.

Rogério Mello, Arthur Guedes da Fonseca Mello e Fernando Antônio Nunes Ferreira fizeram uma análise do conflito normativo empresarial, visando os termos de nulidade de acordo privado, ante a vedação do reajuste infra anual.

Jaqueline de Oliveira Arruda, Jefferson Aparecido Dias e Giowana Parra Gimenes da Cunha, ao desenvolverem o estudo intitulado “Governança corporativa e compliance como limite ao fomento de torcidas organizadas (TO’s): uma análise do compliance desportivo e o caso da Sociedade Esportiva Palmeiras”, demonstraram formas de implementação da governança corporativa e do compliance e como os clubes de futebol, especialmente a Sociedade Esportiva Palmeiras, podem utilizar dessas ferramentas para aperfeiçoar as gestões junto as torcidas organizadas.

Carolina Reco dos Santos, Diego Cesar Santana e Luis Hilário Tobler Garcia desenvolveram o artigo nomeado “Governança jurídica da inteligência artificial nas organizações: o papel do

Carlos Alberto Martins Junior, no estudo “Patrimônio de afetação na incorporação imobiliária: incomunicabilidade patrimonial e incompatibilidade com a recuperação judicial do incorporador”, explorou as possibilidades de o patrimônio de afetação vinculado à incorporação imobiliária ser ou não alcançado pelos efeitos da recuperação judicial do incorporador.

Suelaine Pacheco Dantas de Alencar e Estevan Lo Ré Pousada desenvolveram uma análise sobre a “Gestão de riscos, desequilíbrio na execução contratual e o dever de renegociação: quando a vida real desafia o mundo ideal previsto no contrato empresarial”, com objetivo de compreender a função social e o equilíbrio contratual, diante dos desafios supervenientes impostos pela realidade durante a execução dos contratos empresariais.

Andressa Juliana Alexandre Pedrochi Alves Feitoza e Andryelle Vanessa realizaram duas análises. A primeira sendo da “Tutela da personalidade post mortem em plataformas digitais: instrumentos de efetivação para gestão da herança digital”, com foco na sucessão dos bens imateriais e híbridos, com a conclusão de que o trato dos bens digitais não pode ser encarada como mercadoria e sim como extensão da personalidade. O segundo estudo foi o “Compromisso de compra e venda e a função social do contrato: reflexos na tutela dos direitos da personalidade do consumidor”, no qual dialogaram com a natureza híbrida dos direitos do consumidor, compreendendo a relação entre o Código de Defesa do Consumidor e o Código Civil.

Tathyana Froes Diogo André e Leonardo da Silva Sant Anna, no artigo intitulado “A responsabilidade do sócio cedente na sociedade limitada: limites interpretativos dos arts. 1003, parágrafo único, e 1032 do Código Civil”, exploraram os limites da responsabilização social do sócio cedente.

Diego Roberto Pinheiro Ferreira, no ensaio “DIP Financing e marco legal das garantias:

Miriam da Costa Claudino, Alexandre Eli Alves e Ricardo Augusto Bonotto Barboza, na pesquisa nomeada “A evolução dos contratos de vesting nas Biostartups: uma análise da boa-fé contratual”, exploraram a necessidade normatização adequada, com foco na boa-fé contratual.

Rafael Lima Carvalho e Pedro Durão, no artigo “Ética empresarial, dever de informação e sigilo profissional: um estudo sobre o papel da empresa na proteção de direitos fundamentais”, pesquisaram sobre a prevenção e compromisso ético das empresas para além das sanções judiciais eventualmente impostas por atos reprováveis.

Laura Gripp Rosas e Elcio Nacur Rezende, no estudo “O compliance contaminado: polarização política, governança e a crise da agenda anticorrupção empresarial”, analisaram como os programas de compliance devem estar acima da polarização política de que os gestores e/ou donos possam estar contaminados.

Tânia Zuily Cabral Vitamatos e Daniel Alves Aragão de Seixas, com o ensaio “A arquitetura jurídica dos empreendimentos de solidariedade e o art. 170: governança participativa, função social da empresa e tensões regulatórias no espaço urbano de São Paulo”, buscaram compreender que a arquitetura brasileira não é limitada apenas na busca do lucro, incluindo a função social das empresas como mais um polo norteador.

Matheus Victor Soligueti Bezerra e Rafael Mercadante Junior, no estudo “Responsabilidade por omissão dolosa nas declarações e garantias dos contratos de aquisição societária: limites e implicações da cláusula de Sandbagging”, buscaram entender até que ponto o vendedor pode ser responsabilizado pela omissão, mesmo com aplicação do due diligence por parte do comprador.

Ana Clara Vasques Gimenez, Matheus Arcoleze Marelli e Elaine Cristina Vieira Brandão, no

Daniel Bushatsky e Marcio Rodrigues, na pesquisa “Da segurança digital à segurança jurídica: custódia de dados, LGPD e prova digital em pequenos e médios e-commerces”, analisaram a possibilidade de proteção dos pequenos e médios empreendedores ante a capacidade probatória durante a fase de instrução.

Carla Izolda Fiuza Costa Marshall, Guilherme Fabbriziani Borges e Matheus Marques de Albuquerque, no estudo intitulado “Análise econômica do direito, consequencialismo jurídico e impactos sobre os stakeholders: reflexões sobre o devedor contumaz”, discutiram os impactos jurídicos e econômicos decorrentes da atuação do devedor contumaz, buscando compreender a extensão de seus efeitos sobre as empresas em situação de crise e sobre os demais stakeholders envolvidos.

Davi Niemann Ottoni, Matheus Oliveira Maia e Claudiomar Vieira Cardoso, no estudo “Modernidade tecnológica, inteligência artificial e direitos fundamentais: desafios jurídicos do desenvolvimento social na sociedade digital”, debruçaram-se sobre a tendência absoluta do mercado com a utilização das inteligências artificiais, entendendo que a I.A. é uma ferramenta que deve ser operada com supervisão humana.

Gabriel Magalhães Comegno, no ensaio “Direitos essenciais dos acionistas e a possibilidade de suspensão de seu exercício”, explorou os limites de suspensão dos poderes dos acionistas, ante o conceito de essencialidade.

Letícia Rosim, Fernando Passos e Fernando Henrique Rugno da Silva, na pesquisa intitulada “Turnaround empresarial, governança e gestão de conflitos na reestruturação de empresas em crise financeira”, exploraram a aproximação do meio jurídico com o turnaround administrativo.

Álvaro dos Santos Maciel e Saulo Bichara Mendonça, no estudo do “Compliance na pequena empresa: entre o cosmético e o efetivo”, estudaram a possibilidade da implementação do

Prof.ª Dra. Luciane Aparecida Filipini Stobe (UNOCHAPECO)

Prof. Dr. Jefferson Aparecido Dias (UNIMAR)

OS DESAFIOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR) NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS BRASILEIRAS, APÓS A ATUALIZAÇÃO DA NR-1

THE CHALLENGES OF IMPLEMENTING THE RISK MANAGEMENT PROGRAM (PGR) IN BRAZILIAN MICRO AND SMALL ENTERPRISES AFTER THE NR-1 UPDATE

Ana Clara Vasques Gimenez [1]
Matheus Arcoleze Marelli [2]
Elaine Cristina Vieira Brandão [3]

Resumo

O presente estudo analisa os desafios da implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) nas micro e pequenas empresas brasileiras após a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que introduziu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como eixo central da política preventiva em saúde e segurança do trabalho. A pesquisa parte da premissa de que a nova sistemática normativa representa importante avanço na proteção da integridade física e mental do trabalhador ao ampliar a gestão dos riscos ocupacionais para além dos agentes físicos, químicos e biológicos, incorporando fatores ergonômicos, organizacionais e psicossociais. O objetivo do trabalho consiste em identificar e analisar os principais desafios jurídicos, econômicos e operacionais enfrentados pelas micro e pequenas empresas na efetivação do PGR, considerando suas limitações estruturais, financeiras e técnicas. A metodologia adotada é qualitativa, desenvolvida mediante pesquisa bibliográfica e documental. Os resultados demonstram que, embora o PGR represente relevante instrumento de promoção da dignidade humana e da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, sua implementação ainda encontra obstáculos significativos nas organizações de pequeno porte, evidenciando a necessidade de políticas públicas de apoio, capacitação técnica e fiscalização orientativa para garantir maior efetividade ao modelo preventivo.

Palavras-chave: Gerenciamento de riscos, Micro e pequenas empresas, Nr-1, Saúde e

Abstract/Resumen/Résumé

This study analyzes the challenges of implementing the Risk Management Program (PGR) in Brazilian micro and small enterprises following the update of Regulatory Standard No. 1 (NR-1), which introduced Occupational Risk Management (GRO) as the central axis of preventive occupational health and safety policy. The research is based on the premise that the new regulatory framework represents a significant advancement in protecting workers' physical and mental integrity by expanding occupational risk management beyond physical, chemical, and biological agents to include ergonomic, organizational, and psychosocial factors. The objective of this study is to identify and analyze the main legal, economic, and operational challenges faced by micro and small enterprises in the effective implementation of the PGR, considering their structural, financial, and technical limitations. The methodology adopted is qualitative in nature and was developed through bibliographic and documentary research. The findings demonstrate that, although the PGR constitutes an important instrument for promoting human dignity and preventing occupational accidents and diseases, its implementation still faces significant obstacles in small-sized organizations, highlighting the need for public support policies, technical training, and guidance-oriented inspection measures to ensure greater effectiveness of the preventive model.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Corporate sustainability, Micro and small enterprises, Nr-1, Occupational health and safety, Risk management

1 INTRODUÇÃO

A saúde e a segurança do trabalho constituem direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988 e representam importante instrumento de promoção da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da preservação do meio ambiente laboral equilibrado.

Em razão das transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais das relações de trabalho nas últimas décadas, o sistema normativo brasileiro passou a exigir mecanismos mais modernos e preventivos de gestão dos riscos ocupacionais, superando modelos tradicionalmente centrados apenas na reparação de danos e na utilização isolada de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Nesse cenário, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, introduziu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e consolidou o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) como instrumento central da política de prevenção em saúde e segurança do trabalho no Brasil.

A implementação do PGR representa significativa mudança estrutural na lógica preventiva das organizações, exigindo a identificação contínua dos perigos existentes no ambiente laboral, a avaliação sistemática dos riscos ocupacionais e a elaboração de medidas preventivas integradas à gestão empresarial.

Diferentemente do antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), o PGR ampliou sua abrangência para contemplar não apenas riscos físicos, químicos e biológicos, mas também fatores ergonômicos, organizacionais e psicossociais relacionados ao trabalho, especialmente após as recentes atualizações da NR-1 voltadas à proteção da saúde mental do trabalhador. Assim, a norma passou a exigir das empresas uma atuação contínua, interdisciplinar e preventiva, alinhada às diretrizes internacionais de governança e compliance ocupacional.

Entretanto, embora o novo modelo preventivo represente avanço relevante para a proteção da saúde do trabalhador, sua implementação prática revela importantes desafios, sobretudo nas micro e pequenas empresas brasileiras. Isso porque tais organizações, responsáveis pela maior parte dos empreendimentos ativos no país e pela significativa geração de empregos e renda, geralmente possuem estrutura administrativa reduzida, limitações financeiras e ausência de corpo técnico especializado para cumprimento das exigências legais em saúde e segurança do trabalho.

Dessa forma, surge o seguinte problema de pesquisa: quais são os principais desafios jurídicos, econômicos e operacionais enfrentados pelas micro e pequenas empresas brasileiras para a implementação efetiva do Programa de Gerenciamento de Riscos após a atualização da NR-1?

Diante dessa problemática, o presente estudo possui como objetivo analisar os desafios da implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) nas micro e pequenas empresas brasileiras após a atualização da NR-1. A hipótese deste estudo parte da premissa de que, embora a atualização da NR-1 e a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) representem avanços significativos na proteção da saúde e segurança do trabalhador, a efetividade prática dessas medidas encontra obstáculos relevantes nas micro e pequenas empresas brasileiras.

Isso ocorre em razão das limitações econômicas, da ausência de estrutura técnica especializada, da complexidade normativa e das dificuldades operacionais enfrentadas por organizações de menor porte, fatores que podem comprometer a adequada implementação das exigências previstas no novo modelo preventivo.

Ao mesmo tempo, sustenta-se a hipótese de que a adoção de políticas públicas de apoio, fiscalização orientativa, capacitação profissional e mecanismos simplificados de gestão pode contribuir para tornar o PGR instrumento efetivo de promoção da dignidade humana, da redução dos acidentes de trabalho e da construção de ambientes laborais mais seguros e sustentáveis.

A metodologia utilizada consiste em pesquisa bibliográfica e documental, de natureza qualitativa, desenvolvida a partir da análise da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, além de doutrina especializada, artigos científicos, dados estatísticos do IBGE, SEBRAE, Organização Mundial da Saúde (OMS) e demais documentos institucionais relacionados à saúde e segurança do trabalho.

O presente trabalho vincula-se às discussões desenvolvidas no âmbito da Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), especialmente nas áreas relacionadas aos direitos fundamentais sociais, ao direito do trabalho e às políticas públicas de proteção ao trabalhador, contribuindo para o debate acadêmico acerca da efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho no contexto empresarial contemporâneo.

2 EVOLUÇÃO NORMATIVA DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E A ATUALIZAÇÃO DA NR-1

A evolução da saúde e segurança do trabalho no Brasil decorre de um longo processo histórico de construção normativa voltado à proteção da integridade física, psíquica e social do trabalhador, remontando aos estudos clássicos da higiene ocupacional que buscavam catalogar as doenças relacionadas ao labor (Colnago, 2025).

A consolidação desse sistema de proteção ganhou maior relevância a partir do desenvolvimento industrial e da ampliação das relações de trabalho formais, exigindo do Estado a criação de mecanismos jurídicos capazes de reduzir acidentes e doenças ocupacionais que precarizavam o meio ambiente laboral (Brasil, 2025).

No cenário contemporâneo, as transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais das relações de trabalho passaram a exigir modelos mais modernos de gerenciamento preventivo dos riscos ocupacionais, superando a mera cultura do Equipamento de Proteção Individual para focar em modificações estruturais (SIT, 2024).

Nesse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) representou uma mudança estrutural significativa na política brasileira de saúde e segurança do trabalho ao introduzir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), alinhando o país às diretrizes internacionais da Convenção 155 da OIT (MTE, 2024).

A alteração normativa não se limitou à substituição de programas anteriores, mas promoveu verdadeira reformulação da lógica preventiva adotada pelas empresas, priorizando uma gestão contínua, sistemática e integrada dos riscos existentes nos ambientes laborais e combatendo a mercantilização da pessoa do trabalhador (Brasil, 2025).

2.1 Fundamentos Jurídicos da Saúde e segurança do trabalho no Brasil.

A proteção jurídica à saúde e segurança do trabalhador possui fundamento direto nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da proteção social do trabalhador, estabelecidos como pilares da República (Brasil, 1988). Neste sentido:

Conforme observa Maurício Godinho Delgado:

> A Constituição não quer deixar dúvidas, pois conhece, há séculos, os olhos e ouvidos excludentes das elites políticas, econômicas e sociais brasileiras: o trabalho traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social. A demonstração normativa das determinações constitucionais é bastante transparente. (2007, p. 16)

Assim, a Carta Magna elevou a saúde ocupacional ao patamar de direito fundamental, vinculando sua efetivação tanto ao Estado quanto aos empregadores por meio de um sistema jurídico-social protetivo (Souza, 2021), garantindo que tal tema seja de total relevância desde o preâmbulo constitucional.

O artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, enquanto o artigo 1º, inciso IV, reconhece os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como pilares da ordem constitucional, servindo de base para a construção do sistema de proteção (Brasil, 1988).

De maneira mais específica, o artigo 7º da Constituição Federal assegura diversos direitos relacionados à proteção do trabalhador, destacando-se o inciso XXII, que prevê "a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança", o que demonstra que a proteção ao meio ambiente laboral constitui obrigação jurídica permanente (Colnago, 2025).

Além disso, o artigo 200, inciso VIII, da Constituição atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) competência para colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho, reforçando o caráter coletivo e multidisciplinar da saúde ocupacional no Brasil (BRASIL, 1988). No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece um conjunto de obrigações destinadas à proteção da saúde do trabalhador, especialmente nos artigos 154 a 201, que disciplinam a segurança e a medicina do trabalho (Camisassa, 2015).

O artigo 157 da CLT impõe às empresas o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, além de instruir os empregados acerca das precauções necessárias à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, enquanto o artigo 158 prevê deveres recíprocos aos empregados (Brasil, 2025).

Nesse contexto, as Normas Regulamentadoras (NRs), instituídas pela Portaria nº 3.214/1978, possuem natureza jurídica de normas administrativas de observância obrigatória e estabelecem requisitos técnicos específicos voltados à prevenção, funcionando como instrumentos de concretização dos direitos fundamentais sociais (SIT, 2024).

As NRs passaram por constantes atualizações ao longo das últimas décadas, como a NR-1, NR-5, NR-7, NR-9 e NR-17, acompanhando as transformações do mercado e a necessidade de modernização das políticas preventivas que, historicamente, apresentavam caráter reativo (Brasil, 2025). Para Colnago (2025, p. 10-11) "a NR1 passou a ser uma norma efetivamente de introdução para a aplicação das demais normas regulamentares de prevenção e proteção da pessoa humana."

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplina a matéria em seus artigos 154 a 201 (BRASIL, 1943), atribuindo responsabilidades nítidas aos entes envolvidos. Para José Affonso Dallegrave Neto (2010, p. 105):

> tanto a precaução quanto a prevenção de infortúnios no trabalho encerram valor jurídico muito maior que a mera reparação pecuniária do dano, vez que o respeito à dignidade do trabalhador pressupõe a preservação de sua saúde física, mental e emocional.

A redução dos índices de acidentes, incapacidades e mortes no ambiente de trabalho depende da implementação de uma cultura preventiva pautada na educação e na capacitação contínua acerca das medidas de segurança e saúde ocupacional (Dellegrave Neto, 2010). Deste modo, por meio da atuação conjunta e do fortalecimento das práticas preventivas pode ser possível promover ambientes laborais mais seguros e reduzir os elevados índices de acidentes ocupacionais no Brasil.

2.2 Atualização da NR-1 e a transição para o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

A Norma Regulamentadora nº 1 possui função estruturante dentro do sistema brasileiro de saúde e segurança do trabalho, pois estabelece disposições gerais aplicáveis a todo o conjunto normativo do Ministério do Trabalho (SIT, 2024). Sua atualização, promovida pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, representou uma das mais relevantes mudanças normativas da área trabalhista nos últimos anos ao introduzir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como sistema de identificação contínua de perigos (Brasil, 2021).

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) passou a constituir o principal instrumento de operacionalização do GRO, substituindo gradativamente o antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e ampliando o enfoque para além dos riscos químicos, físicos e biológicos (Senior, 2026).

Enquanto o PPRA possuía abordagem fragmentada, o PGR contempla riscos ergonômicos, mecânicos e fatores organizacionais, demonstrando uma evolução conceitual importante no sistema preventivo brasileiro (SIT, 2024). Assim, reforça-se que a busca pelo princípio da prevenção no direito do trabalho pode ser alcançada.

A nova NR-1 estabelece que o PGR deve ser implementado por estabelecimento e mantido sob responsabilidade da organização, visando antecipar riscos, eliminar perigos e promover a melhoria contínua das condições de trabalho integradas à gestão organizacional (Brasil, 2022). Para Mara Queiroga Camisassa (2015, p. 19):

> A NR-1 estabelece o alicerce fundamental para a construção de uma cultura de prevenção no ambiente de trabalho. A promoção de um espaço seguro e saudável é um dever de todos: empregadores, empregados e sociedade.

O PGR é composto por dois documentos centrais: o inventário de riscos e o plano de ação, que devem caracterizar os ambientes e identificar as possíveis lesões ou agravos à saúde de forma dinâmica (Senior, 2025). O inventário de riscos ocupacionais deve conter a identificação dos perigos e a avaliação de riscos baseada na probabilidade e severidade, enquanto o plano de ação estabelece medidas preventivas, cronogramas e definição de responsáveis com monitoramento constante (SIT, 2024).

Outro aspecto relevante refere-se à exigência de participação ativa dos trabalhadores, que devem receber informações claras e participar das ações preventivas, fortalecendo a importância da capacitação contínua inclusive em modalidades digitais (MTE, 2024). Sob a perspectiva jurídica, o descumprimento das obrigações relacionadas ao PGR pode gerar consequências administrativas, trabalhistas e civis, resultando em multas pesadas e responsabilização por danos morais e materiais (Barbieri, 2026).

Neste sentido, pondera Gilda Andrade que “a maior inovação da nova NR-1 reside na centralização de todas as ações de segurança no GRO e em seu braço operacional, o chamado PGR” (2026), reiterando que a relação transpassa a questão meramente documental, exigindo grande “alteração na cultura organizacional” (2026).

Apesar dos avanços, a implementação prática ainda enfrenta dificuldades relevantes, especialmente nas micro e pequenas empresas, onde a necessidade de conhecimento técnico especializado representa um desafio significativo para organizações com estrutura reduzida (SEBRAE, 2024).

Deste modo, a efetividade do novo modelo preventivo depende da internalização de uma cultura organizacional voltada à valorização da saúde do trabalhador, consolidando o PGR como marco evolutivo alinhado às tendências internacionais de governança e compliance ocupacional (Oliveira, 2021).

3 ESTRUTURA DO PGR E SUA APLICAÇÃO NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é o instrumento por meio do qual a organização deve estruturar o gerenciamento dos riscos ocupacionais de suas atividades, implementando-o por estabelecimento, unidade operacional, setor ou atividade.

Sua finalidade é prevenir, identificar, avaliar, classificar, controlar e acompanhar os riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho, abrangendo riscos decorrentes de agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho

No entanto, o programa não deve ser entendido como um documento formal apenas, mas como um processo contínuo de gestão preventiva em saúde e segurança do trabalho, como se depreende na análise da norma que o implementa, em conjunto com as determinações constitucionais sobre o trabalho digno, direito ao meio ambiente (incluindo de trabalho) equilibrado, acesso à saúde e bem-estar, como fatores que garantam a dignidade humana (Brasil, 1988).

O próprio artigo 170 da Constituição Federal (Brasil, 1988), ao dispor sobre a Ordem Econômica, engloba a elaboração de políticas públicas sobre o direito ao trabalho digno e às condições de trabalho adequadas, que deverão ser promovidas pelas corporações, como expressão direta da função social da empresa. Nesse aspecto, tanto o PGR quanto às Normas Regulamentadoras, em especial a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e sua alteração em vigor a partir de maio de 2026, (Brasil, 2026) são uma possibilidade de materializar esses deveres constitucionais.

O Brasil conta com mais de 10,02 milhões de empresas, segundo censo do IBGE sobre o Cadastro Central de Empresas com dados até 2023 (IBGE, 2023). Dentre esses, cerca de 97% correspondem a pequenos negócios, além de serem responsáveis por 26,5% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro (Agência Sebrae, 2025).

Em 2025, os dados apresentaram um contingente considerável de micro e pequenas empresas no Brasil, sendo 11,6 milhões de Microempreendedores Individuais (MEI), 8,5 milhões Microempresas (ME) e 1,6 milhões de Pequenas Empresas (Empresas de Pequeno Porte), restando somente 3% para as médias e grandes empresas no país (Boletim do Mapa de Empresas, 2025).

O Boletim do Mapa de Empresas do 2º quadrimestre de 2025 indica que, no período, foram abertas 1.668.753 empresas no Brasil, sendo 1.257.036 Microempreendedores Individuais (MEIs), o que corresponde a 75,3% de todas as novas empresas abertas, bem como a abertura de 46.947 Empresários Individuais, ambas categorias que concentram grande parte dos pequenos negócios formalizados no país. Assim, destacando que entre as 24.213.445 empresas ativas ao final do período, cerca de 93,8% são microempresas ou empresas de pequeno porte, uma evidência de que os pequenos negócios constituem a base da estrutura

empresarial brasileira e possuem papel estratégico na geração de renda, formalização do trabalho, circulação econômica local e dinamização da economia nacional.

Ressalvadas os diferentes requisitos para configuração do porte da empresa, necessário para registro adequado das atividades à Junta Comercial dos estados, bem como para delimitar a apuração tributária das atividades empresariais correspondentes, é evidente que a movimentação de bens e serviços promovida por empresas de pequeno porte no Brasil é considerável, merecendo destaque e proteção.

Ademais, as organizações de menor porte dependem de incentivos específicos, como os promovidos por entidades como o Sebrae, além de parcerias entre empresas de maior capital social, que possam garantir efetivamente a livre iniciativa e a continuidade da empresa, princípios fundamentais inerentes à Ordem Econômica, retratada pelo artigo 170 e seguintes da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Dessa forma, é preciso atentar-se às adequações exigidas às organizações que possuam empregados contratados sob a salvaguarda da Consolidação das Leis Trabalhistas, que vincula a adaptação às Normas Regulamentadoras na política organizacional e nos processos empresariais.

3.1 Conceito, elementos e obrigações do Programa de Gerenciamento de Riscos

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é a forma documental e operacional pela qual a empresa organiza a estrutura e o gerenciamento de riscos ocupacionais nos estabelecimentos, com propósito preventivo e contínuo, em especial para evitar e eliminar perigos, identificar os fatores de risco possivelmente incidentes em determinada atividade laborativa e empresarial, avaliar e classificar os riscos verificados, definir medidas de prevenção e acompanhar sua eficácia. (Brasil, 2026).

Este Programa tem dois documentos mínimos obrigatórios: o inventário de riscos e o plano de ação. Formalmente, envolve o levantamento preliminar dos riscos, o monitoramento da operacionalização, e o acompanhamento relacionado à saúde ocupacional, análise de acidentes e resposta a emergências. (Brasil, 2026)

Além disso, a atualização normativa em vigor a partir do mês de maio de 2026, reforça o papel do PGR como a concretização do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais-GRO nas empresas, isso significa que a organização deve implementar um programa (PGR) por estabelecimento, ainda que o desdobre por setor, unidade operacional ou atividade, e mantê-lo articulado com os demais documentos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). (Brasil, 2026)

Dessa forma, o programa (PGR) não é um arquivo meramente formal, mas um conjunto coordenado de ações documentadas para prevenir lesões e agravos à saúde decorrentes do trabalho, abrangendo agentes físicos, químicos e biológicos, riscos de acidentes, fatores ergonômicos e, com a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1, atentar-se expressamente aos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Os fatores psicossociais são aspectos da organização e da gestão do trabalho, relacionados à sobrecarga de trabalho, metas inexequíveis, assédio e falhas de comunicação entre equipe e seus respectivos gestores, dentre outras situações que podem afetar a saúde mental, física e social do trabalhador. (Brasil, 2026)

Em uma sociedade neoliberal, com valores construídos sob a individualidade extrema, o autocontrole e a hiperprodutividade, a interferência normativa representa uma tentativa de equilíbrio e possibilidade de reorganização sistêmica, isto é, pretende-se, ao menos, regular para que o cenário não agrave ainda mais.

No entanto, este quadro de aceleração mental é alimentado constantemente pelo impulso repetitivo das redes sociais, sob o controle das *Big Techs,* para além do auto-centrismo humano, evoluindo para influenciadores gratuitos que indicam a todo instante como se levar uma vida realmente produtiva, em busca do maior acúmulo possível de capital, direcionado ao público alvo dos trabalhadores e aqueles denominados “empreendedores” de si (Han, 2018).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, mais de um bilhão de pessoas convivem atualmente com transtornos mentais relacionados à depressão e ansiedade (OMS, 2025). Em um sistema que constantemente exige dedicação ao trabalho e exclusividade para aquela atividade remunerativa, a troca pelo tempo tem custado muito além do que o capital pode retribuir. Consequentemente, indivíduos “doentes” custam mais para o Estado, as empresas, o aparato social e a sociedade como um todo, especialmente ao próprio sistema.

As lacunas evidenciadas pelo Atlas da Saúde Mental (World Health Organization, 2025), na forma como os Estados têm ou não oferecido soluções a esse dilema, demonstram como isso afeta a qualidade de vida das pessoas e a perda econômica.

É com essa fundamentação, e como membro fundador da Organização Mundial da Saúde, ratificado pelo Decreto Legislativo nº 6, de 14 de fevereiro de 1946, que o Brasil incorporou à Norma Regulamentadora nº 1 a obrigação de cuidado com a saúde mental. Trata-se de uma atuação conjunta, sistêmica e interdisciplinar, por meio da qual se executem Políticas Públicas de Saúde.

Dessa forma, o Programa de Gerenciamento de Riscos emerge como um plano de ação para viabilizar a implementação dos cuidados exigidos pelas empresas, com relação ao

ambiente de trabalho, mas não se limitando apenas a este setor , por meio de uma consolidação documental, que reúne o inventário de riscos ocupacionais, a caracterização dos processos executados na empresa, elencando também os diferentes ambientes de trabalho, as atividades e perigos ocupacionais, a fonte e circunstâncias dessas atividades de risco, traçado um panorama claro das possíveis lesões.

Junto a isso, o programa determina a caracterização, seleção e organização dos dados de monitoramento e avaliação para converter essa leitura em ações e providências concretas e personalizadas para cada grupo ou indivíduo, definindo as medidas a serem introduzidas pelos setores responsáveis, avaliar as pré-existentes para aprimorá-las ou substituí-las constantemente, a partir de novas avaliações. (Brasil, 2026).

Em suma: o programa elege, em um primeiro momento, um inventário que responde quais os riscos existentes e avalia a sua gravidade, para, na sequência, construir um plano de ação com o que será implementando e efetivamente praticado, quem será responsável por iniciá-lo, em quais setores correspondentes e o prazo de condução.

A primeira etapa de inserção do programa é essencial para sua efetividade ao final. A aplicação de metodologias interseccionais pode contribuir para avaliar quais as vulnerabilidades permeiam determinado grupo ou setor da corporação, atuando de modo eficaz para neutralizar os impactos negativos.

A interseccionalidade permite examinar como múltiplos marcadores se sobrepõem e interconectam, tendo em vista que o universalismo dos direitos humanos não garante a mesma proteção às mulheres e reconhecendo que os efeitos de gênero estão entrelaçados com raça, classe, sexualidade (Crenshaw, 2002), por isso, fornece diagnósticos mais precisos dos problemas sociais e aponta caminhos de solução mais adequados.

Não se pode olvidar, entretanto, que o programa atua em conjunto com outras Normas Regulamentadoras. Para sua elaboração, é preciso consultar outras normativas que cuidam especificamente de determinadas matérias, como uma norma em branco que depende de complementação para sua aplicabilidade (Colnago, 2025).

Assim, para riscos físicos, químicos e biológicos, a avaliação deve dialogar com a NR-09; para fatores ergonômicos, inclusive psicossociais, deve considerar a NR-17; e o acompanhamento da saúde dos empregados deve ser integrado ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, previsto na NR-07 (Brasil, 2026).

Nesse sentido, a obrigação central no plano legal é implementar o programa PGR em cada estabelecimento e mantê-lo integrado aos demais instrumentos de Segurança e Saúde no Trabalho, por meio da elaboração de registros, sob responsabilidade da organização, que sejam

datados e assinados e sempre disponíveis aos trabalhadores interessados, além de sindicatos e à Inspeção do Trabalho.

Além disso, ainda obriga legalmente que o histórico das atualizações do inventário, isto é, o levantamento dos riscos inerentes à atividade empresarial determinada, seja preservado por no mínimo vinte anos, com avaliação de riscos continuamente e revisada no período de dois anos ou quando necessário, ao se verificar mudanças no processo ou ineficácia das medidas, e possivelmente alterado diante da solicitação justificada dos próprios trabalhadores ou da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio da empresa. (Brasil, 2026).

No plano administrativo, a organização deve definir critérios de severidade, probabilidade, classificação e tomada de decisão, e apontar os indivíduos que serão responsáveis pelos cronogramas e pela forma de acompanhamento, assegurando a participação democrática e ativa dos trabalhadores, consultando-os e comunicando os riscos consolidados no inventário, bem como as medidas incluídas no plano de ação (Brasil, 2026).

A norma ainda determina que a corporação deve integrar o programa PGR a outros programas legais, especialmente o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na NR-07 (Brasil, 2026), operacionalizando e executando o ciclo preventivo completo expresso na norma regulamentadora, qual seja: identificar, avaliar, classificar, controlar e monitorar.

Ocorre que, o documento não especifica setor, público-alvo ou porte empresarial, apresentando uma lacuna que permite a interpretação geral, na qual entende-se que o PGR se volta às organizações sujeitas às Normas Regulamentadoras, obrigatórias para todas as organizações que possuam empregados regidos pela Consolidação das Lei do Trabalho (CLT).

Dessa forma, a implementação do programa, com suas atualizações referentes à saúde mental, dependem de uma coordenação entre a operacionalização e os custos de sua integração ao quadro de empresas de pequeno e médio porte no Brasil, as quais possuem características e limitações estruturais específicas, bem como pertencem, atualmente, na maioria sob o comando de grupos mais vulnerabilizados economicamente se comparados às grandes corporações, como mulheres, pessoas com baixa renda e pequenos produtores (SEBRAE, 2025).

3.2 Micro e pequenas empresas no Brasil: características e limitações estruturais

A estrutura empresarial brasileira é massivamente composta por empresas de pequeno porte. No ano de 2023, o Brasil possuía 10 milhões de empresas e outras organizações formais ativas, responsáveis por ocupar 66 milhões de pessoas. Desse total, 7 milhões de empresas não

tinham pessoal assalariado, enquanto 3 milhões possuíam pessoas assalariadas, fato que impacta a aplicação prática das obrigações trabalhistas e de saúde e segurança do trabalho (IBGE, 2023).

O Microempreendedor individual é a categoria mais “simples” dos tipos empresariais, com limite de faturamento anual de R$ 81 mil, criado com o objetivo de facilitar e regularizar as atividades profissionais dos indivíduos que trabalhavam como prestadores de serviços ou fornecedores de bens, conhecidos popularmente como “autônomos”. Dessa forma, aquela atividade passa a ser organizada, permitindo a contratação de crédito, crescimento econômico e independência financeira (Brasil, 2008).

Para essa categoria, a Lei Complementar nº 128 de 2008 determina que é possível a contratação de somente 1 empregado regido pelas normas celetistas, vinculando diretamente as atribuições do funcionário aos direitos e garantias previstos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, inclusive o alinhamento com as Normas Regulamentadoras, e o valor do salário deve corresponder ao menos ao salário mínimo vigente em território nacional (Brasil, 2008).

Além disso, o conjunto empresarial brasileiro é formado majoritariamente por negócios de estrutura familiar, empresas locais, prestadores de serviços e pequenos comércios, dentre outras organizações de administração menos complexa, o que muitas vezes resulta em um modelo de gestão centralizado e carente de suporte técnico especializado em SST (Brito, 2025).

Conforme apontam Figueiredo et al. (2023), o papel do gestor é determinante para a sobrevivência desses negócios, uma vez que o despreparo para a gestão empresarial e a falta de planejamento prévio são apontados como os maiores gargalos para a sustentabilidade dessas organizações.

Portanto, qualquer norma trabalhista, previdenciária, fiscal ou de saúde e segurança do trabalho, para ter efetividade no Brasil, precisa dialogar com essa realidade empresarial pulverizada e de pequeno porte (IBGE, 2023).

4 DESAFIOS E IMPACTOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO PGR

A Responsabilidade social empresarial e os impactos na proteção do trabalhador impõem profunda reflexão sobre a relação entre a implementação do PGR, a promoção de ambientes de trabalho seguros e o fortalecimento de práticas de responsabilidade social e sustentabilidade nas organizações.

As funções social e solidária da empresa já se encontram configuradas no ordenamento jurídico brasileiro em diversos aspectos, principalmente no bojo da norma maior, a Constituição Federal. A função social da empresa precisa assegurar que a atividade econômica, em nações em desenvolvimento, não pode resumir-se apenas à busca incessante pelo lucro, deve também se comprometer à promoção do bem-estar da coletividade, com foco naqueles(as) que estão em vulnerabilidade.

A própria norma constitucional traz em seu texto a igualdade entre todos e o dever de proteção à saúde, não só um dever do Estado, mas também um direito fundamental que pode, inclusive, ser exigido nas mais diversas modalidades, respeitado em todos os graus, público e privado.

O marco normativo vigente deve ser acompanhado pela adoção de determinadas ações que incorporem o cuidado à saúde e considerem as diferenças econômicas e as nuances para implementação da Norma Regulamentadora.

A função social da empresa, relacionada ao cumprimento da lei, à geração de empregos e ao pagamento de tributos, precisa ser reinterpretada em uma perspectiva de proteção ao trabalhador, ponderada com o princípio da manutenção das micro e pequenas empresas, constituídas por pessoas em situação de maior vulnerabilidade econômica.

Essa abordagem propõe uma mudança de paradigma: a empresa não deve operar somente de forma legal e lucrativa, mas agir de forma ética para o reconhecimento dos obstáculos e problemas sociais, observando as diversas camadas nas quais isso ocorre (Gimenez, 2026).

A responsabilidade social da empresa demonstra que as organizações podem e devem ser agentes de promoção de desenvolvimento social e equidade. De acordo com Diniz (2025), a empresa, além de perseguir o lucro, tem deveres para com a sociedade, ideia claramente consagrada no direito brasileiro, desde a norma constitucional, às normas gerais como o Código Civil e as legislações mais específicas.

Dentre seus deveres, se inclui a responsabilidade com trabalhadores, comunidade e meio ambiente, ressaltando a importância jurídica da função social da empresa na implementação de benefícios sociais, como melhoria de salários, criação de empregos, capacitação de mão de obra, transparência com consumidores, preservação ambiental e proteção aos direitos da maternidade, sempre pautada pela ética e pela boa-fé (2025, p. 397).

A *"*observância dos direitos da maternidade" (Diniz, 2018, p. 407) e a "solidariedade como instrumento de promoção da justiça social" (Diniz, 2018, p. 408) dentro da atuação

empresarial, corroboram que o ordenamento jurídico pátrio comporta mecanismos de interpretação e aplicação dessa responsabilidade social empresarial.

Neste sentido, a gestão sustentável das empresas é capaz de concretizar o valor jurídico e social da dignidade humana, e alcançando o desenvolvimento sustentável (Cirino, 2014), pois a inter-relação de problemas ainda existentes no Brasil, bem como a sua ampliação decorrente do meio ambiente de trabalho desumano e desequilibrado, no qual as empresas não agem com responsabilidade ética suficiente para contribuir com o desenvolvimento humano social sustentável, acarreta a desvalorização do trabalho.

A NR-1 nas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte possui uma distância entre a aplicabilidade desse aspecto do ordenamento jurídico nas questões práticas de direitos trabalhistas, e os mais vulnerabilizados e prejudicados são os trabalhadores, causando a ineficácia da norma posta.

Em suma: não basta gerar resultado econômico, apenas. É preciso compreender que existe uma relação de poder entre empresas de maior porte *versus* os Microempreendedores e empresas de pequeno porte, cujos resultados negativos impactam a vida privada dos trabalhadores. É forçoso praticar a livre iniciativa com efeitos favoráveis à coletividade.

4.2 Desafio jurídicos, econômicos e operacionais na implementação do PGR

A efetivação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) nas micro e pequenas empresas (MPE) brasileiras impõe barreiras multidimensionais que comprometem a transição da segurança do trabalho burocrática para uma cultura de prevenção real.

Os desafios jurídicos são muitos, e o primeiro a ser citado seria a complexidade normativa e assimetria Regulatória. A NR-1 estabelece regras gerais que exigem das MPE o mesmo rigor técnico de grandes corporações, desconsiderando a simplicidade de suas estruturas organizacionais. Como aponta Santos (2023, p. 45), "a imposição de obrigações idênticas a empresas de portes distintos gera uma exclusão regulatória, penalizando o pequeno empreendedor pela incapacidade de absorver burocracias complexas".

A falta de clareza na aplicação das frentes de dispensa do PGR para Microempreendedores Individuais (MEI) e MPE de graus de risco 1 e 2 gera dupla interpretação e vulnerabilidade a autuações fiscais, causando insegurança jurídica.

Essa mesma falta de clareza reforça a insegurança jurídica quanto ao risco pela responsabilidade civil e criminal. O preenchimento incorreto do Inventário de Riscos e do Plano de Ação expõe o pequeno empresário a pesadas sanções legais em casos de acidentes de trabalho. Segundo Oliveira e Lima (2024, p. 112), “o PGR não é apenas uma exigência

administrativa, mas um documento de assunção de responsabilidades jurídicas que, se mal gerido, solidifica o nexo causal em eventuais ações de reparação civil".

Além desses desafios, existem os desafios econômicos e restrições orçamentárias. O custo de uma Assessoria Técnica, devido à ausência de engenheiros ou técnicos de segurança internos, força a contratação de consultorias externas, gerando um custo fixo incompatível com o fluxo de caixa das MPE. O custo com investimento em adequações acaba ficando alto. O PGR exige planos de ação com cronogramas de investimentos em maquinário, reformas estruturais e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), cujos valores inviabilizam a operação financeira do negócio.

A mercantilização de documentos também se apresenta como um importante desafio. A pressão econômica fomenta o mercado de "PGR de gaveta". Colnago (2025) adverte que a mercantilização da saúde do trabalhador se manifesta fortemente quando o documento é comprado de forma genérica, visando apenas o cumprimento formal de fiscalizações, esvaziando por completo a sua eficácia prática e preventiva no ambiente laboral.

Além desses, merecem ser apontados ainda os desafios operacionais e gestão de riscos, como o déficit de cultura preventiva. A gestão diária das MPE foca-se na sobrevivência financeira imediata. Conforme Silva (2023, p. 89), "nas pequenas organizações, a segurança do trabalho é frequentemente percebida como um centro de custo e não como um investimento focado na preservação do capital humano".

Somado a isso, a ausência de corpo técnico, com a falta de pessoal qualificado dificulta o monitoramento contínuo e a atualização sistemática dos riscos exigida pela NR-1, tornando o programa obsoleto rapidamente. A complexidade das ferramentas, com metodologias de avaliação de riscos (como matrizes de probabilidade e severidade) exigem conhecimento técnico especializado que os gestores de MPE não possuem.

Com vistas a superação de tantos desafios, medidas de apoio, capacitação e boas práticas devem ser implementadas, podendo ser indicadas como principais a adesão a ferramentas públicas digitais, para a consolidação e a melhoria de plataformas governamentais gratuitas vitais para simplificar a autogestão do PGR; a atuação pedagógica do sebrae e MTE, com a substituição da fiscalização punitiva por auditorias orientativas, criando um ambiente favorável à conformidade voluntária. De acordo com o SEBRAE (2024, p. 14), "a educação corporativa e o assessoramento pedagógico são as ferramentas mais eficazes para aproximar o pequeno empresário da legalidade em SST".

A adoção de boas práticas setoriais, como a criação de guias rápidos de riscos específicos por atividade econômica (ex.: oficinas mecânicas, comércio varejista) otimiza o

inventário de riscos sem onerar o empreendedor, viabilizando o que Almeida (2024, p. 73) chama de “segurança do trabalho contextualizada e de baixo custo operacional”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 e a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) representam importante avanço no sistema brasileiro de saúde e segurança do trabalho, ao substituir modelos meramente burocráticos e reativos por uma lógica preventiva, contínua e integrada de gerenciamento dos riscos ocupacionais.

A incorporação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) ao ordenamento jurídico trabalhista demonstra a preocupação do legislador em alinhar o Brasil às diretrizes internacionais de proteção à saúde do trabalhador, especialmente no que se refere à prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

O estudo demonstrou que o PGR não pode ser compreendido apenas como obrigação documental, mas como instrumento de efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador, diretamente vinculado aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da função social da empresa.

Nesse sentido, sua correta implementação possui potencial para fortalecer ambientes laborais mais seguros, saudáveis e sustentáveis, promovendo não apenas proteção jurídica, mas também impactos positivos na produtividade, na valorização humana e na responsabilidade social empresarial.

Contudo, verificou-se que a efetividade prática do programa enfrenta obstáculos significativos nas micro e pequenas empresas brasileiras. As limitações financeiras, a ausência de estrutura técnica especializada, a complexidade normativa e os elevados custos de adequação tornam a implementação do PGR especialmente desafiadora para organizações de pequeno porte, que representam a maioria do cenário empresarial brasileiro.

Além disso, a cultura organizacional ainda marcada pela informalidade e pela percepção da segurança do trabalho como mero custo operacional contribui significativamente para a adoção de programas genéricos, padronizados e ineficazes, elaborados apenas para atender formalmente às exigências legais e evitar sanções administrativas, esvaziando o verdadeiro caráter preventivo da norma.

Também se constatou que as recentes alterações relacionadas aos fatores de risco psicossociais ampliaram a relevância do debate acerca da saúde mental no ambiente laboral, exigindo das empresas uma atuação mais humanizada e interdisciplinar. A incorporação dessa

dimensão ao PGR evidencia que a proteção do trabalhador deve ultrapassar os limites da integridade física, abrangendo igualmente aspectos emocionais, organizacionais e sociais capazes de impactar diretamente a qualidade de vida e a dignidade humana.

Diante desse cenário, conclui-se que a implementação efetiva do PGR nas micro e pequenas empresas depende não apenas da imposição normativa, mas também da construção de políticas públicas de apoio, capacitação e orientação técnica acessível aos pequenos empreendedores.

A atuação conjunta do Estado, das entidades de apoio empresarial, dos sindicatos, das instituições acadêmicas e da sociedade civil mostra-se indispensável para consolidar uma cultura preventiva verdadeiramente eficiente, especialmente diante das limitações estruturais enfrentadas pelas micro e pequenas empresas brasileiras.

Deste modo, o fortalecimento de práticas educativas, o desenvolvimento de ferramentas simplificadas de gestão de riscos e a adoção de mecanismos de fiscalização orientativa podem contribuir significativamente para tornar o PGR instrumento efetivo de promoção da saúde, da dignidade do trabalhador e do desenvolvimento econômico sustentável.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS**.** Confira os grandes números dos pequenos negócios no Brasil. **ASN Nacional**, Brasília, 11 mar. 2025. Disponível em: https://agenciasebrae.com.br/dados/confira-os-grandes-numeros-dos-pequenos-negocios-no-brasil/. Acesso em: 15 maio 2026.

ANDRADE, G. F. de. **Gestão de riscos ocupacionais**: Reflexões e análise jurídica da nova NR-1 e os desafios da vigência em 2026. Portal Migalhas: 2026. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/454936/gestao-de-riscos-ocupacionais-reflexoes-e-analise-juridica. Acesso em: 04 maio 2026.

ARAGÃO, Alexandre Santos. **Limites das assimetrias regulatórias e contratuais**.: Teletime, 2023. Disponível em: https://teletime.com.br/wp-content/uploads/2024/03/META_5_Relatorio___Modelo_Regulatorio_Pro_Inovacao_VERSAO_FINAL_20240224.pdf. Acesso em: 28 abr. 2026.

BARBIERI, T. **NR-1 e Riscos Psicossociais**: Responsabilidade Civil e Prova Bilateral. São Paulo: Barbieri Advogados, 2026. Disponível em: https://www.barbieriadvogados.com/nr-1-e-riscos-psicossociais/. Acesso em: 10 maio 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 02 maio 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.. 1963. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 abr. 2026.

BRASIL**. Lei Complementar nº 128**, de 19 de dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 — Código Civil, nº 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 dez. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm. Acesso em: 15 mai 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01**: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf. Acesso em: 24 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 07**: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br. Acesso em: 15 maio 2026.

BRITO, K. **SST nas Pequenas Empresas**: Muito a crescer. Revista Proteção, Edição 407, nov. 2025. Disponível em: https://protecao.com.br/destaques-da-revista-protecao/reportagem-especial-sst-nas-pequenas-empresas-muito-a-crescer/. Acesso em: 04 maio 2026.

CAMISASSA, M. Q. **Segurança e saúde no trabalho**: NRs 1 a 38 comentadas e descomplicadas. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2015.

CIRINO, Samia Moda. Sustentabilidade no Meio Ambiente de Trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano. **Direito e Sustentabilidade**. 2014. 24 p. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94993/2014_cirino_samia_sustentabilidade_meio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 abr. 2026.

COLNAGO, L. M. R. A importância da Norma Regulamentar n.º 1 para o gerenciamento dos riscos ocupacionais no Brasil. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, v. 1, 2025. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/138. Acesso em: 29 abr. 2026.

COLNAGO, L. M. R.; SIVOLELLA, R. F. Convenção nº. 187 da OIT: Promoção da Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. In: ARRUDA, K. M. (coord.). **Normas Internacionais e Controle de Convencionalidade na Justiça do Trabalho**: Interpretação e Aplicação. Brasília: ENAMAT, v. 15, 2025. Disponível em: https://www.enamat.jus.br/documents/22349258/22542431/Livro_ENAMAT_volume_15.pdf/7e6020d3-e7ce-4211-8539-157e7c6bc6c9?t=1746462201355. Acesso em: 12 maio 2026.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171–188, 2002. Tradução: Liane Schneider. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011/0 . Acesso em: 25 abr. 2026.

DALLEGRAVE NETO, J. A. Elementos da responsabilidade civil nos acidentes do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 76, n. 1, p. 99-125, jan./mar. 2010. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/13699. Acesso em: 04 maio 2026.

DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 191-232, 2007. Disponível em: https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40. Acesso em: 05 maio 2026.

DINIZ, Maria Helana. **Curso de direito civil brasileiro**: Direito de Empresa. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. v. 8.

FIGUEIREDO, Alexandre Leão de Castro; LIMA, Camila Lopes; SILVA, Francisca Jaiara Conceição da; ANDRADE, Jailza Nascimento Tomaz. Desafios das Micro e Pequenas Empresas no Brasil: Uma Análise sobre o Papel do Gestor. **ID on line**. Revista de psicologia, [S. l.], v. 17, n. 65, p. 480–488, 2023. DOI: 10.14295/idonline.v17i65.3717. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3717. Acesso em: 11 maio. 2026.

GIMENEZ, Ana Clara Vasques. **Responsabilidade social da empresa**: contribuições da perspectiva feminista para o desenvolvimento social humano sustentável. Santo Ângelo, Ilustração, 2026. 164 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA**. Estatísticas do Cadastro Central de Empresas: CEMPRE 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/outras-estatisticas-economicas/9016-estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas.html. Acesso em: 15 mai. 2026.

OLIVEIRA, S. G. de. A proteção da segurança do trabalhador no advento da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 25, n. 1, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/191855/2021_oliveira_sebastiao_protecao_seguranca.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 abr.2026.

SIT. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Manual GRO/PGR da NR 1**. Brasília: MTE, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/2026/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf. Acesso em: 08 maio 2026.

SEBRAE. **Relatório de Impacto PROFIAP 2021-2024**.: PROFIAP, 2024. Disponível em: https://profiap.org.br/wp-content/uploads/2025/03/Relatorio-de-Impacto-PROFIAP-2021-2024-site.pdf. Acesso em: 15 maio 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Over a billion people living with mental health conditions: services require urgent scale-up. **World Health Organization**, Geneva, 2 Sept. 2025. Disponível em: https://www.who.int/news/item/02-09-2025-over-a-billion-people-living-with-mental-health-conditions-services-require-urgent-scale-up. Acesso em: 15 maio 2026