



GABRIEL MARTINHO DA SILVA OLIVEIRA

MARIA ELOISA MARQUES DE SOUSA

RODRYGO SENA MARTINS

Da Prevenção à Defesa: gerenciamento e programa de riscos como prova da diligência patronal e redução da responsabilidade civil

TERESINA-PI

2025

GABRIEL MARTINHO DA SILVA OLIVEIRA

MARIA ELOISA MARQUES DE SOUSA

RODRYGO SENA MARTINS

Da Prevenção à Defesa: gerenciamento e programa de riscos como prova da diligência patronal e redução da responsabilidade civil

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Afya Centro Universitário –
Uninovafapi, para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof(a). Ms(a). Dione
Cardoso de Alcântara

TERESINA – PI

2025

FICHA CATALOGRÁFICA

O48p Oliveira, Gabriel Martinho da Silva

Da prevenção à defesa: gerenciamento e programa de riscos como prova da diligência patronal e redução da responsabilidade civil / Gabriel Martinho da Silva Oliveira; Maria Eloisa Marques de Sousa; Rodrygo Sena Martins. — Teresina: UNINOVAFAPI, 2025.

Orientador (a): Prof^o. Ms. Dione Cardoso de Alcântara. — UNINOVAFAPI, 2025.

41.p.; 23cm.

Trabalho de conclusão (Graduação em direito) – UNINOVAFAPI, Teresina, 2025.

1. Gerenciamento de riscos ocupacionais. 2. Programa de gerenciamento de riscos. 3. Responsabilidade civil do empregador. 4. Meio de prova. I. Título. II. Sousa, Maria Eloisa Marques de. III. Martins, Rodrygo Sena.

CDD 344.01

Catálogo na publicação
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

GABRIEL MARTINHO DA SILVA OLIVEIRA

MARIA ELOISA MARQUES DE SOUSA

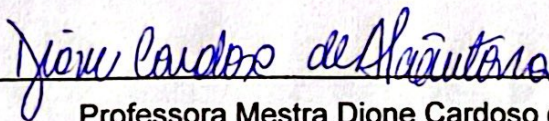
RODRYGO SENA MARTINS

Da Prevenção à Defesa: gerenciamento e programa de riscos como prova da diligência patronal e redução da responsabilidade civil

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Afya Centro Universitário Uninovafapi,
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 11 / 11 / 25

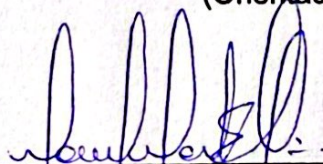
BANCA EXAMINADORA



Professora Mestra Dione Cardoso de Alcântara

Afya Centro Universitário Uninovafapi

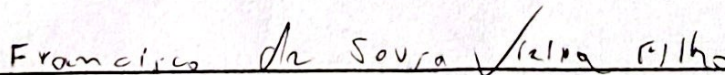
(Orientadora)



Professor Mestre Marcelo Martins Eulálio

Afya Centro Universitário Uninovafapi

(1º Examinador)



Professor Mestre Francisco de Sousa Vieira Filho

Afya Centro Universitário Uninovafapi

(2º Examinador)

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), instituídos pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pelas Portarias SEPRT/ME nº 6.730/2020 e nº 6.735/2020. A pesquisa busca verificar como a implementação efetiva desses instrumentos pode demonstrar a diligência do empregador e servir como meio de prova em litígios relacionados à responsabilidade civil por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A metodologia adotada é integrativa, combinando pesquisa bibliográfica, documental e análise de jurisprudência recente (2022-2025). Observa-se que o PGR não se limita a uma obrigação formal, mas é uma ferramenta crucial tanto na prevenção quanto na defesa jurídica do empregador. A falta de um PGR adequado pode fortalecer argumentos de negligência, enquanto a comprovação robusta do cumprimento das normas de segurança pode atenuar a responsabilidade patronal. O artigo conclui que a documentação gerada pelo GRO/PGR, quando elaborada de forma consistente e em conformidade com as normas, é uma ferramenta de gestão de saúde e segurança no trabalho, além de ser um importante instrumento probatório para a defesa em litígios trabalhistas.

Palavras-chave: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; Programa de Gerenciamento de Riscos; Responsabilidade Civil do Empregador; Meio de Prova.

ABSTRACT

This article analyzes Occupational Risk Management (ORM) and the Risk Management Program (RMP), established by Regulatory Standard No. 1 (NR-1), updated by SEPRT/ME Ordinances N° 6.730/2020 and N° 6.735/2020. The research seeks to determine how the effective implementation of these instruments can demonstrate employer diligence and serve as evidence in litigation related to civil liability for workplace accidents and occupational diseases. The methodology adopted is integrative, combining bibliographic and documentary research with an analysis of recent case law (2022-2025). It is clear that the RMP is not limited to a formal obligation, but is a crucial tool in both prevention and legal defense of the employer. The lack of an adequate RMP can strengthen arguments of negligence, while robust proof of compliance with safety standards can mitigate employer liability. The article concludes that the documentation generated by the GRO/PGR, when prepared consistently and in compliance with regulations, is a tool for managing occupational health and safety, in addition to being an important evidentiary tool for defending labor disputes.

Keywords: Occupational Risk Management; Risk Management Program; Employer's Civil Liability.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

EPI – Equipamento de Proteção Individual

GRO – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

ISO – International Organization for Standardization

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR-1 – Norma Regulamentadora nº 1

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

SEPRT/ME – Secretaria Especial de Previdência e Trabalho / Ministério da Economia

SST – Saúde e Segurança do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 ARTIGO	10
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	38
ANEXO A	39

1 INTRODUÇÃO

A relação entre trabalho e riscos à saúde acompanha a evolução da sociedade industrial e contemporânea. Embora o labor represente fonte de dignidade e sustento, também pode gerar adoecimento e acidentes, com impactos que transcendem o indivíduo e atingem a esfera social e econômica. Esse contexto tornou indispensável o aperfeiçoamento de mecanismos preventivos que assegurem o equilíbrio entre produtividade e integridade física e mental do trabalhador.

No Brasil, a proteção à saúde ocupacional foi erigida a direito social fundamental pelo art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988, impondo ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. A partir desse marco, consolidou-se um sistema normativo voltado à prevenção, cujo avanço mais recente decorre da atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), em 2022, que instituiu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) (SEPRT/ME, 2020; VENDRAME, 2024).

A problemática central deste estudo consiste em verificar em que medida a efetiva adoção do GRO e do PGR pode servir como prova da diligência patronal na responsabilização civil do empregador em casos de acidentes e doenças do trabalho. A relevância do tema é evidenciada pelos dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que registram, entre 2022 e agosto de 2025, mais de 155 mil ações judiciais relacionadas a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, refletindo a persistência dos infortúnios laborais e a tendência jurisprudencial de aplicação da responsabilidade objetiva nas atividades de risco (CNJ, 2025).

A implementação do GRO e do PGR, previstos na NR-1 e regulamentados pela Portaria SEPRT/ME nº 6.730/2020, possui dupla função: no campo preventivo, fortalece a política de saúde e segurança do trabalho; no campo jurídico, constitui documentação técnica capaz de subsidiar a defesa patronal em litígios trabalhistas. A literatura especializada destaca que sua efetividade depende de aplicação contínua e dinâmica, incorporando inventário de riscos, plano de ação e registros permanentes (LAMATTINA; MORAIS, 2024). Também se ressalta a inclusão dos riscos psicossociais, antes ausentes do antigo PPRA, e agora integrados ao GRO/PGR (HORCADES; VILELA, 2022).

Apesar da relevância, a análise do uso do GRO e do PGR como prova documental ainda é incipiente. Decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho

indicam que a ausência ou a elaboração irregular do PGR gera presunção de omissão patronal, o que demonstra o impacto direto desses instrumentos na responsabilização civil do empregador.

A pesquisa justifica-se, portanto, pela relevância jurídica e social do tema. A elevada incidência de litígios evidencia a necessidade de instrumentos eficazes de prevenção que assegurem integridade ao trabalhador e segurança jurídica às empresas. A substituição do PPRA pelo PGR, com enfoque ampliado para os riscos psicossociais, reforça a evolução normativa e a importância do debate.

O objetivo geral consiste em analisar o GRO e o PGR como ferramentas de prevenção e como meios de prova na responsabilização do empregador. Especificamente, busca-se: (I) identificar a aplicação prática do GRO/PGR como mecanismos de prevenção; (II) avaliar sua utilização como prova documental em processos trabalhistas; e (III) discutir seus limites e potencialidades como defesa patronal.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza exploratória, com método integrativo, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental. Apoiase na doutrina trabalhista e civil, à exemplo de Maurício Godinho Delgado (2021), que concebe o dever de proteção à integridade do trabalhador como expressão da dignidade humana e da função social da empresa.

Como base empírica, a pesquisa fundamenta-se nas Normas Regulamentadoras, em especial na NR-1 e suas portarias, em artigos científicos e na análise de decisões judiciais proferidas entre 2022 e 2025. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, priorizou-se o TRT da 2ª Região (São Paulo), por ser o maior tribunal laboral do país e possuir significativa relevância jurisprudencial. Adotou-se, também, a base de decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), permitindo observar a consolidação de entendimentos em instância uniformizadora. A delimitação temporal adotada decorre da entrada em vigor do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) em janeiro de 2022, conforme a nova redação da NR-1, o que torna relevante analisar decisões que considerem efetivamente sua aplicação no contexto probatório trabalhista.

Foram selecionados acórdãos e decisões em que a existência, a ausência ou a qualidade do PGR se apresentassem como elementos relevantes para a aferição da diligência patronal em casos de acidentes e doenças ocupacionais. Para tanto,

empregaram-se os descritores: “Programa de Gerenciamento de Riscos”, “PGR”, “Indenização”, “Acidente”, “Responsabilidade”, “Proteção”, “Saúde”, “Segurança”, bem como expressões compostas, tais como “responsabilidade civil acidente de trabalho PGR” e “diligência do empregador PGR”.

O estudo estrutura-se em quatro capítulos: o primeiro analisa a evolução normativa do GRO e do PGR; o segundo aborda sua função preventiva; o terceiro discute sua utilização como prova em demandas trabalhistas; e o quarto examina seus limites e potencialidades na responsabilidade civil do empregador, buscando verificar se tais instrumentos podem, de fato, mitigar a responsabilização patronal.

2 ARTIGO

DA PREVENÇÃO À DEFESA: gerenciamento e programa de riscos como prova da diligência patronal e redução da responsabilidade civil

FROM PREVENTION TO DEFENSE: risk management and program as proof of employer diligence and reduction of civil liability

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), instituídos pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pelas Portarias SEPRT/ME nº 6.730/2020 e nº 6.735/2020. A pesquisa busca verificar como a implementação efetiva desses instrumentos pode demonstrar a diligência do empregador e servir como meio de prova em litígios relacionados à responsabilidade civil por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A metodologia adotada é integrativa, combinando pesquisa bibliográfica, documental e análise de jurisprudência recente (2022-2025). Observa-se que o PGR não se limita a uma obrigação formal, mas é uma ferramenta crucial tanto na prevenção quanto na defesa jurídica do empregador. A falta de um PGR adequado pode fortalecer argumentos de negligência, enquanto a comprovação robusta do cumprimento das normas de segurança pode atenuar a responsabilidade patronal. O artigo conclui que a documentação gerada pelo GRO/PGR, quando elaborada de forma consistente e em conformidade com as normas, é uma ferramenta de gestão de saúde e segurança no trabalho, além de ser um importante instrumento probatório para a defesa em litígios trabalhistas.

Palavras-chave: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; Programa de Gerenciamento de Riscos; Responsabilidade Civil do Empregador; Meio de Prova.

ABSTRACT

This article analyzes Occupational Risk Management (ORM) and the Risk Management Program (RMP), established by Regulatory Standard No. 1 (NR-1), updated by SEPRT/ME Ordinances Nº 6.730/2020 and Nº 6.735/2020. The research seeks to determine how the effective implementation of these instruments can demonstrate employer diligence and serve as evidence in litigation related to civil liability for workplace accidents and occupational diseases. The methodology adopted is integrative, combining bibliographic and documentary research with an analysis of recent case law (2022-2025). It is clear that the RMP is not limited to a formal obligation, but is a crucial tool in both prevention and legal defense of the employer. The lack of an adequate RMP can strengthen arguments of negligence,

while robust proof of compliance with safety standards can mitigate employer liability. The article concludes that the documentation generated by the GRO/PGR, when prepared consistently and in compliance with regulations, is a tool for managing occupational health and safety, in addition to being an important evidentiary tool for defending labor disputes.

Keywords: Occupational Risk Management; Risk Management Program; Employer's Civil Liability.

INTRODUÇÃO

A relação entre trabalho e riscos à saúde acompanha a evolução da sociedade industrial e contemporânea. Embora o labor represente fonte de dignidade e sustento, também pode gerar adoecimento e acidentes, com impactos que transcendem o indivíduo e atingem a esfera social e econômica. Esse contexto tornou indispensável o aperfeiçoamento de mecanismos preventivos que assegurem o equilíbrio entre produtividade e integridade física e mental do trabalhador.

No Brasil, a proteção à saúde ocupacional foi erigida a direito social fundamental pelo art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988, impondo ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. A partir desse marco, consolidou-se um sistema normativo voltado à prevenção, cujo avanço mais recente decorre da atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), em 2022, que instituiu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) (SEPRT/ME, 2020; VENDRAME, 2024).

A problemática central deste estudo consiste em verificar em que medida a efetiva adoção do GRO e do PGR pode servir como prova da diligência patronal na responsabilização civil do empregador em casos de acidentes e doenças do trabalho. A relevância do tema é evidenciada pelos dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que registram, entre 2022 e agosto de 2025, mais de 155 mil ações judiciais relacionadas a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, refletindo a persistência dos infortúnios laborais e a tendência jurisprudencial de aplicação da responsabilidade objetiva nas atividades de risco (CNJ, 2025).

A implementação do GRO e do PGR, previstos na NR-1 e regulamentados pela Portaria SEPRT/ME nº 6.730/2020, possui dupla função: no campo preventivo, fortalece a política de saúde e segurança do trabalho; no campo jurídico, constitui documentação técnica capaz de subsidiar a defesa patronal em litígios trabalhistas. A literatura especializada destaca que sua efetividade depende de aplicação contínua e dinâmica, incorporando inventário de riscos, plano de ação e registros permanentes (LAMATTINA; MORAIS, 2024). Também se ressalta a inclusão dos riscos psicossociais, antes ausentes do antigo PPRA, e agora integrados ao GRO/PGR (HORCADES; VILELA, 2022).

Apesar da relevância, a análise do uso do GRO e do PGR como prova documental ainda é incipiente. Decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho indicam que a ausência ou a elaboração irregular do PGR gera presunção de omissão patronal, o que demonstra o impacto direto desses instrumentos na responsabilização civil do empregador.

A pesquisa justifica-se, portanto, pela relevância jurídica e social do tema. A elevada incidência de litígios evidencia a necessidade de instrumentos eficazes de prevenção que assegurem integridade ao trabalhador e segurança jurídica às empresas. A substituição do PPRA pelo PGR, com enfoque ampliado para os riscos psicossociais, reforça a evolução normativa e a importância do debate.

O objetivo geral consiste em analisar o GRO e o PGR como ferramentas de prevenção e como meios de prova na responsabilização do empregador. Especificamente, busca-se: (I) identificar a aplicação prática do GRO/PGR como mecanismos de prevenção; (II) avaliar sua utilização como prova documental em processos trabalhistas; e (III) discutir seus limites e potencialidades como defesa patronal.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza exploratória, com método integrativo, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental. Apoia-se na doutrina trabalhista e civil, à exemplo de Maurício Godinho Delgado (2021), que concebe o dever de proteção à integridade do trabalhador como expressão da dignidade humana e da função social da empresa.

Como base empírica, a pesquisa fundamenta-se nas Normas Regulamentadoras, em especial na NR-1 e suas portarias, em artigos científicos e na análise de decisões judiciais proferidas entre 2022 e 2025. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, priorizou-se o TRT da 2ª Região (São Paulo), por ser o maior tribunal laboral do país e possuir significativa relevância jurisprudencial. Adotou-se, também, a base de decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), permitindo observar a consolidação de entendimentos em instância uniformizadora. A delimitação temporal adotada decorre da entrada em vigor do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) em janeiro de 2022, conforme a nova redação da NR-1, o que torna relevante analisar decisões que considerem efetivamente sua aplicação no contexto probatório trabalhista.

Foram selecionados acórdãos e decisões em que a existência, a ausência ou a qualidade do PGR se apresentassem como elementos relevantes para a aferição da diligência patronal em casos de acidentes e doenças ocupacionais. Para tanto, empregaram-se os descritores: “Programa de Gerenciamento de Riscos”, “PGR”, “Indenização”, “Acidente”, “Responsabilidade”, “Proteção”, “Saúde”, “Segurança”, bem como expressões compostas, tais como “responsabilidade civil acidente de trabalho PGR” e “diligência do empregador PGR”.

O estudo estrutura-se em quatro capítulos: o primeiro analisa a evolução normativa do GRO e do PGR; o segundo aborda sua função preventiva; o terceiro discute sua utilização como prova em demandas trabalhistas; e o quarto examina seus limites e potencialidades na responsabilidade civil do empregador, buscando verificar se tais instrumentos podem, de fato, mitigar a responsabilização patronal.

1. EVOLUÇÃO NORMATIVA E CONTEXTO DO GRO E PGR

A evolução da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) reflete o avanço histórico e jurídico na proteção da integridade do trabalhador. Desde as civilizações antigas já se observava preocupação com a saúde ocupacional, mas foi durante a Revolução Industrial que os riscos se intensificaram, motivando a criação das primeiras legislações protetivas, como a Lei das Fábricas de 1833, na Inglaterra (LAMATTINA; MORAIS, 2024).

No século XX, a SST consolidou-se como campo institucional com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, e a Lei nº 6.514/1977 estabeleceram as bases legais da prevenção, criando as Normas Regulamentadoras (NR's) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) (LAMATTINA; MORAIS, 2024).

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), publicada no final da década de 1970, marcou o início da estrutura normativa de SST, fixando princípios gerais aplicáveis às demais normas (BRASIL, 1978). Suas revisões posteriores (1983, 1988, 1993 e 2009) refletiram a adaptação às transformações do trabalho, embora sem instituir um sistema de gestão de riscos.

Essa lacuna foi parcialmente suprida pelo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), criado em 1994 pela NR-9, voltado ao controle de riscos

físicos, químicos e biológicos. Contudo, sua limitação a tais agentes e a ausência de riscos ergonômicos e psicossociais exigiram abordagem mais ampla e integrada.

A proposta de criação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) surgiu em 2007, e, após longo processo de revisão, culminou na nova redação da NR-1, aprovada em 2019 e vigente desde 2021. Essa atualização alinhou o Brasil às boas práticas internacionais de SST, introduzindo o GRO e tornando o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) obrigatório a partir de janeiro de 2022 (VENDRAME, 2024).

O GRO estrutura-se como metodologia para identificar, avaliar e controlar riscos ocupacionais, integrando ações preventivas e de promoção à saúde. O PGR materializa essa gestão, reunindo dois elementos centrais: o Inventário de Riscos Ocupacionais e o Plano de Ação, voltados à eliminação e mitigação dos perigos (BRASIL, 2020). Em relação ao PPRA, o PGR representa ampliação conceitual, ao abranger riscos ergonômicos, mecânicos e psicossociais, adotando visão holística e contínua (VENDRAME, 2024).

A Portaria MTE nº 1.419/2024 reforçou esse paradigma ao equiparar os riscos à saúde mental e emocional aos demais riscos ocupacionais, reconhecendo oficialmente os fatores psicossociais (BRASIL, 2024). Tais fatores decorrem da interação entre ambiente, organização e indivíduo, podendo gerar consequências como estresse, ansiedade, burnout e outros agravos mentais (HORCADES; VILELA, 2022; SINIBREF, 2025).

A Portaria SEPRT/ME nº 6.730/2020 consolidou o novo modelo de gestão de riscos ao substituir o PPRA pelo PGR e introduzir inovações como o tratamento diferenciado para MEI, ME e EPP, a digitalização documental e o ensino a distância em capacitações (BRASIL, 2020). A mudança desloca o enfoque de uma postura reativa para uma gestão proativa e contínua, fortalecendo a cultura de segurança e a sustentabilidade organizacional.

Dessa forma, o GRO e o PGR consolidam um novo paradigma da SST no Brasil, pautado na prevenção integrada, na valorização da saúde mental e na corresponsabilidade entre Estado, empregadores e trabalhadores. Mais do que uma atualização técnica, representam uma mudança de mentalidade, centrada na promoção efetiva do bem-estar e da dignidade humana no ambiente laboral.

2. O GRO E O PGR COMO INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) é definido pelo Ministério do Trabalho e Previdência como o conjunto de ações coordenadas de prevenção voltadas à garantia de ambientes laborais seguros e saudáveis. (BRASIL, 2020). Trata-se, de um sistema estruturado de gestão da segurança e saúde no trabalho (SST), que estabelece diretrizes, responsabilidades e processos contínuos de melhoria. Em síntese, o GRO configura uma filosofia gerencial preventiva, que orienta a antecipação e o controle dos riscos ocupacionais dentro das organizações. (VENDRAME, 2024)

Nesse contexto, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) constitui a materialização documental do GRO, conforme previsto na Norma Regulamentadora nº 1. A NR-01 determina que o gerenciamento de riscos deve se concretizar por meio de um PGR, o qual organiza e formaliza as ações de controle de perigos e riscos (BRASIL, 2020). Assim, o PGR é o instrumento operativo que assegura o cumprimento das diretrizes de prevenção, por meio de dois elementos fundamentais: o Inventário de Riscos Ocupacionais e o Plano de Ação. (JÚNIOR; MASSOLA, 2023).

Ao considerar o GRO e o PGR como ferramentas centrais na estruturação de ambientes laborais mais seguros, é possível perceber uma mudança significativa no paradigma da saúde e segurança do trabalho. Sai de cena a lógica meramente corretiva e entra a abordagem preventiva e sistêmica, baseada na identificação antecipada de riscos e na construção de soluções integradas. Essa mudança exige das organizações não apenas a adoção de normas, mas o desenvolvimento de uma cultura interna comprometida com a proteção da vida e do bem-estar dos trabalhadores, tornando a prevenção um valor estratégico.

O Inventário de Riscos representa, conforme, um diagnóstico técnico e sistematizado de todos os perigos relacionados às atividades da empresa, abrangendo riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes (LAMATTINA e MORAIS, 2024). Com as atualizações da NR-01 e sua integração com a NR-17, o inventário passou a incluir também fatores psicossociais e cognitivos, refletindo uma visão mais ampla da saúde ocupacional (JÚNIOR; MASSOLA, 2023).

Por sua vez, o Plano de Ação define as medidas preventivas que devem ser adotadas para eliminar, reduzir ou controlar cada risco identificado, seguindo a hierarquia de controle (eliminação, substituição, medidas de engenharia, administrativas e uso de equipamentos de proteção Individual). Destaca-se que esse processo deve ser cíclico e contínuo, inspirado na lógica do PDCA (Planejar, Executar, Checar, Agir) e alinhado a normas internacionais de normatização como a ISO 45001 (VENDRAME, 2024).

Na prática, o Programa de Gerenciamento de Riscos deve estar alinhado à ISO 45001, a qual estabelece diretrizes internacionais para sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional, reforçando a importância da melhoria contínua e da integração com outros programas, como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) (BRASIL, 2022).

Compreende-se, que o GRO/PGR visa antecipar perigos, avaliar probabilidades e impactos e implementar ações de prevenção, de modo integrado à gestão de SST. Reforça-se que o foco é transformar a segurança em valor organizacional, superando o caráter meramente burocrático dos programas (LAMATTINA; MORAIS, 2024).

2.1. Exemplos Práticos de Implementação no Ambiente Laboral

A aplicação do GRO/PGR varia de acordo com o porte e o segmento da empresa. Em indústrias manufatureiras, por exemplo, o inventário pode identificar agentes como ruído, calor e substâncias químicas, enquanto o plano de ação define medidas como barreiras acústicas, exaustão e enclausuramento de máquinas (VENDRAME, 2024). Em estudo de caso, analisou-se uma indústria de laticínios, evidenciou-se que a implantação de um PGR adequado contribui para reduzir a exposição a riscos ergonômicos e físicos, promovendo ganhos de produtividade e segurança (FRANCISCO; SALOTTI, 2023).

No setor administrativo, destacam-se os riscos ergonômicos e psicossociais, que decorrem de fatores relacionados à organização do trabalho e às condições cognitivas exigidas nas atividades. Em consonância, a atual redação da NR-01 reconhece a sobrecarga mental e o assédio como riscos ocupacionais relevantes,

exigindo que o PGR contemple estratégias de gestão que incluam ajustes ergonômicos, pausas laborais e ao bem-estar psicológico (JÚNIOR; MASSOLA, 2023).

Em ambientes hospitalares, os PGR's costumam abranger riscos biológicos, de queda e sobrecarga física, sendo essenciais medidas como o uso de EPIs específicos, treinamentos e protocolos rígidos de higienização (FRANCISCO; SALOTTI, 2023).

De modo geral, o PGR consolida-se como um instrumento de gestão preventiva, responsável por sistematizar e formalizar as ações do GRO, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais seguros e produtivos (VENDRAME, 2024; JÚNIOR; MASSOLA, 2023). Na prática, o PGR revela-se um mecanismo dinâmico e integrador de gestão, cuja efetividade está diretamente relacionada ao engajamento dos trabalhadores e à atualização contínua das medidas de controle (LAMATTINA; MORAIS, 2024).

A diversidade de exemplos mostra que não há uma fórmula única para implementar o PGR: cada setor demanda soluções adaptadas à sua realidade operacional, riscos específicos e condições de trabalho. No entanto, o que se observa em comum entre os casos bem-sucedidos é o compromisso contínuo com a atualização das medidas, a capacitação dos trabalhadores e o envolvimento de todos os níveis hierárquicos. Assim, o PGR deixa de ser um documento formal para se tornar uma ferramenta dinâmica, essencial na construção de ambientes laborais mais resilientes e seguros.

2.2. Limites e Desafios na Prevenção de Acidentes

Apesar dos avanços, a efetividade do GRO/PGR enfrenta desafios. O maior obstáculo é manter o processo de identificação e avaliação de riscos atualizado, especialmente em ambientes dinâmicos (VENDRAME, 2024). A limitação financeira e tecnológica também pode comprometer a adoção de medidas de engenharia em empresas de pequeno porte (APOLONIO; FERNANDES, 2022).

Além disso, fatores humanos, como fadiga, rotatividade e pressão por produtividade, interferem na adesão dos trabalhadores às práticas de segurança.

Destaca-se que o sucesso do gerenciamento depende de cultura organizacional preventiva e da educação continuada (JÚNIOR; MASSOLA, 2023).

Do ponto de vista jurídico, o PGR não substitui outras obrigações trabalhistas, mas sua existência demonstra diligência e compromisso preventivo do empregador, podendo atenuar sanções em casos de acidentes. Contudo, seu sucesso depende da integração entre técnica e cultura organizacional, pois o PGR só é eficaz quando continuamente atualizado e acompanhado (VENDRAME, 2024).

A legislação¹ determina que o PGR seja revisado a cada dois anos ou sempre que houver mudanças significativas, acidentes ou novos riscos (BRASIL, 2020). Entretanto, muitas empresas ainda tratam o PGR como um documento estático, o que reduz sua efetividade. Dessa forma, a gestão de riscos ocupacionais deve ser entendida como processo dinâmico, alinhado à melhoria contínua e à participação de todos os níveis hierárquicos (LAMATTINA; MORAIS, 2024).

Diante do exposto, é evidente que o GRO e o PGR representam avanços significativos na gestão da segurança e saúde no trabalho, mas seu êxito depende de fatores que vão além da conformidade normativa. A efetividade dessas ferramentas está diretamente relacionada ao grau de maturidade da cultura organizacional, à disposição para investir em prevenção e à capacidade de engajar os trabalhadores no processo. Mais do que um requisito legal, o gerenciamento de riscos deve ser compreendido como um compromisso ético e estratégico, capaz de promover ambientes de trabalho mais dignos, produtivos e sustentáveis.

3. GRO E PGR COMO PROVA EM DEMANDAS TRABALHISTAS

A responsabilidade civil do empregador em decorrência de acidentes ou doenças do trabalho constitui tema central no Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente diante da expansão dos mecanismos de prevenção e da valorização da prova técnica no âmbito judicial. O dever de proteção à integridade física e

¹ Conforme dispõe o item 1.5.4.4.6 da Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (NR-1): “A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situações.” (BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 mar. 2020.)

psíquica do trabalhador decorre de mandamento constitucional expresso no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que impõe ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

A análise das provas é essencial para apontar o nexo de causalidade da responsabilidade civil, podendo assumir natureza subjetiva, fundada na comprovação da culpa do empregador, ou objetiva, baseada na teoria do risco, quando a atividade desenvolvida apresentar potencial acentuado de causar dano (TEPEDINO, 2020).

3.1. A Responsabilidade Civil do Empregador: Subjetiva e Objetiva

A teoria da responsabilidade subjetiva encontra amparo no artigo 186 do Código Civil, segundo o qual aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem comete ato ilícito. Já a responsabilidade objetiva, prevista no artigo 927, parágrafo único, do mesmo diploma, prescinde da prova da culpa quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar risco para terceiros (BRASIL, 2002).

A responsabilidade civil objetiva no direito brasileiro, que independe de culpa, é fundada na Teoria do Risco, conforme estabelece o mencionado artigo. Para Pinto (2021), a conclusão razoável que se extrai da redação do diploma civilista brasileiro é que se está diante de uma cláusula geral de responsabilidade objetiva, que se dirige apenas as atividades perigosas que necessariamente apresentam risco elevado a parte contrária, independentemente da incidência ou não que tal atividade se organize de forma empresarial ou que de qualquer forma tenha revertido proveito para o responsável.

No campo trabalhista, o STF consolidou a possibilidade de aplicação da responsabilidade objetiva do empregador em atividades de risco, no julgamento do Tema 932 de Repercussão Geral (RE 828.040/DF), fixando a tese de que “é compatível com a Constituição Federal a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividades de risco” (BRASIL, 2020). O preceituado entendimento repercute diretamente nas demandas judiciais, pois amplia o espectro de hipóteses em que o empregador poderá ser

responsabilizado independentemente da demonstração de culpa (PINTO E SILVA, 2024).

As atividades consideradas de risco, para fins de configuração da responsabilidade objetiva do empregador, são aquelas que, pela sua natureza ou pelas condições em que são executadas, expõem o trabalhador a um perigo acentuado de dano à sua integridade física ou psíquica. Tais atividades não se limitam às previstas na legislação trabalhista ou previdenciária, mas abrangem todas as que envolvem risco superior ao normalmente suportado pela coletividade (PINTO E SILVA, 2024)

Conforme explica Gonçalves (2021), “atividade de risco é aquela que, pela própria essência ou pelos meios de sua execução, representa potencial elevado de causar lesão, independentemente da adoção de cautelas”. Assim, enquadram-se nessa categoria funções como as de operadores de máquinas industriais, eletricitas, vigilantes armados, motoristas de transporte de carga e trabalhadores da construção civil, entre outros. Nessas hipóteses, o empregador, ao se beneficiar economicamente da atividade perigosa, deve responder pelos danos eventualmente decorrentes, mesmo que tenha observado todas as normas de segurança (PINTO E SILVA, 2024).

Entretanto, a responsabilização objetiva do empregador, requer a presença do nexo causal entre a atividade desempenhada e o dano sofrido pelo empregado. O nexo causal é o elemento que liga a conduta (ou a atividade de risco) ao resultado lesivo, de modo que, ausente essa relação, não há dever de indenizar (PANTALEÃO, 2024). Belmonte (2021) ensina que “...nexo causal é a relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o prejuízo causado, devendo a segunda ser decorrência do primeiro. Note-se que mesmo na responsabilidade objetiva há de existir o nexo causal, que dispensa a culpa, mas não a relação de causalidade entre o comportamento do agente e o dano”.

No tocante à definição de acidente de trabalho, o artigo 19 da Lei nº 8.213/1991 dispõe que se trata de “aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa [...] provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (BRASIL, 1991).

Na doutrina, Martins (2022) complementa ao afirmar que o acidente de trabalho “é toda ocorrência que, em decorrência direta ou indireta da atividade profissional, atinge a saúde ou a integridade física do trabalhador, ainda que por fator externo à vontade do empregador”. Dessa forma, a conjugação entre atividade de risco, dano e nexos causal constitui o tripé que sustenta a responsabilização objetiva no âmbito laboral, reforçando o caráter protetivo do Direito do Trabalho e a função social da empresa na prevenção e reparação dos infortúnios ocupacionais (PANTALEÃO, 2024).

Sob essa perspectiva, mesmo diante da objetificação da responsabilidade em determinadas situações, a demonstração de diligência e de cumprimento das normas de segurança permanece essencial para afastar ou mitigar a responsabilização (DALLEGRAVE NETO, 2021). É nesse cenário, que o GRO e o PGR passam a representar provas técnicas relevantes, capazes de comprovar que o empregador atuou preventivamente e de boa-fé no cumprimento de seu dever de segurança.

Conforme ensina Delgado (2021), o dever de proteção à saúde e integridade do empregado é um dever jurídico essencial da relação empregatícia, que deriva da função social da empresa e do princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, quando o empregador implementa um sistema efetivo de gerenciamento de riscos, documenta as medidas preventivas adotadas e mantém registros atualizados, está não apenas cumprindo uma exigência administrativa, mas produzindo provas documentais e técnicas que podem ser decisivas em eventual litígio judicial.

Nessa perspectiva, o GRO e o PGR se consolidam como instrumentos de demonstração da diligência patronal, essenciais para a defesa em ações de indenização por danos decorrentes de acidentes ou doenças ocupacionais.

3.2. Jurisprudência Trabalhista sobre a Ausência, Insuficiência ou Eficácia do PGR

A jurisprudência trabalhista recente vem consolidando o entendimento de que a ausência, insuficiência ou ineficácia do PGR constitui forte indício de negligência patronal, ao passo que sua implementação efetiva e devidamente comprovada pode atenuar ou afastar a responsabilidade civil.

Diante desse panorama, verifica-se que a interpretação jurisprudencial tem papel decisivo na definição dos efeitos jurídicos do PGR e dos demais programas de prevenção. Os tribunais têm reforçado que o simples cumprimento formal das normas de segurança não basta para afastar a responsabilidade patronal, sendo necessária a efetiva implementação das medidas preventivas. A seguir, serão apresentados julgados que ilustram essas duas vertentes: decisões do TRT da 2ª Região que reconheceram a responsabilidade do empregador diante da ausência ou insuficiência do PGR e entendimento do TST que, diante de sua efetividade comprovada, afastou o dever de indenizar.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao julgar o Recurso Ordinário nº 1001255-78.2023.5.02.0069, reconheceu a responsabilidade do empregador por negligência, diante da ausência de comprovação da adoção de medidas preventivas exigidas pelas normas de segurança do trabalho. A decisão ressaltou que a empresa não comprovou a implantação do PGR, PPRA, do PCMSO e do LTCAT, configurando omissão patronal quanto ao dever de reduzir os riscos à saúde dos empregados. Diante dessa falta de diligência, o colegiado concluiu pela culpa do empregador e pela obrigação de indenizar, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil (BRASIL, 2025)².

Na mesma linha jurisprudencial, o TRT da 2ª Região, no processo nº 1000092-49.2024.5.02.0030, reconheceu a ineficácia do PGR e do PCMSO apresentados pela empresa, por serem incompletos e formais, sem atender às exigências das NR's 1 e 7, especialmente quanto ao inventário de riscos e plano de ação. O acórdão destacou que o PGR analisado limitou-se à sede da empresa, ignorando as reais condições de trabalho dos empregados em campo, o que configurou descumprimento das normas de saúde e segurança e ensejou condenação por danos morais coletivos. Assim, o TRT entendeu que a elaboração meramente documental, sem eficácia prática, constitui ato ilícito e gera responsabilidade civil da empregadora (BRASIL, 2025)³.

² TRT 2, RO nº 1001255-78.2023.5.02.0069, Rel. Dulce Maria Soler Gomes Rijo, julgado em 28 maio 2025. (Recurso pendente de julgamento)

³ TRT 2, RO nº 1000092-49.2024.5.02.0030, Rel. Ronaldo Luís de Oliveira, julgado em 3 abr. 2025. (Recurso pendente de julgamento)

Em sentido oposto, o TST, ao julgar o Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000947-40.2023.5.12.0050, reconheceu a boa-fé e diligência da empregadora, afastando a responsabilidade civil por doença ocupacional. O acórdão destacou que a empresa comprovou a implementação e efetividade de programas de prevenção, apresentando PGR, LTCAT e PCMSO, documentos que evidenciam o cumprimento das normas de SST. Ressaltou-se que a eliminação total do risco não é exigência legal, bastando sua redução conforme o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal. Nesse sentido, constatada a adoção efetiva de medidas preventivas e ausência de ilicitude, o TST afastou o dever de indenizar” (BRASIL, 2025)⁴.

Essas decisões reforçam a ideia de que o PGR constitui documento técnico de natureza dinâmica, que deve refletir a realidade do ambiente laboral. Sua eficácia jurídica depende de sua efetividade prática, e não de sua mera existência formal.

De acordo com Bezerra Leite (2022), “o processo do trabalho adota o princípio da aptidão para a prova, pelo qual o ônus recai sobre a parte que detém melhores condições de produzi-la”. Desse modo, é natural que o empregador, detentor dos documentos de segurança, seja responsável por comprovar o cumprimento das normas de SST. A ausência de tais documentos gera presunção de culpa, conforme o artigo 818, §1º, da CLT e o artigo 373, II, do CPC.

Nesse contexto, a jurisprudência trabalhista caminha para reconhecer que o PGR, aliado a outros documentos do GRO, integra o conjunto probatório essencial à defesa patronal, especialmente quando complementado por laudos periciais, relatórios de treinamentos e registros de controle de riscos.

Para fins de sistematização, apresenta-se a seguir um quadro síntese dos principais julgados mencionados, destacando os diferentes entendimentos dos tribunais quanto à ausência, insuficiência ou efetividade do PGR. A tabela evidencia a dualidade jurisprudencial entre decisões que reconhecem a responsabilidade do empregador e aquelas que valorizam o PGR como prova de cumprimento das normas de segurança:

⁴ TST, Ag-AIRR nº 0000947-40.2023.5.12.0050, 3ª Turma, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 2025. (Recurso pendente de julgamento)

Quadro 1 – Síntese dos julgados sobre a eficácia do PGR

Tribunal e Processo	Entendimento	Trecho ou Síntese do Julgado	Posicionamento
TRT 2ª Região – RO nº 1001255-78.2023.5.02.0069	Ausência de PGR caracteriza negligência patronal.	Empresa não comprovou medidas preventivas, configurando omissão e culpa.	Contra o valor probatório do PGR.
TRT 2ª Região – RO nº 1000092-49.2024.5.02.0030	PGR considerado formal e ineficaz.	Documento não refletiu o ambiente real de trabalho, violando NR's 1 e 7.	Contra o valor probatório do PGR.
TST – Ag-AIRR nº 0000947-40.2023.5.12.0050	PGR efetivo afasta responsabilidade civil.	Empresa comprovou implementação e efetividade dos programas de SST.	A favor do valor probatório do PGR.

Fonte: elaboração própria (2025), com base em acórdãos do TRT da 2ª Região e do TST (BRASIL, 2025).

3.3. O PGR como Elemento de Defesa Patronal

A utilização do PGR como elemento de defesa patronal representa uma das transformações mais significativas trazidas pela atualização da NR-1 e pela evolução da doutrina da responsabilidade civil trabalhista. O PGR, ao documentar de forma sistemática as medidas de prevenção adotadas pelo empregador, fornece prova direta da observância do dever legal de segurança, previsto no artigo 157 da CLT.

Conforme pontua o entendimento de Dallegrave Neto (2021), a responsabilidade civil trabalhista deve ser analisada sob a ótica da culpa empresarial, ou seja, da omissão da empresa em adotar medidas adequadas para evitar o dano. O PGR, quando elaborado de forma consistente e atualizado periodicamente, constitui a prova documental mais robusta da inexistência dessa culpa.

Entre os elementos que compõem o PGR e que possuem valor probatório em juízo, destacam-se: o Inventário de Riscos Ocupacionais, que identifica e avalia os perigos presentes no ambiente de trabalho; o Plano de Ação, que define as medidas preventivas, prazos e responsáveis; os registros de treinamentos e capacitações; os laudos de inspeção e medições ambientais; e as atas e relatórios de auditoria interna e externa.

Esses documentos, quando apresentados em juízo, permitem comprovar que o empregador adotou todas as medidas cabíveis para evitar o dano, demonstrando a inexistência de nexo causal entre sua conduta e o resultado lesivo.

Na visão de Oliveira (2023), o PGR deve ser compreendido como um instrumento de compliance trabalhista, integrando o sistema de gestão de riscos e conformidade empresarial. Ele atua não apenas na prevenção de acidentes, mas também na redução de passivos judiciais, pois confere ao empregador a capacidade de produzir prova técnica antecipada e documental.

A efetividade probatória do PGR está diretamente ligada à sua atualização e coerência com as condições reais do ambiente laboral. A falsificação, a reprodução de modelos genéricos ou a falta de implementação das ações previstas descaracterizam sua validade e podem, inclusive, agravar a responsabilidade civil do empregador. Nesse sentido, o TST, no julgamento do Recurso de Revista nº 0000902-60.2022.5.09.0242, reconheceu que a elaboração de Inventário de Riscos sem vistoria in loco configura ato ilícito, violando o princípio da proteção e evidenciando desinteresse no cumprimento efetivo das normas de segurança do trabalho (BRASIL, 2024)⁵⁵.

No plano processual, a análise da veracidade e da efetividade do PGR em juízo envolve uma etapa técnica essencial: a perícia judicial. O perito do trabalho, ao realizar a vistoria, confronta o conteúdo do inventário de riscos e do plano de ação com as condições reais do ambiente laboral, avaliando se as medidas preventivas foram efetivamente implementadas. Essa verificação técnica serve de subsídio ao magistrado na formação de seu convencimento sobre a existência de culpa ou a presença de diligência patronal.

Nessa linha, o PGR pode atuar de forma decisiva na distribuição do ônus da prova. Conforme o artigo 818, §1º, da CLT e o artigo 373, II, do CPC, cabe ao empregador comprovar o cumprimento das normas de segurança do trabalho, pois é ele quem detém melhores condições de produzir essa prova. Desse modo, a existência de um PGR consistente e atualizado pode afastar a presunção de culpa,

⁵⁵ TST, RR nº 0000902-60.2022.5.09.0242, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, julgado em 12 jun. 2024. (transitou em julgado)

enquanto sua ausência ou inconsistência tende a favorecer o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador.

Outrossim, a doutrina moderna tem ressaltado a importância de compreender o PGR dentro de uma lógica de governança corporativa e sustentabilidade. Para VENDRAME (2024), o PGR representa um avanço técnico e jurídico, pois consolida uma cultura de segurança baseada em evidências e em registros contínuos, o que permite às empresas demonstrarem transparência e boa-fé em juízo.

Nessa mesma linha, Horcades e Vilela (2022) destacam que o PGR ampliou o espectro de análise da saúde ocupacional ao incluir riscos psicossociais e ergonômicos, reforçando a visão de saúde integral do trabalhador. Assim, o programa assume papel estratégico tanto na prevenção de danos físicos e mentais quanto na defesa jurídica do empregador.

Portanto, o PGR deve ser compreendido não como mera formalidade burocrática, mas como um instrumento técnico e jurídico essencial, dotado de dupla natureza: preventiva e defensiva. No campo preventivo, representa o cumprimento efetivo do dever de segurança, reduzindo riscos e promovendo a saúde ocupacional. No campo jurídico, constitui prova documental idônea da diligência patronal, capaz de mitigar ou afastar a responsabilidade civil. A jurisprudência tem reconhecido que sua ausência ou ineficácia caracteriza negligência, ao passo que sua implementação efetiva traduz boa-fé e compromisso com a integridade do trabalhador, evidenciando que a prevenção é, em essência, a melhor forma de defesa.

4. AS POTENCIALIDADES E OS LIMITES DO GRO E PGR NO DIREITO DO TRABALHO

É perceptível que o Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) são medidas preventivas, com o intuito de garantir o desenvolvimento adequado da atividade laboral e, consequentemente, reflete nesse ambiente, prezando pela Saúde e Segurança do Trabalho (SST) (VENDRAME, 2024).

Diante disso, a implementação dessas medidas através das empresas, envolvem estratégias capazes de eliminar ou reduzir esses riscos (BRASIL, 2020). O GRO e PGR como documentos probatórios expõe a potencialidade de sua utilização

no âmbito judicial, servindo tanto para demonstrar a culpabilidade quanto a diligência do empregador perante o desenvolvimento da atividade laboral.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao julgar o Recurso Ordinário nº 1000414-87.2022.5.02.0467, reconheceu a culpa patronal, pois o trabalhador desempenhava atividade repetitiva, exigindo posturas e posições anti-ergonômicas, além do esforço dos membros superiores no processo fabril automotivo, assim, após cirurgias e afastamentos previdenciários devido aos conjuntos de patologias existentes, a sua realocação comprovou que as condições e exigências ambientais detiveram o condão de agravar os seus processos inflamatórios (BRASIL, 2025)⁶.

Nesse sentido, foi mencionada a falta dos relatórios envolvendo o PCMSO e PGR, demonstrando o desinteresse do empregador acerca da implementação. Como resultado, a relatora, Sônia Aparecida Gindro, abordou o acontecimento e acrescentou um ponto que muda a análise do caso, “poderiam embasar a narrativa patronal quanto à ausência de riscos no período anterior à robotização, porém optou por sonegar essa prova, o que milita no campo probatório e da presunção em seu desfavor”.

A falta da formalização do PGR, com a adoção do inventário de risco para reconhecer e listar os perigos, aliado ao plano de ação para estabelecer as medidas cabíveis, demonstram que não houve a conduta proativa por parte do empregador, assim, influenciando o julgamento do processo acerca da circunstância discutida.

Entretanto, quando essa formalização do GRO e PGR sobre os riscos ocupacionais existentes, junto às medidas de prevenção adequadas se fazem presente (BRASIL, 2020), torna-se evidente a diligência patronal a respeito da relação trabalhista.

O TRT2, ao julgar o caso da qual foi interposto o Recurso Ordinário nº 1001318-31.2024.5.02.0211, afastou a conclusão do laudo pericial e deu provimento ao apelo para excluir a condenação do pagamento do adicional de insalubridade, já que a lide tratava de ruído presente no ambiente, na qual o trabalhador exercia a atividade de operador de empilhadeira, em que não excedia o limite legal que é de

⁶ TRT 2, RO nº 1000414-87.2022.5.02.0467, Rel. Sônia Aparecida Gindro, julgado em 01 out. 2025 (Recurso pendente de julgamento)

exatamente 85dB(A), conforme o anexo 1 da Norma Regulamentadora NR-15 do Ministério do Trabalho.

Nessa perspectiva, o PGR revela-se como instrumento probatório de grande importância, notadamente ao documentar a variação do nível de ruído no setor de operações, que, para o cargo de operador de empilhadeira, oscilava entre 63 e 85 dB(A). Este detalhamento técnico demonstra que, quando elaborado e utilizado com rigor, o PGR transcende sua função preventiva, estabelecendo um fato que pode ser decisivo na esfera judicial, conferindo segurança e previsibilidade probatória para ambas as partes envolvidas (BRASIL, 2025)⁷.

Diante disso, a juíza relatora, Adriana Prado Lima, aponta que “não há falar em necessidade de atenuação por meio de protetor auricular e nem tampouco em caracterização da insalubridade”, logo, a decisão sublinha a importância da diligência do empregador na gestão de riscos e, juntamente da utilização do PGR, direciona a perícia técnica para uma melhor compreensão da situação.

Embora o PGR, no âmbito do GRO, represente a materialização da diligência patronal e um marco na prevenção de acidentes e doenças do trabalho, sua mera existência não garante, por si só, a exclusão da responsabilidade civil, pois o ideal é que ele saia do “papel” e seja efetivamente aplicado (VENDRAME, 2024). Essa exigência revela o limite do PGR/GRO no direito do trabalho, diante da fragilidade de sua natureza meramente documental.

Nesse caso, o Equipamento de Proteção Individual (EPI), que são projetados para a proteção do trabalhador contra perigos específicos que ameaçam sua segurança ou saúde (LAMATTINA; MORAIS, 2024), demonstra grande importância no âmbito judicial, capaz de anular documentos probatórios, como, o PGR.

Essa perspectiva é claramente demonstrada em recentes julgados, a exemplo do que se verifica no Recurso Ordinário nº 1001807-31.2024.5.02.0385, do TRT da 2ª Região, onde o PGR é constituído, apresentando a documentação que aponta as medidas preventivas utilizadas naquela circunstância, com o uso de “EPIs como

⁷ TRT 2, RO nº 1001318-31.2024.5.02.0211, Rel. Juíza Adriana Prado Lima, julgado em 22 out. 2025. (Pendente de trânsito em julgado)

respiradores PFF2, luvas de látex e creme de proteção, para o exercício da atividade química”, conforme a análise do perito (BRASIL, 2025)⁸.

No entanto, como é mencionado, “exceto pela luva CA 9567 fornecida apenas na admissão, as demais luvas entregues durante o contrato não eram aprovadas para contato com agentes químicos”, assim, tal argumentação utilizada baseada no PGR, na qual demonstrava estar de acordo com a norma legal, corrobora para a condenação ao pagamento dos adicionais de insalubridade, já que houve a ausência de comprovação do fornecimento eficaz de EPIs e, como resultado, ocorrendo a exposição a essas substâncias.

O PGR pode se mostrar insuficiente ou, em casos extremos, enganoso, quando desvinculado da realidade laboral. Ele se apresenta como um documento formalmente impecável para o cumprimento das exigências legais, mas falha em sua finalidade fundamental se não houver a efetiva implementação das medidas de controle e prevenção no ambiente de trabalho. Nessa linha de raciocínio, o PGR pode ser utilizado com a finalidade de dificultar a fiscalização do judiciário, apresentando-se por meio de documentação fraudulenta.

Tal prática, busca mascarar a ausência de efetiva proteção ao trabalhador, fica evidenciado no julgamento do Recurso de Revista nº 0000902-60.2022.5.09.0242, feita pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), na qual condenou as partes reclamadas ao pagamento de indenização por dano moral coletivo por exibirem um inventário de risco fraudado, elaborado sem a devida inspeção do local (BRASIL, 2025)⁹.

Dessa forma, a intenção da reclamada era ludibriar a justiça para encobrir a falta de PGR ao tempo do acidente fatal que ocorreu com o empregado e, dois anos após o ocorrido, apresentou um laudo falso, realizado por meio da empresa de segurança e medicina do trabalho e uma engenheira.

Em vista disso, o PGR consolida-se como um instrumento de dupla finalidade, apresenta seus pontos fortes e suas fragilidades, mas serve como um diferencial estratégico no momento do julgamento. É uma das principais ferramentas para

⁸ TRT 2, RO nº 1001807-31.2024.5.02.0385, Rel. Ricardo Apostólico Silva, julgado em 20 ago. 2025. (Recurso pendente de julgamento)

⁹ TST, RR nº TST-RR-0000902-60.2022.5.09.0242, 2ª Turma, Rel. Min. Liana Chaib, julgado em 15 maio 2025. (transitou em julgado)

assegurar um ambiente seguro ao trabalhador e meio de comprovação da diligência patronal em juízo.

Quadro 2 – Síntese dos julgados sobre a potencialidade e fragilidade do PGR como meio probatório

Tribunal e Processo	Entendimento	Trecho ou Síntese do Julgado	Posicionamento
TRT 2ª Região – RO nº 1000414-87.2022.5.02.0467	Fragilidade: ausência de PGR e PCMSO prejudica a defesa patronal	A omissão documental e a ausência de relatório de riscos reforçaram a culpa patronal	PGR ausente, presunção desfavorável ao empregador, reforçando a responsabilização
TRT 2ª Região – RO nº 1001318-31.2024.5.02.0211	Potencialidade: PGR apresentado como prova técnica robusta	Ruídos registrados entre 63 e 85 dB(A) e inexistência de insalubridade, decisão favorável ao empregador	PGR presente e detalhado, afastou insalubridade, prevalecendo sobre o laudo pericial
TRT 2ª Região – RO nº 1001807-31.2024.5.02.0385	Fragilidade: PGR existente, porém EPI ineficaz comprometeu sua credibilidade	Falha na entrega correta de EPIs anulou o conteúdo do PGR, gerando condenação ao pagamento de adicional	PGR existente, mas descolado da prática real, documento descredibilizado e condenação mantida
TST – RR nº 0000902-60.2022.5.09.0242	Fragilidade extrema: fraude no inventário de riscos	PGR fraudado, condenação por dano moral coletivo	PGR fraudulento, agravamento da penalidade e reprovação judicial severa

Fonte: elaboração própria (2025), com base em acórdãos do TRT da 2ª Região e do TST (BRASIL, 2025).

4.1. Caminhos para a Consolidação do Papel Probatório do PGR

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) constitui importante instrumento probatório na esfera trabalhista, mas sua aceitação por advogados e magistrados ainda enfrenta desafios práticos. A validade do PGR depende de sua capacidade de refletir a realidade do ambiente laboral no período contratual; quando

está desatualizado ou genérico, perde valor jurídico e pode ser desconsiderado pelo perito ou pelo juiz por não comprovar gestão efetiva de riscos.

Os caminhos para consolidar o papel probatório do PGR, inicia-se com a sua implementação de maneira formalizada, colocando em prática todos os requisitos necessários para buscar a eliminação ou redução dos riscos e, mantendo-o atualizado, conforme a exigência da NR-1. Desta forma, com a identificação e avaliação dos riscos, juntamente da aplicação das medidas preventivas, o torna mais confiável, capaz de servir como elemento de prova.

Mesmo um PGR formalmente correto, exige do advogado a prova do fato negativo, ou seja, demonstrar que o trabalhador não esteve exposto a agentes nocivos. Para isso, é importante apresentar o PGR elaborado com base em registros técnicos confiáveis e devidamente documentados, garantindo a rastreabilidade das informações e das medidas adotadas.

Desta maneira, o seu uso, aliado a outros conjuntos probatórios de gestão da segurança e saúde do trabalho, como, os registros de entrega de EPIs, treinamentos, exames médicos periódicos entre outros, isto é, fortalecendo a sua credibilidade e eficácia.

Portanto, a sua efetuação demonstra que a empresa adota uma postura preventiva e cumpre suas obrigações legais, decisivas para a comprovação da diligência patronal, além de contribuir para a proteção do trabalhador, desde que bem estruturado e respaldado pelas documentações técnicas consistentes, assim, ocorrendo a consolidação do papel probatório do PGR como instrumento de prova.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A consolidação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) representa um marco na cultura preventiva e jurídica brasileira. Esses instrumentos integram a gestão de segurança ao dever de cuidado do empregador, tornando-se indicadores da diligência patronal nas relações de trabalho.

A pesquisa demonstrou que a efetividade do GRO e do PGR influencia diretamente a responsabilização civil: quando implementados de forma real e documentada, evidenciam boa-fé e zelo empresarial; quando meramente formais,

revelam descumprimento das Normas Regulamentadoras, ensejando a responsabilização do empregador. Assim, o conteúdo e a autenticidade desses programas são determinantes para a valoração judicial da conduta patronal.

Persistem desafios quanto à aplicação prática e ao reconhecimento da força probatória desses instrumentos, o que reforça a importância da atuação técnica e integrada entre profissionais de SST e operadores do Direito.

Em um contexto de modernização e fortalecimento das práticas de compliance, o GRO e o PGR consolidam-se como pilares de uma cultura empresarial voltada à prevenção, integridade e valorização do trabalho humano, promovendo não apenas a reparação de danos, mas a preservação da vida e da dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- APOLONIO, Rafael; FERNANDES, Douglas. **Plano de Implementação GRO/PGR – Empresa de Panificação e Confeitaria**. Marília: Etec Antônio Devisate, 2022. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/14882>. Acesso em: 27 out. 2025.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho: identificação das ofensas extrapatrimoniais morais e existenciais e sua quantificação**. 2. ed. Salvador: JusPODIVM, 2021.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022.
- BRASIL. **Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 27 out. 2025.
- BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 out. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 27 out. 2025.
- BRASIL. Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça. Estatísticas do Poder Judiciário: painel – **Justiça em Números**. Brasília: CNJ. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas>. Acesso em: 18 set. 2025.
- BRASIL. Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça. Estatísticas do Poder Judiciário: painel – **Justiça em Números**. Brasília: CNJ. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas>. Acesso em: 18 set. 2025.
- BRASIL. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view> . Acesso em: 27 out. 2025.
- BRASIL. **Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 mar. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2020/portaria_seprrt_6-730_-altera_a_nr_01.pdf/view . Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Tema 932 de Repercussão Geral. RE 828.040/DF**. Rel. Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046>. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10ª Turma). **Recurso Ordinário nº 1000414-87.2022.5.02.0467**. Rel. Sônia Aparecida Gindro. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/6041d53f2cb5039f9c24da96083d6330>. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (13ª Turma). **Recurso Ordinário nº 1001807-31.2024.5.02.0385**. Rel. Ricardo Apostólico Silva. São Paulo, SP, 20 ago. 2025. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/5e79708781b532b1728c3b069101db60>. Acesso em: 25 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (15ª Turma). **Recurso Ordinário nº 1000092-49.2024.5.02.0030**. Rel. Ronaldo Luís De Oliveira. São Paulo, SP, 03 abr. 2025. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/5e79708781b532b1728c3b069101db60>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (18ª Turma). **Recurso Ordinário nº 1001318-31.2024.5.02.0211**. Rel. Adriana Prado Lima. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/5dda7e5eb82f7d89d9434da6f6339069>. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário nº 1001255-78.2023.5.02.0069**. Rel. Dulce Maria Soler Gomes Rijo. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/3644ca987146ec54991b58e13d09cd2a>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista nº TST-RR-0000902-60.2022.5.09.0242**. Rel. Min. Liana Chaib. Brasília, DF, 15 maio 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/6926694ab3c338f85490ff460e49a872>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Ag-AIRR-0000947-40.2023.5.12.0050**. Rel. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e9652068a4b2bb392e3d5a15a1d04cf6>. Acesso em: 27 out. 2025.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2021.

FRANCISCO, Letícia Aparecida dos Santos; SALOTTI, Yasmin Cavalca. **Programa de gerenciamento de riscos em indústrias de laticínios na área de sorveteria**. São Paulo: Etec Prof. Alfredo de Barros Santos, 2023. Disponível em: <https://etecprofessoralfredo.cps.sp.gov.br/>. Acesso em: 27 out. 2025.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

HORCADES, Ana Luiza Caldas; VILELA, Lailah Vasconcelos de Oliveira. **Critérios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores psicossociais**. Revista da ENIT, ano 6, p. 55–79, 2022. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/180> . Acesso em: 27 out. 2025.

JÚNIOR, José Ronaldo Veronesi; MASSOLA, Ricardo Martineli. **Avaliação de risco preliminar em ergonomia (ARPE): um modelo prático para o PGR**. 2023. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/355412834>. Acesso em: 27 out. 2025.

LAMATTINA, Alexandre de Araújo; MORAIS, Rúbia Carla Ramires. **Segurança e saúde no trabalho: guia prático para técnicos**. Formiga: Editora MultiAtual, 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 44. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2023.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Acidente de trabalho – responsabilidade do empregador**. Guia Trabalhista, São Paulo, 2024. Disponível em: https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/acidente_resp_empregador.htm. Acesso em: 27 out. 2025.

PINTO E SILVA, Cláudia. **Responsabilidade civil nas relações de trabalho**. Indaiatuba, SP: Foco, 2024.

PINTO, Cristiano Vieira Sobral. **Direito civil: sistematizado**. 13. ed., rev. atual. e ampla Salvador: JusPODIVM, 2021.

TEPEDINO, Gustavo. **Responsabilidade civil**. 10. ed. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2020.

VENDRAME, Antonio Carlos. **Segurança em foco: implementando com sucesso o Programa de Gerenciamento de Risco Ocupacional (PGR)**. São Paulo: LTr, 2024.

ZIMMERMANN, Daniela. **Saúde mental e trabalho: estratégias organizacionais de prevenção e gestão de riscos psicossociais**. São Paulo: Atlas, 2024.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A consolidação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) representa um marco na cultura preventiva e jurídica brasileira. Esses instrumentos integram a gestão de segurança ao dever de cuidado do empregador, tornando-se indicadores da diligência patronal nas relações de trabalho.

A pesquisa demonstrou que a efetividade do GRO e do PGR influencia diretamente a responsabilização civil: quando implementados de forma real e documentada, evidenciam boa-fé e zelo empresarial; quando meramente formais, revelam descumprimento das Normas Regulamentadoras, ensejando a responsabilização do empregador. Assim, o conteúdo e a autenticidade desses programas são determinantes para a valoração judicial da conduta patronal.

Persistem desafios quanto à aplicação prática e ao reconhecimento da força probatória desses instrumentos, o que reforça a importância da atuação técnica e integrada entre profissionais de SST e operadores do Direito.

Em um contexto de modernização e fortalecimento das práticas de compliance, o GRO e o PGR consolidam-se como pilares de uma cultura empresarial voltada à prevenção, integridade e valorização do trabalho humano, promovendo não apenas a reparação de danos, mas a preservação da vida e da dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça. Estatísticas do Poder Judiciário: painel – **Justiça em Números**. Brasília: CNJ. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas>. Acesso em: 18 set. 2025.

BRASIL. **Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 mar. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2020/portaria_sepirt_6-730_-altera_a_nr_01.pdf/view . Acesso em: 27 out. 2025.

HORCADES, Ana Luiza Caldas; VILELA, Lailah Vasconcelos de Oliveira. **Critérios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores psicossociais.** Revista da ENIT, ano 6, p. 55–79, 2022. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/180> . Acesso em: 27 out. 2025.

LAMATTINA, Alexandre de Araújo; MORAIS, Rúbia Carla Ramires. **Segurança e saúde no trabalho:** guia prático para técnicos. Formiga: Editora MultiAtual, 2024.

VENDRAME, Antonio Carlos. **Segurança em foco:** implementando com sucesso o Programa de Gerenciamento de Risco Ocupacional (PGR). São Paulo: LTr, 2024.

**ANEXO A - COMPROVANTE DE SUBMISSÃO OU APROVAÇÃO DO ARTIGO NA
REVISTA ONDE CONSTE O NOME DE TODOS OS AUTORES DO TRABALHO**

[RDU] Agradecimento pela submissão

ALEXANDRE AUGUSTO BATISTA DE LIMA via Portal de Revistas <pen-bounces@emnuvens.com.br>

sex., 31 de out.,
17:26

Responder para: ALEXANDRE AUGUSTO BATISTA DE LIMA <alexandre.lima@uninovafapi.edu.br>

Para: Rodrygo Sena Martins <rodrygosena122@gmail.com>

Rodrygo Sena Martins,

Agradecemos a submissão do trabalho "Da PREVENÇÃO À DEFESA: gerenciamento e programa de riscos como prova da diligência patronal e redução da responsabilidade civil" para a revista Revista de Direito UNINOVAFAPI. Acompanhe o progresso da sua submissão por meio da interface de administração do sistema, disponível em:

URL da submissão: <https://uninovafapi.emnuvens.com.br/revinterdireito/authorDashboard/submission/2204>

[Texto das mensagens anteriores oculto]