

O PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – PPRA E SEUS REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

THE ENVIRONMENTAL RISKS PREVENTION PROGRAM – ERPP AND YOUR INFLUENCE IN ENVIRONMENTAL JOB

Mariana da Silva Wagner¹
Paulo André de Oliveira²

Resumo: O setor de Gestão de Pessoas ou o setor de Recursos Humanos (RH) é formado basicamente por pessoas e organizações. O RH é responsável pelo desenvolvimento de diversos programas para que as pessoas percebam sua importância e sintam-se motivadas a produzir e crescer junto com a organização. No presente trabalho, tratou-se da higiene, segurança e qualidade de vida. As melhorias alcançadas no conforto ambiental refletem em todas as áreas do mercado de trabalho. Para o empresário ela pode trazer aumento de produtividade, competitividade e maior motivação dos funcionários. Pelo lado dos funcionários tem-se o aumento de segurança e qualidade de vida. Assim, o objetivo do presente trabalho foi estudar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), sua aplicação e seus reflexos no ambiente de trabalho do Brasil. O método utilizado para elaboração deste trabalho baseou-se principalmente na revisão crítica da literatura pertinente, reunindo textos relacionados com o tema, oriundos dos autores citados, posteriormente o material encontrado foi organizado sistematicamente resumindo assim o assunto aqui tratado. Desta forma, concluiu-se que o conhecimento e a aplicação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e seus reflexos trazem melhorias consideráveis para a empresa e para toda a sociedade.

Palavras – Chaves: Segurança do Trabalho, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

Abstract: The People Management area or the Human Resources area (HR) is basically formed by people and organizations. HR is in charge of the development of several programs which enable the people to realize their importance and feel motivated to produce and grow along with the organization. At this present work, hygiene, security and life quality were dealt about. The improvement reached on the environmental comfort is reflected at all working market areas. For the entrepreneur it can bring productivity and competitiveness growth and a bigger motivation for the employees. By the employees side there is the increase of security and life quality. Thus, the objective of this present work was to study the Environmental Risks Prevention Program (ERPP), its application and upshots on the working environment in Brazil. The used methodology for the elaboration of this work was based mainly on the critical review of the concerned literature, gathering related texts to the theme, derived from the named authors, later the material found was

¹ Administradora formada pela Faculdade Marechal Rondon (FMR), Consultora em Energias Alternativas e aluna de Pós-Graduação do programa Energia na Agricultura da UNESP- Botucatu -SP. e-mail: marywagner.adm@gmail.com

² Economista, doutor e professor da Faculdade Marechal Rondon (FMR) - São Manuel-SP. e-mail: pauloandre68@gmail.com

organized systematically summarizing the issue herein dealt about. Thus, it was concluded that the awareness and the application of the Environmental Risks Prevention Program and its upshots bring notable progress for the company and all society.

Key Words: Labor Security, Environmental Risks Prevention Program – ERPP.

1. Introdução

O setor de Recursos Humanos (RH) é formado basicamente por pessoas e organizações. As pessoas passam boa parte da vida trabalhando dentro das organizações, e estas dependem daquelas para poder funcionar e alcançar seus objetivos. Para que as organizações alcancem tais objetivos é necessário que seus integrantes estejam bem em diversos aspectos além de motivados. O RH desenvolve diversos programas para que as pessoas percebam sua importância e sintam-se motivadas a produzir e crescer junto com a organização entre elas são: orientação profissional, programa de incentivos, benefícios e serviços, treinamento, desenvolvimento, higiene, segurança e qualidade de vida.

Para a empresa, a saúde e a segurança dos empregados constituem uma das principais bases para a preservação da força de trabalho adequada. Basicamente, Higiene e Segurança do Trabalho constituem duas atividades intimamente relacionadas, no sentido de preservar condições pessoais e materiais de trabalho capazes de manter certo nível de saúde dos empregados. Segundo o conceito emitido pela Organização Mundial de Saúde, a saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social e que não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. Para isso é necessário inicialmente um plano organizado, serviços médicos adequados, prevenção de riscos à saúde e serviços adicionais. O objetivo do presente trabalho é estudar a Norma Regulamentadora número nove (NR-9), também reconhecida como Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), sua aplicação e seus reflexos no ambiente de trabalho do Brasil. Esta norma estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação desse programa por parte de todos os empregadores, visando a prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores, através do levantamento dos riscos ambientais existentes nos locais de trabalho.

O presente trabalho foi desenvolvido mediante estudos e levantamentos na literatura pertinente. Os assuntos e dados encontrados foram organizados sistematicamente de forma

a resumir o estado da arte no que tange o custo e a otimização da saúde no trabalho a através de pesquisa bibliográfica. Segundo Martins (2000), pesquisa bibliográfica trata-se de uma abordagem metódica que procura explicar e discutir um tema ou um problema com base em referências teóricas publicadas em livros, revistas, periódicos, etc.

2. Recursos humanos

Segundo Pontes (2001) a gestão de Pessoas é uma área muito sensível à cultura que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, porque depende de vários aspectos como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional utilizada, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes. Ponte prossegue afirmando que atualmente, as organizações estão aumentando suas visões e atuação estratégica. Todo processo de produção somente se realiza com a participação conjunta de seus parceiros, cada qual auxiliando com algum recurso. Os fornecedores contribuem com matérias primas, insumos básicos, serviços e tecnologias. Os acionistas e investidores contribuem com capital e investimentos que permitem o aporte financeiro para a aquisição de recursos. Os empregados contribuem com seus conhecimentos, capacidades e habilidades, proporcionando decisões e ações que dinamizam a organização. Os clientes e consumidores contribuem para a organização, adquirindo seus bens e serviços colocados no mercado. Cada um dos parceiros da organização contribuem com algo na expectativa de obter um retorno com a sua contribuição. As alianças estratégicas constituem meios através dos quais a organização obtém a inclusão de novos e diferentes parceiros para consolidar e fortificar seus negócios e expandir suas fronteiras.

Ainda segundo Pontes (2001), as pessoas como seres humanos: dotados de personalidade única, profundamente diferentes entre si, com uma história particular e diferenciada, possuidores de conhecimento, habilidade, destrezas e capacidades indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais. Pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização.

2.1 Divisão Social do Trabalho

Na Divisão Social do Trabalho, estuda-se a cooperação entre os indivíduos de uma sociedade de forma integrada e articulada.

Bertoni (2008) complementa a idéia afirmando que por cooperação entre os indivíduos de uma sociedade entende-se a forma de realização de um trabalho conjunto e organizado, em que os membros participam no mesmo processo produtivo ou em processos diferentes, mas interagindo entre si. Numa fase inicial, a cooperação no trabalho representou uma ação comum para o alcance de meios de subsistência. Remonta a épocas muito antigas, sendo já utilizadas pelas comunidades primitivas que caçavam, pescavam e recolhiam os alimentos em conjunto. Quando os indivíduos trabalham uns para os outros, mas não executam todas as mesmas tarefas, resultando produtos diferentes ou partes de um mesmo produto, realiza-se uma atividade produtiva conjunta de divisão e cooperação no trabalho. Esta maneira de atividade surge primeiro como uma divisão natural de trabalho entre homens e mulheres ou entre adultos, anciões ou crianças. Com o desenvolvimento e diferenciação dos objetos e métodos de trabalho, caminhou-se para uma especialização que se repercutiu no seio das primeiras unidades de produção. Mesmo de maneiras rudimentares, a divisão do trabalho dá lugar a um sistema de relações específicas e permanentes entre os indivíduos que integram um grupo.

A divisão social do trabalho surge quando grupos de produtores fazem atividades específicas em consequência do avanço de certo grau de desenvolvimento das forças produtivas e de organização interna das comunidades. Levando à formação de grupos especializados nas diferentes etapas produtivas e à obtenção de níveis de produtividade que permitem a criação de remanescentes econômicos. À divisão social do trabalho alia-se a tendência para a adequação, numa primeira fase, dos instrumentos de trabalho e, futuramente, dos restantes meios de produção. Fixam-se relações sociais entre os indivíduos respeitantes ao uso e posse dos instrumentos, dos materiais e até dos bens produzidos. (BERTONI,2008)

Complementa Pochmann (2008) no artigo Educação e Rendimento no Brasil, que a divisão social do trabalho tem sido, com o passar do tempo, um dos principais responsáveis pela evolução de grupos ocupacionais relativamente homogêneos e com diferencial de produtividade. Essa homogeneidade é resultante da relação direta e positiva entre a evolução da produtividade do trabalho, da educação e da remuneração. No caso mais recente do Brasil, no entanto, observa-se que a educação, a remuneração real e a produtividade do trabalho não registraram comportamentos semelhantes. Somente no período referente à solidez monetária, por exemplo, a produtividade acumulou ganho de 37,1%, enquanto o número médio de anos de estudos da população com 10 anos e mais de idade subiu 29,4% (de 5,1 para 6,6 anos) e a remuneração média dos ocupados com rendimento decaiu 16,6% (de R\$ 879,00 em 1995, para R\$ 733,00 em 2004).

2.2 Surgimento da CLT

Segundo Zanluca (2008), a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista existente no país.

Sua principal finalidade é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela antevista. A CLT é o resultado de 13 anos de trabalho, desde o início do Estado Novo até 1943, de destacados juristas, que se aplicam em criar uma legislação trabalhista que precede à necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de "estado regulamentador". (ZANLUCA, 2008)

A Consolidação das Leis do Trabalho, cuja sigla é CLT, conforma as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural. Desde sua publicação já sofreu várias mudanças, tendendo adaptar o texto às nuances da modernidade. Apesar disso, ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores. Seus principais assuntos são:

- Registro do Trabalhador/Carteira de Trabalho.
- Jornada de Trabalho
- Período de Descanso
- Férias

- Medicina do Trabalho
- Categorias Especiais de Trabalhadores
- Proteção do Trabalho da Mulher
- Contratos Individuais de Trabalho
- Organização Sindical
- Convenções Coletivas
- Fiscalização
- Justiça do Trabalho e Processo Trabalhista

Embora as críticas que vem sofrendo, a CLT cumpre seu papel, especialmente no auxílio dos direitos do trabalhador. Todavia, pelos seus aspectos burocráticos e excessivamente regulamentador, necessita de uma atualização, especialmente para simplificação de normas aplicáveis a pequenas e médias empresas. (WALD, 2006).

3. Segurança do trabalho

Segundo Chiavenato (2002) do ponto de vista da Administração de Recursos Humanos, a saúde e a segurança dos empregados compõem uma das principais bases para a defesa da força de trabalho adequada. De modo geral, Higiene e Segurança do Trabalho constituem duas atividades profundamente relacionadas, no sentido de propiciar condições pessoais e materiais de trabalho capazes de sustentar certo nível de saúde dos empregados. Segundo o conceito expresso pela Organização Mundial de Saúde, a saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social e que não consiste na ausência de doença ou de enfermidade.

Segundo Cardella (1999), a batalha do homem contra os acidentes apresenta um aspecto considerável. Aparentemente, ele faz uso de recursos mais do que suficientes para evitá-los, pois o progresso científico e tecnológico criou métodos e dispositivos altamente sofisticados em vários campos da atuação humana, inclusive na prevenção de acidentes. Contudo, o objetivo principal não tem sido alcançado satisfatoriamente e assistimos, surpresos e inermes, a perdas de vidas e de integridade física. E, mais considerável ainda, a

quase totalidade das causas dos acidentes tem sido concedido a fatores humanos, ou seja, ao próprio homem.

A legislação de segurança do trabalho brasileira trata como riscos ambientais, agentes físicos, químicos e biológicos. Para que sejam considerados fatores de riscos ambientais estes agentes necessitam estar presentes no ambiente de trabalho em determinadas concentrações ou intensidade, e o tempo máximo de exposição do trabalhador a eles é delimitado por limites pré- estabelecidos. (UNESP, 2008). Neste sentido o empregador deve implementar os programas:

- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO Estes programas permitem a elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) que é um formulário com campos a serem preenchidos com todas as informações referentes aos empregado. Segundo Spíndola (2003) o principal objetivo do PPP é oferecer, em um só documento, o resumo de todas as informações indispensáveis à fiscalização do gerenciamento de riscos e existência de agentes nocivos no ambiente de trabalho, além de ser o documento que dirige o processo de reconhecimento de aposentadoria especial do trabalhador. Pretende-se também uma dificultação das fraudes em aposentadorias especiais, mas à custa do segmento empresarial.

Neste trabalho trata-se especificamente do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA

4. Programa de prevenção a riscos ambientais – PPRA

Segundo Fernandes (2008) PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, conhecido como Norma Regulamentadora número nove, NR-9, com a finalidade de levantar as condições do ambiente de trabalho e indicar os procedimentos preventivos. Góes (2008) explica que este programa é de caráter obrigatório previsto na lei 6514 de 22 de Dezembro de 1977, que altera o capítulo V do Título II da CLT, referente a medicina e segurança do trabalho, onde pela portaria 3.214 de 8 de junho de 1978 são aprovadas as Normas Regulamentadoras.

Segundo SESI, 2008 o principal objetivo do PPRA é fazer da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais uma maneira de banir ou minimizar os riscos para os trabalhadores e terceirizados, otimizando o desempenho dos negócios e ajudando as organizações em geral firmando uma imagem responsável da empresa diante do mercado.

O PPRA faz parte de um conjunto de medidas extensas, contidas nas demais Normas Regulamentadoras, porém articula-se, principalmente com a NR-07, ou seja, Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e de Prevenção de Perdas Auditivas (PPPA), (SESI, 2008)

Através do PPRA pode ser alcançada a diminuição de perdas provenientes de:

- afastamento por acidentes do trabalho;
- afastamento por doenças ocupacionais;
- estabilidade funcional;
- procedimentos de sindicatos e fiscais da Delegacia Regional do Trabalho – (DRT);
- processos trabalhistas cíveis

4.1 Definição da Norma Regulamentadora Número Nove - NR 9

Segundo Sesi (2008) a Norma Regulamentadora 9 - NR9 constitui a obrigatoriedade da elaboração e efetivação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) que prevê a preservação de saúde e de integridade física dos colaboradores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, considerando o amparo do meio ambiente e dos recursos naturais. Concorda Fernandes(2008) que a NR-9 estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), por parte de todos os colaboradores, objetivando a prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores, por meio de levantamento dos riscos ambientais existentes nos locais de trabalho, ela favorece qualidade de vida aos seus colaboradores; Conforto e a saúde no trabalho são evidencialmente fatores de produtividade. Os custos com ausências por doenças e suas implicações previdenciárias e legais são bem maiores que o investimento nos programas de segurança e saúde no trabalho previsto na legislação.

Segundo Miranda e Dias(2004) a NR-9 prevê as diretrizes gerais e os parâmetros mínimos a serem verificados na execução do programa; porém, os mesmos podem ser estendidos mediante negociação coletiva de trabalho. Buscando propiciar a real implementação do PPRA, a norma estabelece que a organização deve admitir mecanismos de avaliação que consistem verificar o cumprimento das etapas, das ações e das metas estipuladas. Além disso, a NR-9 prevê algum tipo de controle social, propiciando aos trabalhadores o direito à informação e à participação no planejamento e no acompanhamento da cumprimento do programa.

Todas as empresas, independente do número de colaboradores ou do grau de perigo de suas atividades, estão obrigadas a elaborar e realizar o PPRA, que tem como objetivo prever e controlar da exposição ocupacional aos riscos ambientais, isto é, a prevenção e o controle dos riscos químicos, físicos e biológicos presentes nos locais de trabalho. A NR-9 detalha as etapas a serem realizadas no desenvolvimento do programa, os itens que compõem a etapa do reconhecimento dos riscos, os limites de tolerância adotados na etapa de avaliação e os conceitos que cercam as medidas de controle. A norma estabelece, ainda, a obrigatoriedade da existência de um cronograma que mostre claramente os prazos para o desenvolvimento das diversas etapas e para a execução dos alvos estabelecidas.(MIRANDA E DIAS, 2004)

4.2 Responsabilidade do PPRA

A responsabilidade pela composição e implementação deste programa é única e total do Empregador (SESI, 2008), devendo ainda cuidar pela sua eficácia, sendo sua perspicácia e abrangência dependentes das características, dos riscos e da precisão de controle. Pode-se definir as responsabilidades do empregador e dos trabalhadores a seguir:

a) Responsabilidades do Empregador:

- Estabelecer, implementar e assegurar a execução do PPRA, como atividade contínua da empresa ou instituição;

b) Responsabilidade dos trabalhadores

- Colaborar e participar na efetivação e execução do PPRA;

- Executar as orientações recebidas nos treinamentos prepostos dentro do PPRA;
- Notificar ao seu superior hierárquico direto eventualidades que, a seu julgamento, possam implicar riscos à saúde dos trabalhadores.

O PPRA deverá conter, no mínimo, a seguinte estrutura:

- Planejamento anual com determinação de metas, prioridades e cronograma;
- Estratégia e metodologia de ação;
- Forma de registro, manutenção e difusão dos dados;
- Periodicidade e maneira de avaliação do seu desenvolvimento.

4.3 Desenvolvimento do PPRA

Para o desenvolvimento do PPRA deve ser feita uma abordagem com o objetivo de aplicar técnicas de higiene e segurança ocupacional com recursos disponíveis implementando, assim, uma política com a direção da organização. Concedendo responsabilidades e completando o Serviço de Segurança e Saúde do Trabalhador em toda organização procura-se envolver e comprometer os trabalhadores por meio de documentações, executando treinamento em serviços especializados. (SESI, 2008)

Segundo Miranda e Dias (2004) uma face importante deste programa é que ele pode ser realizado dentro dos conceitos mais modernos de gerenciamento e gestão, em que o empregador tem liberdade suficiente para, com responsabilidade, admitir um conjunto de medidas e ações que julgue necessárias para garantir a saúde e a integridade física dos seus colaboradores. A elaboração, implementação e avaliação do PPRA podem ser realizadas por qualquer pessoa, ou equipe, a critério do empregador, sejam capazes de desenvolver o disposto na norma. Além disso, cabe à própria empresa determinar as estratégias e as metodologias que serão usadas para o desenvolvimento das ações, bem como a maneira de registro, manutenção e popularização dos dados gerados no desenvolvimento do programa.

A Forma de avaliação do seu desenvolvimento: deverá ser realizada, sempre que necessário e no mínimo uma vez ao ano, uma análise global do PPRA para avaliação do seu desenvolvimento e execução dos ajustes necessários e determinação de novas metas e prioridades. O PPRA deverá estar descrito num documento-base compreendendo todos os

aspectos de sua composição. O documento-base e suas mudanças e complementações deverão ser apresentados e discutidos na Comissão Interna Prevenção de Acidentes (CIPA), quando existente na organização, de acordo com a NR-5, sendo sua cópia anexada ao livro de atas desta Comissão

O documento-base e suas alterações deverão estar disponíveis de modo a oferecer acesso instantâneo às autoridades competentes. O cronograma deverá apontar claramente os prazos para o desenvolvimento das etapas e cumprimento das metas do PPRA. (SESI, 2008)

Segundo SESI (2008) o PPRA deverá incluir as seguintes etapas:

- a) A prevenção e reconhecimento dos riscos;
- b) Designação de prioridades e metas de avaliação e controle;
- c) Avaliação dos riscos e da exposição dos colaboradores;
- d) Estabelecimento de medidas de controle e avaliação de sua eficiência;
- e) Monitoramento da exposição aos riscos;
- f) Registro e divulgação dos dados.

4. Considerações finais

Em vista dos estudos e pesquisas realizados, pode-se concluir que a segurança do trabalho e particularmente o Programa de Prevenções a Riscos Ambientais é fundamental para a otimização da organização.

O PPRA sendo um programa, trás para a empresa a manutenção da saúde de seus colaboradores, aumentando assim a motivação destes e conseqüentemente sua produção. Este programa tem caráter obrigatório previsto na lei nº 6514 de 22 de Dezembro de 1977, e conta com a Norma Regulamentadora número 9 que estabelece diretrizes gerais e parâmetros a serem observados na execução do programa além de prever tipos de controle social, garantindo aos trabalhadores o direito à informação e à participação no planejamento e no acompanhamento da execução do programa.

Para o alcance do objetivo do PPRA é necessário o envolvimento de todos, tanto da empresa quanto dos empregados, e é indispensável o comprometimento de ambas as partes.

Os riscos à saúde dos trabalhadores são identificados no PPRA e é necessário a implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Organizacional- PCMSO, que especifica os procedimentos e condutas a serem adotados pelas empresas para prevenir, detectar precocemente e monitorar possíveis danos a saúde do colaborador.

Já o Perfil Profissiográfico Previdenciário PPP, trata-se de um formulário a ser preenchido para a comprovação efetiva de exposição por parte dos colaboradores a agentes nocivos a saúde que visa posteriormente a aposentadoria especial a esses empregados. Todos estes programas estão previstos em leis e tem a finalidade de otimizar a saúde dos colaboradores e conseqüentemente de toda a organização.

5. Referências bibliográficas

BERTONI, Lou. **A divisão social do trabalho segundo Durkheim e Karl Marx**, 2007. Disponível em: <<http://pt.shvoong.com/social-sciences/1666919-divis%C3%A3o-social-trabalho-segundo-d%C3%BCrkheim/>> em 16/06/08. Acesso em 11 Ago. de 2008

CARDELLA, Benedito. **Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes: Uma visão Holística; Segurança Integrada a Missão Organizacional com produtividade qualidade, prevenção ambiental e desenvolvimento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1999

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7ed. São Paulo: Atlas, 2002

FERNANDES, Roberto. **PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**, 2008. Disponível em: <http://mx.geocities.com/ppra_1/nr9.htm>. Acesso em 27 maio 2008

GOES, Sérgio Anastácio de. **Programa de Prevenção a Riscos Ambientais**. Disponível em: <www.dauar.com.br/novosite/site/artigos_exibe.asp?id=265>. Acesso em 16 nov. 2008.

HISTÓRIA DO MUNDO. **Revolução Industrial**. Disponível em: <<http://www.historiadomundo.com.br/idade-moderna/revolucao-industrial/>>. Acesso em 16 jun. 2008.

KWASNICKA, Eunice L. **Teoria Geral da Administração: Uma síntese**. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 1989

MARTINS, Gilberto A. & Lintz **Guia para Elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso**. São Paulo:Atlas, 2000.

MIRANDA Carlos Rodrigues e DIAS Carlos Rodrigues. **Caderno de Saúde Pública** vol.20 nº 1, Rio de Janeiro. Jan./Feb. 2004. Disponível em: http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2004000100039. Acesso em 14 out. 2008.

POCHMANN, Márcio. **Educação e rendimentos no Brasil**. Disponível em: <<http://www.sinpro-rs.org.br/extraclasse/jun06/economia.asp>>. Acesso em 16 jun. 2008.

PONTES, B. Rodrigues. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 3 ed. São Paulo: LTR 2001.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Perfil Profissiográfico Previdenciário**, disponível em: <http://www.mpas.gov.br/pg_secundarias/paginas_perfis/perfil_Empregador_10_07.asp>. Acesso em 10 Set.2008.

RECCO, Claudio B. História: A Revolução Industrial na Inglaterra. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 08 de Agosto de 2002. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u10188.shtml>>. Acesso em: 11 Ago.2008.

RECEITA DA FAZENDA. **Programa Profissiográfico Previdenciário**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/PerfProf.htm>>. Acesso em 10 Set.2008.

SUA PESQUISA. **Industrial**. Disponível em: <<http://www.suapesquisa.com/industrial>>. Acesso em 13 Ago.2008

SESI. SAÚDE. **Programa de prevenção a riscos ambientais**. Disponível em <www.sesipr.org.br/saude/FreeComponent85content294.shtml>, acesso 10 out.de 2008

UNESP, Universidade Estadual de São Paulo. **Artigos sobre a cipa**. Bauru. Disponível em: <http://www.bauru.unesp.br/curso_cipa/artigos/ppra.htm>. Acesso em 25 Maio 2008

UFPB, Universidade Federal da Paraíba. **PPRA - Programa de Prevenção de riscos Ambientais**. Disponível em <<http://www.ccsa.ufpb.br/~nca/gasto.html>>, acesso em 28 Maio2008.

VENÂNCIO, N. **Assessoria de Segurança no Trabalho**. Disponível em: <http://nilven.com/materias/0804_014.shtml>. Acesso em 12 de Setembro de 2008

WALD, Arnoldo et all. **13 em 1.:** revista, atualizada e ampliada. 2ª edição. Editora América Jurídica 2006 (DECRETO – LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943)



ZANLUCA, Júlio C. CLT atualizada e Anotada, **Consolidação das Leis do Trabalho**, Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em 13 Ago.2008.