



MARIA ELIENE DE FRANÇA

**PPRA - IMPORTÂNCIA PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E
INTEGRIDADE FÍSICA DOS TRABALHADORES.**

**Fortaleza/Ce
Junho/2015**



MARIA ELIENE DE FRANÇA

PPRA - IMPORTÂNCIA PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E INTEGRIDADE FÍSICA DOS TRABALHADORES.

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à Faculdade Rátio como requisito do Curso de graduação em Segurança no Trabalho obtenção do título de tecnólogo.

Orientadora: Professora Doutoranda Lídia Andrade Lourinho.

**Fortaleza
Junho/2015**

Esta monografia foi submetida à Coordenação do curso de Tecnologia em Segurança do Trabalho, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Graduação em Tecnologia em Segurança do Trabalho, outorgado pela Faculdade Rátio e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da referida Faculdade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que feita de acordo com as normas de ética científica.

Data da aprovação ____/____/_____.

MARIA ELIENE DE FRANÇA

LÍDIA ANDRADE LOURINHO

Professora _____

ORIENTADORA

Fonoaudióloga

Psicopedagoga

Mestre em Educação e Saúde

Doutoranda em Saúde Coletiva

(UECE/UFC/UNIFOR)

XISTO SOARES DE OLIVEIRA

Professor _____

COORDENADOR

Educação Física

Pós –Graduado em: Engenharia em Segurança do Trabalho,

Primeiros Socorros/Socorros de Emergências

(FACULDADE ESTÁCIO DO CEARÁ/ CESE)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho em primeiro lugar a Deus, por ser meu mestre, meu guia e essencial a minha vida, e que me deu coragem para questionar realidades e ir em busca de novas possibilidades.

A minha mãe, Maria Iracema Rodrigues de França, embora, hoje ausente, tanto me incentivou e a quem devo tudo o que sou hoje.

As minhas irmãs Maria Erineide de França e Silva, que muito me ajudaram nas dificuldades enfrentadas. Ensinaram-me que o amor e a fé podem superar qualquer tribulação e que confiar e perseverar em Deus é o que nos leva a paz interior e o alcance de nossos objetivos.

A professora orientadora Lídia Andrade Lourinho pela paciência e presteza na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

A minha amiga inseparável, Irismar de Souza, pessoa que tanto me incentivou e me deu força para a realização de mais essa conquista.

AGRADECIMENTOS

A Deus, o supremo criador de todas as coisas, responsável por minha existência, pelo dom da vida, perseverança e força espiritual a mim concedida, que mostrou-me a luz e o caminho a seguir em todas as horas de minha vida.

A minha mãe Maria Iracema Rodrigues de França, que apesar de não estar mais presente de corpo, espiritualmente me guarda e guia com sua luz, amor e dedicação que sempre me reservou e que amarei por toda a eternidade.

A minha amiga, Irismar de Souza, presente em todos os momentos de minha vida, e que muito me incentivou a mais essa conquista.

As minhas irmãs Maria Erineide de França e Silva e Maria Eliane de França pela ajuda e incentivo nesses anos de dificuldades.

A minha professora e orientadora Dr.^a Lídia Andrade Lourinho, educadora e orientadora competente que me conduziu a conscientização deste estudo e por sua atenção, paciência e dedicação que tornou possível a conclusão desta monografia.

Aos meus amigos pessoais, que fazem parte de minha vida e que aprendi a respeitar cada um pelas suas qualidades e aos colegas das turmas que fizeram parte de vários momentos de convivência.

Aos professores pelos conhecimentos repassados e que tanto me auxiliaram na conclusão do curso.

“Agradeço Senhor, todas as dificuldades que enfrentei, não fosse por elas, eu não teria me fortalecido e nem saído do lugar...as facilidades nos impedem de caminhar. Mesmo as críticas nos auxiliam muito”.

(Francisco Cândido Xavier).

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO

2. O PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS.....11-12 PPRA.

2.1 O QUE É PPRA?.....13-14

2.2 DESENVOLVIMENTO DO PPRA. 15-16-17-18

2.3 MAPEAMENTO DE RISCOS AMBIENTAIS.....18-19

2.4 CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS.....20-21

2.5 CRONOGRAMA DE AÇÕES DO PPRA.....22-23

3. DOENÇAS OCUPACIONAIS SEGUNDO OS RISCOS E AS CONSEQUÊNCIAS NA SÚDE DOS TRABALHADORES.....24

3.1 AGRAVOS RELACIONADOS AO TRABALHO.....24

3.2 CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS, SEGUNDO OS AGENTES E AS
CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE DO TRABALHADO.....24-25-26-27-28

3.3 GRUPOS DE CAUSAS DAS DOENÇAS.....28

3.4 CONDIÇÕES DE TRABALHO E FATORES DE RISCO.....28

3,5 CONDIÇÕES DE SAUDE.....29

3.6 FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS DO TRABALHADOR.....29-30-31

4. IMPORTÂNCIA DO PPRA PARA OS TRABALHADORES E EMPRESA.....32

4.1 CUMPRIR A LEGISLAÇÃO.....32

4.2 FORNECER QUALIDADE DE VIDA AOS TRABALHADORES NO
AMBI ENTE LABORAL.....32

4.3 IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS FACILITANDO A NEUTRALIZAÇÃO.....32

4.4 EVITAR PERDAS FINANCEIRAS E HUMANAS.....33

4.5 EVITAR AUTUAÇÃO DE SINDICATOS E FISCAIS DA SRTE.....33

4.6 EVITAR PROCESSOS TRABALHISTAS CÍVEIS.....33

4.7 SERVIR DE SUPORTE PARA DOCUMENTOS
PREVENCIONISTAS.....33-34-35-36

4.8	SERVIR DE SUPORTE PARA EXAME MÉDICOS.....	36
4.9	SERVIR DE SUPORTE PARA ENTREGA DE EPI'.....	36
4.10	DAR EMBASAMENTO PARA SUGERIR OU PROVAR A NECESSI- DADE DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	36-37
4.11	SERVE PARA DISTRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADES.....	37-38
4.12	INTEGRAÇÃO ENTRE CIPA E SESMT.....	38
4.13	OUTRAS ATRIBUIÇÕES QUE TORNEM O PPRA IMPORTANTE.....	39
5.	CONCLUSÃO	40
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41-42
	ANEXOS	43-44

RESUMO

A Norma Regulamentadora – NR-9 estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho. A Higiene do Trabalho, segundo a *American Industrial Hygienist Association* – A.I.H.A., é a ciência que se dedica a realizar todas as etapas supracitadas acima, e até mesmo quantificar esses riscos através de medições dos possíveis agentes, comparando-os com os valores dos limites de tolerância estipulados na legislação. A presente pesquisa teórica tem o intuito de demonstrar a importância do PPRA no que pode gerar de positivo para os trabalhadores e empresa. Conclui-se que o PPRA, através das análises qualitativas e quantitativas expostas no mesmo desses controles serão fundamentais para que se tenha um ambiente de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores e que a implementação e elaboração do PPRA resulta em benefício tanto para os trabalhadores resguardando sua integridade física e saúde, quanto para os empregadores, possibilitando a empresa permanecer competitiva no mercado. É preciso, em resumo, que os empregadores tenham um novo olhar no que diz respeito à saúde ocupacional dos seus trabalhadores e que esse fato reflète diretamente na saúde da própria empresa.

Palavras-chave: PPRA, Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho, Empregador.

ABSTRACT

The Regulatory Standard - NR-9 establishes the obligation to design and implementation, by all employers, the Program for Environmental Risks Prevention - PPRA, in order to preserve health and workers' physical integrity, by anticipating, recognizing, evaluation and consequent control of the occurrence of existing environmental risks or which may exist in the workplace. The Occupational Hygiene, according to the American Industrial Association Higienist -AIHA, is the science that is dedicated to performing all the above steps up, and even quantify these risks through measurements of possible agents, comparing them with the values of limits tolerance stipulated in the legislation. This theoretical research aims to demonstrate the importance of the PPRA that can generate positive for workers and business. We conclude that the PPRA, through qualitative and quantitative analysis exposed the same these controls will be key in order to have a safe and healthy working environment for workers and the implementation and preparation of PPRA results in benefit for both protecting workers their physical integrity and health, and for employers, enabling the company to remain competitive in the market. We must, in short, that employers have a new look at what concerns the occupational health of its employees and that this directly reflects the health of the company.

INTRODUÇÃO

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA é regido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, através da Norma Regulamentadora – nº9, embasada legalmente nos artigos 175 a 178 da CLT, ao qual estabelece obrigatoriedade da elaboração e implementação deste programa para todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados e abordar sobre a importância de prevenção a saúde e integridade física dos trabalhadores através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequentemente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.” (EDITORA ATLAS, 2009).

Todas as empresas, independentemente do número de empregados ou do grau de risco de suas atividades, estão obrigadas a elaborar e implementar o PPRA, que tem como objetivo a prevenção e o controle da exposição ocupacional aos riscos ambientais, isto é, riscos químicos, físicos e biológicos presentes nos locais de trabalho. O programa pode ser elaborado dentro dos conceitos de gerenciamento e gestão, onde o empregador tem autonomia suficiente para, com responsabilidade, adotar um conjunto de medidas e ações que considere necessárias para garantir a saúde e a integridade física dos seus trabalhadores, observando o que a NR-9 detalha e suas etapas a serem cumpridas no desenvolvimento do programa. (MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1996).

A NR-9 estabelece as diretrizes gerais e os parâmetros mínimos a serem observados na execução do programa, mas os mesmos podem ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho, procurando garantir a efetiva implementação do PPRA, a norma estabelece que a empresa deve adotar mecanismos de avaliação que permitam verificar o cumprimento das etapas, ações e as metas previstas e prevê a obrigatoriedade da existência de um cronograma que indique claramente os prazos para o desenvolvimento e

cumprimento das metas estabelecidas, garantindo aos trabalhadores o direito à informação e à participação no planejamento e no acompanhamento da execução do programa, que colocado em prática de forma coletiva e como ferramenta fundamental para a prevenção de riscos ambientais, visa a prevenção de doenças ocupacionais e a integridade física dos trabalhadores.

Essa pesquisa teórica tem como objetivo geral: compreender a importância do PPRA na promoção da saúde ocupacional e preservação da integridade física dos trabalhadores.

E como objetivos específicos: discutir a necessidade do cumprimento eficaz das metas e medidas descritas no PPRA para a prevenção das doenças ocupacionais; analisar a importância das medidas pré-estabelecidas no documento do PPRA visando o resguardo a integridade física dos trabalhadores em suas atividades laborais e no meio ambiente de trabalho e determinar procedimentos para monitoramento da saúde biopsicossocial de cada trabalhador através da avaliação, prevenção e do controle dos riscos identificados pelo PPRA em suas atividades e ambiente laboral, prevendo ações integradas de saúde e bem estar dos trabalhadores.

Metodologia utilizada foi a pesquisa teórica que pretende, através do aprofundamento dos pontos acima, esclarecer aos trabalhadores como a Implantação do PPRA trará para os colaboradores e empresas benefícios e melhor qualidade de vida.

A pesquisa foi estruturada da seguinte forma: no primeiro capítulo foi feita uma descrição sobre o PPRA; no segundo capítulo discute-se o monitoramento da saúde biopsicossocial do trabalhador e no terceiro capítulo analisa os benefícios da implantação do PPRA para colaboradores e empresários.

1 - O PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA

1.1 O que é PPRA?

A primeira vista logo se pensa que é um programa sobre meio ambiente, mas na verdade esse programa visa à proteção do trabalhador no “ambiente” de trabalho.

Segundo Armando Henrique (2012), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA é um documento fundamental, para a proteção e saúde dos trabalhadores, e também para uma boa gestão de segurança e medicina do trabalho na empresa.

De acordo com Vasconcelos (2011), não podemos duvidar da necessidade de se ter um programa que garanta a prevenção contra riscos futuros que podem gerar consequências que não conseguimos prever.

A partir do mapeamento dos riscos feitos no PPRA fica mais fácil fazer o monitoramento e controle dos riscos existentes no local de trabalho.

Todas as empresas que admitam trabalhadores como empregados estão obrigadas a implantar o PPRA segundo NR 9 (Norma Regulamentadora 9), item 9.1.1.

Todas as empresas independentemente de tamanho ou segmento precisam elaborar e implantar o PPRA.

A NR 9 diz que o PPRA deve ser elaborado por estabelecimento (local de trabalho). Cada local de trabalho é considerado um estabelecimento e cada estabelecimento tem que ter seu próprio PPRA.

No caso de uma empresa com duas unidades cada unidade tem que ter seu próprio PPRA.

Em relação à finalidade do PPRA, segundo Benevides Pereira (2011), o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), visa à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores através, da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüentemente controle da ocorrência de risco ambientais existentes, ou que venham a existir no ambiente de

trabalho, levando em consideração até a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

O PPRA é um programa que visa através da antecipação dos riscos, buscar meios de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Quanto a elaboração do PPRA, normalmente o SESMT é responsável pela elaboração do PPRA, embora a NR 9 no item 9.3.1.1 mostre que qualquer pessoa indicada pelo empregador poderá fazer o PPRA.

O empregador é responsável pela implementação do PPRA na empresa. Ele precisa agir com responsabilidade indicando uma pessoa que realmente tenha capacidade para elaborar o programa.

Se a empresa não tiver SESMT o empregador poderá optar pela contratação de uma empresa ou um profissional qualificado para elaborar, implantar e avaliar, o cumprimento das ações do PPRA.

Cada PPRA tem que ser diferente um do outro, afinal, cada ambiente de trabalho é diferente um do outro. E o PPRA é elaborado com base no ambiente de trabalho.

No primeiro o ano o PPRA deve ser elaborado primeiro, e através do PPRA que é feita a base do PCMSO, NR 7 item 7.2.4.

A estrutura do PPRA deve estar descrito num documento Base contendo todos os aspectos estruturais, deve ser apresentado e discutido formalmente com a CIPA, deve estar disponível para a fiscalização e deve possuir um cronograma com prazos para implantação. (SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO, 2011, p. 98).

Neste documento-base, além das avaliações qualitativas, devemos realizar avaliações quantitativas sempre que necessária para:

- a) Comprovar o controle da exposição ou a inexistência dos riscos identificados na etapa de reconhecimento;
- b) Dimensionar a exposição dos trabalhadores;
- c) Subsidiar o equacionamento das medidas de controle.

1.2 Desenvolvimento do PPRA

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá incluir as seguintes etapas:

1.2.1 Antecipação e reconhecimento dos riscos

A **antecipação** deverá envolver a análise de projetos de novas instalações, métodos ou processos de trabalho, ou de modificação dos já existentes, visando a identificar os riscos potenciais e introduzir medidas de proteção para sua redução ou eliminação.

1.2.2 Estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;

- a) aonde devem ser localizados processos e operações perigosos;
- b) decidir sobre investimentos nos equipamentos voltados à prevenção de acidentes e limitação de suas consequências;
- c) projetar processos de fabricação e sistemas de controle;
- d) criar rotinas operacionais e de manutenção;
- e) escrever e registrar documentos de segurança para a organização.

O reconhecimento dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens, quando aplicáveis:

- a) a sua identificação;
- b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras;
- c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho;
- d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;
- e) a caracterização das atividades e do tipo da exposição;
- f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;
- g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica;
- h) a descrição das medidas de controle já existentes.

1.2.3 Avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;

A avaliação quantitativa deverá ser realizada sempre que necessária para:

a) comprovar o controle da exposição ou a inexistência de riscos dos identificados na etapa de reconhecimento;

b) dimensionar a exposição dos trabalhadores;

c) subsidiar o equacionamento das medidas de controle.

1.2.4 Implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;

Deverão ser adotadas as medidas para a **eliminação, a minimização ou o controle dos riscos**, quando:

a) for identificado, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde;

b) houver constatação, na fase de reconhecimento, de risco evidente à saúde;

c) as avaliações quantitativas excederem os valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes, os valores limites de exposição ocupacional adotado pela ACGIH – ou em negociação coletiva de trabalho,

d) quando, através do controle médico da saúde, ficar caracterizado o nexo causal entre danos observados na saúde dos trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos.

O estudo, desenvolvimento e implantação de medidas de proteção coletiva deverão obedecer à seguinte hierarquia:

a) medidas que eliminam ou reduzam a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde;

b) medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes no ambiente de trabalho;

c) medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho.

Quando comprovado a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou estiverem em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deve-se adotar outras medidas, obedecendo-se à seguinte hierarquia:

a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;

b) EPI adequado ao risco, considerando-se a eficiência necessária e o conforto oferecido segundo avaliação do trabalhador usuário;

c) treinamento dos trabalhadores para correta utilização e orientação sobre as limitações de proteção que o EPI oferece;

d) estabelecimento de normas ou procedimento para promover o fornecimento, o uso, a guarda, a higienização, a conservação, a manutenção e a reposição do EPI.

Segundo Vasconcelos (2011), o PPRA deve estabelecer critérios e mecanismos de avaliação da eficácia das medidas de proteção implantadas considerando os dados obtidos nas avaliações realizadas e no controle médico da saúde previsto na NR-7.

1.2.5 Monitoramento da exposição aos riscos;

Para o monitoramento da exposição dos trabalhadores e das medidas de controle, deve ser realizada uma avaliação sistemática e repetitiva da exposição a um dado risco, visando à introdução ou modificação das medidas de controle, sempre que necessário (Herbert Bento, 2013).

1.2.6 Registro e divulgação dos dados.

Deverá ser mantido pelo empregador ou instituição um registro de dados, estruturado de forma a constituir um histórico técnico e administrativo do desenvolvimento do PPRA.

- a) Os dados deverão ser mantidos por um período mínimo de 20 (vinte) anos.
- b) O registro de dados deverá estar sempre disponível aos trabalhadores interessados ou seus representantes e para as autoridades competentes.

Na elaboração do PPRA além de buscar os riscos na fonte podemos usar o Mapa de Risco da empresa para ter uma base inicial.

Desta forma é essencial a participação integrada de todos os envolvidos na resolução dos problemas ambientais dos postos de trabalho, auxiliando os responsáveis da Empresa, quanto ao reconhecimento, avaliação e controle sistemático dos riscos detectados, de maneira que os mesmos sejam colocados em ordem de prioridades e solucionados caso a caso, dando cumprimento à Lei 6.514/77, Portaria 3.214/78, NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, alterada pela Portaria nº 25 de 29/12/94, e demais Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. (VASCONCELOS, 2011, p. 6).

1.3 Mapeamento de Riscos Ambientais

O mapa de riscos, previsto na NR-5 da Portaria nº25 de 29/12/1994, tem por objetivo reunir as informações necessárias para estabelecer o diagnóstico da situação de segurança e saúde no trabalho na empresa. Elaborar o mapa de riscos é atribuição dos integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), com a participação do maior número de trabalhadores. Na elaboração do mapa, busca-se conhecer o processo de trabalho, identificar os riscos existentes no local analisado e, ao mesmo tempo, possibilitar a troca e divulgação de informações entre os trabalhadores, bem como estimular sua participação nas atividades de prevenção.

O conhecimento e a percepção que os trabalhadores têm do processo de trabalho e dos riscos ambientais presentes, incluindo os dados consignados

no mapa de riscos, deverão ser considerados para fins de planejamento e execução do PPRA.

Segundo Paulo Roberto Barsano e Rildo Pereira Barbosa, 2013, o mapeamento de risco é um levantamento dos locais de trabalho apontando os riscos que são sentidos e observados pelos próprios trabalhadores de acordo com a sua sensibilidade.

O Mapa de Riscos é uma das modalidades mais simples de avaliação qualitativa dos riscos existentes nos locais de trabalho.

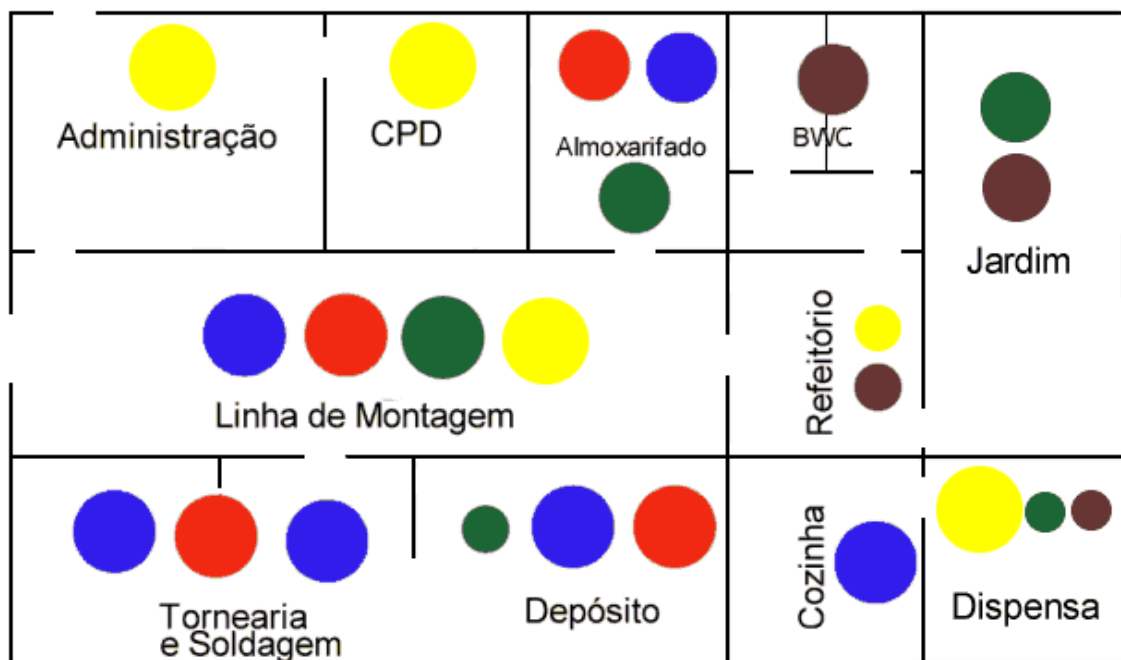
Serve como um instrumento de levantamento preliminar de riscos, de informação para os demais empregados e visitantes, e de planejamento para as ações preventivas que serão adotadas pela empresa.

O mapa de risco é representado graficamente, através de círculos de cores e tamanhos proporcionalmente diferentes (riscos pequenos, médios e grandes), sobre o Lay- Out da empresa e deve ficar afixado em local visível a todos os trabalhadores.



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

O modelo deve ser observado avaliado e adaptado aos riscos do seu ambiente de trabalho, afinal, cada ambiente de trabalho tem riscos diferentes e devem ser analisados.



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

Segundo Giovanni Moraes, 2010, A NR-9 estabelece obrigatoriedade e os critérios para elaboração do PPRA, menciona o envolvimento da CIPA e o aproveitamento das informações contidas no Mapa de Risco. Os riscos devem constar integralmente no PPRA, a análise do ambiente deve existir e ser levada fielmente a sério.

A NR-9 em seu item 9.6.2, estabelece que “o conhecimento e a percepção que os trabalhadores possuem do processo de trabalho e dos riscos ambientais presentes, incluindo os dados consignados no Mapa de Riscos, previsto na NR-5, deverão ser considerados para fins de planejamento e execução do PPRA em todas as suas fases.”

1.4 Classificação dos Riscos

Os riscos ocupacionais devem ser classificados em grupos, de acordo com a sua natureza e a padronização das cores correspondentes.

GRUPO 1 VERDE	GRUPO 2 VERMELHO	GRUPO 3 MARROM	GRUPO 4 AMARELO	GRUPO 5 AZUL
Riscos Físicos	Riscos Químicos	Riscos Biológicos	Riscos Ergonômicos	Riscos de Acidentes
Ruídos	Poeiras	Vírus	Esforço físico intenso	Arranjo físico inadequado
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento e transporte manual de peso	Máquinas e equipamentos sem proteção
Radiações ionizantes	Névoas	Protozoários	Exigência de postura inadequada	Ferramentas inadequadas ou defeituosas
Radiações não ionizantes	Neblinas	Fungos	Controle rígido de produtividade	Iluminação inadequada
Frio	Gases	Parasitas	Imposição de ritmos excessivos	Eletricidade
Calor	Vapores	Bacilos	Trabalho em turno e noturno	Probabilidade de incêndio ou explosão
Pressões anormais	Produtos químicos em geral		Jornadas de trabalho prolongadas	Armazenamento inadequado
Umidade			Monotonia e repetitividade	Animais peçonhentos
			Outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico	Outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

O anexo IV estabelece linhas gerais sobre como se pretende que o Mapa de Riscos seja elaborado. Para isso, a CIPA terá que assumir certas atribuições específicas. Dentre as informações necessárias à elaboração do mapa, muitas já devem estar registradas em atas de reunião ou em outros documentos produzidos pela Comissão.

O importante é que as informações sejam verdadeiras, tornando o Mapa de Riscos um retrato da fiel da situação de segurança e higiene nos ambientes de trabalho.

O PPRA tem validade de 1 ano, porém, se durante esse ano, surgirem novos riscos no ambiente de trabalho, e também funções novas na empresa ou acidente grave o documento tem que ser reavaliado.

A NR 9 nos instrui a guardar o PPRA por no mínimo 20 anos.
Item 9.3.8.2.

O PPRA deve ficar no estabelecimento e estar á disposição dos trabalhadores, bem como aos demais interessados.

Segundo o Decreto-Lei número 5.452, de 1º de Maio de 1943, artigo 630 inciso 4º os documentos que dizem respeito à fiscalização do trabalho (que é o caso do PPRA) devem permanecer nos locais de trabalho a disposição da fiscalização.

1.5 Cronograma de ações do PPRA

Um dos maiores desafios do cumprimento do PPRA é o cronograma de ações. No Cronograma de Ações devem estar listadas as situações que não estão em conformidade com a Legislação de segurança do trabalho. Nele a empresa propõe uma data para regularização das irregularidades encontradas no ambiente de trabalho durante a elaboração do programa.

No campo Cronograma de ações deve existir também o nome do responsável pelo cumprimento de cada item a ser regularizado.

O cronograma de ações é a parte mais “viva” do PPRA. E exatamente por isso, deve ser elaborado com atenção e responsabilidade para colocar apenas datas em que realmente será possível realizar as correções necessárias.

CRONOGRAMA DO PLANO DE AÇÃO

Plano de Ação								
Segurança do Trabalho - Nome da empresa								
Item	Ações	Objetivo	Local	Estratégia de Ação	Início	Término	Responsável(is)	Prioridade
	O que?	Por Que?	Onde?	Como?	Quando	Quando	Quem?	
1	Planejar SIPAT	Para atender a legislação	Sala de cursos	Organizar a SIPAT a partir das reuniões Ordinárias da CIPA	1 / 20		CIPA em parceria com SESMT	2
2	Colocar apoio para os pés	Orientação do anexo 1 da NR 17 - Ergonomia. A falta do apoio pode gerar multas	No setor de checkout	Solicitar orçamentos. Contratar serviço	1 / 20	1 / 20	Técnico em Segurança do Trabalho Nestor	2
Observações:								

Fonte: www.segurançadotrabalhonwn.com

O PPRA é um programa de ação contínua, e evidentemente se o mesmo não estiver sendo implantado e avaliado continuamente será como se não existisse, e poderá surtir o efeito contrário ao esperado.

Ao invés de servir como prova que a empresa está se empenhando nas questões de medicina e segurança do trabalho, zelando pela integridade física e saúde dos trabalhadores, além, de cuidar do meio ambiente, servirá como prova contra a empresa! A empresa através do PPRA adquire conhecimento dos riscos e medidas preventivas, mas, se não age, é omissa! (Giovanni Moraes, 2002)

Todos os itens acima listados estão em conformidade com a NR 9 que é a norma que trás a legislação específica do PPRA.

2. DOENÇAS OCUPACIONAIS E AS CONSEQUENCIAS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

2.1 Agravos relacionados ao trabalho

Adoecer ou morrer em consequência do:

- Do estilo de vida
- Do sexo
- Da idade
- Do perfil genético
- Dos fatores de risco de natureza ambiental, dependendo do tempo de exposição aos agentes de risco ao que os trabalhadores estão expostos. Este perfil é resultado da articulação entre os fatores de risco devido a exposição geral da comunidade, acrescidos dos riscos de exposição no ambiente de trabalho.

2.2 Classificação dos riscos, segundo os agentes e possíveis danos à saúde do trabalhador.

2.2.1 **Risco Físico:** Condições ou lesões que podem comprometer a integridade física e a saúde dos trabalhadores.

Agentes e danos a saúde:

- **Ruído:** É um som desagradável e indesejável, que caracteriza-se por sua frequência e intensidade. Os ruídos podem ser:
 - a) Contínuo: É o tipo de ruído que apresenta variações desprezíveis dos níveis de intensidade de pressão sonora durante o período de observação. Ocorre quando máquinas permanecem sempre ligadas com a mesma rotação ou quando há ruídos provenientes de várias fontes. Exemplo: Esteira.
 - b) Intermitente: É aquele que apresenta variações significativas durante o período de observação. Este ruído existe apenas em certos momentos e, em outros, o ruído resultante é o de fundo. Exemplo: Blaqueteadeira e rex (quando em funcionamento).

c) de Impacto: É o tipo de ruído que apresenta picos de energia acústica de duração inferior a um segundo, em intervalos superiores a um segundo.

Exemplo: Máquina Balancim

Danos a saúde: Trauma acústico (diminuição da audição temporária ou permanente), efeitos fisiológicos não auditivo: distúrbios circulatórios (hipertensão, taquicardia, vaso constrição periférica), distúrbios digestivos(úlceras, gastrites), distúrbios endócrinos (alterações hormonais: diabetes), distúrbios sexuais e reprodutivos (impotência, infertilidade), distúrbio de equilíbrio (labirintopatia), distúrbio do sono(insônia, dificuldade de adormecimento), efeitos psicológicos: estresse, depressão, ansiedade, irritação, excitabilidade, hipermotividade, efeitos sociais: diminuição da atenção, da memória, da concentração, isolamento social pela dificuldade de comunicação e outros como cansaço, dores de cabeça, etc.

- **Calor:** Altas temperaturas as quais os trabalhadores ficam expostos. Exemplo: Fornos e Caldeiras.

Danos a saúde: Desidratação, erupção da pele, fadiga física, distúrbios psiconeuróticos, insolação, prostração térmica, câimbras, catarata.(MATTOS et al., 2011)

- **Vibração:** As vibrações podem ser localizadas (em certas partes do corpo). Exemplo: Martelo Pneumático. Ou generalizadas (do corpo inteiro). Exemplo: Motorista de caminhões, ônibus e tratores.

Danos a saúde: Alterações da circulação sanguínea, dos nervos periféricos, dos ossos e articulações, formigamento, adormecimento e dor. (MATTO et al., 2011)

- **Radiações:** São radiações provenientes de tecnologias como a televisão, rádio, os radares, celulares, wi-fi, micro-ondas, raio X, etc. Existem dois tipos: Radiação Ionizante(radiações que ionizam átomos da matéria com que interagem). Exemplo: Radiação alfa, beta, gama, e raio x (operador de Raio X e de Radioterapia).

a) Radiação Não Ionizante: São aquelas que não produzem ionizações com a matéria que interage. Dividem-se em Sônica (vibrações, ultrassom, etc.), e eletromagnética. Exemplo dessas radiações: Radiação Ultravioleta(UV), proveniente da luz solar, Radiação Infravermelha(IV), proveniente de operações em fornos, solda elétrica e oxiacetilênica e operações com raios laser e micro-ondas.

Danos a saúde: perturbações visuais(conjuntivites, cataratas), queimaduras, lesões na pele, câncer.

b) Radiação Ionizante: São aquelas que ionizam átomos com a matéria que interage. Exemplo dessas radiações: Radiações Alfa, Beta, Gama, e Raio X.

Danos a saúde: Alterações celulares, câncer, afetam o organismo do operador ou pode se manifestar nos descendentes das pessoas expostas.(MATTOS et al., 2011)

- **Pressões anormais:** Trabalho em condições hiperbáricas: Existem dois tipos: Pressão hiperbárica (pressões maiores que a atmosférica). Exemplo: Mergulhadores. Pressão hipobárica (pressões menores que a atmosférica). Exemplo: Profissional que faz manutenção em algum arranha céu.

Danos a saúde: Dores nas articulações, ruptura do tímpano, embolia gasosa, etc. (MATTO et al., 2011)

- **Frio:** Baixas temperaturas.

Danos a saúde: Hipotermia, feridas, necrose de pele, enregelamento, agravamento de doenças reumáticas, doenças das vias respiratórias, vaso constricção, amputação do membro lesado, etc

- **Umidade:** doenças do aparelho circulatório e do respiratório, doenças de pele, etc. (MATTO et al., 2011)

2.2.2 Risco Químico: São substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo por exposição crônica ou acidental, através da pele ou ingestão.

Agentes: Poeiras minerais, Poeiras vegetais, Poeiras incômodas, fumos, Névoas, Neblinas, Gases, Vapores, Produtos químicos em geral.

Danos a saúde: Câncer, mutações, doenças respiratórias (sinusite, rinite), dor de cabeça, náuseas, sonolências, convulsões, ação depressiva sobre o sistema nervoso, alergias, dermatites, danos a diversos órgãos, morte, etc.(MATTOS et al, 2011)

2.2.3 Risco Biológico: São os que estão presentes em quase todas as atividades exercidas em laboratórios, hospitais, serviços de esgoto, etc.

Agentes: Vírus, Fungos, Bactérias, Protozoários, Parasitas, Bacilos.

Danos à saúde: Diversas doenças infectocontagiosas (Aids, tuberculose, cólera, tétano, rubéola, meningite), intoxicações alimentares, doenças generalizadas, morte, etc. (WEDUM, 1975).

2.2.4 Riscos Ergonômicos: São os riscos que causam enfermidades e doenças ocupacionais na estrutura osteomuscular dos trabalhadores.

Agentes: Postura Inadequada, repetitividade, levantamento e transporte manual de carga inadequado, alta produtividade, etc.

Danos a saúde: Diversas doenças osteomusculares relacionadas com o trabalho (LER, DORT), escoliose, lordose, dor, fadiga, cansaço físico e mental, depressão.

2.2.5 Riscos Mecânicos ou de Acidentes: Riscos que estão presentes no ambiente de trabalho ou nas condições de trabalho.

Agente: Incêndio/Explosão, Ferramentas improvisadas, Máquinas sem proteção, Layout inadequado, Choque térmico, choque elétrico, ferramentas e máquinas com defeito.

Danos à saúde: Esmagamento, arrasto e amputações de membros, queimaduras, cortes, quedas, traumatismos diversos, morte. (SESI, 2010).

2.3 Grupos de causas das doenças

A- DOENÇAS COMUNS: São doenças sem relação com o trabalho.

Ex: hereditárias: Diabetes, colesterol, hipertensão arterial, alergias.

B- DOENÇAS COMUNS crônicas, degenerativas, infecciosas, traumáticas e neoplásicas.

Ex: hipertensão arterial, diabetes.

C- DOENÇAS COMUNS RELACIONADAS A ATIVIDADE DO TRABALHO

Ex: asma brônquica, dermatite de contato alérgica, PAIR (ocupacional), doenças músculo esqueléticas, DORT, artrose, hérnia de disco.

D- AGRAVOS ESPECIFICOS: RELAÇÃO DIRETA COM O TRABALHO

Ex: pneumoconiose (doenças do pulmão), silicose, (exposição a sílica), asbestose (exposição ao amianto), hepatite .

2.4 Condições de trabalho e fatores de risco

As condições de trabalho é o ambiente laboral ao qual o trabalhador está inserido segundo suas atividades laborais.

Os fatores de riscos são os riscos aos quais os trabalhadores estão expostos podendo contrair doenças profissionais ou do trabalho.

Doença profissional, ou ocupacional é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar à determinada profissão, ou função, ou seja, está diretamente ligada a profissão do trabalhador.

Ex: O soldador que desenvolveu catarata.

Doença do trabalho está mais ligada ao meio ambiente de trabalho, é aquela que tem ligação com o ambiente onde o trabalho é exercido.

Ex: Um trabalhador que está exposto ao ruído excessivo, em um galpão de solda, e desenvolve surdez. Esse é um caso típico de doença do trabalho.

2.5 Condições de saúde

A – Medidas ergonômicas: específicas para tratar má postura, excesso de peso

B – Boa remuneração: satisfação pessoal no ambiente de trabalho.

C – Educação contínua: Aperfeiçoamento profissional. Treinamentos constantes.

D – Organização no trabalho (Tornar o ambiente limpo e saudável).

E – Reconhecimento profissional: Satisfação pessoal no ambiente de trabalho.

Ex. escalas elaboradas com carga horária menos pesadas, folgas programadas, banco de horas.

Ex: Um trabalhador que está exposto ao ruído excessivo, em um galpão de solda, e desenvolve surdez. Esse é um caso típico de doença do trabalho.

A Fundamentação tanto da Doença do Trabalho quanto da Doença Ocupacional está na Lei 8.213 de 24/07/91, artigo 20, itens 1 e 2. Esse mesmo item da lei garante que tanto a Doença do Trabalho como a Doença Ocupacional são considerados acidente de trabalho.(Ministério da Saúde/INSS)

2.6 Fatores de riscos psicossociais do trabalho

Segundo Dejour & Abdoucheli, 1990, fatores psicossociais ao trabalho, de acordo com a OIT (2002), são o ajuste pessoa-entorno, a carga, a jornada, o ambiente físico, a autonomia, o controle, o ritmo, a supervisão eletrônica do trabalho, a transparência de papéis, a sobrecarga de funções e os fatores ergonômicos. A forma como esses fatores estão dispostos e combinados influenciarão de forma significativa a saúde dos trabalhadores.

Os fatores de psicossociais apresentam relação com as condições, a empresa e as relações sociais de trabalho. Condições de trabalho são as pressões físicas, mecânicas, químicas, ergonômicas e biológicas do posto de trabalho. As pressões ligadas às condições de trabalho recaem principalmente no corpo dos trabalhadores, onde elas podem ocasionar desgaste físico e mental e doenças somáticas (Dejours & Abdoucheli, 1990/1993, p.125).

Segundo Murphy e Levi (2002), os FRPT dos trabalhadores podem ser compreendidos através das condições de trabalho que podem conduzir ao estresse, e estão relacionadas aos aspectos do posto de trabalho, do seu entorno, do clima e da cultura organizacional, da função laboral, das relações interpessoais entre colegas, do horário e da escala de serviço. As relações entre os fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho e nas características do indivíduo relativo a sua história de vida e as suas relações familiares e sociais podem repercutir na eclosão do estresse, depressão e até suicídio no contexto laboral.

As condições, a organização e as relações sociais de trabalho são indicadores que exercem papel fundamental para a saúde dos trabalhadores, de acordo com o confronto entre os trabalhadores e o seu contexto de trabalho. Os aspectos desse confronto contribuem para ocorrência de vivências de bem-estar ou de mal-estar dos trabalhadores e de riscos de adoecimento. (Ferreira & Mendes, 2003).

No Brasil, percebe-se uma fragilidade em legislação e normas específicas para prevenção dos FRPT, diferentemente de outros países da comunidade europeia. As normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego não priorizam os riscos psicológicos e sociais, apenas os abordam de forma indireta por meio da NR nº17, que versa sobre os fatores ergonômicos. (Murphy e Levi, 2012).

A saúde dos trabalhadores, no Brasil, está prevista pela Constituição Federal e em diversos instrumentos legais, nesta legislação encontra-se dados que dizem respeito ao controle e a prevenção de riscos no trabalho. Na Previdência/Seguridade Social, a Lei Orgânica da Seguridade Social (nº 8.212,

de 24 de julho de 1991) certifica os direitos previdenciários dos trabalhadores, tais como: responsabilizar a empresa a promover participação dos trabalhadores na fiscalização de ocorrências de acidentes de trabalho e doença profissional, garantir a instabilidade no emprego por um ano do trabalhador que sofreu algum acidente; no retorno do trabalhador às atividades, assegura os direitos deste e seus dependentes, ao sindicato e ao médico de fazer a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, quando houver recusa da empresa e, por fim, garante ao sindicato e acidentado receber da empresa uma cópia do documento.

3. IMPORTANCIA DO PPRA PARA OS TRABALHADORES E EMPRESA.

Legalmente falando, não há muito que se falar em obrigatoriedade de PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), felizmente a maioria das pessoas interessadas como empregadores e SESMT já o conhecem.

Essa pesquisa é o estudo da importância do PPRA. O que realmente ele pode trazer de benefícios para as empresas, empregados e envolvidos:

3.1 Cumprir a legislação

A elaboração e a implementação do PPRA é obrigatória a todas as empresas com funcionários regidos pela CLT. As instituições públicas que não tem funcionários regidos pela CLT não tem obrigação de elaborar e implantar o PPRA. É de responsabilidade do empregador a implantação do PPRA na empresa. (NORMA REGULAMENTADORA- Nº 9, item 9.1)

3.2 Fornecer qualidade de vida no ambiente laboral

No trabalho não apenas trabalhamos, também vivemos! Basta parar e pensar na quantidade de horas o trabalhador passa á disposição da empresa. Às vezes a quantidade de horas trabalhadas supera e muito as horas que ele passa com a família.

Somente através da eliminação ou neutralização dos riscos é possível ter mais qualidade de vida no trabalho. A QVT atuará com base na visão biopsicossocial, que proporciona uma visão integral do ser e do adoecer, que compreende as dimensões físicas, psicológica e social dos trabalhadores. (LIMONGI, 2001)

3.3 Identificação de riscos facilitando a neutralização

Através da identificação dos riscos que é feita através no PPRA fica menos complicado agir direto na fonte.

Quando o PPRA é bem elaborado é possível determinar os riscos e as medidas preventivas da atividade com bastante precisão. A macro visão que é conseguida através do PPRA permite que possamos escolher muito bem as medidas preventivas, e evitar que algumas ações entrem em conflito com outras.

3.4 Evitar perdas financeiras e humanas

– Evitando afastamento por acidentes do trabalho: Através do PPRA é possível promover mais qualidade de vida no trabalho. Evitando assim, o gasto do acidentado, da família dele e da empresa por causa de acidente de trabalho e doenças ocupacionais.

– Evitando a estabilidade funcional: Uma vez evitando as acidentes e as doenças ocupacionais, evita-se também que o trabalhador chegue ao estado de garantia de emprego por causa de incapacidade temporária de trabalhar ou por invalidez.

3.5 Evitar autuação de sindicatos e fiscais da SRTE (antiga DRT): Através do PPRA e do cumprimento das ações do PPRA na empresa, a mesma evita ser multada tanto pela falta do programa, quanto pelas não conformidades que as ações do PPRA buscam dissipar. É importante que haja o monitoramento das avaliações nos programas exigidos pela lei.

3.6 Evitar processos trabalhistas cíveis: Uma vez se evitando os acidentes e doenças no trabalho, os funcionários não terão motivos (pelo menos na parte de segurança do trabalho) para entrar com ações contra a empresa com pedidos de indenização ou reparação. (BENTO, 2014).

3.7 Servir de suporte para documentos prevencionistas.

Um PPRA bem elaborado serve como base para vários programas de segurança.

Dependendo do risco e da ocasião, o PPRA apenas determinará o caminho a seguir, e o programa específico aprofundará as medidas de controle ou neutralização do risco.

Como exemplo, podemos citar:

- a) O **PCA** (Programa de Controle Auditivo) é um programa específico para proporcionar proteção auditiva. Um programa específico como o PCA é muito importante para determinar o controle adequado do ruído e

para determinar também através dos exames auditivos, se está ocorrendo ou não perda auditiva nos funcionários. (GERGES, 2008).

Outros programas que são feitos, inspirados ou tem ligação com o PPRA:

b) **PCMSO** (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional): Segundo a NR 7, item:

7.2.1 O PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR.

O PCMSO tem ligação direta com o PPRA. Na maioria das empresas o PCMSO é feito com base nas informações descritas no PPRA. É importante haver sintonia entre os programas, assim também haverá sintonia entre as ações descritas em cada um deles.

Infelizmente em alguns casos o Médico do Trabalho nem vai até a empresa para coletar os dados do PCMSO, ele apenas solicita o PPRA da empresa, e faz o PCMSO se baseando cegamente nele. Imagine se esse PPRA estiver mal elaborado? Se isso ocorrer à empresa terá um PPRA e um PCMSO mal elaborado. Conseqüentemente a gestão de segurança da empresa estará totalmente furada! (MTE-Legislação/Normas Regulamentadoras. NR 7).

c) **PCMAT** (Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção): O PPRA é parte fundamental do PCMAT.

Conforme a NR 18. Item 18.3.1.1. **O PCMAT deve contemplar as exigências contidas na NR 9 – Programa de Prevenção e Riscos Ambientais.**

Segundo a NR 18 o PPRA deve estar dentro do PCMAT, ou seja, o PPRA mesmo que indiretamente, existe na construção civil. (MTE, Legislação/Normas Regulamentadoras. NR 18)

d) **PPR** (Programa de Proteção Respiratória): Tal como “disse” no PCA acontece à mesma situação aqui. O PPRA serve como início de tudo.

e) **PCV** (Programa de Conservação Visual): Nesse caso a mesma coisa que mencionei acima. O PPRA serve como caminho para acusar o problema, e o PCV serve para aprofundar através dos exames específicos, mostrando está havendo ou houve perda visual, e determinando medidas de neutralização ou correção necessárias.

f) **PPP** (Perfil Profissiográfico Previdenciário): 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. Esse não é um programa, más, o PPRA lhe serve fortemente como fonte de dados.

Todos estes programas estão previstos em leis e tem a finalidade de otimizar a saúde dos colaboradores e conseqentemente de toda a organização.

Documentos que se juntam ao PPRA:

a) **AET** (Análise Ergonômica do Trabalho): Aqui o PPRA serve apenas para indicar os riscos ergonômicos e a AET aprofunda a questão ergonômica. (COUTO, 2006)

b) **LTCAT** (Laudo Técnico das Condições Ambientais): O LTCAT é o documento usado para documentar ao INSS a necessidade de aposentadoria especial do funcionário.

O LTCAT é mais um documento que anda junto com o PPRA. É claro que o LTCAT precisa ser mais profundo na avaliação do risco do que o PPRA, más, o descobrimento dos riscos acima do limite de tolerância normalmente são descobertos através de avaliação quantitativa na fase de elaboração do PPRA.

A Instrução Normativa nº 45 no Artigo 254 determina que o PPRA pode substituir o LTCAT para documentar a necessidade de Aposentadoria Especial. No entanto, precisamos notar que isso se trata de um equívoco por parte do INSS. Uma vez que a NR 9 não determina que o PPRA possa ser transformado em laudo.

O PPRA não foi pensado para ser laudo, um PPRA com função de laudo perde sua característica mais expressiva que é fornecer subsídios que permitam a empresa tornar o ambiente de trabalho mais seguro, mais harmonioso, compatível com a preservação da vida e mais humano. Um PPRA que se torna laudo perde sua característica mais forte, que são a tomada de ações que permitem melhorias no ambiente. (Neto, 2013)

3.8 Servir de suporte para os exames médicos

- **ASO** (Atestado de Saúde Ocupacional): Quando o Médico do Trabalho não tem acesso aos riscos da empresa o PPRA é muito útil para mostrar ao Médico os riscos presentes no ambiente de trabalho. E através da descrição dos riscos do PPRA o Médico do Trabalho irá determinar exames, tipos de tratamentos necessários, imunizações (vacinas) necessárias, etc Promovendo a fusão entre Saúde ocupacional e a valorização do trabalhador contribuirá para solucionarmos e/ou minimizarmos problemas relacionados a melhoria na escuta dos trabalhadores, diminuição do índice de acidentes de trabalho, aumento e reforço nas campanhas educativas e de vacinações.

Muitas empresas de consultoria, sempre mantém uma cópia do PPRA da empresa contratante á disposição do Médico do Trabalho para assim, facilitar e embasar o trabalho do mesmo. (MENDES, 1980)

3.9 SERVIR DE SUPORTE PARA A ENTREGA DE EPI

Com base em um PPRA bem elaborado é possível determinar com precisão quais são os EPI necessários à determinada atividade. (MTE, Legislação/Norma Regulamentadoras. NR 6)

3.10 O embasamento para sugerir ou provar a necessidade de pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade.

Como base nas avaliações ambientais contidas no PPRA é possível determinar: a necessidade de pagamento de adicional de:

a) Insalubridade: Isso é possível através das avaliações quantitativas que são obrigatórias quando necessárias no PPRA.

NR 9.3.4 A avaliação quantitativa deverá ser realizada sempre que necessária para:

- Comprovar o controle da exposição ou a inexistência riscos identificados na etapa de reconhecimento;
- Dimensionar a exposição dos trabalhadores;
- Subsidiar o equacionamento das medidas de controle.

Essa avaliação vale também para levantar a necessidade do pagamento do adicional de insalubridade, mas, não vale para documentar a insalubridade. Lembramos que não existe na NR 9 (que é a mãe do PPRA) item algum determinando que o PPRA seja usado para determinar insalubridade.

O PPRA deve ser usado apenas para levantar a necessidade da insalubridade, mas, o documento usado para documentar a insalubridade deve ser o Laudo de Insalubridade. (MTE, Legislação/Normas Regulamentadoras. NR 15)

b) Periculosidade: Assim como mostramos acima, o PPRA pode também ser mostrado para levantar a necessidade de aprofundamento nas questões de periculosidade. (MTE, Legislação/ Normas Regulamentadora. NR 16)

3.11 Serve para distribuição de responsabilidades

Através do **Cronograma de Ações do PPRA**, é possível **determinar as atribuições e obrigações relativas às correções e neutralizações dos riscos presentes no ambiente de trabalho**. Podemos usar o Cronograma para citar o nome do responsável com data, responsabilidades, inclusive e com assinatura do mesmo. Dando ciência das suas obrigações.

Exemplo de como usar o Cronograma de Ações do PPRA para determinar as responsabilidades por ações corretivas no ambiente de trabalho. Com base em um cronograma detalhado, podemos evitar que determinado responsável por determinada ação, fuja de suas responsabilidades (BENTO, 2014).

		CRONOGRAMA - PPRA				ELABORADO POR: Mário Sobral Jr																
						APROVADO POR: Segurito																
Item	Ação	Meta	Estratégia e metodologia	Prioridade	Responsável	Ano:2014																
						Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez					
1	Realizar capacitação sobre uso dos EPIs	Alcançar 20% dos trabalhadores a cada mês	Treinamento durante o horário de trabalho, para grupos com no máximo 20 trabalhadores, por meio de exposição oral, apresentação de vídeos e material impresso. Verificação da retenção por meio de teste ao final do treinamento	1	Fulano (TST)					X	X	X	X	X								
2	Instalar exaustão na área do laboratório 3	Concluir a atividade até dez de 2013	Solicitar cotações, encaminhar para aprovação junto com projeto de redução do custo em função da eliminação da insalubridade, contratar empresa especializada para instalação.	1	Beltrano (GRT)													X	X			
3	Identificar os 20 produtos mais tóxicos da empresa e realizar treinamento dos colaboradores	Alcançar 100% dos expostos até dez 2013	Identificar os 20 produtos mais tóxicos da empresa por meio da comparação do CL 50, tempo de expostos e número de expostos. E realizar treinamento por meio das informações das FISPQ com duas turmas de 30 colaboradores.	3	Fulano (TST)				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fonte: site Escola da Prevenção

3.12 Integração entre CIPA e SESMT

Segundo a NR 9 a CIPA precisa atuar diretamente e ativamente na avaliação do PPRA, tanto na elaboração quando nas atualizações anuais.

9.2.2.1 O documento-base e suas alterações e complementações deverão ser apresentados e discutidos na CIPA, quando existente na empresa, de acordo com a NR-5, sendo sua cópia anexada ao livro de atas desta Comissão. (BENTO, 2014)

3.13 Outras atribuições que tornam o PPRA importante

- Diminuir os gastos com acidentes de trabalho e doenças ocupacionais:
Uma vez que o PPRA levanta o risco e as medidas preventivas, resta a empresa atuar de forma a neutralizar ou eliminar os riscos do ambiente. Com o risco extinto, as chances de acidentes e doenças do trabalho diminuem drasticamente.
- Diminuir os gastos com acidentados:
- Diminuir gastos com a produção parada:
- Aumento de produtividade: Com um ambiente de trabalho mais humano e seguro aumenta-se a produtividade, a competitividade e a qualidade dos serviços tornando possível a sobrevivência da empresa no mercado. (BENTO< 2014)

4.CONCLUSÃO

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 e integridade física de seus colaboradores, aumentando assim a motivação destes e conseqüentemente sua produção e qualidade de vida. 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. Os colaboradores no seu local de trabalho devem ser orientados e esclarecidos conforme o que dispõe o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, e para isso é preciso uma ligação próxima entre o documento e o trabalhador esta é a verdadeira função do PPRA, zelar pela segurança dos trabalhadores e qualidade de vida da empresa. Assim, conclui-se que um PPRA bem implementado e elaborado só trará benefícios tanto para os empregados em relação ao seu bem estar biopsicossocial, como para os empregadores mantendo a saúde da empresa e sua sustentabilidade no mercado, ambiente e sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assunção, A. A. **Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro: [s.n.], 2003, v. 8, n. 4, p.1005-1018.

Ramazzi, B. **A doença dos trabalhadores**. São Paulo: Fundacentro, 2000.

Trivelato, G. C. (1998). **Metodologias de reconhecimento e avaliação qualitativa de riscos ocupacionais**. São Paulo: Fundacentro.

Benevides-Pereira, A.M. (2002). **Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho**. In A. Benevides –Pereira, (Org), Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador(PP. 21-91. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Jaques, M. da G. C (2003). **Trabalho e risco de adoecimento**. Brasília, DF: Ler, Pensar, Agir.

Barsano, Paulo Roberto e Barbosa, Rildo Pereira. **Segurança do Trabalho – Guia Prático**. São Paulo. Editora Ética Ltda, 2013.

FERNANDES, Roberto. **PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**, 2008. Disponível em: Acesso em 17 junho, 2015.

COUTO, H. A. **Ergonomia aplicada ao Trabalho**.Ed. Ergo, v. 2, 2006.

GERGES, S.N.Y. **Ruidos-Fundamentos e Controles**. 2 ed. Florianópolis: Ed. NR, 2008.

RIO, R.P. do, PIRES, L. **Ergonomia-Fundamentos da Prática Ergonômica**. 2 ed. Belo Horizonte: Ed. Health, 2010.

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.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Manual de Legislação e Segurança e Medicina do Trabalho**. 41. ed . São Paulo: Ed. Atlas, 2013.

CLT- **Consolidação das Leis Trabalhistas**, 2013.

Manuais de Legislação, **Segurança e Medicina do Trabalho**. São Paulo: 70ª ed., editora Atlas, 2014.

Henrique, Armando. **Os Paradigmas de uma Profissão**. 1ª ed. São Paulo, 2008.

LIMONGI, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho- QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2001.

SESI.SP. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo, 2002.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. SSST - Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. **Norma Regulamentadora nº 9**: nota técnica. Brasília : MTb, SSST, 1996. 34 p.

Editora Atlas S.A – **Manuais de Legislação - Normas Regulamentadoras – 70ª Edição**, São Paulo 2014.

OIT - Organização internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho (70º reunião). **Serviços de Saúde dos Trabalhadores**. Informe IV(2). Genebra: OIT, 1985.

Saad, I.F.S.D. e Giampaoli, E. – **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – NR-9 Comentada**. 4º edição. ABHO: São Paulo, 1999.

Oliveira J. M.; dos Santos, F.C.C. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – **PPRA, um mito ou realidade?** Revista Gestão & Saúde, Curitiba, v. 4, n. 2, p.22-29. 2012.

ANEXOS

Legislação

NR-9 PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA. - (Arts. 175 ao 178 CLT)

Todas as empresas e instituições que admitam trabalhadores como empregados, estão obrigadas a elaborar e implementar o PPRA, com escopo de preservar a saúde e a integridade dos seus empregados, através de conhecimento prévio dos riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, mediante avaliação, reconhecimento e controle de eventuais riscos.

O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo sobretudo estar diretamente relacionado com PCMSO (NR 7).

O PPRA considera como riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes no ambiente de trabalho que, em função da sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, possam efetivamente causar danos à saúde do trabalhador. Uma vez verificada qualquer situação de risco ambiental, deverão ser adotadas medidas necessárias e suficientes para a eliminação, minimização ou controle desses riscos.

Cabe aos trabalhadores, colaborar e participar na implantação e execução do PPRA; seguir as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos; informar ao seu superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento, possam implicar riscos à saúde dos trabalhadores.

TITULO II - DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

Capítulo V - DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Seção VII - DA ILUMINAÇÃO

TITULO II - DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

Capítulo V - DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Seção VII - DA ILUMINAÇÃO

Art. 175 - Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade.

§ 1º - A iluminação deverá ser uniformemente distribuída, geral e difusa, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

§ 2º - O Ministério do Trabalho estabelecerá os níveis mínimos de iluminação a serem observados.

Portaria nº 3.214, de 08/06/78, NR 15, anexo 4

Seção VIII - DO CONFORTO TÉRMICO

Art. 176 - Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado.

§ único - A ventilação artificial será obrigatória sempre que a natural não preencha as condições de conforto térmico.

Art. 177 - Se as condições de ambiente se tornarem desconfortáveis, em virtude de instalações geradoras de frio ou de calor, será obrigatório o uso de vestimenta adequada para o trabalho em tais condições ou de capelas, anteparos, paredes duplas, isolamento térmico e recursos similares, de forma que os empregados, fiquem protegidos contra as radiações térmicas.

Art. 178 - As condições de conforto térmico dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho.

Portaria nº 3.214, de 08/06/78, NR 15, anexo 3.