

Grau de conhecimento¹ da legislação referente à saúde do trabalhador de Curitiba

Degree of knowledge of the law of health worker Curitiba by managers

Altamir Marghráf ¹, Daniel Vieira da Silva ²

¹ Matemático/físico, especialista em Informática, empresário, aluno do curso de especialização em Saúde do Trabalhador, FACINTER - FATEC.

² Doutor em Educação (UFPR), Mestre em Educação (UTP-PR), Pedagogo (UTP-PR), Comunicador Social (FCSCCL-SP), Psicomotricista (SBP-93), Orientador e Professor da disciplina Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso, FACINTER - FATEC.

RESUMO

Propusemos questionário, com o objetivo de estudo, para micros e pequenas empresas do município de Curitiba. Delas, 114 (cento e quatorze) responderam ao questionário. Computamos os seguintes resultados: 100% dos que responderam o questionário são os próprios proprietários das micros ou pequenas empresas, ou seja, nenhum destes é administrador contratado; 51,76% deles são empresários há mais de cinco anos e até oito anos; 55,27% deles, antes de serem empresários, foram empregados; 61% são do sexo masculino; 18,42% possuem grau básico de instrução, sendo 45,61% grau médio e 35,97 grau superior; 71,00% são microempresas e 29,00% são pequenas empresas; 73,68% não são sindicalizadas; 53,61% não possuem empregado, 31,57% possuem até quatro empregados, 11,43%, possuem entre quatro e oito empregados e 3,50% acima de oito e até doze empregados; 22 são do ramo Industrial, 36 do ramo comercial e 56 do ramo de serviços; 85,09% do total considerou gastos com promoção de saúde como despesa; 67,55% do total disseram não conhecer sobre os fundamentos do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO); 92,11% disseram não conhecer sobre os fundamentos da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT); 78,08% disseram não ter alguma noção sobre o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Em seguida, foram analisados os resultados computados e chegou-se a conclusão de que toda evolução dos saberes (os

¹ Para o propósito deste artigo é importante que se entenda a palavra *conhecimento* no seguinte sentido: conhecimento é aquilo que se capta sensitivamente e se acumula na mente. Ou seja, é aquilo que o homem absorve, de alguma maneira, através de informações que de alguma forma lhe são apresentadas, para um determinado fim ou não e em seguida são processadas ou não. É a informação fazendo significado.

estudos sobre as doenças ocupacionais, as normas internacionais, as leis brasileiras e as normas regulamentadoras, enfim, os esforços no sentido de diminuir os infortúnios provocados pelo trabalho) não chegaram até os 114 (cento e quatorze) micros e pequenos empresários estabelecidos em Curitiba-PR - que é a amostra obtida -, ou seja, não os atingiram, não fizeram conhecimento, não desenvolveram as suas consciências.

Palavras-chave: Grau de conhecimento. Saúde do Trabalhador. Micro Empresas. Pequenas Empresas.

ABSTRACT

We proposed questionnaire, with the objective of study, for Micros and Small Companies of the Town of Curitiba. 114 (hundred and fourteen) they answered the questionnaire. We compute the following results: 100% than they answered the questionnaire are the own holders of the micros or small companies, or be, no of these is an Administrator hired; 51.76% of them, healthy businessmen there is over five years and to eight years; 55.27% of them, before of will be businessmen, were employees; 61% Saints of the male sex; 18.42% I possessed basic rank of instruction, 45.61% medium rank and 35.97 upper rank; 71.00% Saints micro companies and 29.00% are small companies; 73.68% do not they be unionized; 53.61% did not I possess employee, 31.57% I possessed until four employees, 11.43, I possessed between four and eight employees and 3.50% more than eight and until twelve employees; 22 Saints of the Industrial branch, 36 of the commercial branch and 56 of the branch of Service; 85.09% of the total considered expense with promotion of health as expenses; 67.55% of the total said do not know about the basics of the Crammed one of Occupational Health (ASO); 92.11% said Do not it know about the basics of the Communication of Accident of the Work (CAT); 78.08% said do not have some notion about the development of occupational illnesses. Right away we analyze the results computed and we conclude that: all evolution of you will know (the studies about the occupational illnesses, the international norms, the Brazilian Laws and the Regulatory Norms, finally the efforts in the sense of diminish the misfortunes provoked by the work) did not arrive to the 114 (hundred and fourteen) micros and small businessmen established in Curitiba/PR - that is the sample obtained -, or be, did not reach them, did not do knowledge, Did not develop its consciences.

Keywords: Rank of knowledge. Health of the Worker. Micro Companies. Small Companies.

1 Introdução

O objetivo deste trabalho é investigar o quanto há de conhecimento sobre a relação do trabalho com as doenças ocupacionais, ou seja, o quanto da evolução dos saberes chegou (fez efeito, fez conhecimento) até os micros e pequenos empresários da amostra obtida. Tal estudo justifica-se, primeiro, por que a grande maioria das empresas curitibanas são micros e pequenas e estas são responsáveis por mais da metade dos empregos formais - portanto, importantíssimas do ponto de vista econômico - e, segundo, porque são os dirigentes dessas empresas os próprios gestores, os que conhecem a sua empresa, o seu ambiente de trabalho e são os próprios que se relacionam com os empregados. Ou ainda, em muitos casos, nem têm empregados e são os próprios e seus familiares que trabalham na empresa e estão expostos e sujeitos aos infortúnios do trabalho. Enfim, por serem eles próprios os que vivem a empresa.

2 A evolução dos saberes

As origens dos estudos sobre saúde do trabalhador remontam, segundo os historiadores da medicina Sigiriest e Rosen, apud Mendes (1996), dos tempos de Hipócrates, passando, na Idade Média, por Georgius Agricola, autor do livro “De re Metallica”, publicado em 1556, que trata basicamente do ramo da mineração e da metalurgia, mas que menciona alguns riscos para a saúde daqueles que trabalham nesse ramo.

Em 1700 surge em Módena, na Itália, a primeira edição do livro “De Morbis Artificum Diatriba” (As Doenças do Trabalho). Nesse livro, o autor, o médico italiano Bernardino Ramazzini, abordou os riscos à saúde que seriam ocasionados por matérias-primas minerais e vegetais, produtos químicos, poeira, metais e outros agentes, inclusive questões de esforços de visão, de postura e uso da voz, em cerca de cinquenta e quatro ocupações (artífices) da época. Por ser esse um livro pioneiro na área de medicina do trabalho, fez render ao autor o epíteto de “pai da medicina do

trabalho”, sendo a publicação, até hoje, considerada base da medicina ocupacional, pois desempenhou um papel fundamental em seu desenvolvimento (RAMAZZINI, B., FUNDACENTRO, 1999). No entanto, o impacto mais forte relacionado às necessidades de o trabalhador ter sua condição física preservada começou a surgir a partir da Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, França e Alemanha, em meados do século XVIII. A movimentação social dessa época conseguiu fazer com que políticos e legisladores introduzissem medidas legais sobre controle das condições e do ambiente de trabalho (HUNTER, 1974, apud MENDES, 1996).

No Brasil, um país que a partir do seu descobrimento foi colônia de Portugal durante mais de três séculos, não houve preocupações com sua mão de obra, por esta ser facilmente conseguida através do tráfico de escravos negros e aprisionamento dos índios. Essa preocupação surgia apenas quando ocorriam graves epidemias, pois estas geravam prejuízos devido à alta mortalidade desses escravos (LIMA, 1961; FRANCO, 1969, apud MENDES, 1996).

Por influência do modelo de medicina social (século XIX) que se utilizava na Europa, em que o fortalecimento do Estado, a proteção da cidade, a atenção aos pobres e a força laboral passaram a ter valor, aqui começaram a surgir preocupações que determinadas instituições como hospitais, fábricas e outros pudessem oferecer riscos à população devido à sua localização desordenada e muitas vezes muito próximas a aglomerados. A partir daí é que se começa a falar em planejamento urbano (NUNES, 1989, apud MENDES, 1996).

Fortalecem-se as opiniões de que certas patologias se associam com a função exercida pelo indivíduo como, por exemplo, os problemas respiratórios, que, em geral, acometiam mais gravemente os mineradores. As opiniões fortalecem-se de tal maneira que, mais tarde, as doenças e outras ocorrências devido ao trabalho passariam a ter conotações de "doenças do trabalho" e mais adiante os "acidentes de trabalho" seriam equiparados a "doenças do trabalho". A partir de constatações, ao longo dos anos, medidas foram tomadas no sentido de tentar prevenir essas manifestações clínicas nos trabalhadores (MILLES, 1985, apud MENDES, 1996).

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para defender os direitos dos trabalhadores e para promover o desenvolvimento e a melhoria das suas condições de trabalho. A OIT foi criada pela Conferência de Paz após a Primeira Guerra Mundial e a sua Constituição converteu-se na Parte XIII do Tratado de Versalhes.

A ideia de uma legislação trabalhista internacional surgiu como resultado das reflexões éticas e econômicas sobre o custo humano da Revolução Industrial.

As raízes da OIT estão no início do século XIX, quando os líderes industriais Robert Owen e Daniel le Grand apoiaram o desenvolvimento e a harmonização de legislação trabalhista e melhorias nas relações de trabalho.

A criação de uma organização internacional para as questões do trabalho baseou-se em argumentos:

- **Humanitários:** condições injustas, difíceis e degradantes de muitos trabalhadores;
- **Políticos:** risco de conflitos sociais ameaçando a paz; e
- **Econômicos:** países que não adotassem condições humanas de trabalho seriam um obstáculo para a obtenção de melhores condições a outros países.

Em 1944, à luz dos efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo da sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Em 10 de dezembro de 1948 foi proclamada e adotada pela Resolução 217 A (III), da Assembléia Geral das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos. O artigo 23º desse documento expressa o desejo dos representantes da nossa espécie, reunidos naquela assembleia, de que todo ser humano tenha direito a condições justas e favoráveis de trabalho, ou seja, condições que não agridam o ser humano nem fisicamente e nem moralmente, conforme se lê na transcrição desse artigo a seguir:

Art. 23º

I - Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a **condições justas e favoráveis de trabalho** e à proteção contra o desemprego.
(grifo do autor)

A OIT foi a primeira instituição a se filiar às Nações Unidas e é uma das suas instituições especializadas. Sediada em Genebra, o órgão supremo da OIT é a Conferência Internacional do Trabalho, a Assembleia dos Estados-membros. Uma das funções mais importantes da OIT é o estabelecimento e a adoção de normas internacionais de trabalho sob a forma de convenções ou recomendações. Esses instrumentos são adotados pela Conferência Internacional do Trabalho com a participação de representantes dos trabalhadores, empregadores e dos governos.

As normas internacionais do trabalho, no seu conjunto, são denominadas como *Código Internacional do Trabalho*. São, na forma de convenções, de caráter vinculativo e sujeitas à ratificação por parte dos Estados-membros. São, ainda, emitidas recomendações de maneira a orientar a futura legislação. Todas as normas estão sujeitas a uma revisão periódica sempre que se tornar necessário.

As Convenções da OIT são tratados internacionais que, uma vez ratificados pelos Estados-membros, passam a integrar a legislação nacional. Em 1998 foi adotada a Declaração da OIT sobre os “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho” e seu seguimento. É uma reafirmação universal do compromisso dos Estados-membros e da comunidade internacional em geral de respeitar, promover e aplicar um patamar mínimo de princípios e direitos no trabalho, que são reconhecidamente fundamentais para os trabalhadores. A OIT conta atualmente com mais de 150 nações associadas. O Brasil é um Estado-membro fundador e já ratificou a grande maioria das convenções da OIT.

Como consequência das convenções ratificadas, e em consonância com elas, as autoridades brasileiras elaboram as normas regulamentadoras. Também conhecidas como NRs, regulamentam e fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à Medicina e Segurança do Trabalho no Brasil. São consideradas anexos

da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e são de observância obrigatória por todas as empresas, privadas e públicas, e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário que possuam empregados regidos pela CLT. O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento de suas obrigações com a segurança do trabalho. As normas regulamentadoras são fontes diretivas para todos os envolvidos com trabalho.

Portanto, a partir do início da Revolução Industrial, que se deu no século XVIII, houve gigantesca evolução no que se refere aos cuidados com a saúde dos trabalhadores.

Se antes isso não passava de algumas ideias e algumas opiniões isoladas, a partir desse momento houve envolvimento generalizado de governos, empregadores e trabalhadores, os atores sociais, que culminaram com a criação de um organismo internacional com o poder, o porte e o significado da OIT.

Se outrora o artífice desenvolvia uma moléstia qualquer, causada pelo seu ofício, não sabia que estava doente devido ao seu trabalho e depois morria sem nenhum direito, se outrora algum artista de circo colocava querosene da boca para cuspir labaredas sem perceber que a querosene podia lhe causar câncer, nos dias atuais, em virtude de grandes esforços para diminuir os infortúnios provocados pelo trabalho aos trabalhadores espalhados pelo mundo, já não há mais dúvida quanto às doenças ocupacionais; já não há mais dúvidas de que o organismo humano pode ser afetado pelo trabalho, e será afetado de alguma maneira, tanto no físico como no mental.

Por esse motivo, importa-nos estudar o quanto dessa evolução do conhecimento, o quanto dessa evolução dos saberes sobre saúde do trabalhador atingiu e fez efeito nesses micros e pequenos empresários da amostra obtida.

3 Desenvolvimento da investigação

O presente artigo será desenvolvido com a aplicação de questionário, conforme modelo em anexo.

Para fazer o levantamento dos endereços de micros e pequenas empresas localizadas no município de Curitiba, para as quais seria possível enviar o referido questionário, contou-se com a colaboração da Fundação de Ação Social - FAS. Através da coordenação de cursos que são ofertados para empreendedores, dos quais participam, além de outros interessados, muitos micros e pequenos empresários já estabelecidos, fez uma triagem num cadastro de ex-participantes dos cursos ofertados, selecionando os que foram cadastrados como micros ou pequenos empresários, o que forneceu a base de dados contendo os endereços de *e-mail* e comerciais.

De posse desses dados, foi feita outra seleção com objetivo de evitar a concentração de bairro, ou seja, tentando tornar a amostra o mais aleatória possível, no que diz respeito à região de Curitiba, onde se localiza a empresa, sendo filtrados 152 (cento e cinquenta e dois) micros e pequenos empresários. Em seguida, fora encaminhado para os respectivos endereços de *e-mail* o referido questionário, acompanhado de carta explicativa dos motivos e dos interesses do estudo, bem como do endereço de email para retorno. Na carta, foi estabelecido um prazo de 40 (quarenta) dias para retorno e de imediato foi questionado se o destinatário estava disposto a colaborar com a pesquisa, SIM ou NÃO. Solicitou-se que fosse feito o retorno, de imediato, se SIM (estou disposto a colaborar e responder ao questionário) ou se NÃO (não estou disposto a colaborar e não responderei ao questionário). De imediato, 131 (cento e trinta e um) retornaram dizendo SIM. Então, aguardou-se o preenchimento do questionário..

Enquanto isso, foi aceito o convite feito pela coordenação dos cursos para empreendedores da FAS, para que fosse proferida uma breve palestra sobre o tema “Saúde do trabalhador”, enfocando a breve noção sobre a relação trabalho X saúde e as políticas desenvolvidas, apresentada em anexo ao questionário. Logo em seguida à

breve palestra, procurou-se identificar, entre os participantes, quais já eram estabelecidos como micros ou pequenos empresários. Em seguida, foi exposta a intenção de pesquisa, bem como os motivos e interesses e perguntou-se quais entre eles estariam dispostos a colaborar respondendo ao questionário proposto. Ao todo, 16 (dezesseis) se prontificaram a responder e, de fato responderam.

Ao longo dos quarenta dias que foram estabelecidos como prazo para o retorno dos questionários enviados para os endereços de *e-mail*, foram recebidos os que retornaram e, ao final de 50 (cinquenta) dias, dos 131 (cento e trinta e um) que haviam afirmado com SIM (estou disposto a colaborar e responder ao questionário), retornaram, de fato, 98 (noventa e oito). Então, conseguiu-se um total de 114 (cento e quatorze) questionários respondidos (98 + 16), sendo esse número, 114 (cento e quatorze) micros e pequenos empresários estabelecidos em regiões diversas de Curitiba, que foi considerado para este estudo.

4 Resultados obtidos

Em números e porcentagem, os resultados obtidos no final da pesquisa foram:

- 100% dos que responderam ao questionário são proprietários de micros ou pequenas empresas, ou seja, nenhum destes é administrador contratado;
- 51,76% deles são empresários há mais de cinco anos e até oito anos;
- 55,27% deles, antes de serem empresários, foram empregados;
- 61% são do sexo masculino;
- 18,42% possuem grau básico de instrução, 45,61% grau médio e 35,97% grau superior;
- 71,00% são microempresas;
- 73,68% não são sindicalizadas;
- 53,61% não possuem empregados, 31,57% possui até quatro empregados, 11,43% possui entre quatro e oito empregados e 3,50% acima de oito e até doze empregados;
- 22 são do ramo Industrial, 36 do ramo comercial e 56 do ramo de serviços;

- 85,09% consideraram gastos com promoção de saúde como despesa;
- A grande maioria (mais de 70%) desconhece os fundamentos, ou seja, não tem conhecimentos básicos sobre ASO, CAT, RAT, CIPA, doenças ocupacionais e riscos ambientais e do trabalho;
- Dos que responderam que tem algum conhecimento básico sobre esses assuntos, 28,07% responderam que adquiriram tais conhecimentos ouvindo falar e apenas uma minoria (cerca de 10%) respondeu que participou de algum curso ou palestra;
- Dos que afirmaram não tem algum conhecimento básico sobre esses assuntos, 22,80% responderam que nunca ninguém, nem o próprio sindicato, proporcionou oportunidade, e os demais responderam que ou faltou interesse (6,14%), ou faltou informação para julgar a importância sobre o assunto, ou, ainda, faltou encaixar as oportunidades que apareceram (9,64%);
- 81,58% responderam que não fizeram contato com o Sebrae;
- 58,77% responderam que quem trata desses assuntos (ASO, CAT, RAT, CIPA, Doenças ocupacionais, riscos ambientais e do trabalho) é o contador, e os demais; 6,14%, é um funcionário da empresa, 3,52% é alguém da família e 31,57% é ele próprio, ou seja, o dono.

5 Discussão

Hoje, qualquer trabalhador, seja empregado ou empregador, vê-se envolvido com temas complexos como ergonomia, assédio, saúde ambiental e outros.

No Brasil, articulam-se para tratar das questões de promoção em saúde, prevenção e tratamento de doenças ocupacionais, recuperação e reabilitação, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério da Saúde, o Ministério da Previdência Social, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome e o Ministério do Meio Ambiente, além de órgãos afins nas esferas estaduais e municipais.

Portanto, a saúde do trabalhador tornou-se algo complexo. As legislações são complexas, assim como os sistemas de gestão em saúde do trabalhador. Essa complexidade exige especialistas, tais como médicos do trabalho, engenheiros de segurança no trabalho, enfermeiras do trabalho e outros.

Nas grandes empresas existem departamentos especializados que são responsáveis por tudo que diz respeito à saúde dos trabalhadores. Portanto, pode-se imaginar que exista uma preocupação em cumprir as leis e até uma consciência mais ou menos desenvolvida no sentido de cuidar da saúde dos seus trabalhadores.

As micros e pequenas empresas, devido ao seu porte, não comportam departamentos especializados para tratar das questões referentes à saúde dos trabalhadores. Então, os dirigentes delegam essa função aos contadores que, claro, procuram atender da melhor maneira possível aos seus contratantes (dirigentes das micros e pequenas empresas). Porém, além de interesses diversos, tais profissionais, na maioria das vezes, estão em seus próprios escritórios, ou seja, estão fora das instalações da empresa e, portanto, sabem pouco sobre os trabalhadores e as condições de trabalho. Assim, se um trabalhador se machuca, a não ser que seja algo muito grave, o contador nem fica sabendo do ocorrido. Ou seja, os contadores procuram sempre fazer com que os seus contratantes cumpram a lei, procuram prestar alguns esclarecimentos aos seus contratantes quanto às legislações e procuram atender, sempre que solicitados ou informados, algumas formalidades legais, mas não está neles o interesse de desenvolver a consciência do zelo pela saúde dos trabalhadores das empresas para as quais prestam os seus serviços.

No entanto, justamente por serem esses micros e pequenos empresários os donos e os próprios gestores, os que conhecem a sua empresa, o seu ambiente de trabalho, por serem eles que se relacionam diretamente com seus empregados - ou, em muitos casos, nem possuem empregados e são eles os próprios ou seus familiares que trabalham na empresa - que estão expostos aos infortúnios do trabalho, enfim, por serem eles próprios os que sabem tudo o que acontece na empresa é que deveriam ter o mínimo de esclarecimento sobre as legislações referentes à saúde do trabalhador.

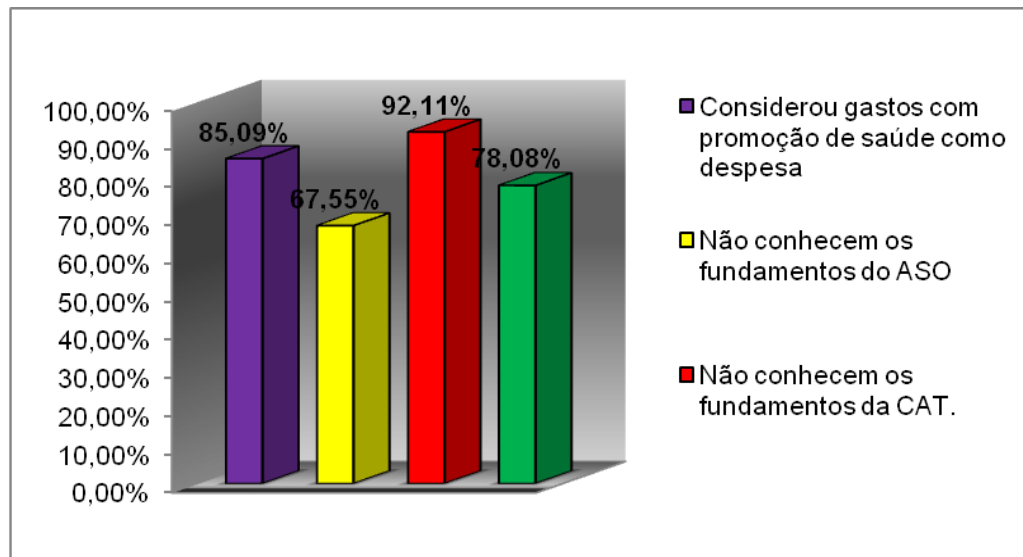
E por que consideramos importante que o próprio empresário tivesse um mínimo de esclarecimento sobre as legislações referentes à saúde do trabalhador? Pelos motivos já expostos no parágrafo anterior, mas principalmente para que ele desenvolvesse a consciência, a qual só é possível através do conhecimento, conforme ensina Damásio (2000, p. 46), que “desde seus mais humildes princípios, consciência é conhecimento e conhecimento é consciência, não menos interligados do que a verdade e a beleza para Keats.”

Seguindo o pensamento de Damásio, somente o empresário que adquire conhecimento sobre saúde do trabalhador desenvolve a consciência nesse sentido e somente o empresário consciente será zeloso para com a saúde dos seus colaboradores, ou zeloso para com a sua própria saúde e dos seus familiares, no caso de estes laborarem na sua empresa, no seu pequeno negócio. Somente o empresário consciente estará atento quanto aos riscos que o seu pequeno negócio pode representar para a saúde dos seus colaboradores e será capaz de raciocinar no sentido de que os gastos com promoção da saúde dos trabalhadores, quando muitas vezes o trabalhador é inclusive ele próprio, são, na realidade, investimento e não mera despesa, pois trabalhador saudável produz mais e melhor, além de ser fator importante para diminuir o absenteísmo; somente o empresário consciente será capaz de raciocinar sobre a importância da manutenção de exames periódicos de saúde; somente o empresário que sabe pelo menos um pouco sobre os fundamentos da Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) será capaz de raciocinar e compreender a importância de emití-la, em caso de ocorrência de acidente de trabalho. Caso contrário, caso desconheça os fundamentos, ele sempre desconfiará, pois a falta de conhecimento gera desconfiança, e estará sempre na defensiva, sempre procurará meios para ocultar, para não notificar as autoridades de saúde; enfim, somente o empresário consciente fará juízo de pertencimento e de colaborador do sistema de saúde. Caso contrário, mesmo considerando o gigantesco avanço, poderíamos comparar, guardadas as devidas proporções, os micros e pequenos empresários da amostra colhida para estudo, ou seja, os 114 (cento e quatorze), com os artífices do

final do século XVII, que estavam desatentos para os riscos que corriam no seu próprio negócio devido a falta de conhecimentos.

É justamente no sentido da falta de esclarecimentos, no sentido da falta de conhecimentos que aponta a amostra colhida para o estudo em pauta conforme demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 1 - Resultados da amostra colhida



Ou seja, os resultados da amostra indicam que os micros e pequenos empresários, considerados na amostra, desconhecem, não têm a mínima noção de itens fundamentais para a preservação da saúde, tais como os atestados de saúde ocupacional e desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Ora, seguindo ainda o pensamento de Damásio, se não conhecem, então não desenvolveram a consciência da importância dos exames periódicos de saúde e é bem por isso que consideram os gastos com esses exames como mera despesa. E o pior é o risco de eles próprios ou seus familiares ou seus empregados desenvolverem doenças ocupacionais sem saberem, justamente por falta dos exames.

6 Considerações finais

Toda evolução dos saberes (os estudos sobre as doenças ocupacionais, as normas internacionais, as leis brasileiras e as normas regulamentadoras, enfim, os esforços no sentido de diminuir os infortúnios provocados pelo trabalho) não chegaram até os 114 (cento e quatorze) micros e pequenos empresários estabelecidos em Curitiba-PR - que é a amostra obtida - ou seja, não os atingiram, não fizeram conhecimento, não desenvolveram as suas consciências.²

Referências

DAMÁSIO, A. **O mistério da consciência: do corpo e das emoções ao conhecimento de si**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

MENDES, R. **Patologia do trabalho**. São Paulo: Atheneu, 1996.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Os sindicatos e a OIT: Manual de Educação do Trabalhador**. São Paulo: LTr; Brasília, DF: OIT; 1994.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. São Paulo: Fundacentro, 1999.

SUSSEKIND, A. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

_____. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr; 2000.

² Agradecemos à Fundação de Ação Social - FAS - que, através da Coordenação de Cursos para Empreendedores, nos ajudou na obtenção da amostra considerada neste estudo.