

A SADIA QUALIDADE DE VIDA COMO FATOR PREPONDERANTE PARA A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DA VIDA HUMANA É CAPAZ DE PREVALECER ANTE A DISCRIMINAÇÃO POR IDADE EM RAZÃO DA REVOLUÇÃO DA INFORMÁTICA?

LA SALUDABLE CALIDAD DE VIDA COMO FACTOR PRIMORDIAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA VIDA HUMANA ES CAPAZ DE PREVALECER ANTE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EM RAZÓN DE LA REVOLUCIÓN DE LA INFORMÁTICA?

Patrícia Dittrich Ferreira Diniz¹
Regina Maria Bueno Bacellar²

RESUMO

O desafio está em defender a sadia qualidade de vida e a preservação do princípio da dignidade no meio ambiente do trabalho impactado pela Revolução da Informática, principalmente em relação aos trabalhadores não jovens, sem vivência tecnológica, os quais geralmente possuem dificuldade de adaptação, criando-se um conflito de gerações, culminando em discriminação em razão da idade. Cabe à sociedade resguardar a sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, impondo limites sustentáveis para a implantação de tecnologia; promovendo a ideia do pleno emprego e do trabalho decente; reeducando trabalhadores não jovens, sem vivência tecnológica; exaltando os aspectos positivos e a contribuição de cada geração para a construção de um ambiente de trabalho sadio, e, por fim, excluindo qualquer possibilidade de discriminação em razão da idade.

Palavras-chaves: Meio ambiente do trabalho; Revolução da Informática; Discriminação em razão da idade.

¹ Advogada, Membro da Comissão de Assédio Moral e Conselho de Orientação e Ética, todos na Companhia Paranaense de Energia - Copel, Especialista em Direito Tributário e Direito do Trabalho, Mestranda em Direito Econômico e Socioambiental na PUC/PR. E-mail: patridf@yahoo.com.br.

² Advogada Consultora, mestre e especialista em Direito das Relações Sociais e Direito Ambiental. Professora das disciplinas de Direito Ambiental e Direito das Cidades em cursos de graduação e pós graduação no Brasil.

RESUMEN

El desafío está en defender la saludable calidad de vida y la preservación del principio de la dignidad en el medio ambiente del trabajo afectado por la Revolución de la Informática, especialmente en relación a los trabajadores no jóvenes, sin vivencia tecnológica, los cuales en general tienen dificultades de adaptación, creándose un conflicto de generaciones, que culminó con la discriminación basada en la edad. Corresponde a la sociedad preservar la saludable calidad de vida en el medio ambiente del trabajo, estableciendo límites sostenibles para la implantación de tecnología; estableciendo la promoción de la idea del pleno empleo y del trabajo decente; estableciendo el entrenamiento de los trabajadores no jóvenes, sin vivencia tecnológica; exaltando los aspectos positivos y la contribución de cada generación para la construcción de un ambiente de trabajo saludable y, por último, excluyéndose cualquier posibilidad de discriminación por motivos de edad.

Palabras-claves: Medio Ambiente del Trabajo; Revolución de la Informática; Discriminación por motivos de edad.

INTRODUÇÃO

A sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho é fator preponderante para a preservação do princípio da dignidade da vida humana. É importante exaltar que não há como desvincular a qualidade de vida da qualidade ambiental, pois é deste equilíbrio que resulta a diversidade e a vitalidade de todas as formas de vida, e a preservação da dignidade de toda a humanidade, como pretende o artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil.

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e à sadia qualidade de vida depende da preservação de quatro aspectos, quais sejam, o meio natural, artificial, cultural e do trabalho.

O presente artigo pretende se aprofundar especialmente no aspecto relacionado ao meio ambiente do trabalho e a preservação da sadia qualidade de vida neste meio, no qual o homem passa a maior parte de suas vidas e enfrenta diversos conflitos, principalmente quando se analisa a implantação da tecnologia nos instrumentos de trabalho e métodos de produção.

O meio ambiente do trabalho é o local em que o homem busca a sua realização como ser construtor e intelectual, produz para propiciar o desenvolvimento social e econômico do meio em que vive e para receber os recursos necessários para a sua existência em sociedade,

portanto, é o meio que concretiza o princípio da busca da felicidade nos seus diversos aspectos, devendo ser preocupação permanente do Poder Público.

Por certo que para a manutenção da sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, a dignidade do trabalhador deve ser resguardada, pois se trata do mínimo essencial para a existência do ser humano em sociedade, além de se revelar como garantia social, política, econômica e cultural, representando um valor supremo na vida do homem, próprio do mundo do ser, inerente à vida.

Entretanto, analisando o ponto crucial do presente trabalho, é possível manter a qualidade de vida dos trabalhadores não jovens, sem vivência tecnológica, no ambiente de trabalho impactado pela Revolução da Informática? Há discriminação em relação a tais trabalhadores?

Para responder á tais questionamentos há que se analisar os impactos da Revolução da Informática no meio ambiente do trabalho, principalmente quanto aos trabalhadores não jovens, que foram criados num mundo sem celular, computador ou Internet, ou seja, não foram parte ativa da dita Revolução nos bancos escolares ou no início das suas carreiras profissionais e agora precisam se adaptar a esta nova realidade, totalmente impensada para gerações mais antigas.

Diante disso, o presente artigo tem por finalidade avaliar a relação entre a sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da vida humana; o impacto da Revolução da Informática no meio ambiente de trabalho; a possibilidade de violação deste princípio quanto aos trabalhadores não jovens, sem vivência tecnológica, e, por fim, indicar a atuação necessária das empresas, dos sindicatos e da própria sociedade para lutar pela implantação de tecnologia no ambiente do trabalho de forma sustentável, evitar práticas discriminatórias em razão da idade e valorizar o que há de melhor em cada geração.

Para avaliar as questões aqui mencionadas, responder aos questionamentos realizados e inferir o melhor caminho para evitar a discriminação em razão da idade no meio ambiente do trabalho, far-se-á uma análise bibliográfica, através do estudo de livros, legislações, normas e tratados internacionais, doutrinas, artigos, teses e jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, e, após, a coleta de todos os dados, exibir-se-á os posicionamentos diversos, tanto de autores nacionais e internacionais, como de legislações brasileiras e normas internacionais, apontando o comportamento adequado de empresas, sindicatos, trabalhadores e cidadãos, a fim de evitar a dita discriminação e construir uma sociedade solidária e fraterna.

1 A SADIA QUALIDADE DE VIDA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO FATOR PREPONDERANTE PARA A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DA VIDA HUMANA.

Com a evolução da raça humana constatou-se que dentre todas as demais existentes no planeta, o homem é uma forma de vida diferenciada.

Por considerar-se diferenciado, seu intelecto, suas emoções, sentimentos, sua maneira de existir e suas necessidades são distintos das demais espécies.

Este estudo não tem como finalidade o aprofundamento nas questões relacionadas à evolução humana, pretende-se tão somente, analisar a sadia qualidade de vida como fator preponderante para a proteção da dignidade da vida do homem.

Assim, como ponto de partida, se faz importante primeiramente uma reflexão sobre o que significa sadia qualidade de vida e dignidade humana.

Ambos os termos possuem um caráter subjetivo com variadas definições dependendo do enfoque que se pretende dar.

A sadia qualidade de vida quando vista sob o enfoque das demais formas de vida, representa a necessidade de se garantir a existência, o abrigo e o respeito à regência da vida de cada espécie. Dar condições para que as espécies existam em um meio natural adequado e sadio.

A respeito, interessante observar que não é possível desvincular qualidade de vida e qualidade ambiental, pois é desta que resulta o equilíbrio necessário para a existência com diversidade e vitalidade de todas as formas de vida, sendo aquela ligada não somente à dignidade humana, mas a dignidade de toda a humanidade:

Nesta perspectiva a qualidade de vida deve ser entendida como qualidade ambiental não somente ligada à dignidade humana, mas à dignidade da humanidade presente e futura, esta nos variados ambientes natural, artificial, do trabalho e cultural, ou seja, além do componente biológico. E garantidos os seus direitos de uso e fruição dos recursos naturais com qualidade. (HABER, 2011, 262)

O entendimento de Benjamin, acerca da qualidade de vida, demonstra bem que o seu conceito extrapola o sentido antropocêntrico:

(...) a expressão parece indicar uma preocupação com a manutenção das condições normais (= sadias) do meio ambiente, condições que propiciem o desenvolvimento pleno (e até natural perecimento) de todas as formas de vida. Em tal perspectiva, o termo é empregado pela Constituição não no seu sentido antropocêntrico (a qualidade de vida humana), mas com um alcance mais ambicioso, ao se propor – pela ausência da qualificação humana expressa – a preservar a existência e o pleno

funcionamento de todas as condições e relações que geram e asseguram a vida, em suas múltiplas dimensões. (BENJAMIN, 2008, p. 108)

Já, ao vincular esta sadia qualidade à forma de vida humana, tem-se como um conceito jurídico indeterminado onde é necessário incluir tudo o que for importante para a sua existência de acordo com a sua evolução e a sociedade que construiu. A sadia qualidade de vida do homem englobará a natureza, as suas construções físicas e intelectuais, sua identidade vista sob a forma de cultura e o ambiente em que exerce o labor. A sadia qualidade de vida representará o atendimento das necessidades do homem em suas variadas dimensões tendo como objetivo primordial o seu pleno desenvolvimento em sociedade.

A Constituição Federal de 1988, ao inserir em seu artigo 225 que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida...” reforçou a necessidade da existência da qualidade como elemento essencial para a proteção da vida humana.

Diferentemente das demais formas de vida que dependem somente da qualidade do meio natural, o homem como integrante dos demais aspectos que compõem o meio ambiente, dependerá também de uma boa qualidade nos meios artificial, cultural e do trabalho. Assim, entende-se que é o conjunto da qualidade dos bens contidos em todos os aspectos, que propicia ao homem, a sadia qualidade de vida e o pleno desenvolvimento.

Estando o homem inserido em um contexto diferenciado, pode-se dizer que a qualidade de vida está em conflito permanente com “as condições tecnológicas, industriais e formas de organização e gestões econômicas da sociedade”, sendo que “a tomada de consciência da crise ambiental” restou iniciada principalmente a partir desta constatação. (LEITE, 2010, p. 23)

A qualidade de vida deve ser uma preocupação permanente do Poder Público com o intuito de assegurar o princípio da busca da felicidade, priorizando mais o aspecto qualitativo do que o quantitativo. Segundo Leme Machado, “esta ótica influenciou a maioria dos países, e em suas Constituições passou a existir a afirmação do direito a um ambiente sadio”. (MACHADO, 2006, p. 121)

A proteção jurídica desta necessidade vital do *homo sapiens* inicia no momento em que ocorre a constatação de que apesar de ser uma forma de vida diferenciada, a vida humana possui intrínseca dependência dos demais recursos naturais e espécies, e hoje, acrescenta-se ainda, a sua dependência com os demais aspectos que formam o conceito de meio ambiente.

O meio ambiente artificial constitui-se pelas suas construções físicas e intelectuais, é o lugar que acolhe as suas diferenças, onde as necessidades são extravasadas, buscadas e saciadas, é onde o homem se desenvolve formando núcleos de interesse e afinidade.

Com o meio ambiente cultural o homem se identifica, resgata a sua origem, colhe as experiências do passado e deixa frutos para o futuro, é todo o patrimônio construído que fez história resguardando os fatos importantes da evolução de uma sociedade em determinada época e lugar.

Por fim, no meio ambiente do trabalho o homem busca a sua realização como ser construtor e intelectual, produz para propiciar o desenvolvimento social e econômico do meio em que vive e para receber os recursos necessários para sua existência em sociedade.

O meio ambiente de trabalho está incluso no conceito de meio ambiente, e, portanto, deve ser protegido com a mesma ênfase, sempre com o intuito de resguardar a sadia qualidade de vida:

Entendendo-se o meio ambiente do trabalho como um conjunto de fatores físicos, climáticos ou quaisquer outros que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho do indivíduo, é natural admitir que o homem passou a integrar plenamente o meio ambiente no caminho para o desenvolvimento sustentável preconizado pela nova ordem ambiental mundial. Também, pode-se afirmar que o meio ambiente do trabalho faz parte do conceito mais amplo de ambiente, de forma que deve ser considerado como bem a ser protegido pelas legislações para que o trabalhador possa usufruir de uma melhor qualidade de vida. (GROTT, 2003, p. 81)

Esse é o entendimento de Oliveira com relação à preocupação com o meio ambiente do trabalho:

Entretanto, chega a ser paradoxal a postura do ser humano nos dias atuais. Cresceu a preocupação louvável com o meio ambiente, com o salvamento de animais em extinção, com a preservação do ecossistema, mas não houve avanço, com a mesma intensidade, na melhoria do ambiente de trabalho. (OLIVEIRA, 2010, p. 63)

O homem como núcleo central do meio ambiente do trabalho, e sob o enfoque ambiental, o reconhecimento da necessidade de proteção do indispensável para o homem, surgiu na Declaração de Princípios de Estocolmo, documento que consensou os debates e conclusões havidas na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente em 1972. Com efeito, o Princípio 1, retrata a grande preocupação com o tema:

O homem é ao mesmo tempo criatura e criador do meio ambiente, que lhe dá sustento físico e lhe oferece a oportunidade de desenvolver-se intelectual, moral, social e espiritualmente. A longa e difícil evolução da raça humana no planeta levou-a um estágio em que, com o rápido progresso da Ciência e da Tecnologia, conquistou o poder de transformar de inúmeras maneiras e em escala sem precedentes o meio ambiente. Natural ou criado pelo homem, é o meio ambiente essencial para o bem-estar e para gozo dos direitos humanos fundamentais, até

mesmo o direito à própria vida. O homem tem direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas, em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna, gozar de bem-estar e é portador solene da obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras. (Princípio 1 – Declaração de Princípios de Estocolmo)

No mesmo sentido do referido princípio surgido em Estocolmo, a Declaração do Rio de Janeiro – RIO 92 reforça que “os seres humanos constituem o centro das preocupações relacionadas com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza.” (Princípio 1 – Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento)

Vista a qualidade de vida, necessário analisar o que é e qual a abrangência da dignidade humana.

Termo de difícil definição diante de sua amplitude, grandeza e importância. Da mesma maneira que a qualidade de vida, a dignidade da vida do homem pode ser interpretada sob os mais variados aspectos.

Pode-se entendê-la como um atributo de todo ser humano como respeito à sua existência. Existe por si só, independe de concessão, requisitos ou lei específica. A dignidade surge com o nascimento do indivíduo, sua proteção se materializa através dos direitos e garantias fundamentais consagrados pela Constituição Federal ou lei maior de cada país.

Pode ser vista como um mínimo essencial para a existência do ser humano em sociedade. Este mínimo que representa um conjunto de bens, condições e direitos prioritários à garantia de uma vida digna, dependerá da época, lugar e valores sociais.

Para Fiorillo, a saúde e o trabalho estão entre os direitos básicos para a concretização de uma vida com dignidade:

(...) uma vida com dignidade reclama a satisfação de valores (mínimos) fundamentais descritos no art. 6º da Constituição Federal, de forma a exigir do Estado que sejam assegurados, mediante o recolhimento dos tributos, educação, saúde, trabalho, moradia, segurança, lazer, entre outros direitos básicos, indispensáveis ao desfrute de uma vida digna. (FIORILLO, 2007, p. 67/68)

Sarlet defende que o princípio da dignidade é importante não somente pelo fato de distinguir e caracterizar individualmente cada ser humano, mas também por propiciar o bom envolvimento entre estes, fortalecendo uma sociedade justa:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação

ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. (SARLET, 2012, p. 73)

Com a aprovação em 1948 da Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Assembleia Geral das Nações Unidas – ONU, o direito à vida e a tudo o que seja necessário para o desenvolvimento do homem, passam a ser reconhecidos pelas nações do mundo: "todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos". (Declaração Universal dos Direitos Humanos)

Assim, a dignidade humana passa a ser fundamento para as garantias sociais, políticas, econômicas e culturais, representando um valor supremo na vida do homem:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida [...] o direito à vida é o mais fundamental de todos os direitos, pois o seu asseguramento impõe-se, já que se constitui em pré-requisito à existência e exercício de todos os demais direitos. (MORAES, 2004, p. 52)

O legislador constituinte ao declarar como garantias e direitos fundamentais do homem as condições e valores inerentes à sua qualidade de ser humano respeitou e resguardou as suas necessidades e forma de vida diferenciada, dando-lhe uma tutela adequada para proteção do maior de todos os seus bens, que é a vida.

Segundo entendimento de Silva, “a dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos a priori, um dado preexistente a toda a experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana.” (SILVA, 2000, p. 146)

A dignidade é parte integrante da vida do homem, sua proteção inicia com a concepção, a semente da vida, e, o acompanha até após a sua morte (quando se refere aos direitos à imagem, honra, nome do de cujus).

O direito à vida é assegurado não só no seu sentido fisiológico, mas também com relação ao atendimento de todas as demais condições e elementos necessários ao bem estar do homem. Existe uma relação indissociável entre o direito à vida e o direito à proteção da dignidade da pessoa humana, o vínculo é inseparável, insubstituível e invalorável.

Segundo Haber:

(...) a dignidade da humanidade está estritamente ligada não mais apenas ao garantir do conforto e saúde individual, mas essencialmente e indissociavelmente ligada à própria sobrevivência da humanidade. Trata-se de uma nova dimensão de direitos a serem assegurados, sem eliminar os anteriores, direitos intensamente revestidos de ubiquidade, transnacionais e atemporais e que se manifestam, como firmado, em cenários de complexidade. (HABER, 2011, p. 262)

Por fim, pode-se concluir que a dignidade:

(...) como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, de tal sorte que não pode se cogitar na possibilidade de determinada pessoa ser titular de uma pretensão a que lhe seja concedida a dignidade. (SARLET, 2012, p. 52)

Visto o significado e abrangência de sadia qualidade de vida e dignidade humana, constata-se a impossibilidade de desvinculação um do outro. A vida é o maior bem do homem, mas para que possa aproveitá-la e resguardá-la, obrigatoriamente necessita de um ambiente (visto em seus quatro aspectos) sadio, que lhe proporcione condições de pleno desenvolvimento.

Sendo a vida humana dependente das demais formas de vida e demais recursos naturais, tudo que afete tais bens afetará também o homem.

Vinculando ao caráter fundamental do direito à vida, Cançado Trindade entende que o reconhecimento do direito a um meio ambiente sadio configura-se, na verdade, como extensão do direito à vida, quer sob o enfoque da própria existência física e saúde dos seres humanos, quer quanto ao aspecto da dignidade desta existência – qualidade de vida -, que faz com que valha a pena viver.” (CANÇADO, 1993, p. 76)

O homem não existe por si só, sua qualidade de vida possui uma conexão direta com tudo o que o rodeia e possa lhe proporcionar um bem estar físico, psíquico, econômico e social.

Sendo o homem uma forma de vida diferenciada, alguns atributos de caráter subjetivo lhe dão o sustentáculo para existência em sociedade. O seu intelecto, suas emoções, sua psique, seu organismo, necessitam de condições que lhe garantam e reflitam o mínimo existencial.

Em sintonia com tal entendimento, Sarlet e Fensterseifer refletem que:

(...) o ambiente está presente nas questões mais vitais e elementares da condição humana, além de ser essencial à sobrevivência do ser humano como espécie natural. De tal sorte, o próprio conceito de vida hoje se desenvolve para além de uma concepção estritamente biológica ou física, uma vez que os adjetivos “dignos” e “saudáveis” acabam por implicar um conceito mais amplo, que guarda sintonia com a noção de um pleno desenvolvimento da personalidade humana, para o qual a qualidade do ambiente passa a ser um componente nuclear. Nesta perspectiva, cumpre assinalar ainda que a relação entre dignidade e direitos da personalidade é, de fato, muito próxima, em vista de ambos estarem diretamente comprometidos com a concretização da vida humana de forma plena e qualificada (e, portanto, também saudável). (SARLET, 2011, p. 39)

Importante ressaltar, que neste contexto, abrangem-se também as futuras gerações. O direito intergeracional, materializado no dever de solidariedade busca tutelar os reflexos das

condutas das presentes gerações nos futuros direitos das próximas gerações. O patamar mínimo essencial a uma existência digna do ser humano também precisará ser respeitado como direito das gerações futuras. A sadia qualidade de vida necessária hoje, também o será para os homens do futuro. A concepção de que somos meros guardiões dos recursos do planeta impõe uma obrigatória autolimitação das condutas humanas.

A sustentabilidade é meta primordial. Condutas equivocadas poderão desastrosamente causar danos irreversíveis às próximas gerações. A cada ato impensado, atitude desmedida, maior a violação e desrespeito à dignidade destas gerações do amanhã.

A Comissão de Brundtland em seus estudos sobre desenvolvimento sustentável reconheceu que:

(...) as pessoas também aspiram legitimamente a uma melhor qualidade de vida. Num mundo onde a pobreza e a injustiça são endêmicas, sempre poderão ocorrer crises ecológicas e de outros tipos. Para que haja um desenvolvimento sustentável, é preciso que todos tenham atendidas as suas necessidades básicas e lhes sejam proporcionadas oportunidades de concretizar as suas aspirações e uma vida melhor. (COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO, 1991, p. 46/47)

Novamente Sarlet e Fensterseifer vêm reforçar o pensamento de que:

(...) a dignidade humana fundamenta tanto a sociedade já constituída quanto a sociedade do futuro, apontando deveres e responsabilidades das gerações presentes para com as gerações futuras [...] Tal situação se dá em razão de que a proteção ambiental, objetiva garantir condições ambientais favoráveis ao desenvolvimento da vida humana em patamares de dignidade não apenas para as gerações que hoje habitam a Terra e usufruem dos recursos naturais, mas salvaguardando tais condições também para as gerações que irão habitar a Terra no futuro. (SARLET, 2011, p. 41)

Sintetizando esta análise, das considerações tecidas pode-se concluir que a essência tanto da sadia qualidade de vida quanto da dignidade humana, é a proteção à vida.

O direito à vida, garantido pelo artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, tutela o homem desde a sua concepção até a morte, neste direito estão incluídos todos os demais direitos e condições mínimas para uma existência digna, preservando-se valores morais e essenciais para o acesso igualitário aos direitos sociais básicos, à equidade, liberdade e pleno desenvolvimento físico, econômico, social, intelectual e espiritual do ser humano.

Nesta dimensão, a qualidade de vida passa a ser vista com um elemento normativo integrante do princípio da dignidade da pessoa humana. (SARLET, 2011, p. 88)

E é exatamente por este motivo que a defesa da qualidade de vida no meio ambiente do trabalho resta tão importante, pois concretiza a proteção do ser humano, da dignidade que lhe é inerente.

Entretanto, analisando o ponto crucial do presente trabalho, é possível manter a qualidade de vida dos trabalhadores não jovens no ambiente de trabalho, após a Revolução da Informática? Há discriminação em relação a tais trabalhadores?

É certo que não há como desprezar ou impedir o avanço tecnológico, pois o mesmo faz parte do desenvolvimento, mas cabe aos cidadãos e aos seus representantes estudar limites para este avanço, sempre com intuito de buscar a sustentabilidade, visando o equilíbrio entre os aspectos econômicos, sociais e ambientais:

(...) pode-se afirmar que o avanço tecnológico não foi ignorado pelo constituinte como parte do processo de desenvolvimento. E mais: é pressuposto dele. Contudo, a sustentabilidade dependerá da escolha feita pelo legislador quanto aos limites de emprego de novas tecnologias e da constante renovação dos procedimentos de avaliação de impacto no meio ambiente, nos casos em que eles são exigidos. (MARQUES, 2011, p. 73)

Uma das decisões extraídas da Declaração de São Paulo elaborada no ano de 2006, na Conferência Sindical de Trabalho e Meio Ambiente na América Latina e Caribe, defende exatamente este posicionamento e relaciona o desenvolvimento sustentável com o trabalho digno, sustentando a utilização de tecnologia e processos produtivos que não prejudiquem o meio ambiente, nem os trabalhadores e suas famílias, e nem mesmo a sociedade:

Defender los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras y de sus sindicatos, tales como el derecho de libre asociación y de negociación colectiva para que puedan participar de las estrategias en favor del desarrollo sostenible entendido como un desarrollo que asegure el trabajo digno con tecnología limpia y procesos productivos que no perjudican el medio ambiente, ni a los trabajadores, ni a sus familias, ni a la sociedad en general. (Declaração de São Paulo, 2006)

A preocupação não é inócua e a solução, ou pelo menos, os caminhos que sustentarão decisões sustentáveis em termos de tecnologia no ambiente de trabalho, devem ser estudadas e implementadas de imediato, pois os riscos para a sociedade são imprevisíveis em razão da intensa aceleração das transformações:

(...) o ritmo em que a moderna tecnologia aumentou a sua capacidade de transformar o ambiente é tal que, mesmo supondo que não irá acelerar-se, o tempo disponível para tratar do problema deve ser medido mais em décadas do que em séculos. (VEIGA, 2010, p. 205/206)

É claro que o advento da tecnologia no meio ambiente de trabalho possui aspectos positivos e negativos, mas neste trabalho, analisar-se-á somente a existência da discriminação ou não em relação aos trabalhadores não jovens, os quais não possuem vivência na área tecnológica, pois foram criados num mundo sem celular, computador ou internet, ou seja, não fizeram parte ativa da Revolução da Informática nos bancos escolares ou no início das suas

carreiras profissionais, e, agora, precisam se adaptar a esta nova realidade, sob pena de serem discriminados, assediados moralmente ou até mesmo dispensados.

2 A REVOLUÇÃO DA INFORMÁTICA E O SEU IMPACTO NA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES NÃO JOVENS, SEM VIVÊNCIA TECNOLÓGICA.

O sistema capitalista por essência competitivo é que impulsiona as transformações econômicas, sociais, culturais, tecnológicas, entre outras, sempre com o intuito de aumentar a produtividade e obter mais lucro, e “em sua pior versão, ela nos faz voltar à política estreita e sectária em que o respeito pelos outros é queimado na fogueira da competição entre os fragmentos” (HARVEY, 2007, p. 316)

A globalização, fenômeno ocorrido a partir da década de 1970, é fruto destas mutações, pois foi criada intencionalmente pelos países formadores do G-7, instituições financeiras e multinacionais, com o intuito de controlar as forças de trabalho, através da diminuição do seu poder de negociação. (CAPRA, 2006, p. 141-167)

Tal subtração de poder era essencial para evitar a redução de lucros com o pagamento de altos salários, e tal intento obteve êxito com a expansão do mercado de trabalho, uma vez que possibilitou às empresas e indústrias procurarem países em que a mão de obra fosse mais barata.

Para aumentar ainda mais os lucros as empresas passaram a adotar tecnologias cada vez mais avançadas nos instrumentos de trabalho e métodos de produção:

Ora, a globalização implica a expansão da tecnologia, que atinge os instrumentos e os métodos de produção, com vistas a tornar as empresas mais competitivas, para o que se requer a redução de seus custos, especialmente em relação à mão-de-obra, na ânsia de melhores resultados econômicos – a “mais valia”, ínsita ao capitalismo. (SOARES FILHO, 2007, p. 60)

Neste mundo em constante transformação, principalmente após a Revolução da Informática, em que a velocidade impera e o conhecimento tecnológico se torna essencial para o exercício de diversas atividades, exige-se cada vez mais a sadia qualidade de vida, principalmente no ambiente de trabalho, em que passamos grande parte das nossas vidas.

Entretanto, a dita Revolução que nos insere na Sociedade Digital, na Sociedade da Informação e na Sociedade em Rede, altera e muito o meio ambiente de trabalho, através da implantação de inovações tecnológicas que culminam em consequências benéficas e maléficas para o empregado.

Por um lado, a tecnologia evita a ocorrência de muitos acidentes de trabalho, alivia trabalhos mais estafantes, insere no mercado de trabalho pessoas com deficiência, entre diversas outras situações, mas em outra direção, cria o desemprego estrutural, aliena o trabalhador e também descontextualiza trabalhadores não jovens, que não cresceram neste mundo informatizado, e por vezes sofrem para se adaptar à nova realidade.

O fato é que o advento da tecnologia no ambiente de trabalho, não trouxe somente benefícios, malefícios e inclusões sociais, mas também exclusões, os chamados *informaginalizados*, dentre os quais estão os trabalhadores não jovens, sem vivência tecnológica, incluindo também os idosos. (GRASSELLI, 2010, p. 56)

Através desta abordagem, é importante destacar que o artigo 7º, XXX da Constituição da República Federativa do Brasil veda a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de idade. A Lei nº. 9.029/1995, no seu artigo 1º, também proíbe tal discriminação, principalmente quanto ao acesso e manutenção do emprego.

O artigo 7º, XXVII da Constituição da República Federativa do Brasil, por sua vez, determina a proteção em face da automação, mas não especifica qual o aspecto desta proteção, até mesmo porque, no ano de 1988, momento da publicação desta norma constitucional, talvez não se pudesse visualizar exatamente quais seriam os efeitos da automação.

Deve-se verificar que o respectivo inciso XXVII deve ser interpretado em conjunto com o caput do artigo 7º, ou seja, a automação somente pode ser aplicada no meio ambiente de trabalho quando visar à melhoria da condição social do trabalhador, dessa forma, se da implantação de tecnologia decorrer discriminação do trabalhador não jovem, sem vivência tecnológica, este deve ser protegido, seja através da qualificação, seja através da colocação em outra função mais adaptada às suas aptidões.

Esse é o entendimento de Arnaldo Sussekind:

(...) afigura-se-nos que o preceito constitucional “proteção em face da automação” não deve restringir-se à distribuição dos frutos do aumento da produtividade em favor dos empregados das respectivas empresas e à melhoria das suas condições de trabalho. (SUSSEKIND, 2001, p. 306)

Muitas vezes estes trabalhadores, por não terem vivência tecnológica, demoram a se amoldar às novas formas de realização e organização de atividades profissionais, e, por vezes, sequer conseguem adaptar-se, momento no qual, sofrem discriminação por parte de colegas e superiores, inclusive quando estes são mais jovens.

Para Torres a primeira preocupação com o advento da tecnologia no ambiente de trabalho, foi a adaptação do homem à máquina, sob pena daquele ser descartado, enquanto, a preocupação deveria ser da máquina servir como melhoria de condição social ao homem, e jamais ao contrário, ou seja, as empresas estão implantando nova tecnologia de forma não sustentável, priorizando apenas o aspecto econômico:

As exigências dos serviços, em razão do desenvolvimento das máquinas e do aumento de produtividade, trouxeram, primeiramente, a preocupação do homem em adaptar-se ao trabalho.

Nesse quadro, quando havia inadequação do homem ao meio de trabalho, perdia-se o trabalhador que geralmente era substituído e considerado um desajustado. (...)

Com o avanço da tecnologia as características e as relações trabalhistas mudaram, exigindo esforço excepcional de adaptação e com alterações significativas de vida.

(TORRES, 2007, p. 43/44 e 58/59)

Neste exato momento de implantação e utilização de tecnologia no ambiente de trabalho, pode surgir um conflito de gerações, pois os trabalhadores jovens não conseguem compreender o motivo que enseja a ausência ou a demora de adaptação dos trabalhadores não jovens às novas tecnologias, e, por outro lado, estes últimos trabalhadores, com mais experiência numa determinada atividade e nos negócios da empresa, também não conseguem compreender a visão e inquietação dos jovens.

É importante registrar que trabalhadores jovens muitas vezes desconsideram toda a experiência do trabalhador não jovem, até mesmo por influência das próprias empresas, as quais estimulam e exaltam as gerações mais jovens em detrimento das gerações mais antigas, fator que acaba acirrando o conflito de gerações.

Dessa forma pode-se inferir que a Revolução da Informática enseja a discriminação em razão da idade, pois esta separa gerações sem vivência e com vivência tecnológica, fator que interfere na qualidade de vida dos trabalhadores não jovens, tornando o meio ambiente do trabalho não sadio para estes últimos.

Cebrian explica esta separação entre gerações e ainda destaca a diminuição de oportunidades em relação à geração mais antiga, pois a sociedade atual acende os mais jovens e torna obsoletos os mais antigos:

Tudo isso possui maior significado se entendermos que a revolução cibernética é protagonizada pelos mais jovens. Os milionários de hoje se fazem aos trinta anos, e os sábios, aos quarenta. Por mais paradoxal que pareça, quanto mais aumenta a expectativa de vida da população de mais juventude de espírito toma conta da sociedade dos adultos, menos estes recebem o reconhecimento social a que outrora tiveram direito. Um ancião da atualidade esquia, monta a cavalo, gera novas famílias, decide frequentar a universidade, é um indivíduo ativo em todos os aspectos de sua vida, de modo que abandonou os hábitos, a mentalidade e sua própria condição de ancião. Todavia, tem cada vez menos oportunidades de

contribuir com sua comunidade, aposenta-se antes ou logo percebe que seu posto de trabalho é declarado obsoleto e se vê arrastado pela onda das novas gerações que cavalam nos lombos dos modernos saberes tecnológicos. (CEBRIAN, 1999, p. 68/69)

Tal conflito de gerações já era previsto em doutrinas publicadas na década de 1960, mas parece que após cinco décadas, ainda não houve uma solução satisfatória:

Conflitos de valores e tensões entre gerações provavelmente aumentarão, sobretudo entre a nova geração que está ingressando no poder político e profissional, e usando os novos tipos de técnicas operacionais e independentes, e as gerações mais antigas, que já ocupam o setor. Esses conflitos e suas várias expressões em diferentes valores e técnicas de operação significarão que tanto as pressões quanto as inibições para fazer o tipo de reformas social e tecnológica de que precisaremos, certamente serão muito grandes. (MICHAEL *in* MORSE, 1967, p. 106)

O fato é que a Sociedade em Rede que decorreu da Revolução da Informática alterou o meio ambiente de trabalho não somente com relação aos equipamentos e máquinas utilizadas, mas também quanto à sua forma de organização, passando de uma estrutura vertical para uma estrutural horizontal. (CASTELLS, 2012, p. 221-224)

Tal necessidade de alteração resta essencial e a não adoção desta nova estrutura pode ensejar até mesmo a falência de uma empresa, pois somente a utilização de uma estrutura horizontal pode dar suportes flexíveis para enfrentar alterações cada vez mais rápidas em um mundo globalizado. (CASTELLS, 2012, p. 221-224)

Dentro deste aspecto surge mais um conflito de gerações, eis que os trabalhadores não jovens estão acostumados a trabalhar num modelo de organização vertical, com estrutura rígida, sem grandes flexibilidades, enquanto, os trabalhadores jovens já estão acostumados a exercer as suas atividades profissionais num modelo de organização horizontal.

Destaca-se que os dois modelos organizacionais são completamente diferentes, sendo que a vertical é extremamente burocrática, compartimentada, com alta divisão de tarefas realizadas de forma isolada, e, possui concentração em atividades ao invés do produto. Já a estrutura horizontal apresenta sete características essenciais:

(...) organização em torno do processo, não da tarefa; hierarquia horizontal; gerenciamento em equipe; medida do desempenho pela satisfação do cliente; recompensa com base no desempenho da equipe; maximização dos contatos com fornecedores e clientes; informação, treinamento e retreinamento de funcionários em todos os níveis. (CASTELLS, 2012, p. 221)

Portanto, o conflito de gerações em razão da tecnologia no ambiente de trabalho pode ocorrer tanto em relação aos instrumentos de trabalho, quanto á forma de organização das atividades.

É preciso ter consciência de que a Revolução da Informática pode ser utilizada como instrumento hábil para concretizar o princípio da igualdade, da busca da felicidade, a melhoria das condições sociais, mas por outro lado, também pode maximizar a violação de tais princípios e condições, caso a sociedade não saiba utilizar e aplicar o que a tecnologia possui de melhor:

A sociedade digital pode ser um instrumento fabuloso de igualitarismo sem a necessidade de aniquilar a pluralidade de opções e propostas. Mas pode converter-se, também, numa forma ampliada de dominação. Aqui está o mais sublime e aterrador dos paradoxos de nossa existência moderna. O homem, inventor e dono da tecnologia, contempla hoje a ameaça de converter-se em seu escravo. Para que isso não ocorra, é preciso reivindicar continuamente seu papel central no futuro do Universo. (CEBRIAN, 1999, p. 154)

E uma das consequências da utilização inadequada da tecnologia é a discriminação de trabalhadores pertencentes às gerações mais antigas, na qual não havia vivência tecnológica, ocasionando a ocorrência de dano moral, assédio moral, dispensa e até mesmo a não admissão de trabalhadores com estas características.

Dessa forma, para que seja resguardada a sadia qualidade de vida no meio ambiente de trabalho para as gerações mais antigas, é preciso combater a discriminação:

Discriminação é a conduta pela qual nega-se à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. (DELGADO, 2004, p. 169)

É importante também citar o artigo 3º da Declaração da Filadélfia o qual estabelece que a Organização Internacional do Trabalho possui a obrigação de promover mundialmente o pleno emprego, entre outras situações de proteção do trabalhador:

- a) plenitude de emprego e elevação dos níveis de vida;
- b) o emprego de trabalhadores nas ocupações em que possam ter a satisfação de dar mais ampla medida de suas habilidades e de oferecer sua maior contribuição ao bem-estar comum;
- (...)
- j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.

A Organização Internacional do Trabalho nas Convenções 100 e 111, igualmente combate a eliminação da discriminação em matéria de emprego, principalmente quanto ao “acesso à formação profissional; admissão no emprego e nas diversas ocupações; condições de trabalho”. (GUNTHER, 2011, p. 83)

A sociedade e principalmente as empresas devem sempre buscar o melhor de cada geração, exaltando os aspectos positivos e a contribuição de cada uma para a construção de um meio ambiente de trabalho mais sadio, excluindo qualquer possibilidade de discriminação:

Logo, não podemos julgar o homem pela idade, mas pela sua personalidade. Não podemos negar que após certa idade, inicia-se o declínio biológico, mas o intelecto pode- e se torna na maioria dos casos, mais intenso. Logo é falso estabelecer limite de idade para certas carreiras que exigem apenas acuidade mental. Temos que reconhecer que a juventude tem maior força biológica, mas a velhice tem mais experiência da vida, o que talvez supere com vantagem a força dos moços. Isso também sem ir ao extremo oposto e negar capacidade de discernimento aos jovens. (MATTAR, 2005, p. 73)

A discriminação é inaceitável, pois atinge a dignidade da pessoa humana e viola o princípio da igualdade, mas a ocorrência desta no ambiente de trabalho possui impacto demasiado, pois o meio ambiente do trabalho precisa ser sadio considerando que é o local no qual o trabalhador vive grande parte dos seus dias.

Para evitar consequências desastrosas decorrentes da discriminação das gerações mais antigas, resta necessário o investimento em políticas públicas, com a reeducação dos trabalhadores sem vivência tecnológica:

Es preciso reeducar al obrero, reentrenarlo para que pueda reinsertarse em la nueva sociedade que no será ni la sombra de la que fue antaño. Urge renovar y recapacitar a los profesionales, sobre todo a quienes están vinculados al processo productivo del país. La ciência y la tecnologia avanzam rumbo al futuro con passo seguro y demolidor y el hombre, professional u obrero, debe mantenerse al ritmo de esa marcha, si no desea verse marginado del seno de uma sociedade que exige poseer cada vez mayores y excelentes conocimientos. (PALOMINO, abril-junho/2011, p. 151)

É preciso prevalecer a compreensão mútua entre as gerações, para que as mudanças não afetem a dignidade de nenhum trabalhador. As transformações são perenes e devem ser enfrentadas com inteligência e maturidade:

Es necessário prepararse, comprender y recibir esse futuro com madurez, inteligencia y disposición para el cambio. (PALOMINO, janeiro-março/2011, p. 50)

Não há como passar despercebido que a força de trabalho, cada vez mais estará projetada no cérebro e não nos braços, e é exatamente por este motivo que resta essencial a preservação do ambiente de trabalho sadio, pois a fadiga psíquica é de recuperação mais complexa que a fadiga física, não restando necessário ainda acrescentar a este quadro, eventuais danos psíquicos decorrentes da discriminação, pois o ambiente de trabalho informatizado, por si só, já pode ser causa suficiente para ser o estopim de diversas complicações:

A força de trabalho exigida do operário está se deslocando rapidamente dos braços para o cérebro, especialmente com o ritmo acentuado da informatização. Com isso, percebe-se que vem ocorrendo uma diminuição efetiva da fadiga física, porém um aumento considerável da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa. (OLIVEIRA, 2010, p. 182)

Pelos fatores aqui expostos, não é de causar espanto que nas dispensas coletivas, a maioria dos dispensados sejam exatamente trabalhadores com mais idade e que não possuem vivência tecnológica, pois a empresa ao invés de exercer o seu papel social e realizar a reinserção destes em outras atividades, preferem simplesmente dispensá-los e transferir esse problema para a sociedade, a qual arcará com custos de seguro-desemprego, entre outros:

A atual política da chamada reengenharia de pessoal com as suas despedidas em massa atinge em cheio os funcionários mais idosos. Ademais, numa empresa preocupada com a qualidade total é inevitável a irritação com o colega maduro, que, geralmente, tem maior dificuldade de adaptação às novas tecnologias e às modernas técnicas de gestão empresarial. (PRATA, 2008, p. 236)

A Justiça do Trabalho, preocupada com a presente questão, e, com o intuito de preservar a dignidade do trabalhador e evitar atos discriminatórios em razão da idade, tem exarado as seguintes decisões envolvendo dispensa, admissão e ociosidade de trabalhadores não jovens:

“DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA – 21 (VINTE E UM) ANOS NO EXERCÍCIO DE CARGO DE CONFIANÇA – REVERSÃO AO CARGO ANTERIOR – DANO MORAL – INDENIZAÇÃO DEVIDA – EFETIVAMENTE, É A APLICAÇÃO DA REGRA DO § 1º DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL QUE IMPÕE A OBSERVÂNCIA IMEDIATA DAS NORMAS DEFINIDORAS DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS, POIS A PRÁTICA DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR IDADE AFRONTA O PRINCÍPIO DA IGUALDADE CONTEMPLADO NO CAPUT DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL – O arcabouço teleológico do citado dispositivo constitucional remete o intérprete a promover condições para o aprimoramento de uma sociedade mais justa. No caso concreto, obstar a permanência do empregado na função de confiança que exercia há 21 (vinte e um) anos, por motivo de idade é um retrocesso, porquanto havia previsão normativa interna de manutenção dos empregados já comissionados em suas respectivas funções e unidades e, ainda, oferecer publicidade limitada quanto ao processo seletivo, quando o empregado encontrava-se no gozo de férias por imposição do empregador, revela a intenção de excluí-lo e destituí-lo do cargo de confiança em razão de sua idade, motivo pelo qual o reclamado deve arcar com a reparação civil.” (TRT 20ª R. – RO 00634.2009.001.23.00-0 – 1ª T – Rel. Juiz Conv. Aguiar Peixoto – DJe 05.05.2010)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA – DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NA SELEÇÃO DE EMPREGADOS – DANO MORAL COLETIVO CONFIGURADO – A constatação de atitude da empresa no sentido de discriminar empregados a serem admitidos com base, puramente, em sua faixa etária, é ato manifestamente inconstitucional e, ainda, ensejador de reparação por dano moral coletivo, pois a atitude da recorrente mostra-se atentatória não apenas àqueles indivíduos que deixaram de ser contratados pela

idade elevada, mas também a toda a sociedade, indiretamente. (TRT 13ª R. – RO 20000-47.2011.5.13.0002 – Rel. Des. Francisco de Assis Carvalho e Silva – DJe 10.04.2012 – p. 3)

DISCRIMINAÇÃO POR IDADE – OCIOSIDADE IMPOSTA – RESCISÃO INDIRETA – DANOS MORAIS – A ociosidade imposta é uma das mais graves ofensas ao trabalhador. Ainda mais ao intelectual que por longos anos contribuiu para o engrandecimento do nome da empresa. Não bastasse tal situação humilhante, a ela fora levada a autora por motivos discriminatórios em razão de sua idade. Superaram-se os limites do poder potestativo da empresa, ferindo-se, não somente a dignidade da trabalhadora, mas princípios constitucionais, éticos e sociais. A ociosidade imposta à autora se dera com a finalidade de esta deixar a empresa e se firmara em bases discriminatórias, infringindo normas expressas na Constituição Federal e na Lei 9029/95. Devida a indenização por danos morais. (TRT 02ª R. – RO 03138-2000-052-02-00 – (20050884799) – 1ª T. – Relª p/o Ac. Juíza Lizete Belido Barreto Rocha – DOESP 13.12.2005)

O “homem tem direito a uma vida saudável e produtiva em harmonia com o meio ambiente” (GROTT, 2003, p. 158), sem qualquer forma de discriminação, e é precisamente por este motivo que a Organização Internacional do Trabalho defende a adoção mundial do trabalho decente:

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. (Extraído do site: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>)

Lutar contra a discriminação é lutar a favor de uma sociedade justa e pela redução da pobreza, pois, “na visão da OIT, o emprego produtivo e o trabalho decente são elementos chave” para alcançar estes objetivos. (ROMITA, 2009, p. 241)

Cabem às empresas agirem com responsabilidade social empresarial, deixando de atuar somente na busca de lucros, e passando a focar nas “políticas de pessoal que respeitem os direitos dos que fazem parte da empresa e favoreçam o seu desenvolvimento”, na “transparência e boa governança corporativa”, e, principalmente, “não praticar um código de ética duplo”, ou seja, o mesmo discurso externo deve ser aplicado ainda com mais veemência internamente. (SEN, 2010, p. 362/365)

Este é o entendimento de Santos:

O “indivíduo-produtor”, o homem do final do século XX, localiza-se num quadro específico da história, produzido pela centralidade do trabalho produtivo e pela vinculação à hegemonia da empresa produtiva. Compete, pois, à empresa ajuda-lo a

conduzir-se, proporcionando-lhe um quadro de realização que contemple não só seu conjunto biológico, mas também seu conjunto social e transcendental. (SANTOS, 2001, p. 98)

Os sindicatos também devem atuar na proteção dos trabalhadores, batalhando para que a implantação e a utilização de tecnologias nas empresas sirvam para melhorar as condições sociais no ambiente de trabalho. Destaca-se aqui o papel fundamental do sindicato, pois o trabalhador individualmente não possui força em razão do aumento crescente do desemprego e da necessidade da luta pela sobrevivência, mesmo num ambiente hostil:

A falta de segurança no emprego e alta rotatividade inibem o trabalhador na luta para as melhorias do ambiente de trabalho e acabam contribuindo para a falta de efetividade das normas de proteção à saúde. Se o empregado não pode ter ambiente de trabalho saudável, pelo menos luta para garantir o emprego possível e a sobrevivência.

O desemprego é, com certeza, o agente mais agressivo à saúde do trabalhador, especialmente à saúde mental. (OLIVEIRA, 2010, p. 135)

Cabe à sociedade fomentar o sentimento de comunidade e solidariedade entre todos os seus partícipes, quais sejam, cidadãos, pessoas jurídicas e órgãos públicos, deixando de lado sentimentos puramente egoísticos, decorrentes de um sistema capitalista feroz e implementar um capitalismo mais humanista, com a valorização de todos os trabalhadores e as suas respectivas aptidões, além do respeito mútuo entre as diversas gerações:

Se uma sociedade justa requer um forte sentimento de comunidade, ela precisa encontrar uma forma de inculcar nos cidadãos uma preocupação com o todo, uma dedicação ao bem comum. Ela não pode ser indiferente às atitudes e disposições, aos “hábitos do coração” que os cidadãos levam para a vida pública, mas precisa encontrar meios de se afastar das noções da boa vida puramente egoístas e cultivar a virtude cívica. (SANDEL, 2012, P. 325)

Esta transformação já começou e não possui freios, sendo que aos poucos, as instituições que não estiverem adaptadas a uma realidade mais humana, simplesmente restarão desintegradas e deixarão de existir:

Enquanto a transformação cultural está ocorrendo, a cultura declinante recusa-se a mudar, aferrando-se cada vez mais obstinada e rigidamente a suas ideias obsoletas; as instituições sociais dominantes tampouco cederão seus papéis de protagonistas às novas forças culturais. Mas seu declínio continuará inevitavelmente, e elas acabarão por desintegrar-se, ao mesmo tempo que a cultura nascente continuará ascendendo e assumirá finalmente seu papel de liderança. (CAPRA, 1982, 409/410)

O progresso deve ser observado através de uma visão holística e não apenas mecanicista, pois o desenvolvimento decorrente deste deve ser sustentável, respeitando os aspectos econômicos, sociais e ambientais:

Manter uma visão crítica sobre a direção do progresso é ser capaz, justamente, de separar dele o seu elemento de discurso hegemônico; ou seja, ter competência para observar o conteúdo estratégico de adição de valor. Portanto, é preciso observar e decompor a realidade em seus últimos elementos para captar-lhe seu verdadeiro sentido. Só a partir daí a condição de sujeitos da história pode se manifestar. (DUPAS, 2006, p. 286)

Quando toda a sociedade se conscientizar que a discriminação em relação às gerações mais antigas, as quais não possuem vivência tecnológica, em algum momento da história alcançará o próprio discriminador, uma vez que a tecnologia sempre estará em constante transformação, e poderá tornar obsoleto o próprio agente ativo da discriminação, por não ter conseguido acompanhar os avanços tecnológicos, neste momento então, ocorrerá a verdadeira transformação, com a preocupação efetiva de se manter um ambiente de trabalho sadio para a preservação da dignidade humana de todos os trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente um dos maiores desafios da humanidade é a compatibilização do desenvolvimento social e econômico com a proteção do meio ambiente. A tarefa não é fácil, mas, também não é impossível. Urge uma mudança de mentalidade de forma que o homem passe a ter o real entendimento do que os recursos naturais e as outras formas de vida representam para a continuidade de sua própria vida e das futuras gerações.

Em um mundo em constante evolução, com um avanço acelerado de novas tecnologias, imprescindível a garantia de um mínimo de qualidade de vida. A qualidade de vida do homem reflete diretamente em seu pleno desenvolvimento na sociedade e no papel que exerce nela. As experiências históricas revelam que dentre todas as necessidades humanas, o respeito à vida e o atendimento às condições mínimas de sobrevivência e felicidade é o que mais o afeta. Assim, a dignidade da vida humana, garantia fundamental inserida na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Constituição da República Federativa do Brasil, busca a proteção e muitas vezes, o resgate da essência do *homo sapiens*, dos valores intrínsecos e imprescindíveis para a garantia de sua individualidade como ser único e diferenciado.

Não há como dissociar sadia qualidade de vida e dignidade humana. Uma é para a outra como a terra é para a semente, a água é para o rio e a natureza é para o homem.

Entretanto, o grande desafio está em defender estas garantias no meio ambiente do trabalho em constante evolução tecnológica, pois não há como desprezar ou impedir este

avanço, pois o mesmo faz parte do desenvolvimento tão necessário à sociedade, mas cabe aos cidadãos e aos seus representantes estudar limites para este avanço, sempre com o intuito de buscar a sustentabilidade, através do equilíbrio entre os aspectos econômicos, sociais e ambientais.

Por um lado, a tecnologia evita a ocorrência de muitos acidentes de trabalho, alivia trabalhos mais estafantes, insere no mercado de trabalho pessoas com deficiência, entre diversas outras situações, mas em outra direção, cria o desemprego estrutural, aliena o trabalhador e também descontextualiza trabalhadores não jovens, que não cresceram neste mundo informatizado, e por vezes sofrem para se adaptar à nova realidade, sofrendo todo o tipo de discriminação, assédio moral e até dispensa.

O artigo 7º, XXX da Constituição da República Federativa do Brasil e o artigo 1º da Lei nº. 9.029/1995 vedam a discriminação em razão da idade, principalmente quanto ao acesso e a manutenção do emprego, e tais normas, analisadas em conjunto com o artigo 7º, XXVII da referida Constituição, nos fornece a conclusão de que a automação somente pode ser aplicada no meio ambiente do trabalho quando visar à melhoria da condição social do trabalhador.

O fato é que a Revolução da Informática causa um grande impacto no meio ambiente do trabalho, principalmente em relação aos trabalhadores não jovens, sem vivência tecnológica, pois muitas vezes possuem dificuldade de adaptação ou sua total ausência em relação aos novos instrumentos de trabalho e/ou a nova forma de organização das atividades, cria-se um conflito de gerações dentro das empresas, fator que acaba culminando em discriminação em razão da idade, dano moral, assédio moral e até mesmo a dispensa e a não admissão de trabalhadores com estas características.

A Revolução da Informática separa gerações e diminui as oportunidades no mercado de trabalho para as gerações mais antigas, pensamento inclusive exaltado pelas empresas e pela sociedade, que exaltam os jovens e tornam obsoletos os mais antigos.

É preciso ter consciência de que a Revolução da Informática pode ser utilizada como instrumento hábil para concretizar o princípio da igualdade, da busca da felicidade, a melhoria das condições sociais, mas por outro lado, também pode maximizar a violação de tais princípios e condições, caso a sociedade não saiba utilizar e aplicar o que a tecnologia possui de melhor.

Desta forma está nas mãos de toda a sociedade resguardar a sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho após o impacto da Revolução da Informática; impondo limites sustentáveis para a implantação de tecnologia; promovendo a ideia do pleno emprego e do

trabalho decente; reeducando trabalhadores não jovens, sem vivência tecnológica; exaltando os aspectos positivos e a contribuição de cada geração para a construção de um ambiente de trabalho sadio, e, por fim, excluindo qualquer possibilidade de discriminação em razão da idade.

REFERÊNCIAS

BENJAMIN, Antônio Herman V. *Constitucionalização do ambiente e ecologização da Constituição brasileira*. In: Canotilho, José Gomes; Leite, José Rubens Morato (orgs). **Direito Constitucional Ambiental Brasileiro**. SP: Saraiva, 2008.

CANÇADO TRINDADE, Antonio A. **Direitos Humanos e Meio Ambiente: paralelos dos sistemas de proteção internacional**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1993.

CAPRA, Fritjof. **O ponto de mutação**. Tradução de Alvaro Cabral. São Paulo: Editora Cultrix, 1982.

CAPRA, Frijot. **As conexões ocultas**. São Paulo: Cultrix, 2006.

CEBRIÁN, Juan Luis. **A rede: como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação**. Tradução de Lauro Machado Coelho. São Paulo: Summus, 1999.

Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. **Nosso futuro Comum**. 2ª. Edição. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1991.

Declaração de Estocolmo sobre o Ambiente Humano. 1972.

Declaração de São Paulo. Conferência Sindical de Trabalho e Meio Ambiente na América Latina e Caribe. 2006.

Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. 1992.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2ª. Edição. São Paulo: Editora LTr.

DUPAS, Gilberto. **O mito do progresso; ou progresso como ideologia**. São Paulo: Editora UNESP, 2006.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva. 2007.

GRASSELLI, Odete. **O direito derivado da tecnologia: circunstâncias coletivas e individuais no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção – A salvaguarda do trabalhador**. 1ª. Edição. 2ª. Tiragem. Curitiba: Juruá, 2005.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

HABER, Lilian Mendes. *O Sobreprincípio da soberana qualidade de vida*. **Doutrinas Essenciais de Direito Ambiental, v.1**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2007.

LEITE, José Rubens M; AYALA, Patryck de Araújo. **Dano ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial**. 3ª. Edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. SP: Malheiros, 2006.

MARQUES, José Roberto. **O desenvolvimento sustentável e sua interpretação jurídica**. São Paulo: Editora Verbatim, 2011.

MATTAR, Maria Olga. **O preconceito e sua força desagregadora na sociedade**. Curitiba: Prefixo editorial 99396, 2005.

MICHAEL, Donald N. Impacto social da tecnologia. *In* Morse, Dean e Warner, Aaron W. **A Inovação tecnológica da sociedade**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos S.A., 1967.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 16ª. Edição. São Paulo: Atlas, 2004.

Organização Internacional do Trabalho. Extraído do site: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 17/03/2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5ª. Edição. São Paulo: LTr, 2010.

PALOMINO, Teodosio A. *Las relaciones laborales en la nueva sociedad*. *In* **Revista de Direito do Trabalho. RDT. Ano 37. Vol. 141. Janeiro-Março. 2011**. Organizadores: Carlos Augusto de Oliveira e Márcio Mendes Granconato. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p. 45-57.

_____. *El derecho del trabajo contemporáneo proyectado hacia el futuro*. *In* **Revista de Direito do Trabalho. RDT. Ano 37. Vol. 142. Abril-Junho. 2011**. Organizadores: Carlos Augusto de Oliveira e Márcio Mendes Granconato. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p. 137-154.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª. Edição. São Paulo: LTr, 2009.

SANDEL, Michael J. **Justiça: o que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. 8ª. Edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SANTOS, Antônio Raimundo dos Santos. **Ética: caminhos da realização humana**. 3ª. Edição. Editora Ave-Maria, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9ª. Edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012..

_____ e Fensterseifer, Tiago. **Direito Constitucional Ambiental. Estudos sobre a Constituição, os Direitos Fundamentais e a Proteção do Ambiente**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. **As pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado**. Tradução de Bernardo Ajzenberg e Carlos Eduardo Lins da Silva. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, José Afonso da. **Poder Constituinte e poder popular (estudos sobre a Constituição)**. São Paulo: 2000, Malheiros Editores.

SOARES FILHO, José. **Sociedade pós-industrial – e os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado**. Curitiba: Juruá, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2ª. Edição. São Paulo: Renovar, 2001.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. Processo nº 05749-2001-014-09-00-6 – (24787-2003) – Relator Juiz Célio Horst Waldruff – DJPR 07.11.2003. Extraído do site: www.trt9.jus.br.

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª. Região. Recurso Ordinário nº 20000-47.2011.5.13.0002 – Relator Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva – DJe 10.04.2012 – p. 3. Extraído do site: www.trt13.jus.br.

Tribunal Regional do Trabalho da 20ª. Região. Recurso Ordinário nº 00634.2009.001.23.00-0 – 1ª. Turma – Relator Juiz Convocado Aguiar Peixoto – DJU 05.05.2010. Extraído do site: www.trt20.jus.br.

VEIGA, José Eli da. **Desenvolvimento sustentável: o desafio do século XXI**. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. **A saúde da mulher e o meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.