

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DO IDOSO, DA MULHER E DO MENOR – UMA VISÃO JURÍDICO-SOCIAL

WORKING ENVIRONMENT OF THE ELDERLY, WOMEN AND THE LOWER – A VISION LEGAL AND SOCIAL

André Oliveira da Soledade¹

Gilmar Madalozzo da Rosa²

RESUMO

O objetivo deste trabalho é revelar as dificuldades encontradas pelo idoso, pela mulher e pelo menor no mercado de trabalho, bem como demonstrar a legislação protetiva dessas classes, através de um método qualitativo, mediante levantamento bibliográfico de doutrinadores que tratam do tema. O caráter singular vivenciado por essas categorias de trabalhadores, por si só, justifica um estudo mais aprofundado e um olhar também singular, uma vez que se verificou que, mais que equipamentos de proteção individual, o idoso, a mulher e o menor necessitam de uma atenção igualitária e até mesmo diferenciada quando se fizer necessário em seu ambiente de trabalho, condizente com a dignidade da pessoa humana estabelecida na Constituição Federal, haja vista uma série de leis protetivas dessas minorias.

Palavras-chave: Dignidade. Meio ambiente. Minorias. Trabalho.

ABSTRACT

The objective of this work is to reveal the difficulties encountered by the elderly, the women and the lower labor market, as well as demonstrate the protective legislation of these classes, through a qualitative method by scholars of literature dealing with the issue. The unique character experienced by these categories of workers, by itself, justifies further study and a look also unique, since it was found that more than personal protective equipment, the elderly, women and require less attention egalitarian and even differentiated when necessary

¹ André Oliveira da Soledade. Professor e Advogado, mestrando em Direito Ambiental pela UEA - Universidade do Estado do Amazonas. Email: aosoledade@hotmail.com.

² Gilmar Madalozzo da Rosa. Professor e Advogado, especialista em Direito Público e Direito Penal e Processual Penal. Mestrando em Direito Ambiental pela UEA - Universidade do Estado do Amazonas. E-mail: gdr4@hotmail.com.

in their work environment, consistent with the dignity of the person established in the Constitution, given a series of laws protective of those minorities.

Keywords: Dignity. Environment. Minorities. Labor.

INTRODUÇÃO

Este estudo tem como objetivo analisar o meio ambiente do trabalho do idoso, da mulher e do menor, suas dificuldades e esperanças a que são submetidos no ambiente de trabalho, haja vista a problemática das desigualdades enfrentadas no mercado de trabalho.

Tomando como base a Constituição Federal de 1988 acerca da proteção dessas classes, busca-se também as leis infraconstitucionais para aclarar tal proteção e a partir daí, verificar e analisar algumas situações no mercado de trabalho.

O direito modifica as relações sociais e proporciona para algumas minorias as melhorias necessárias para seu pleno desenvolvimento. Entretanto, pretende-se verificar se tais direitos são exercidos no seio do meio ambiente do trabalho. As legislações existentes tem surtido efeito na proteção dessas categorias de trabalhadores? A Constituição Cidadã tem conseguido ser modelo eficaz para essa proteção?

Assim, há necessidade de rever as medidas existentes e sua efetividade nas relações trabalhistas, principalmente os aspectos relacionados às questões psíquicas, uma vez que tais grupos podem ser comumente discriminados, haja vista fugirem dos “padrões” impostos pela sociedade.

Falar do idoso, da mulher e do menor é falar de minorias e da dignidade da pessoa humana. Assim o foco do presente estudo é predominantemente inclusivo, acima de tudo, verificando-se quais aspectos são os mais danosos a essas categorias, as questões materiais ou a discriminação por classe social, e para tal, é preciso destacar o meio ambiente de trabalho que essas minorias estão inseridas.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E MINORIAS

O idoso, a mulher e o menor estão inseridos no mesmo ambiente de trabalho dos trabalhadores considerados maioria, sendo determinantes medidas que impeçam o choque de categorias por sexo e idade, haja vista a fragilidade dessas minorias.

Nesta organização laboral onde as minorias são constitucionalmente amparadas “A ordem social não admite a vida despojada do princípio da dignidade” (DIAS, 2004, p. 13). Daí porque se falar numa visão jurídico-social, uma vez que há a proteção legal, mas, paralelamente, a ordem social pode, por vezes, retirar a dignidades das minorias, no entanto, rechaçada pela doutrina quando há cisão com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Nos termos da Lei 6.938/81, a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente em seu artigo 3º, I, estabelece a conceituação de meio ambiente:

Art. 3º. Para os fins previstos nesta lei, entende-se por:

I – Meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

A conceituação de meio ambiente na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é de 1981, período ainda relativamente distante de se estabelecer uma política humanística, sete anos antes da Constituição cidadã de 1988. Dessa forma, pugnamos por um conceito mais amplo para o estudo do meio ambiente do trabalho, conforme PADILHA (2002, p. 20):

“Meio ambiente é tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo), seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis pelo homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão condições interdependentes, necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude”.

Parece-nos mais humano o conceito de Padilha e mais propenso ao estudo aqui encampado, no qual se faz um contraponto ente direito ambiental e direito do trabalho, verificando-se dessa forma a atuação de um e outro, uma necessária transversalidade dentro do direito na proteção do trabalhador.

Da lição de MELO (2012, p. 72), temos que o direito do trabalho e o direito ambiental se interceptam, tratando-se de meio ambiente do trabalho, e comportam, com relação ao seu destinatário final – o homem –, objetivos símiles em prol da melhoria do bem-estar do homem trabalhador e a estabilidade do processo produtivo.

Destarte, tanto o direito do trabalho com suas regras consolidadas, quanto o direito ambiental buscam o bem-estar do trabalhador, sendo basilar tal ambiente equilibrado, capaz

de garantir esse bem-estar tanto na seara material como também nas questões psíquicas dos trabalhadores. DERANI (1992, p. 12), que nos leciona³:

"O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito à vida e à manutenção das bases que a sustentam. Destaca-se da garantia fundamental à vida exposta nos primórdios da construção dos direitos fundamentais, porque não é simples garantia à vida, mas este direito fundamental é uma conquista prática pela conformação das atividades sociais, que devem garantir a manutenção do meio ambiente ecologicamente equilibrado, abster-se de sua deterioração e construir sua melhoria integral das condições de vida da sociedade".

Da citação de Derani destaca-se a expressão “atividades sociais”, e, em se tratando de idoso, mulher e menor, a abrangência dessas relações interpessoais é fundamental, principalmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador, ainda conforme MELO (2012, p. 72); retratando ambos os doutrinadores, a questão primordialmente social como fundamental para esse meio ambiente de trabalho equilibrado.

Quando se fala em meio ambiente do trabalho, é comum se pensar inicialmente em acidente de trabalho, em um ambiente hígido e equipamentos de proteção individual. Entretanto, para o idoso, a mulher e o menor, a busca por um meio ambiente de trabalho equilibrado deve ser expandida em suas dimensões psíquicas e sociais.

Importante, ainda, analisar a legislação internacional, através da Convenção n° 111, da OIT – Organização Internacional do Trabalho⁴, acerca da proteção contra toda forma de discriminação:

Artigo 1º

I. Para fins dessa convenção, o termo “Discriminação” compreende:

a. Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
(...) omissis.

Segundo define a Convenção 111 da OIT, que é norma de sanção negativa às práticas discriminatórias no emprego e na profissão; qualquer distinção, exclusão ou preferência com base na etnia, cor, sexo, religião, opinião política, origem social que anule ou altere igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação, será considerada uma discriminação.

Tratar da hierarquia e da discriminação é de fundamental importância para a proteção das minorias, uma vez que se trata de três categorias muito discriminadas. O meio ambiente

³ BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. 8ª ed. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 12.

⁴ Promulgada no Brasil pelo Decreto n° 62. 150 de janeiro de 1968.

do trabalho em geral, traz dificuldades para qualquer pessoa do sexo masculino, com idade entre 18 (dezoito) e 45 (quarenta e cinco) anos, quiçá para essas classes em especial.

Daí se falar em meio ambiente do trabalho e minorias nesse primeiro momento; e mais além, é função promocional do direito, o objetivo de alcançar as ações desejadas de inclusão das minorias no mercado formal de trabalho (DIAS 2004, p. 14). Destaca-se, nesta esteira, o direito do trabalho e o direito ambiental.

No ambiente do trabalho, as minorias, em especial, o idoso, a mulher e o menor, enfrentam dificuldades, tanto na organização deste ambiente, como na questão psíquica, haja vista o avanço do assédio moral, que segundo a OIT, é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras.

A legislação é bem clara e específica na proteção de cada categoria tema do estudo. Assim, a Carta da República estabelece, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...) omissis

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (grifamos).

A dignidade da pessoa humana é fundamento basilar de todas as ações administrativas, em todo arcabouço jurídico, sendo fundamental que os empregadores mantenham tal direcionamento em seu funcionamento, fazendo cumprir as regras de segurança e medicina do trabalho, como também combater a discriminação e o assédio moral, notadamente com relação ao idoso, à mulher e ao menor, uma vez que tal assédio também *colabora para a precarização das condições de trabalho* conforme INÁCIO (2012, p. 54). E as minorias aqui apresentadas são mais vulneráveis nesse sentido.

O artigo 5º estabelece ainda:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (grifamos).

Corroborando com o artigo 1º da CF/88, o artigo 5º expande a dignidade ao tratar da igualdade. Ao proteger o trabalho, se cumpre o fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

Já o artigo 200 da mesma Lei, trata-se especificamente do meio ambiente do trabalho:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (grifamos).

Inclusive o meio ambiente de trabalho, assim como consta no artigo 220 da Carta Magna, como meio útil e necessário para obtenção do direito à vida, com dignidade e qualidade.

A Constituição Federal elegeu o meio ambiente como essencial à sadia qualidade de vida, sua preservação como direito fundamental, ao afirmar no artigo 225 que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado:

Art. 225. “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Pelo observado, o meio ambiente em todas as suas formas de alcance, inclusive o do trabalho, está relacionado diretamente à qualidade de vida do ser humano, pois é no ambiente do trabalho que o trabalhador passa boa parte de sua vida, sendo fundamental que as leis abarquem possíveis lacunas relacionadas a esse ambiente.

Neste sentido PADILHA (2002, p. 19) expõe:

“Entendemos que a proteção constitucional do meio ambiente traduz-se também, como defesa da humanização do trabalho, não só limitado à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas resgatando a finalidade do trabalho como espaço de construção de bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que labora”.

Em um meio ambiente de trabalho equilibrado, prima-se pela dignidade da pessoa humana acima de tudo, observando-se um ambiente equilibrado em todas as suas formas, seja nas questões que envolvem segurança contra acidentes, seja no combate a todas as formas de discriminação tanto horizontais quanto verticais⁵.

Percebe-se a digressão salutar, que vem desde a Constituição Federal, até o chão dos locais de trabalho; no qual se tem o meio ambiente ecologicamente equilibrado como base diretiva dessa proteção, no qual o meio ambiente do trabalho faz parte, com vistas à dignidade da pessoa humana, especificamente o trabalhador mais vulnerável dessa relação. Razão pela qual MELO (2001, p. 64) trata o meio ambiente do trabalho como direito fundamental.

⁵ Segundo o professor Aparecido Inácio, o assédio pode ser vertical – aquele que é praticado pelo chefe, gerente, encarregado, pelo dono da empresa ou seus familiares contra um empregado (subordinado), e também horizontal ou simétrico – aquele que ocorre entre colegas de trabalho.

Assim, o ambiente do trabalho do idoso, da mulher e do menor, não podem ser dissociados do princípio da dignidade humana a que as minorias têm direito constitucionalmente garantidos.

2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DO IDOSO

O envelhecimento é uma fase natural de todo ser humano. Chegar à velhice tem sido mais comum nos dias atuais⁶, entretanto, com tais mudanças sociais, faz-se necessária uma reavaliação das leis e das práticas trabalhista com relação ao idoso.

A Constituição Federal estabelece em vários artigos a proteção ao idoso em relação à prioridade para o trabalho e em relação ao dever de proteção. Vejamos:

Art. 77. A eleição do Presidente e do Vice-Presidente da República realizar-se-á, simultaneamente, no primeiro domingo de outubro, em primeiro turno, e no último domingo de outubro, em segundo turno, se houver, do ano anterior ao do término do mandato presidencial vigente.

(...) omissis

§ 5º - Se, na hipótese dos parágrafos anteriores, remanescer, em segundo lugar, mais de um candidato com a mesma votação, qualificar-se-á o mais idoso.

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

O artigo 77 da CF/88 dá a importância devida ao candidato mais idoso para assumir a presidência da República em caso de empate nas eleições. O legislador quer privilegiar a experiência e oportunizar a vida útil do trabalhador, pois o trabalho enobrece e colabora com a dignidade da pessoa humana.

Trata-se de dar uma última chance para o idoso no mercado de trabalho, fator a ser seguido pelas empresas de uma forma geral. Neste sentido, os editais de concursos públicos sempre privilegiam a posse ao candidato mais idoso, porque é aquela pessoa tem mais experiência e pode não mais dispor de outro momento para prestar seus serviços.

Em que pese a última pesquisa do IBGE e a proteção constitucional, é comum a discriminação contra o idoso no mercado de trabalho, causado por diversos motivos, seja pela forma diferenciada em relação aos mais jovens ou pelo simples fato da maioria eleger algum idoso como fonte de piadas e chacotas tão comuns no mercado de trabalho. Ao passo que o

⁶ De acordo com o último senso do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de 2010, cresce a cada ano o número de idosos no Brasil.

idoso, para ser aceito, tem que ser engraçado ao extremo ou oferecer algo em troca para fazer parte do grupo.

Quanto à proteção constitucional, SOUSA (2004, p. 61), afirma que o idoso foi citado em todas as Constituições Brasileiras mesmo que indiretamente, entretanto, sem maiores inovações quanto a sua peculiaridade, estabelecendo em sua maioria a questões relativas à aposentadoria.

A Constituição Cidadã de 1988 vai além da concepção de aposentadoria ao estabelecer no artigo 230 o amparo à pessoa idosa, como dever da família, da sociedade e do Estado.

A Lei Federal nº 8.842/1994 – Política Nacional do idoso – define a pessoa idosa como o indivíduo maior de 60 (sessenta) anos e ainda determina que a pessoa tenha o direito ao trabalho, sendo ainda proibidas quaisquer formas de discriminação.

Quanto às dificuldades encontradas pelos idosos, SOUSA (2004, p. 73), com pesar nos salienta:

“Na busca pelo emprego, o idoso sempre foi vítima de preconceitos. Em vários anúncios nos classificados, as empresas colocam limite de idade, muitas vezes o idoso tem competência e até resistência para o trabalho, mas a própria sociedade faz questão de ignorar o seu potencial”.

Conforme observou Sousa, a dificuldade se inicia no momento de procurar o trabalho, mas esse preconceito existe no meio ambiente do trabalho daqueles que lá chegaram, e por vezes são motivo de chacotas e piadas das mais variadas formas como já fora dito alhures.

Sobre essa situação, SOUSA (2004, p. 73), ainda completa nos dizendo que o idoso pode e deve trabalhar, pois o trabalho estimula o raciocínio, a criatividade e aumenta sua autoestima, pois se produtivos, sofrem menos com doenças comuns na velhice.

A CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – não faz referência direta ao idoso como o faz em relação à mulher e ao menor. Na realidade, a única referência ao idoso na CLT é com relação à presidência do Tribunal Superior do Trabalho, que na ausência do titular, deve ser presidido pelo juiz togado mais antigo, *in verbis*:

Art. 708 - Compete ao Vice-Presidente do Tribunal:

- a) Substituir o Presidente e o Corregedor em suas faltas e impedimentos;

Parágrafo único - Na ausência do Presidente e do Vice-Presidente, será o Tribunal presidido pelo Juiz togado mais antigo, ou pelo mais idoso quando igual a antiguidade.

Mesmo não tratando dos trabalhadores idosos de forma geral e explícita, trata-se de uma citação plausível, uma vez que dá prioridade ao juiz mais idoso, certamente por sua experiência e capacidade de proceder aos mais variados desafios que o trabalho impõe.

A título de exemplo, na classe dos advogados⁷ há uma grande questão a ser aprofundada. Trata-se do advento do processo eletrônico em que os advogados mais antigos se veem destituídos dessa nova modalidade.

Assim, buscou-se em nível nacional verificar a situação dos advogados idosos em relação à implantação do processo eletrônico, fato que exclui tais profissionais, levando conselho federal a adotar medidas, como o envio de ofício ao Ministério Público Federal para informar que a implantação do processo judicial eletrônico vem violando o artigo 26 da Lei nº 10.741/2003 – Estatuto do Idoso –, que prevê que o idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

De acordo com a iniciativa da OAB nacional⁸, que evocou justamente o Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741/2003. O meio ambiente a que está submetido o advogado idoso não contempla a sua condição física, intelectual e psíquica, haja vista que assim estabelece o Estatuto acerca das relações de trabalho:

Art. 4º Nenhum idoso será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei.

(...) omissis

Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

⁷ A OAB/AM – Ordem dos Advogados do Brasil, seccional Amazonas – não dispõe de quaisquer dados ou estudos sobre o tema, recebendo apenas orientações de nível nacional.

⁸ Proposição n. 49.0000.2013.00.2226-8/COP do Conselho Federal da OAB.

Estamos diante de um caso singular, uma vez que a OAB nacional não evocou o Estatuto da Advocacia e da OAB, e sim fez uso deste importante instrumento, o Estatuto do Idoso, em busca de um meio ambiente do trabalho mais digno para seus pares.

Dessa forma, o meio ambiente de trabalho do idoso deve seguir normas que observem não apenas seu livre exercício da atividade profissional, mas deve erradicar todas as formas de discriminação e ainda proporcionar ao idoso tal exercício, dando-lhe condições de desempenhar seu trabalho com dignidade.

Coerente à discussão com as outras categorias, trazendo-nos uma reflexão sobre as minorias, tanto na busca por melhores condições de trabalho no campo de ordem material quanto na ordem social.

3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DA MULHER

A mulher no Brasil Império sempre foi considerada objeto. É recente a sua elevação ao patamar de maior dignidade e de igualdade, em detrimento de alguns países, ainda a verem como sendo objeto de propriedade.

A luta pelos postos de trabalho tem sido uma constante para as mulheres. Por esse motivo o legislador a protege. Vejamos a proteção constitucional:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

A igualdade constitucional entre homens e mulheres não permite que o empregador discrimine a mulher no meio ambiente do trabalho e da mesma forma, deve colaborar para que o mesmo não ocorra entre os trabalhadores, haja vista o trabalho ser um direito social garantido na CF/88:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Verifica-se que o trabalho é um direito de todos os homens e mulheres. O legislador assegura esse direito de forma clara.

O caput do artigo 7º não faz qualquer distinção de sexo, pelo contrário, assegura os direitos que se seguem a todos os trabalhadores.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Inclusive a peculiaridade da mulher, permite que tenha uma previdência diferenciada em relação ao homem, haja vista seu caráter mais frágil em relação ao homem em termos corpóreos e não quanto a sua capacidade de trabalhar.

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

III - voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:

a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher;

A Constituição Federal estabelece várias medidas protetivas para a mulher, entretanto, a realidade é bem diferente. Haja vista o meio ambiente do trabalho “desequilibrado”, as dificuldades da mulher assumem proporções sem iguais.

Estudo⁹ aponta que as pessoas que mais sofrem violência moral são as mulheres, segundo Barreto, citado por INÁCIO (2012, p. 79), no qual, “para as mulheres o ambiente de trabalho é mais perverso, pois além do controle e da fiscalização, são discriminadas”.

Neste sentido, INÁCIO (2012, p. 79-81) cita uma série de formas de discriminação e perseguição da mulher no ambiente de trabalho, no qual citamos de forma resumida por questão de estética do presente trabalho:

a) Constrangimentos na procura do emprego devido a roupa, postura, voz, cabelo, batom, religião, estado civil, raça, opção sexual, número de filhos, moradia perto da empresa, altura, exames em sua maioria desnecessários, inclusive o de gravidez (já rechaçado por nosso ordenamento pela lei nº 9.029 de 1995);

b) Uso do banheiro restrito;

⁹ Extraído do livro assédio moral no mundo do trabalho de Aparecido Inácio, citando o estudo da p. 12 da Cartilha do Sindiquim /SP, de autoria de Margarida Barreto.

- c) São as primeiras a serem demitidas e ficam mais tempo em “experiência”;
- d) Realização de atividades monótonas, repetitivas e de pouca criatividade;
- e) Interrogatório quando os filhos adoecem;
- f) Não reconhecimento de doenças laborais;
- g) Bolsas fiscalizadas na saída do trabalho;
- h) Impedidas de conversar;
- i) Assédio sexual com promessa de promoção e quando não aceitam são perseguidas ou demitidas;
- j) Cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens;
- k) Desvio de função;
- l) Cesta básica associada ao número de faltas, atestados médicos ou produtividade;
- m) Aconselhadas a pedir demissão;
- n) Visando desmoralizá-las são forçadas a desempenhar funções acima de seu conhecimento ou abaixo de sua capacidade;
- o) Tornam-nas invisíveis no ambiente de trabalho;
- p) Sobrecarga de trabalho sem qualquer explicação;
- q) Afirmam que a mesma está com problemas mentais ou de relacionamento afetivo.

Na mesma linha de raciocínio a jurisprudência tem se manifestado:

DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER GRÁVIDA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Confirmando a prova dos autos, a adoção pela reclamada da prática discriminatória de dispensar empregadas grávidas, ou quando egressas da licença maternidade, é de se reconhecer o direito da autora à indenização por dano moral. Inaceitável a discriminação em manifesto atentado à dignidade das trabalhadoras, e que inclusive já é alvo de investigação pelo Ministério Público do Trabalho, razão pela qual merece prestígio a bem lançada decisão de origem. Arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, I e XIII, art. 170, caput e III), da Lex Fundamentais, e 373-A da CLT”.

(TRT-2 - RECORD: 592200808602000 SP 00592-2008-086-02-00-0, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 17/11/2009, 4ª TURMA, Data de Publicação: 04/12/2009)

Uma grave afronta à maternidade e à Constituição Federal, querendo retirar da mulher sua vocação materna, grave ameaça à dignidade da pessoa humana da mulher que vê sua condição de mulher ser menosprezada pelo fato de ser mãe.

A discriminação da mulher no meio ambiente do trabalho é histórica. Podemos verificar que nos termos do parágrafo único do artigo 466 da própria CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, o contrato de trabalho da mulher poderia ser rescindido pelo marido ou pai, no entanto revogada em 1989 pela lei 7.855.

Visando a proteção ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho da mulher, o legislador assim destaca na CLT em um capítulo especial para a proteção da mulher:

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

A igualdade é a principal luta das mulheres em relação ao meio ambiente do trabalho; assim estabelece o artigo 5º da CF/88 e a CLT no artigo 372. Entretanto verifica-se que essa igualdade é apenas por questões humanas, uma vez que a mulher não dispõe da mesma forma física que o homem.

A Lei Maria da Penha, lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, também presta a colaboração para um meio ambiente do trabalho da mulher mais digno, ao estabelecer que as servidoras públicas integrante da administração direta ou indireta tenham acesso prioritário à remoção em casos envolvendo violência doméstica e ainda a manutenção do vínculo trabalhista para as demais, quando do afastamento da mulher nos mesmos casos. Vejamos:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

Restou bem aplicada a previsão legal de proteção à mulher nestes termos, uma vez que será resguardado suas condições mínimas de dignidade no meio ambiente do trabalho. Ela já estará num melhor ambiente de trabalho, livre de pressões externas e assim poderá desenvolver melhor seu papel profissional.

Entretanto, como bem salienta CABRAL (2004, p. 47) mesmo com o preconceito em relação à mulher, oriundo de uma sociedade paternalista, o censo 2010 do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – mostrou que, em dez anos, o nível de instrução das mulheres continuou mais elevado que o dos homens e elas ganharam mais espaço no mercado de trabalho.

Verificou-se em pesquisa junto ao site do IBGE¹⁰ que as mulheres ainda são minoria no mercado de trabalho, entretanto, a proporção em que as mulheres crescem nesse meio é de 8,5%, enquanto que os homens é de apenas 2,2%.

¹⁰ Informação obtida no sítio <<http://www.http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca&idnoticia=1567>>. Acesso em 10 de agosto de 2013.

Dessa forma, conforme observado, a mulher assume novo papel na sociedade, e seu ambiente de trabalho tende a ser mais modificado positivamente, a fim de se obter um meio ambiente de trabalho equilibrado para ambos os sexos.

4. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DO MENOR

Apenas no século XIX foi dada maior importância à causa dos menores, notadamente com a criação da primeira Vara da Infância com a figura de Mello Mattos, uma boa iniciativa, entretanto, mais humana e específica pós-Constituição Federal de 1988, a Constituição Cidadã, haja vista a exploração infantil de crianças e adolescentes de uma forma geral, compreendida, ainda a exploração do trabalho infantil.

O menor tem amparo constitucional em vários artigos da Constituição Federal de 1988, em especial no artigo 7º sobre a relação de trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Além da dignidade da pessoa humana prevista no primeiro artigo da Constituição Federal de 1988, o menor ainda desfruta de peculiaridades relativas ao seu estado de desenvolvimento, sendo imperioso o combate ao trabalho noturno, perigoso e insalubre.

A autorização constitucional para a aprendizagem, apenas e somente; uma redundância necessária, uma vez que o menor aprendiz não é sujeito à produção pela produção, tal qual conhecemos e sim realiza papel com fins aprendizes.

Parece um contrassenso tratar do meio ambiente do trabalho do menor, no entanto, esse ambiente existe e difere totalmente do trabalho infantil, entendido por NASCIMENTO (2004, p.29) como a exploração de crianças e adolescentes no mundo do trabalho.

O trabalho infantil, notadamente do menor de 16 anos, nos termos do artigo 7º, XXXIII, é permitido na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.

Assim a Constituição Federal ainda alarga essa proteção trabalhista, editando normas protetivas e educacionais, visando uma melhor formação para o trabalho:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à

alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

§ 3º - O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola;

IV - garantia de pleno e formal conhecimento da atribuição de ato infracional, igualdade na relação processual e defesa técnica por profissional habilitado, segundo dispuser a legislação tutelar específica;

V - obediência aos princípios de brevidade, excepcionalidade e respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, quando da aplicação de qualquer medida privativa da liberdade;

A Constituição assevera a proteção compartilhada em relação ao menor, e, sendo compartilhada, cabe aos empregadores tal proteção relativa ao trabalho, sendo os empregadores de forma geral, partícipes da sociedade.

A CLT também protege o menor em seu ambiente de trabalho (artigos 402 a 441) tratando dos direitos do menor tratando da proteção aos riscos à saúde, direitos, uma jornada que contemple o horário de estudos, inclusive sua atuação como estagiário estabelecendo horas extras apenas em casos excepcionais, além de coincidir suas férias laborais com as férias escolares. Iniciativas que guardam estreita relação com o caráter social a que tem direito o menor.

O Estatuto da Criança e do Adolescente lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 edita normas para a profissionalização e de proteção no trabalho, rompendo com o Código de Menores e estabelecendo uma diretriz básica e única na proteção dos menores, ou seja, uma doutrina de proteção integral, coerente com o texto constitucional de 1988 e com documentos internacionais.

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;

II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III - horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

As empresas, de um modo geral, devem manter um meio ambiente do trabalho equilibrado, com normas editadas pelo Estado; ao passo que essas mesmas empresas fazem parte da sociedade, sendo possível sim, reconhecer esses direitos no seio das empresas, das repartições públicas, observando um meio ambiente mais digno aos menores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Notadamente a Constituição Federal é um grande modelo a ser seguido, entretanto, sua eficácia depende muito das leis complementares e da observância por parte dos empregadores.

O direito do trabalho e o direito ambiental se interceptam, em se tratando de meio ambiente do trabalho e comportam objetivos símiles em prol da melhoria do bem-estar do homem trabalhador, comportando ambos, diretrizes capazes de proteger o idoso, a mulher e o menor no ambiente de trabalho.

A abrangência das relações interpessoais, principalmente as hierárquicas e subordinativas, devem ser debatidas e levadas a sério, pois a defesa desse bem ambiental espalha-se, também na totalidade de reflexos na saúde não apenas física, mas também a saúde

mental do trabalhador, caso contrário, o combate à poluição do ambiente de trabalho não passará da observância da ausência ou não dos equipamentos de proteção individual ou da diminuição da insalubridade e da periculosidade.

A Constituição Federal tem como uma de suas funções, a proteção do trabalho das minorias, que enfrentam dificuldades, tanto na organização deste ambiente, como nas questões psíquicas, haja vista o avanço do assédio moral.

Nossa legislação é vasta na proteção dessas categorias e está relacionada diretamente à qualidade de vida do ser humano, sendo fundamental que a lei abarque as lacunas relacionadas ao ambiente de trabalho.

Para as mulheres o ambiente de trabalho é mais perverso, pois além do controle e da fiscalização, são discriminadas no ambiente de trabalho, sendo a igualdade, a principal luta das mulheres em relação ao meio ambiente do trabalho.

Quanto ao menor, além da dignidade da pessoa humana prevista no primeiro artigo da CF/88, o menor ainda desfruta de peculiaridades relativas ao seu estado de desenvolvimento, sendo imperioso o combate ao trabalho noturno, perigoso e insalubre, independente de pagamento por estar submetido a tais nocividades.

A CLT e o ECA protegem o menor em seu ambiente de trabalho ao estabelecer uma série de artigos visando o respeito a sua peculiaridade de desenvolvimento e a busca de um meio mais agradável de se trabalhar.

O idoso, sempre foi citado nas Constituições Brasileiras, mesmo que indiretamente, entretanto, sem maiores inovações quanto a sua peculiaridade, estabelecendo em sua maioria a questão da aposentadoria, fato importante, mas que não atende em sua totalidade seus anseios. Assim surge a Constituição Cidadã de 1988, indo além da concepção de aposentadoria ao estabelecer o amparo à pessoa idosa, como dever da família, da sociedade e do Estado.

O idoso pode e deve trabalhar, pois o trabalho estimula o raciocínio, a criatividade e aumenta sua autoestima, pois se produtivos e tratados com amizade e estima por seus amigos de trabalho, sofrem menos com doenças comuns na velhice.

Dessa forma, o meio ambiente de trabalho do idoso deve seguir normas que observem não apenas seu livre exercício da atividade profissional, mas deve erradicar todas as

formas de discriminação e ainda proporcionar ao idoso tal exercício, dando-lhe condições de desempenhar seu trabalho com dignidade.

Afinal, como estabelece o artigo 23 da Constituição Federal, é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas, não apenas as formas visíveis das relações de trabalho. Todas as formas de discriminação sofridas pelas minorias são uma forma de poluição e devem ser combatidas.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 8. ed. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CABRAL, Valesca da Silva: **Direito das minorias – proteção e discriminação no mundo do trabalho**. Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, (Org.). Campinas, SP: Editora Alínea, 2004.

DIAS, Elcio Pablo Ferreira: **Direito das minorias – proteção e discriminação no mundo do trabalho**. Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, (Org.). Campinas, SP: Editora Alínea, 2004.

INÁCIO, aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos**. São Paulo, SP: Ideias e letras, 2012.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Sandro Nahmias: **Princípio da precaução e o meio ambiente do trabalho**. Ozório José de Menezes Fonseca, Sergei Aily Franco de Camargo, (Org.). Manaus, AM: UEA edições 2012.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira: **Direito das minorias – proteção e discriminação no mundo do trabalho**. Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, (Org.). Campinas, SP: Editora Alínea, 2004.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

SOUSA, Ana Maria Viola. **Direito das minorias – proteção e discriminação no mundo do trabalho**. Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, (Org.). Campinas, SP: Editora Alínea, 2004.

Brasil. **Lei nº 6.938/81, Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, de 31 de agosto de 1981**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em 10 de agosto de 2013.

Brasil. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Promulga a **Convenção nº 111 da OIT** sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em 11 de agosto de 2013.

Brasil. **Constituição da República Federativa Do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 11 de agosto de 2013.

Brasil. **Decreto nº 1.948, de 3 de julho de 1996**. Regulamenta a Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, e dá outras providências. Disponível em: < [http:// http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1948.htm](http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1948.htm)>. Acesso em 12 de agosto de 2013.

Brasil. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < [http:// http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm](http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 11 de agosto de 2013.

Brasil. **Lei no 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Disponível em: < [http:// http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm](http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm)>. Acesso em 13 de agosto de 2013.

Brasil. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho** Disponível em: <[http:// http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm](http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm)>. Acesso em 13 de agosto de 2013.

Brasil. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Lei Maria da Penha**. Disponível em: <http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em 13 de agosto de 2013.

Brasil. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Estatuto da criança e do adolescente**. Disponível em: <[http:// http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm](http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm)>. Acesso em 13 de agosto de 2013.

Brasil. **Tribunal Regional do Trabalho. Ação nº TRT-2 - RECORD: 592200808602000 SP 00592-2008-086-02-00-0**, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 17/11/2009, 4ª TURMA, Data de Publicação: 04/12/2009. Disponível em <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8518350/recurso-ordinario-record-592200808602000-sp-00592-2008-086-02-00-0> Acesso em 10 de agosto de 2013.

Brasil. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** Disponível em <http://censo2010.ibge.gov.br/censo-2010-mulheres-sao-mais-instruidas-que-homens-ampliam-nivel-ocupacao>. Acesso em 10 de agosto de 2013.