

<http://dx.doi.org/10.21527/2317-5389.2021.18.12035>

A CONDIÇÃO DO IDOSO APOSENTADO COM CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO MEDIANTE A MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 (CONVERTIDA NA LEI 14.020/2020) SEM RECEBIMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL: Direitos da Personalidade?

Leda Maria Messias da Silva

Universidade Cesumar – Unicesumar. Maringá/PR; Universidade Estadual de Maringá – UEM. Brasil.

Leticia Mayumi Almeida Takeshita

Autora correspondente. Universidade Cesumar – Unicesumar. Av. Guedner, 1610 – Jardim Aclimação. Maringá/PR, Brasil. CEP 87050-390. <http://lattes.cnpq.br/5097813982617521>. <https://orcid.org/0000-0002-6645-035X>. leticiatake@hotmail.com

RESUMO

O presente estudo tem por escopo a análise da condição do idoso aposentado que teve o contrato de trabalho suspenso por intermédio da medida provisória nº 936/2020 (convertida na Lei nº 14.020/2020), sem recebimento do benefício emergencial, e sua correlação com os direitos da personalidade lesados, principalmente a saúde. Mediante o método indutivo, inicia-se a análise da lei retromencionada, sob o prisma do panorama atual da pandemia de Covid-19. Aborda-se as condições do idoso aposentado, que se (re)insere no mercado de trabalho diante da insuficiência da aposentadoria e de geralmente necessitar contribuir para o orçamento familiar. Descrevem-se os mencionados diplomas normativos em relação aos direitos da personalidade. Conclui-se que a participação dos sindicatos é crucial para garantir melhores condições ao trabalhador idoso aposentado.

Palavras-chave: Trabalhador idoso aposentado; direitos da personalidade; suspensão do contrato de trabalho; Medida Provisória nº 936/2020; lei nº 14.020/2020.

THE CONDITION OF THE RETIRED ELDERLY WITH SUSPENDED WORK CONTRACT UNDER PROVISIONAL MEASURE 936/2020 (CONVERTED IN LAW 14.020/2020) WITHOUT RECEIPT OF EMERGENCY BENEFIT: PERSONALITY RIGHTS?

ABSTRACT

The present study has as its scope the analysis of the condition of the retired elderly with suspended work contract under provisional measure nº 936/2020 (converted in Law nº 14.020/2020), without receipt of emergency benefit and its correlation with injured personality rights, mainly the right to health. Through inductive method, it begins with the analysis of the mentioned law, through the current panorama of Covid-19 pandemic. It asserts the conditions regarding the retired elderly, that (re)insere in the labor marked faced with the insufficiency of the retirement and due to the fact that generally needs to contribute to the familiar budget. It describes both normative texts in relation to personality rights. It concludes that the participation of syndicates is crucial to guarantee better conditions to the retired elderly worker.

Keywords: Retired elderly worker; personality rights; suspended work contract; provisional measure nº 936/2020; law nº 14.020/2020.

Recebido em: 10/2/2021

Aceito em: 19/5/2021

1 INTRODUÇÃO

É consabido que no período compreendido entre o término do ano de 2019 e o início de 2020 demarcou-se o que seria considerado o início de uma pandemia, portanto em níveis globais. De início, os casos se concentraram na província de Wuhan, na China, e após, rapidamente alastrou-se o surto pelo mundo.

O agente infeccioso, coronavírus, é o responsável por desencadear a doença denominada Covid-19, que afeta primariamente o sistema respiratório, razão pela qual é de rápida propagação. Nesse sentido, as orientações à população possuíam como enfoque o isolamento e distanciamento social, uso de máscaras e álcool em gel.

Acresça-se que para determinado contingente populacional o risco de desenvolver a forma grave da doença, incluindo o óbito, é maior, de modo que se considera como grupo de risco. Exemplificativamente, abrange as pessoas idosas, com obesidade e doenças crônicas, como asma e hipertensão.

Destarte, assim como o restante da sociedade, essas pessoas sofrem com a tensão, estresse e preocupação típicos do período pandêmico, mormente do isolamento social, ou seja, da permanência em suas residências para evitar a disseminação do vírus. Enfrentam, todavia, maiores dificuldades, especialmente no âmbito laboral.

Nesse sentido, no presente trabalho enfoca-se o trabalhador idoso aposentado, que com o advento da pandemia teve seu contrato de trabalho suspenso com fulcro na Medida Provisória nº 936/2020, sem o recebimento do benefício emergencial, e a correspondente lesão à saúde como direito da personalidade.

Para tanto, inicia-se com o exame das condições que circundam o idoso aposentado, que diante da insuficiência do benefício da aposentadoria, (re)insere-se no mercado de trabalho, haja vista que não raro é arrimo de família.

Em seguida confere-se realce ao conteúdo da Medida Provisória nº 936/2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020, notadamente no que diz respeito à medida de suspensão do contrato de trabalho e à impossibilidade de o trabalhador aposentado, que na maioria das vezes é idoso, a receber o benefício emergencial.

Posteriormente, é explanado o conceito dos direitos da personalidade, realizando cotejo com a situação do trabalhador idoso aposentado com contrato suspenso e impossibilitado de receber o benefício emergencial. Dessa forma, são mencionados quais direitos da personalidade são lesados.

O presente trabalho será realizado com a utilização do método indutivo, partindo de conceitos específicos para conclusões genéricas, no que se refere à Medida Provisória nº 936/2020 e à Lei nº 14.020/2020, sob o prisma do panorama atual da pandemia de Covid-19. Ademais, utilizou-se de pesquisa jurisprudencial e bibliográfica por intermédio de livros específicos e revistas especializadas.

2 O TRABALHADOR IDOSO APOSENTADO

Em consonância com o artigo 1º da Lei nº 10.741/2003, também denominada Estatuto do Idoso, o conceito de idoso repousa na pessoa com 60 anos ou mais de idade (BRASIL, 2003). Compõe grupo vulnerável, eis que subjugado nas relações de poder perante a sociedade.

Outro ponto digno de nota refere-se aos estereótipos constantemente conferidos ao idoso, ora relativos a caracteres como dependência e fragilidade, ora concernentes ao ancião como ativo. Estes aspectos, no entanto, não devem prosperar, eis que desconsideram a heterogeneidade do idoso.

Sob essa ótica, vislumbra-se o arcabouço jurídico, em especial a Lei Federal nº 10.741/2003, o Estatuto do Idoso: “O texto não diferencia o idoso capaz, que se encontra em plena atividade física e mental, do idoso senil ou incapaz, considerando-os, todos, sujeitos protegidos pela nova legislação, denominada *Estatuto do Idoso*” (FREITAS JUNIOR, 2015, p. 11).

Nessa linha, pode-se atribuir ao sistema capitalista a desvalorização do indivíduo que ultrapassou a fase da utilidade, ou seja, de quando efetivamente trabalhava:

O maior período de existência ofertado ao homem, como decorrência do novo modelo de organização social e das ações conscientes voltadas para a afirmação dessa conquista, não teve como objetivo assegurar dignidade ao homem em todas as fases de sua existência, através da supressão do medo da morte prematura e da garantia de condições integrais de bem-estar, mas a construção do homem ideal para o sistema capitalista. Superada a fase da utilidade, o homem ficava à mercê da própria sorte. Essa condição só poderia atrair para si signos negativos, portanto, de desprestígio (RAMOS, 2014, p. 27).

Nesse sentido, depreende-se que a pessoa é valorizada até o momento em que efetivamente possui condições e consiga trabalhar. Por conseguinte o idoso constantemente é desvalorizado perante a sociedade.

A respeito dessa problemática faz-se importante pontuar que a inserção do idoso no mercado de trabalho geralmente tem como tônica a marginalização:

Essas duas condições permitem constatar uma *inserção marginal* do idoso no mercado de trabalho. Seja formalmente, aceitando salário mais baixo para complemento de renda na aposentadoria (numa distorção completa do sentido e do significado de aposentadoria); seja informalmente, nas várias manifestações da informalidade, sobretudo a que é decorrente da fragilização da segunda metade da vida laboral do trabalhador. A situação vulnerável se agrava, muitas vezes, quando esta fragilização ocorre em idade próxima à da aposentadoria (FELIX, 2016, p. 250).

Especificamente quanto à informalidade, acentua-se que possui como impacto o desestímulo à formalização dos contratos de trabalho, de forma que o Estado sofre prejuízos com a redução do emprego formal, perdendo em arrecadação.

No caso frequente de o idoso ser aposentado, percebe-se a característica da insuficiência da renda obtida pela aposentadoria, eis que esta não caminha *pari passu* às despesas da pessoa idosa, considerando-se que com o avanço da idade os gastos com medicamentos aumentam.

Ora, trata-se de dispêndios essenciais ao trabalhador, sem os quais é privado não apenas do direito à saúde, mas das condições mínimas para uma vida em condições de dignidade.

Faz-se relevante sublinhar os dados obtidos em 2018 pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas e Serviço de Proteção ao Crédito, mediante análise nas capitais do país, de

que dentro dos 70% de idosos aposentados, 21% continuam trabalhando, tendo como principal razão (47%) a insuficiência da renda para arcar com as despesas (SPC BRASIL, 2018).

Aliado a isso, aduz-se que muitos são os anciãos que sustentam suas famílias, o que é corroborado pelo fato, cada vez mais recorrente, de as pessoas optarem pela maternidade ou paternidade em idade mais tardia.

Referida dependência financeira dos demais membros da família quanto ao idoso é acentuada no período pandêmico, conforme pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, constante da Nota Técnica nº 18, intitulada “Os dependentes da renda dos idosos e o coronavírus: órfãos ou novos pobres?” (IPEA, 2020, p. 12):

Se morrem todos os idosos, cerca de 30 milhões de pessoas não idosas terão a sua renda mensal *per capita* reduzida de R\$1.380,60 para R\$1.097,80, desde que não haja perda na renda do trabalho dos não idosos. Neste caso, a renda do trabalho passa a ser responsável por 85,3% da renda desses domicílios, num momento de alto desemprego.

Não é de causar espanto, no entanto, a (re)inserção do idoso no mercado de trabalho, em virtude das condições distantes da dignidade humana, que não lhe permitem, pois, gozar do mínimo existencial.

Faz-se necessário apontar que o trabalhador que continua laborando não obstante já estar aposentado deve permanecer efetuando as contribuições previdenciárias, sem que haja, portanto, contrapartida. É o que rege o §4º, do artigo 12, da Lei nº 8.212/1991, a saber:

[...] §4º O aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social-RGPS que estiver exercendo ou que voltar a exercer atividade abrangida por este Regime é segurado obrigatório em relação a essa atividade, ficando sujeito às contribuições de que trata esta Lei, para fins de custeio da Seguridade Social (Incluído pela Lei nº 9.032, de 28.4.95) (BRASIL, 1991a).

Nessa perspectiva, salienta-se o entendimento do Supremo Tribunal Federal no Recurso Especial nº 430.418, que elenca o princípio da solidariedade para que se persista contribuindo com o Instituto Nacional do Seguro Social, apesar de se tratar de trabalhador já aposentado:

AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONTRIBUIÇÃO SOCIAL DO APOSENTADO QUE RETORNA À ATIVIDADE. POSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA SOLIDARIEDADE. PRECEDENTES. O Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que é constitucional a cobrança de contribuição previdenciária sobre o salário do aposentado que retorna à atividade. O princípio da solidariedade faz com que a referibilidade das contribuições sociais alcance a maior amplitude possível, de modo que não há uma correlação necessária e indispensável entre o dever de contribuir e a possibilidade de auferir proveito das contribuições vertidas em favor da seguridade. Agravo regimental a que se nega provimento (BRASIL, 2014).

Ressalta-se o conceito do princípio em questão, mediante a relação entre o sistema da Seguridade Social como um todo, e o sistema da Previdência Social:

A segunda dimensão da Seguridade Social em geral, e do sistema previdenciário em particular, é marcada pelo princípio da solidariedade. Em termos abrangentes, essa dimensão pode ser reconduzida ao próprio dever estatal de proteger a dignidade humana, no que se inclui a criação de uma rede social mínima que impeça as pessoas de caírem em situações de indignidade (KASSEM, 2019, p. 178).

Destarte o trabalhador, não raro idoso, que se (re)insere no mercado de trabalho, após a aposentadoria merece tutela jurídica em condições de dignidade e igualdade, o que não se coaduna com a premissa que constitui a base do retromencionado princípio. É que ao continuar obrigado a ter descontado de seu salário o montante relativo às contribuições à Previdência Social sem ter contrapartida viola o princípio da dignidade da pessoa humana, estatuído no artigo 1º, inc. III, da Constituição Federal.

Outro princípio assaz ofendido consiste no da isonomia, lastreado no *caput* do artigo 5º do diploma constitucional, tendo em vista que os trabalhadores aposentados e os não aposentados não são tratados de maneira equânime, eis que apesar de ambos recolherem contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), apenas os últimos recebem contrapartida desta instituição.

Nesse sentido, é salutar vislumbrar que o direito ao trabalho não pode ser entendido como dever, por consequência do valor aquém de condições dignas conferido a título de aposentadoria:

Portanto, é certo que o idoso tem o direito ao trabalho, direito sim, mas não dever. O idoso deve ter reais chances de optar entre a aposentadoria e a continuidade do trabalho e para isso o benefício previdenciário deve ser digno e a continuidade de trabalho precisa ser uma opção e não uma exigência para o complemento da renda familiar (BRAGA, 2011, p. 9).

Com efeito, o trabalho, quando muito, deve ser analisado pelo idoso como complementação da renda auferida pela aposentadoria. O Estado, contudo, mitiga a aposentadoria, pagando quantia aviltante, ferindo-se o mínimo existencial do ser humano, isto é, o necessário para viver sua vida em condições mínimas de dignidade, abrangendo, por exemplo, saúde e alimentação.

Sob esse ângulo, alude-se ao *caput* do artigo 29, do Estatuto do Idoso, que disciplina que o benefício de aposentadoria do Regime Geral da Previdência observará, em sua concessão, critérios de cálculo que preservem o valor real dos salários aos quais incidiram contribuição (BRASIL, 2003). Logo, depreende-se a preocupação em manter as condições econômicas do ancião em relação ao período que contribuiu à Previdência.

Assegurar condições dotadas de dignidade à pessoa idosa é de elevada importância, perfectibilizando-se, inclusive, os objetivos fundamentais da República brasileira, exemplificados pela construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e pela promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, dispostos, respectivamente, nos incisos I e IV, do artigo 3º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

3 MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 (CONVERTIDA NA LEI 14.020/2020) E A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO APOSENTADO

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, vigorou por três meses, entre abril e julho, tendo em vista que foi convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Desse modo, considerando a natureza da medida em comento, juntamente com as relações jurídicas realizadas nesse período da vigência, faz-se necessário tecer considerações a respeito.

Aludida Medida Provisória instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, trazendo medidas ao enfrentamento da pandemia, a saber: pagamento de benefício emergencial, redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e suspensão temporária do contrato de trabalho, consoante o artigo 3º, incisos I a III (BRASIL, 2020a). Logo, o montante a ser pago a título de benefício incidiria nos casos de redução da jornada de trabalho e suspensão do contrato de trabalho.

No artigo 6º, §2º, II, “a” (BRASIL, 2020a), entretanto, vedou-se o recebimento do benefício emergencial ao empregado em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, com a ressalva do parágrafo único do artigo 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que abrange as hipóteses de pensão por morte e auxílio-acidente (BRASIL, 1991b).

Logo, verifica-se que o trabalhador já aposentado, e não raras vezes idoso, restou impedido de auferir o benefício emergencial. Entendia-se, contudo, não proibida a realização de acordo entre empregado e empregador para redução de jornada e salário ou suspensão contratual, ainda que sem tal benefício.

Nesse ínterim, em razão da Medida 936 sobreveio a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, ajuizada pelo Partido Rede Sustentabilidade, contendo pedido de medida cautelar e alegando notadamente a impossibilidade de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho por intermédio de acordo individual, em razão da incompatibilidade com os artigos 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI da Carta Magna (BRASIL, 2020b).

O enfoque centralizou-se no inciso XIII, que expressa a redução de salário e jornada somente mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 2020b). Isso significa, pois, que a redução de jornada e salário por acordo individual de fato é vedada por preceito constitucional, no entanto não foi o que firmou o pleno do STF. Logo, não se privilegiou, infelizmente, a participação dos atores sociais que representam a classe dos trabalhadores, ou seja, o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores, por meio da convenção e acordo coletivo.

Com a conversão da Medida Provisória na Lei nº 14.020/2020, ratificou-se a impossibilidade de o trabalhador aposentado receber o benefício emergencial, consoante o artigo 6º, §2º, II, *a*, eis que se enquadra na hipótese do trabalhador em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral ou dos regimes próprios da Previdência Social (BRASIL, 2020c). Ainda, efetua-se ressalva, remetendo-se ao disposto no parágrafo único do artigo 124 da Lei nº 8.213/1991, que se refere à pensão por morte e ao auxílio-acidente (BRASIL, 1991b).

Constata-se, todavia, que se viabilizou, com restrições, o entabulamento de acordos individuais entre empregador e empregado, no caso em tela, aposentado. Isso está demonstrado no §2º, do artigo 12, condicionando ao trabalhador em gozo de aposentadoria a realização de acordo individual escrito ao enquadramento em algumas das hipóteses do *caput* ou do §1º desse dispositivo, referentes à autorização do acordo em questão e ao pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal. *In verbis*:

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados: I – com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); II – com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil,

cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou III – portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. §1º Para os empregados não enquadrados no *caput* deste artigo, as medidas de que trata o art. 3º desta Lei somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, salvo nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito: I – redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), prevista na alínea “a” do inciso III do *caput* do art. 7º desta Lei; II – redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho. **§2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no *caput* ou no §1º deste artigo, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado o disposto no art. 9º desta Lei e as seguintes condições:** I – o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea “a” do inciso II do §2º do art. 6º desta Lei; II – na hipótese de empresa que se enquadre no §5º do art. 8º desta Lei, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo (grifos nossos) (BRASIL, 2020c) [...].

Em regra, portanto, o valor da ajuda em questão, nos termos do artigo 12, §2º, inc. I, deve no mínimo corresponder ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a redação nesse sentido, preconizada no artigo 6º, §2º, inc. II, a (BRASIL, 2020c).

Principalmente no que tange ao trabalhador idoso aposentado salienta-se, pois, a necessária intervenção do sindicato como seu legítimo representante. É que por meio do acordo individual restaria inviável a livre negociação, destacando-se a vulnerabilidade do empregado diante do empregador, especialmente em tempos de pandemia, da qual decorreram crises sanitária, humanitária e financeira.

Por essa razão, evidente que o trabalhador, objetivando evitar a rescisão de seu contrato de trabalho, ver-se-ia compelido a aceitar as propostas concedidas pelo empregador, ainda que notoriamente prejudiciais a si.

Sob o prisma da relevante necessidade da negociação coletiva no caso em tela, demonstra-se a incoerência de se desprestigiá-la no bojo das Medidas Provisórias nº 927 e 936, de 2020:

Causa, portanto, grande estranheza a opção do governo atual em protagonizar a negociação individual e desprestigiar a negociação coletiva como mecanismo prioritário ao enfrentamento, no plano juslaboral, da crise provocada pela pandemia de Covid-19. Tal opção, além de constitucionalmente duvidosa, dota o conjunto normativo de assistema-

tidade; torna-o, em alguma medida, incoerente; enfim, abre a margem para uma série de possíveis transtornos jurídicos futuros talvez tão graves quanto a própria crise (DORNELES; JAHN, 2020, p. 154-155).

Nesse diapasão, importante apontar que o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho estão preconizadas no inciso XXVI, do artigo 7º do texto constitucional, constituindo, portanto, direito dos trabalhadores urbanos e rurais.

Ademais, a negociação coletiva possibilita até mesmo o cumprimento de um dos objetivos fundamentais consubstanciados no texto constitucional, qual seja, o de reduzir as desigualdades sociais, consoante artigo 3º, inc. III. É o que se assevera:

Ademais, a negociação coletiva é, inclusive, um dos meios mais eficazes para diminuir as desigualdades sociais e fortalecer a autoestima e capacidade dos cidadãos, posto que facilita sua participação, pelo sindicato, no processo de tomada e implementação de decisões que afetam o seu próprio desenvolvimento. Os sindicatos e a negociação coletiva de trabalho prestam-se a essa evolução humana uma vez que buscam a consecução de seus anseios individuais e coletivos (SANTOS, 2018, p. 329).

É essencial, portanto, a atuação do sindicato na negociação coletiva. Além disso, desdobram-se apontamentos de modo a apresentar a associação entre a realização da negociação coletiva, a cidadania e os direitos fundamentais:

A negociação coletiva de trabalho é o mecanismo mais próximo e adequado – com a utilização de todas as suas faces e fases – para efetivação e respeito da condição de cidadão do trabalhador, bem como da segurança que pode prestar à aplicação e subsunção dos direitos fundamentais, dentro da maleabilidade e interpretação inerentes ao processo permanente de conformação de interesses a que está exposta, podendo, assim, dar e/ou sugerir efetiva concretização às situações próprias e específicas em que for chamada a enfrentar (AGUIAR, 2018, p. 72-73).

Com efeito, a importância da negociação coletiva de trabalho é notável, sobretudo para tutelar os direitos dos trabalhadores idosos aposentados, a fim de que não fiquem à mercê de seus empregadores. Por meio dela enseja-se a concretização de diversos direitos, destacando-se os relativos à saúde.

4 SOLUÇÃO PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO IDOSO APOSENTADO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

No que diz respeito aos direitos da personalidade, cumpre consignar que se trata de direitos ínsitos ao ser humano. Ademais, conforme o artigo 11, da Lei Federal nº 10.406/2002, também denominada Código Civil, estes são, em regra, intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária (BRASIL, 2002).

Do mesmo modo, possuem guarida constitucional, preconizada nos incisos V e X, do artigo 5º, que se referem, respectivamente, ao direito de resposta em proporção ao agravo sofrido, sem prejuízo da indenização por dano material, moral ou à imagem, bem como à inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, garantindo o direito à indenização pelo dano material ou proveniente de sua violação (BRASIL, 1988).

Relativamente à seara laboral, cumpre destacar o artigo 223-C, do Decreto-Lei nº 5.452/1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, que entre os bens jurídicos tutelados, que compreendem direitos da personalidade, destacam-se a saúde, o lazer e a integridade física (BRASIL, 1943).

Por outro lado, admite-se a divisão dos direitos em apreço em dois grupos, quais sejam: originários e os que entendem a pessoa como ente moral e social:

Em nosso entender, pois, os direitos da personalidade devem ser compreendidos como: a) os próprios da pessoa em si (ou originários), existentes por sua natureza, como ente humano, com o nascimento; b) e os referentes às suas projeções para o mundo exterior (a pessoa como ente moral e social, ou seja, em seu relacionamento com a sociedade) (BITTAR, 2015, p. 41).

Assim, evidentemente que a situação analisada neste artigo enquadra-se em ambas as vertentes anteriormente mencionadas, haja vista que quanto ao item “a”, pode-se aludir ao direito à saúde e à integridade física, que a propósito constituem pressuposto para o item seguinte, o convívio com a sociedade, personificado, por exemplo, no direito ao lazer.

Particularmente no tocante à integridade física, de suma importância a descrição de seu conteúdo, sendo possível efetuar cotejo com o cenário da pandemia:

O bem da integridade física é um bem único, sendo única a necessidade que ele satisfaz; mas podendo satisfazer essa necessidade em várias medidas, pode assumir uma variedade correspondente de figuras. Assim, ser imune de doenças constitui um dos modos em que se pode configurar a integridade física; mas entendeu-se que esta satisfaz com maior plenitude a necessidade correspondente quando se concretize na imunidade, não só de doenças, mas também de outras causas que a diminuam, embora menos gravemente (CUPIS, 2008, p. 76).

Com efeito, além do risco de contrair Covid-19, haja vista a pessoa de idade longa enquadrar-se em grupo de risco para complicações, incluindo o óbito, inquestionável que o próprio temor de desenvolver a doença traz repercussões ao bem-estar da pessoa, físicas e mentais, de modo que efetivamente a dimensão da imunidade não se restringe a doenças, compreendendo outras causas que a diminuam.

Salutar trazer à baila o conceito de saúde para a Organização Mundial da Saúde, que não se restringe à ausência de afecções e enfermidades, abarcando um estado de completo bem-estar físico, mental e social (OMS, 1946).

Vale sublinhar que em conformidade com o Estatuto do Idoso, em seu artigo 26, é direito da pessoa idosa o exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas (BRASIL, 2003).

Aliás, o direito à saúde, preconizado no artigo 196, da Constituição Federal, como direito de todos e dever do Estado, consiste, logicamente, em direito social, eis que constante do artigo 6º do mesmo texto normativo (BRASIL, 1988).

Em específico, no que respeita à suspensão do contrato de trabalho, elencada na Medida Provisória 936, e posteriormente na Lei nº 14.020/2020, há de se esclarecer que se trata da situação em que o trabalhador é afastado do serviço, sem receber remuneração no período. Ressalva-se, porém, que em consonância com os diplomas aventados, haveria o recebimento do benefício emergencial.

Conforme verificado, todavia, não é o que ocorre com o trabalhador idoso aposentado, eis que erroneamente se considera que em decorrência da aposentadoria este estaria necessariamente em estabilidade econômica. Ignora-se, portanto, que a quantia auferida da aposentadoria não se mostra, em parcela considerável das vezes, suficiente para o idoso arcar com suas despesas, que são impactadas mormente com gastos relativos à saúde, como medicamentos e plano de saúde.

Em acréscimo, ainda que englobadas no conceito de envelhecimento ativo, trazem-se considerações para elucidar a abrangência do termo envelhecimento:

Assim, o envelhecimento deve ser avaliado como um conceito ativo, a incluir não só a preocupação com a saúde, como também aspectos sociais, de segurança, econômicos, mas ao mesmo tempo deve garantir proteção, segurança e cuidados adequados, quando necessários (SERRANO; NUNES JÚNIOR, 2014, p. 209).

Logo, o conceito de envelhecimento não se restringe à saúde, abarcando também outros aspectos, como os sociais, de segurança e econômicos, aos quais se confere relevo sobretudo no período da pandemia.

Outro ponto digno de menção é que apesar de à primeira vista parecer que a suspensão do contrato traduz-se em medida assaz nefasta, não se pode olvidar que o período é dotado de extraordinariedade, de modo que foi uma solução encontrada e muito utilizada para não ocorrer a rescisão contratual. Esta atipicidade, porém, não pode servir de pretexto para o menoscabo dos direitos trabalhistas.

A solução encontrada sob a égide da Lei nº 14.020/2020 aos trabalhadores já em gozo de aposentadoria para realização do acordo individual escrito foi a do recebimento de ajuda compensatória mensal, a ser pago pelo empregador, e do enquadramento do trabalhador em alguma das hipóteses de efetivação do acordo em apreço.

No que se refere à aludida ajuda compensatória, há de se mencionar o constante no §5º do artigo 8º da Lei em comento, que condiciona a suspensão do contrato de trabalho das empresas que receberam no ano-calendário de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 para o pagamento de ajuda no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão (BRASIL, 2020c).

Ademais, é verificado o desprestígio do Direito Coletivo do Trabalho, corporificado aqui na negociação coletiva em que atua o sindicato como intermediador das condições das relações laborais, de modo que sejam benéficas ao trabalhador. Ora, o sindicato não poderia ter sido excluído do diálogo social, eis que deveria atuar em qualquer situação, independentemente inclusive do montante de salário auferido pelo trabalhador.

Dessa maneira, explana-se acerca do fundamento da negociação coletiva: “Fundam-se a negociação na teoria da autonomia privada coletiva, visando suprir a insuficiência do contrato individual do trabalho. [...] É descentralizada, atendendo a peculiaridades das partes envolvidas, passando a ser específica” (MARTINS, 2012, p. 833).

Em decorrência de ser específica, sublinha-se a possibilidade de serem efetivamente levados em consideração os interesses de ambos os lados, seja do trabalhador, seja do empregador. Dessa forma, é capaz de, em tom apaziguador, realizar as concessões recíprocas, que resultaram ou em uma convenção ou em um acordo coletivo.

Outrossim, frisa-se a correlação entre os direitos da personalidade, aqui com enfoque na saúde, e a dignidade da pessoa humana:

O que importa, no momento, é que sempre se poderá afirmar, como já anunciado no título deste segmento, que a dignidade da pessoa atua simultaneamente como limite dos direitos e limite dos limites, isto é, barreira última contra a atividade restritiva dos direitos fundamentais, o que efetivamente não afasta a controvérsia sobre o próprio conteúdo da dignidade e a existência, ou não, de uma violação do seu âmbito de proteção (SARLET, 2009, p. 135).

Logo, fundamental mencionar que se viabilizando o gozo dos direitos da personalidade possibilita-se atingir a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

5 CONCLUSÕES

A pandemia de Covid-19 desencadeou inúmeras crises, quais sejam: sanitária, humanitária e financeira. Além disso, acentuou situações e condições que já se encontravam repletas de complicações.

É o caso da pessoa idosa aposentada, que diante da insuficiência da quantia da aposentadoria, renda já comprometida principalmente por dispêndios relativos a medicamentos e plano de saúde, vê-se compelida a se (re)inserir no mercado de trabalho.

O benefício previdenciário não se revela suficiente, portanto, para o gozo do mínimo existencial do trabalhador. Não bastasse, referido indivíduo tem de suportar o ônus de ter descontado de seu salário montante destinado à Previdência Social, não recebendo contrapartida. A ausência desta é balizada pelo princípio da solidariedade, inclusive já aludido pelo Supremo Tribunal Federal em suas decisões.

No tópico seguinte analisou-se primeiramente as disposições da Medida Provisória nº 936/2020, bem como as controvérsias suscitadas em relação à medida em comento.

Em sequência, examinam-se os preceitos da Lei nº 14.020/2020, oriunda da conversão da Medida Provisória retromencionada, notadamente no que tange à permissão, com restrição, de entabular acordos individuais em que o empregado se encontra em gozo de aposentadoria, sendo a este devido ajuda compensatória mensal, a ser paga pelo empregador.

Em ambos os textos normativos destaca-se o desprestígio pela atuação dos sindicatos no deslinde de controvérsias na seara laboral, de modo a assegurar condições dignas aos trabalhadores, que face a face com o empregador em acordo individual escrito estariam menos propensos a negar as propostas do empregador, objetivando manter seu contrato de trabalho.

Após, são conceituados os direitos da personalidade, que se encontram espalhados pelo ordenamento jurídico pátrio. Em relação ao contexto da pandemia de Covid-19, são destacados os direitos relativos à saúde e integridade física. Aludido cenário, todavia, conforme frisado, não pode servir de pretexto para o menoscabo dos direitos trabalhistas.

Em complemento, traça-se a relação entre os direitos da personalidade e a dignidade humana, de modo que garantindo o exercício dos primeiros possibilita-se atingir a segunda, fundamento da República brasileira.

6 REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. C. *Negociação coletiva de trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- BITTAR, C. A. *Os direitos da personalidade*. 8. ed., rev., aum. e mod. por E. C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015.
- BRAGA, P. M. V. *Curso de direito do idoso*. São Paulo: Atlas, 2011.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 out. 2020.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 out. 2020.
- BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991a*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 31 out. 2020.
- BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991b*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 1º nov. 2020.
- BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 1º nov. 2020.
- BRASIL. *Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm. Acesso em: 28 out. 2020.
- BRASIL. *Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020c*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 28 out. 2020.
- BRASIL. *Medida provisória 936, de 1º de abril de 2020a*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 4 maio 2020.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363*. 2020b. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5886604>. Acesso em: 8 maio 2020.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Agravo Regimental em Recurso Especial nº 430.418*, relator ministro Roberto Barroso, Primeira Turma, j. 18.03.2014, DJe 06.5.2014. 2014. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=220590522&ext=.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2020.
- CUPIS, A. de. *Os direitos da personalidade*. Tradução A. C. F. Rezende. São Paulo: Quorum, 2008.
- DORNELES, L. do A. D. de; JAHN, V. K. Pandemia de Covid-19: assistemática da negociação individual como política de gerenciamento da crise. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86 n. 2, p. 141-157, abr./jun. 2020.
- FELIX, J. O idoso e o mercado de trabalho. In: ALCÂNTARA, A. de O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMIN, K. C. (org.). *Política nacional do idoso: velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.
- FREITAS JUNIOR, R. M. de. *Direitos e garantias do idoso: doutrina, jurisprudência e legislação*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Nota técnica nº 81*. Diretoria de Estudos e Políticas Sociais: os dependentes da renda dos idosos e o Coronavírus: órfãos ou novos pobres? jul. 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200724_nt_disoc_n_81_web.pdf. Acesso em: 4 nov. 2020.
- KASSEM, J. S. S. Reapostentação: uma revisão previdenciária fadada ao fracasso ou não. In: CANELLA, R. S. B.; CANELLA, S. E. (org.). *Direito previdenciário: atualidades e tendências*. Londrina, PR: Thoth, 2019.
- MARTINS, S. P. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- OMS – Organização Mundial da Saúde. *Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)*. 1946. USP. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organizacao-Mundial-da-Saude/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 3 nov. 2020.
- RAMOS, P. R. B. *Curso de direito do idoso*. São Paulo: Saraiva, 2014.
- SANTOS, E. R. dos. *Negociação coletiva de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2018. ISBN 9788530981051. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsmib&AN=edsmib.000012244&lang=pt-br&site=eds-live>. Acesso em: 2 nov. 2020.
- SARLET, I. W. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 7. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2009.
- SERRANO, M. de A. M.; NUNES JÚNIOR, V. S. Direito ao envelhecimento saudável. In: CAVALCANTI, A. E. L. W.; LEITE, F. P. A.; LISBOA, R. S. (coord.). *Direito da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência*. São Paulo: Editora Atlas, 2014.
- SPC BRASIL. *Mesmo aposentados, 21% dos idosos continuam trabalhando, revela pesquisa CNDL/SPC Brasil*. 2018. Disponível em: <https://www.spcbrasil.org.br/pesquisa/5648>. Acesso em: 28 out. 2020.