

Márcia Dinamarco: Dispensa em massa reflete na ordem econômica

Em momento de crise econômica, como se anuncia, a manutenção da empresa e do emprego é um assunto a ser analisado com vagar por todos os seguimentos da sociedade, evitando-se com isso um caos social. O Supremo Tribunal Federal deve julgar, este ano, o Recurso Extraordinário (ARE 647651) que traz em seu bojo exatamente essa discussão. Ela servirá de parâmetro de como esse binômio, autonomia do empregador x segurança do empregado, deverá ser equalizado para a manutenção da livre iniciativa e do trabalho, que representam os fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, CF) e da ordem econômica.

A livre iniciativa é assegurada na Constituição (art. 170). O direito ao trabalho também é garantido constitucionalmente (art. 7º.). Como forma de equilibrar as relações, a Constituição Federal dispõe quais são as garantias mínimas para a manutenção dessa estrutura. As principais são as seguintes: (a) possibilidade de livre exploração econômica (ressalvada a exploração de algumas atividades pelo Estado (art. 173) e das regras de concorrência); (b) valorização do trabalho, sendo protegida a relação de emprego, devendo ser indenizada a despedida caso seja arbitrária ou sem justa causa (art. 7º.); (c) a organização sindical para defesa dos interesses coletivo ou individuais, seja do empregado como do empregador (art. 8º, esp. inc. III); e (d) possibilidade de ter representante dos empregados, em empresas com mais de duzentos funcionários, para ser intermediário nas tratativas com os empregadores.

A Constituição Federal deixa claro que a ordem econômica sustentável deve assegurar a livre iniciativa e o valor do trabalho de forma isonômica, pois um não existe sem o outro, sendo que integram a mesma cadeia (art. 170, *caput*). Ocorre que, em momento de crise, o empresário pequeno, médio ou de grande porte, para manutenção do negócio, precisa diminuir despesas e custos. Em regra, a primeira iniciativa é enxugar o quadro de empregados, promovendo a demissão sem justa causa, com a indenização das verbas devidas, inclusive com a homologação junto ao sindicato da categoria a que pertence o empregado.

Apesar de tal procedimento ser regular e dentro do que assegura a Constituição Federal, quando a demissão for em massa, estaremos diante de uma situação em que a ordem econômica pode ser colocada em risco. Por um lado, para a manutenção da empresa, é necessário evitar o seu fechamento, uma recuperação judicial ou mesmo falência. De outro, muitas pessoas ficarão desempregadas e por conta disso o consumo também acaba sofrendo retração.

Com essa visão, o Tribunal Superior do Trabalho, ao apreciar a questão, determinou ser necessária a negociação coletiva nos casos de demissão em massa, podendo inclusive ser reduzido os salários nessas hipóteses. Não há como negar a existência de conflito normativo, pois ao mesmo tempo que temos norma que dispõe que é assegurada a livre iniciativa e a necessidade de indenização dos empregados em caso de demissão imotivada, temos normas que asseguram o consumo, o pleno emprego, a irredutibilidade dos salários.

A dispensa em massa poderá refletir na ordem econômica como um todo, especialmente diminuindo o consumo e o aumentando o desemprego. Diante desse quadro é que será analisada a questão pelo Supremo Tribunal Federal, em prol de uma justiça social plena e garantia do sistema e das regras

constitucionais, de forma equilibrada. A ideia é minimizar os prejuízos na ordem econômica.

Date Created

22/01/2015