

Braz: Sobre o descumprimento de promessa de não demissão

Com a eclosão da crise mundial ocasionada pela pandemia da Covid-19, que trouxe grande abalo às relações socioeconômicas, presenciou-se no Brasil uma série de medidas econômicas e legislativas com vistas a enfrentar a crise.



Importante salientar que o Decreto Legislativo nº 6º, de 2020,

que decretou o estado de calamidade pública no Brasil, ainda se encontra em vigor.

Nesse cenário, têm surgido conflitos trabalhistas que estão relacionados aos casos em que o empregador faz/fez promessa de não demissão aos seus empregados por um período determinado, em alguns casos dois meses após assumir compromisso social de não demitir, mas volta/voltou atrás em sua promessa, rescindindo, mesmo assim, o contrato de trabalho.

Diante dessa rescisão unilateral, nasceria para o empregado um direito ao respeito à proteção da legítima confiança (reintegração no emprego ou indenização por dano moral)?

Em apertada síntese, a doutrina brasileira apresenta que a nossa Constituição Federal de 1988 trouxe em seu artigo 5º a segurança jurídica como um direito fundamental do cidadão que está compreendida em dois sentidos, quais sejam:

- *Objetivo*, que é a estabilização do ordenamento jurídico (certeza do direito), segundo a necessidade de se respeitar o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (artigo 5º, XXXVI, da CF/88);
- *Subjetivo*, que diz respeito à proteção da confiança das pessoas em relação às expectativas geradas por promessas e atos estatais e dos particulares (legítimas expectativas criadas).

Importa destacar que esse princípio foi elevado ao status de princípio constitucional com aplicação imediata, direta e eficácia plena nos outros ramos do Direito — inclusive no Direito do Trabalho.



Após esse breve panorama a respeito do princípio da proteção da confiança legítima, importante consignar que as demissões ocorridas em 2020 ocorreram com frequência no setor bancário. Tem-se ciência de reportagem publicada por Adriana Aguiar no jornal *Valor Econômico* (outubro de 2020) que informa que foram distribuídos 11.087 processos trabalhistas com os termos pandemia e reintegração nas peças iniciais.

Os números são da plataforma de jurimetria *Data Lawyer Insights*. Do total, 417 processos foram contra o Santander, 283 contra o Bradesco e 177 contra o Itaú Unibanco.

O que presenciamos no início da pandemia foi uma enxurrada de empresas assumindo o compromisso social de que enquanto durasse o período pandêmico não haveria demissões. Entretanto, com o passar dos meses, e o recrudescimento do vírus e o aumento vertiginoso dos casos no Brasil, uma boa parte do empresariado voltou atrás e demitiu milhares de empregados que estavam confiados em uma promessa de não demissão advinda de seus empregadores.

Por conta disso, diversos trabalhadores acionaram a Justiça Trabalhista pleiteando, com base no princípio da proteção da confiança legítima, boa-fé nas relações de emprego e continuidade das relações laborais, o direito à reintegração ou indenização por dano moral, tendo em vista a violação de um direito fundamental que é a segurança jurídica nas relações privadas e laborais.

Não se tem ainda uma solução definitiva para o caso, mas é certo que em breve esses casos chegarão aos tribunais, que deverão dar a solução definitiva ao imbróglio, na medida em que já temos diversas decisões conflitantes pelo Brasil.

Em nossa opinião, portanto, com base no princípio da confiança legítima esculpido no artigo 5º, inciso XXXVI, CRFB/88, combinado com os artigos 186 e 187 do Código Civil, após a promessa do empregador de que não haveria demissão enquanto perdurasse a pandemia, nasce para os empregados o direito a uma estabilidade provisória que deve durar conforme a promessa proferida. Obviamente, podendo haver demissão por cometimento de falta grave pelo empregado.

Date Created

21/01/2021