



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)



V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA**, provenientes da 4ª Turma, em que é suscitante **EMILIO EIJI KAVAMURA** e suscitado **TRIBUNAL PLENO DO E.TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**.

I. RELATÓRIO

EMILIO EIJI KAVAMURA nos autos do processo em que contende com SET Sociedade Educacional Tuiuti Ltda., suscitou Incidente de Uniformização de Jurisprudência em petição avulsa (fls. 1882/1898), relativamente às seguintes matérias: 1) nulidade da demissão - reintegração no emprego; 2) perdas e danos - pacto de carga horária (documento MEC); 3) irredutibilidade de carga horária; 4) equiparação salarial - gratificação; 5) valor da hora-aula; 6) elaboração de apostilas.

Na oportunidade, apontou acórdãos oriundos das Turmas deste Regional, com os quais pretendeu comprovar a divergência de interpretação em relação aos temas.

Em Sessão de Julgamento, a 4ª Turma, com fulcro no art. 97 do Regimento Interno desta Corte, acolheu parcialmente o Incidente de Uniformização de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

Jurisprudência e suspendeu o julgamento do recurso ordinário do autor até que o Tribunal Pleno resolva a matéria, com posterior prosseguimento do feito, na forma dos arts. 96 e seguintes do Regimento Interno desta Corte (Certidão de Julgamento, fl. 1961).

Remetidos os autos ao Ministério Público do Trabalho, o Procurador-Chefe, Gláucio Araújo de Oliveira, emitiu parecer no sentido do cabimento da medida. No mérito, opinou no sentido de que seja uniformizada a jurisprudência para adoção do entendimento prevalecente no TST, qual seja, de que a decisão de dispensa de professor universitário não necessita passar pelo crivo do Colegiado (fls. 1969/1979).

Na forma regimental, os autos foram remetidos à Comissão de Uniformização de Jurisprudência para emissão de parecer.

II. FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Nos termos do parágrafo único do artigo 96 do Regimento Interno deste Tribunal, tem legitimidade para suscitar o incidente os Desembargadores, ao proferir voto, e a parte, cabendo a esta a observância dos requisitos do parágrafo único do mesmo artigo:

Art. 96. Tem legitimidade para suscitar o incidente de uniformização de jurisprudência, nas hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 476 do CPC:

I-qualquer desembargador, ao proferir voto nas sessões do Órgão Especial, da Seção Especializada ou das Turmas;

II-a parte, nas razões de recurso ou em contra-razões ou, ainda, em petição avulsa.

Parágrafo único - O incidente suscitado pela parte somente será conhecido se o pedido, apresentado até a publicação da pauta, estiver

fls.2



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

acompanhado de prova suficiente para demonstrar a ocorrência de julgamento anterior com interpretação divergente sobre a mesma tese.

O parágrafo único do dispositivo legal indica que é dever da parte observar o prazo para apresentação do requerimento, bem como indicar prova das interpretações divergentes sobre a mesma tese.

Na hipótese, o suscitante (autor na reclamatória trabalhista) observou o prazo para a apresentação do requerimento, elaborado em petição avulsa antes da publicação da pauta de julgamento.

Quanto à prova da "ocorrência de julgamento anterior com interpretação divergente sobre a mesma tese", é importante, *a priori*, estabelecer os limites fáticos da lide, para o que se faz necessário o relato do caso concreto.

O autor Emílio Eiji Kavamura ajuizou ação em face da ré Sociedade Civil Educacional Tuiuti Ltda. Alegou que foi contratado no dia 01/08/1997 (com registro em CTPS apenas em 01/09/1997) como professor universitário, com carga horária de 40 horas-aula semanais e salário base inicial de R\$ 3.000,00, gratificação de R\$ 1.567,20, ambos mensais, acrescidos ainda de DSR, hora atividade e consectários; que, embora exercesse a carga horária contratada e inclusive com prestação de horas extras, recebia valor inferior ao pactuado (R\$ 1.674,00 de salário e gratificação de R\$ 916,13, mensais); que, no segundo semestre de 2002, por alteração unilateral da ré, sofreu redução de sua carga horária para 20 horas-aula semanais (sem redução de turmas), em que pese efetivamente laborar 40 horas-aula semanais em face da realização de atividades extraclasse; que a ré compelia os empregados, por meio de reuniões e e-mails, a renunciar à gratificação e que, em setembro de 2003, promoveu, de forma unilateral, a extinção da verba. Afirmou que a ré promoveu outras reduções de carga horária e salário



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

no primeiro e segundo semestres de 2005 e primeiro semestre de 2006; que, com o seu consentimento, a reclamada obteve o reconhecimento do Curso de Engenharia e Informática perante o MEC, mediante a apresentação de sua titulação e currículo e que, por consequência, a reclamada deveria cumprir as condições descritas no projeto aprovado, que configuraria um contrato preliminar; que foi despedido sem justa causa em 10/08/2006, sem receber, contudo, quaisquer verbas rescisórias e a ré estava obrigada a mantê-lo na instituição pelo lapso de dois anos, contados de 14/09/2004, conforme consta do Ato Especial n. 54/2004, por meio do qual o autor passou a compor o Comitê Setorial de Avaliação com exercício das funções por quatro horas semanais; e que, por ocasião da despedida, a ré tentou coagi-lo a assinar documento com renúncia e quitação de direitos e que justificou sua dispensa com o alto custo para mantê-lo na instituição, motivo que entende ser injusto e indevido. (fls. 02/54)

O autor postulou, entre outros pedidos:

"V. reconhecimento de que as partes pactuaram entre si contrato preliminar que tinha por objeto ajuste de contrato de trabalho definitivo a partir de 01/08/1997 (início do exercício da função de professor), constando como tempo integral e carga horária a de 40 (quarenta) horas semanais, com remuneração inicial do reclamante como sendo constituída por: salário base de R\$ 3.000,00 (três mil reais), acrescido de demais consectários, quais sejam DSR, hora atividade e gratificação no valor de R\$ 1.567,20 (mil quinhentos e sessenta e sete reais e vinte centavos)" (fl. 55);

"XI. Seja reconhecida a existência de fraude na demissão da reclamante, assim como de vinculação a motivo injusto e indevido e, por conseguinte, determinar à ré que proceda a imediata reintegração da reclamante nas suas funções do magistério superior e com tempo integral e jornada de 40h semanais, bem como seja a ré condenada a pagar os salários, gratificações e reflexos, compreendidos entre a data da demissão e da reintegração, considerando como parâmetro o maior salário recebido nos meses antecedentes, com reflexos em todos os demais pedidos formulados nesta ação" (fl. 58);

"XIII. Seja reconhecida a irredutibilidade da carga horária e,

fls.4



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

consequentemente, do salário do reclamante, bem como de sua gratificação, determinando-se o pagamento da diferença entre a maior carga horária realizada e as diminuições posteriores, assim como a diferença salarial decorrente das diminuições tanto dos salários quanto das gratificações ocorridas durante a vigência do contrato de trabalho, a ser estendida pelo reconhecimento da nulidade da demissão postulada, considerando como parâmetro o maior salário recebido nos meses antecedentes, com reflexos em todos os demais pedidos da demanda" (fl. 58);

"XXIII. Pagamento de indenização decorrente da elaboração de apostilas, no valor a ser arbitrado pelo juízo" (fl. 61);

"XXXIX. O reconhecimento do pedido de equiparação salarial com outros professores, em especial com Isabel Alencar de Castro, por possuir esta maior remuneração do que a reclamante (incluindo a diferença de gratificação) e de seus paradigmas, com reflexo de tal diferença sobre FGTS, multa de 40% sobre FGTS, DSR, horas extras, hora atividade, férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário e demais previstos *ex vi legis* e pedidos desta demanda. Requer-se seja a reclamada instada a carrear aos autos os holerites dos professores dos cursos instituídos pela reclamada, em especial Isabel Alencar de Castro, sob cominação estatuída pelo artigo 359 do CPC" (fl. 64)

Em sua defesa, a ré alegou, preliminarmente, a prescrição quinquenal e que entendia obstado seu direito à ampla defesa, em face da falta de clareza na petição inicial.

No mérito, sustentou a inexistência de vínculo no período de 01/08/97 a 31/08/97; que o reclamante foi contratado para exercer a função de professor assistente D, com hora-aula no valor de R\$ 8,86, acrescida do DSR e hora-atividade; que a participação do autor no Projeto de Curso perante o MEC não lhe assegura estabilidade ou outro direito; que o reclamante foi dispensado em razão da crise financeira da instituição, da redução das turmas e do poder potestativo de empregador; que não fez coação para assinatura de documentos, seja para redução salarial, de carga horária ou na despedida; que o reclamante era professor horista e que a redução de carga horária



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

ocorreu em face da diminuição no número de turmas e de alunos no curso ou ainda por adequação curricular; que a exclusão da gratificação foi solicitada pelo reclamante, que a elaboração de apostilas não foi imposição da empregadora e que os trabalhos desenvolvidos foram todos remunerados pois incluídos na função de professor; e que não houve identidade na função, inclusive na formação acadêmica e profissional de cada um, com exercício de atividades diversas (fls. 306/349).

Proferida a sentença (fls. 1726/1740), complementada pela decisão de embargos de declaração (fl. 1754), o juízo, embora tenha acolhido em parte os pedidos, rejeitou aqueles referentes às matérias discutidas no presente IUI.

Irresignado com a sentença, recorreu o autor (fls. 1756/1833). Alegou, entre outras matérias, a nulidade da decisão de embargos de declaração, por negativa de prestação jurisdicional, o que restou parcialmente acolhido em acórdão proferido pela 4ª Turma deste Tribunal, sendo Relator o Des. Luiz Celso Napp (fls. 1869/1874):

Pretende o reclamante o reconhecimento da nulidade da r. decisão de embargos de declaração, por negativa de prestação jurisdicional. Assevera, em síntese, que o r. Juízo recusou-se a promover o complemento da prestação jurisdicional, não tendo havido manifestação específica acerca de pedidos constantes na inicial e reafirmados em grau de embargos de declaração.

Razão parcial lhe assiste.

Apesar de a petição dos embargos de declaração opostos pelo Reclamante não ser extensa (fls. 1746/1750), o Autor formula 20 (vinte) questionamentos sobre os quais entende ter sido a r. sentença omissa ou contraditória: Nulidade decorrente do indeferimento de requerimentos, indeferimento de perguntas referentes à gratificação pactuada, perdas e danos decorrentes do uso do nome do Reclamante perante o MEC, pedido de diferenças de gratificação, remuneração e incorporação de verbas, inexistência de redução de aulas, mas sim repasse das aulas para outros professores, mesma titulação entre o Reclamante e o paradigma



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

indicado, fraude na demissão, falta de passagem pelo colegiado, horas extras por aulas excedentes da sexta intercalada, diferenças salariais nos termos do tópico 2.10 da inicial, gratificação igualitária entre os trabalhadores da Reclamada, demonstração de diferenças a título de labor em reuniões, contradição diante do não reconhecimento da carga horária semanal de quarenta horas, diferenças de férias e 13º com base na forma de cálculo mencionada nos tópicos 2.19 e 2.20 da inicial, pedido XLI da inicial, Projeção do aviso prévio para fins de anotação da CTPS e pagamento de reflexos, diferenças entre valores constantes dos contracheques e valores efetivamente depositados na conta do Reclamante, reflexos, adicional noturno e redução da hora noturna.

O Juízo "a quo" deu provimento parcial aos embargos de declaração, se manifestando acerca dos seguintes questionamentos: utilização do nome do autor perante o MEC e retificação da CTPS com base na projeção do aviso prévio. Quanto às demais alegações do Reclamante, concluiu que "não há o que se deferir no presente embargos apresentados, visto que trata de matéria que deve ser esboçada em recurso próprio - recurso ordinário - não se enquadrando nas hipóteses previstas nos artigos 897-A, CLT c/c art. 535 e seguintes do CPC" (fl. 1754).

Em que pese o fato de o julgador não estar obrigado a rebater um a um os argumentos levantados pela parte, nem tampouco responder a questionário por esta elaborado, e apesar de a maioria dos questionamentos formulados pelo Reclamante (Embargante) não serem fundamentais para a solução da controvérsia, entendo que a r. sentença necessita ser complementada, pois não analisou aspectos necessários, os quais não podem ser objeto de análise por esta Corte sob pena de se configurar supressão de instância. São eles: a) pedido de diferenças salariais pela redução do valor das gratificações (v.g. jan/03 - fl. 20); b) pedido de condenação ao pagamento de horas extras, no tocante às laboradas além da sexta diária intercalada (item XV - fl. 59) e c) pedido de diferenças entre os valores constantes dos contracheques e os efetivamente depositados na conta corrente do Reclamante (fl. 50).

Sob esse prisma, a prestação jurisdicional não foi regularmente entregue, pois desatendido o preceituado no artigo 832, da CLT e 458, do CPC, não havendo como se considerar fundamentada a r. decisão, uma vez que se encontra omissa quanto à análise de algumas das pretensões expressamente manifestadas na petição inicial. Ressalto que a fundamentação das decisões judiciais constitui garantia constitucional, de modo que o procedimento adotado pelo Juízo "a quo" nos embargos de declaração implicou em afronta aos direitos garantidos nos artigos 5º, inc. LIV e 93, IX, da Constituição Federal.

Nesse sentido, precedente do Tribunal Superior do Trabalho:

fls.7



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUJ)

RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ARTIGO 93, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A ausência de manifestação do eg. Tribunal Regional acerca de aspecto sobre o qual a recorrente apontou omissão determina a nulidade da v. decisão e o retorno dos autos para que julgue os embargos de declaração interpostos pela recorrente, em respeito aos princípios garantidores da plena prestação jurisdicional. Recurso de revista conhecido e provido (RR 14000-66.2007.5.02.0361, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 24/08/2012).

Diante do exposto, acolho a preliminar, para declarar a nulidade do julgado de fl. 1754, por negativa de prestação jurisdicional e determinar o retorno dos autos à origem, a fim de que o Juízo de primeiro grau analise integralmente a pretensão, suprimindo as omissões existentes, para prestar os esclarecimentos e completar o julgado no tocante aos seguintes pedidos: a) diferenças salariais pela redução do valor das gratificações (v.g. jan/03 - fl. 20); b) condenação ao pagamento de horas extras, no tocante às laboradas além da sexta diária intercalada (item XV - fl. 59) e c) diferenças entre os valores constantes dos contracheques e os efetivamente depositados na conta corrente do Reclamante (fl. 50).

Sobrestada a análise dos demais tópicos recursais.

A análise dos demais tópicos do recurso, bem como a análise da petição que arguiu o presente incidente de uniformização de jurisprudência restaram sobrestadas (fl. 1874).

Os autos retornaram ao Juízo de primeiro grau que proferiu mais duas sentenças de embargos de declaração (fls. 1915/1916 e 1924/1925), no tocante a tópicos diversos dos discutidos neste IUJ.

Na petição de fls. 1882/1898, o autor suscitou IUJ requerendo o reconhecimento de divergência jurisprudencial nas matérias indicadas.

Com o retorno dos autos ao Tribunal, a 4ª Turma acolheu parcialmente o incidente suscitado.

Esta é a breve síntese dos autos.

fls.8



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

No incidente suscitado, o provimento jurisdicional pretendido é a uniformização da jurisprudência acerca das seguintes matérias: 1) nulidade da demissão - reintegração no emprego; 2) perdas e danos - pacto de carga horária (documento MEC); 3) irredutibilidade de carga horária; 4) equiparação salarial - gratificação; 5) valor da hora-aula; 6) elaboração de apostilas.

Nos termos do artigo 96 do Regimento Interno deste Tribunal, a parte que suscita incidente de uniformização de jurisprudência está adstrita ao atendimento de dois requisitos: 1º) comprovar a existência de julgamento anterior sobre a mesma tese, de modo que os acórdãos devem referir-se a casos iguais; 2º) demonstrar a interpretação divergente sobre a mesma tese, isto é, os mesmos casos devem apresentar análise de uma tese jurídica com soluções diferentes e, portanto, sem adentrar em fatos controvertidos que requeiram produção de prova para a formação do convencimento do julgador.

Relativamente ao tópico "perdas e danos - pacto de carga horária (documento MEC)" (fls. 1885/1888), o suscitante cita dois acórdãos (RO-14128-2004-016-09-00-9, oriundo da 4ª Turma, e o RO-20760-2004-009-09-00-3, proveniente da 1ª Turma), a fim de comprovar sua tese de que há divergência de entendimento sobre a matéria suscitada, entre as Turmas deste Tribunal.

Embora os acórdãos apresentem a discussão a respeito do pedido de perdas e danos em face do não cumprimento da carga horária estabelecida em contrato preliminar, verifica-se que não há verdadeira divergência, mas análise de prova no caso concreto.

No acórdão proferido nos autos do

fls.9



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

RO-14128-2004-016-09-00-9, a 4ª Turma concluiu que o autor não logrou comprovar a prática de qualquer ato ilícito pela reclamada, porquanto a redução da carga horária (extinção do curso) decorreu da diminuição do número de alunos.

De outro lado, no acórdão prolatado nos autos do RO-20760-2004-009-09-00-3, a 1ª Turma entendeu que o autor demonstrou, por meio da prova oral, a existência do contrato preliminar de carga horária e a redução desta por ato ilegal da reclamada.

Infere-se que a apreciação do pedido pelo Poder Judiciário demanda a análise de regras jurídicas atinentes à existência de efetivo contrato preliminar, bem como a ocorrência de redução ilegal da carga horária, elementos que não podem ser dissociados da produção de prova no caso concreto.

No tocante à "irredutibilidade de carga horária" (fls. 1888/1891), o suscitante cita os mesmos acórdãos (RO-14128-2004-016-09-00-9, oriundo da 4ª Turma, e o RO-20760-2004-009-09-00-3, proveniente da 1ª Turma), a fim de demonstrar a existência de divergência. Porém, aqui, o suscitante não logrou comprovar sua alegação. No acórdão proferido nos autos do RO-14128-2004-016-09-00-9, a 4ª Turma concluiu que o autor não detinha interesse em recorrer, pois na sentença já havia sido deferido o pagamento de diferenças relativas à redução da carga horária. Logo, sequer houve análise do mérito do recurso neste tópico, o que inviabiliza o confronto de teses.

Quanto à matéria "equiparação salarial - gratificação", o suscitante apresenta dois acórdãos: um proferido pela 4ª Turma nos autos do RO-14128-2004-016-09-00-9 (fls. 1891 e 1893) e outro oriundo da 2ª Turma, prolatado



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

nos autos do RO-16776-2004-006-09-00-2 (fls. 1893 e 1892). No primeiro acórdão, a 4ª Turma ressaltou a impossibilidade de acolher o pedido por ausência de indicação de paradigma e ainda porque, em depoimento pessoal, o autor reconheceu que recebia o maior salário da instituição. No segundo acórdão, a 2ª Turma concluiu que a prova testemunhal demonstrou a identidade de funções entre o paradigma e o autor.

No tópico "valor da hora-aula" (fls. 1892/1895), o suscitante aponta os acórdãos proferidos nos autos do RO-14128-2004-016-09-00-9 (4ª Turma) e do RO-20760-2004-009-09-00-3 (1ª Turma). No primeiro acórdão, a 4ª Turma consignou que "o reclamante não logrou êxito em comprovar que houve promessa de pagamento de salário informado na petição inicial (R\$ 37,58/hora-aula), ônus que lhe competia (...)". No segundo acórdão, a 1ª Turma salientou que o autor não possuía interesse de agir, porquanto já deferido em primeiro grau as diferenças salariais postuladas.

Na matéria "elaboração de apostilas" (fls. 1895/1897), o suscitante cita acórdãos oriundos da 4ª e 2ª Turmas (RO-14128-2004-016-09-00-9 e RO-16776-2004-006-09-00-2, respectivamente). No primeiro acórdão, a Turma rejeitou o pedido haja vista a confissão do autor de que não elaborava apostilas. No segundo acórdão, a Turma manteve a sentença que deferiu o pagamento de indenização pela elaboração de apostilas, uma vez que a prova testemunhal produzida confirmou a realização pelo autor desta atividade.

Em suma, o suscitante não logrou comprovar a existência de divergência de teses jurídicas nos tópicos mencionados. A diversidade de julgamentos decorre das diferentes produções de prova nos autos.

Conforme lição de José Carlos Barbosa Moreira, nas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

hipóteses de uniformização de jurisprudência o Tribunal está adstrito a fixar uma tese jurídica prevalecente entre as questões jurídicas objeto do incidente, sendo que tampouco poderá conhecer de questões de fato, sejam quais forem:

Indispensável é que a discrepância se configure entre teses jurídicas. Apenas a solução de *quaestiones iuris* é relevante neste contexto. De modo algum justifica a suscitação o fato de se decidirem diversamente espécies análogas por se considerar bastante a prova num dos casos e insuficiente no outro; mudam as coisas de figura, entretanto, se o desacordo versa sobre a admissibilidade de determinada prova, ou sobre algum critério legal de valoração. (...) (MOREIRA, José Carlos Barbosa. Comentários ao Código de Processo Civil. 12.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 14).

Barbosa Moreira define, assim, os limites do incidente de uniformização de jurisprudência:

O tribunal há de limitar-se a assentar, dentre as teses jurídicas contrastantes, a que deve prevalecer. Não conhece de outras *quaestiones iuris*, estranhas ao objeto do incidente, nem de *quaestiones facti*, sejam quais forem; nem aplica à espécie a interpretação fixada: isso competirá ao órgão suscitante (...). (MOREIRA, José Carlos Barbosa. Comentários ao Código de Processo Civil. 12.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 23).

Relativamente ao tópico "nulidade da demissão - reintegração no emprego", embora um dos acórdãos apontados pelo suscitante não trate da matéria (RO-14128-2004-016-09-00-9), esta Comissão verifica que estão presentes os requisitos para a uniformização de jurisprudência. Primeiro porque se trata de tese jurídica e portanto que não revolve aspectos fáticos e de prova. Ainda, porque efetivamente existe divergência entre os órgãos deste Regional quanto à exigência de motivação para a dispensa do professor universitário.

Como exemplos, citam-se os acórdãos proferidos no RO-34741-2010-029-09-00-7, (6ª Turma, publicado em 4/6/2013) e no

fls.12



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

RO-14111-2012-651-09-00-8 (2ª Turma, publicado em 8/11/2013).

No acórdão proferido no RO-34741-2010-029-09-00-7, a 6ª Turma rejeitou o pedido de nulidade da dispensa, por concluir que a dispensa do professor universitário não necessita de motivação, pois "a rescisão do contrato de trabalho está inserida no seu poder potestativo, ou seja, é dado à ré a liberdade e o poder de dirigir o andamento de sua instituição", bem como que o art. 53 da Lei 9.394/1996 não impede a despedida sem justa causa do professor, quando o contrato é regido pela CLT:

g. NULIDADE DA DESPEDIDA

O pedido de nulidade da dispensa e consequente reintegração foi rejeitado pela r. sentença, (...).

Irresigna-se, o reclamante, invocando o disposto no art. 206, da CF/88, arts. 3º e 53 da Lei n. 9.394/96. Fundamenta, em síntese, que a legislação federal estabelece restrição à dispensa de professor, vez que esta deve ser deliberada por órgão colegiado, sendo que "o autor não foi cientificado da realização da suposta reunião, dela não tendo participado. Por conseguinte, não pode exercer seu direito constitucionalmente garantido ao contraditório e à ampla defesa" (fl. 803).

Afirma que deve ser aplicado, ao caso, o Regimento Interno da reclamada, vigente quando de sua admissão. Aduz que o artigo 75 de referido regimento estabelece a necessidade de análise de critérios relevantes para a dispensa do professor, não tendo, a reclamada, comprovado que o recorrente tivesse praticado alguma das condutas elencadas como puníveis, nem mesmo lhe proporcionado direito de defesa, bem como não teria submetido o pedido de despedida à Pró-Reitoria da Universidade.

Com isso, pugna pela declaração de nulidade de sua dispensa, com a retificação de sua CTPS e reintegração no emprego, restabelecendo-se o contrato de trabalho em sua integralidade ou, sucessivamente, seja a reintegração convertida em indenização substitutiva.

Razão não lhe assiste.

Inconteste que a parte reclamada, ao dispensar a parte autora sem justa causa, apenas exerceu seu direito potestativo, extinguindo a relação

fls.13



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

jurídica mantida com o recorrente. Isso porque não existia, neste caso específico, qualquer norma legal, coletiva ou interna que limitasse o exercício desse direito pela empregadora.

Com efeito, o artigo 206 da Carta Maior e o disposto no parágrafo único do artigo 53 da Lei nº 9.394/96 não trazem regras que impeçam a despedida sem justa causa do professor, cujo contrato de trabalho é regido pela CLT.

O artigo 206 da Constituição não estabelece qualquer garantia de emprego. De fato, o referido dispositivo fixa que o ensino deverá ser ministrado pautando-se por alguns princípios, no entanto, tais princípios não significam a garantia de emprego ou restrição à dispensa sem justa causa do professor. A aplicação do princípio da "valorização dos profissionais do ensino", assim como os outros que compõem o referido artigo, garantindo, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos (inciso V) limita-se apenas ao ingresso no magistério público, hipótese alheia à dos autos, em que se trata de instituição de ensino privada.

O artigo 53, parágrafo único, da Lei nº 9.394/1996 não confere, por si só, qualquer garantia de emprego aos professores universitários. Estabelece unicamente que, para resguardar a autonomia didático-científica das universidades, cabe ao órgão colegiado de ensino e pesquisa deliberar sobre admissão e dispensa de professores dentro dos recursos orçamentários disponíveis, o que não se confunde com qualquer garantia de emprego ou mesmo restrição à dispensa sem justa causa.

Já o art. 3º, também mencionado pelo recorrente, apenas aponta princípios pelos quais o ensino deve ser pautado, nada estabelecendo acerca de eventual estabilidade ("I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola; II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber; III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas; IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância; V - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino; VI - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais; VII - valorização do profissional da educação escolar; VIII - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino; IX - garantia de padrão de qualidade; X - valorização da experiência extra-escolar; XI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais").

A bem da verdade, a Lei Nacional de Bases e Diretrizes da Educação não ampara o direito que o recorrente alega ter, já que não estipula condições ou impeditivos ao exercício do direito potestativo do

fls.14



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

empregador de rescindir o contrato de trabalho de seus empregados sem justa causa. Em que pese o art. 53 ressaltar que cabe aos colegiados decidir sobre contratação e dispensa de seus professores, como já dito alhures, não menciona a obrigatoriedade de sua instituição na universidade. Referido dispositivo legal também não estabelece a necessidade de qualquer motivação para a dispensa, e, tampouco, estabelece garantia de direito de defesa ou apresentação de recurso por parte do professor dispensado sem justa causa.

Nota-se, assim, que inexistente previsão no sentido da efetiva necessidade de submissão da dispensa de professores a órgão colegiado.

A garantia de emprego não pode ser presumida, devendo, por isso, estar expressamente prevista, uma vez que se configura exceção à regra do direito potestativo do empregador de dispensar seus empregados sem justa causa.

No mesmo sentido, vale destacar que o artigo 56, caput, da Lei nº 9.394/1996, assegura a existência de órgãos colegiados deliberativos apenas às instituições públicas de educação superior.

(...)

Cito, ainda, os seguintes precedentes: 14573-2010-016-09-00-7, publicado em 23/03/2012, de relatoria do Des. Arnor Lima Neto, 00338-2011-594-09-00-5, publicado em 29/05/2012, de lavra do Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos e 04276-2008-678-09-00-4, publicado em 24/01/2012, de minha relatoria.

As previsões contidas no regimento interno da reclamada, igualmente, não possuem o condão de impedir a dispensa sem justa causa do reclamante, pois, conforme ressaltou o MM. Juízo de origem, "juntou a ré documentos comprovando que submeteu ao CONSU - Conselho Universitário, órgão colegiado, portanto, a dispensa do autor (não só dele, mas de outros professores também, como prova a ata de fls. 198, não havendo discriminação), em observância ao que dispõe o art. 53 acima mencionado (embora não fosse necessário, visto que ao Estado não é dado interferir no gerenciamento administrativo das instituições privadas), bem como ao que dispõe o art. 7o, XVI, do Regimento Interno da instituição" (fl. 740).

Insta salientar, por oportuno, que a dispensa da parte autora não se deu como punição pela prática de falta grave. Repise-se, sua dispensa foi sem justa causa, o que afasta a necessidade de qualquer procedimento administrativo para tanto, não havendo que se falar em ausência de contraditório e ampla defesa. No caso, a empregadora apenas exerceu seu direito potestativo de dispensar seu empregado, sendo que em casos

fls.15



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

como este a indenização devida diz respeito à multa de 40% do FGTS. Não se tratou, assim, de punição disciplinar, sendo que em momento algum se cogitou da existência de falta grave praticada pelo professor. Equivoca-se, o recorrente, ao alegar a inobservância de seu direito de defesa e recurso, inexistentes na hipótese.

Além disso, há de se considerar que a reclamada é entidade privada e que contrata empregados sob o regime da CLT. Deste modo, conforme acima aduzido, a rescisão do contrato de trabalho está inserida no seu poder potestativo, ou seja, é dado à ré a liberdade e o poder de dirigir o andamento de sua instituição.

Deste modo, não fica vislumbrado nos autos qualquer ofensa aos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais mencionados, restando incólume a atitude da empregadora em dispensar o reclamante. Resta indevida, assim, a reintegração postulada e, conseqüentemente, a indenização substitutiva.

Ressalto que todos os dispositivos legais invocados restam, desde já, prequestionados.

Diante do exposto, por qualquer prisma que se analise a pretensão recursal, não vislumbro fundamento apto a justificar o acolhimento do pleito autoral, razão pela qual nego provimento.

No RO-14111-2012-651-09-00-8, a 2ª Turma, por sua vez, declarou a nulidade da despedida, por entender que não restou comprovada a deliberação da medida pelo órgão colegiado da instituição, tampouco motivação válida da dispensa, a teor do art. 53, parágrafo único, inciso V, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e das normas previstas no Regimento Geral.

3. Nulidade da dispensa

Na sentença, o julgador afastou o argumento de nulidade da rescisão contratual, baseando-se em acórdãos deste Tribunal Regional, em que se sustentou a inexistência de impedimento legal para a dispensa de professores sem motivação. Ao final, o Magistrado concluiu (fl. 895):

(...) não havendo comprovação qualquer ato que pudesse indicar a abusividade ou discriminação por ocasião da dispensa, sendo que o mero fato de ter sido o autor dispensado sem justa causa por si só não configura dispensa abusiva na medida em que não é portador de estabilidade, não havendo vedação legal à sua dispensa imotivada. Ante
fls.16



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

o exposto, indefiro o pleito de reintegração e pleitos decorrentes, restando indeferidos os pleitos indicados nos itens "o", "p" e "q" do rol de pedidos da inicial.

O autor pede reforma da sentença fundamentando-se nos artigos 5º, LV, e 206, I, II e V da Constituição Federal, na Lei de Diretrizes e Bases (lei nº 9.394/96), especificamente no parágrafo único artigo 53, e na lei instituidora do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES (lei nº 10.861/2004).

Em situação semelhante a dos autos, esta Turma já apreciou a matéria e decidiu pela necessidade de limitação do direito potestativo do empregador, em se tratando de atividade educacional privada, em respeito aos princípios estabelecidos na Carta Constitucional e, em específico, à liberdade de cátedra do docente. Neste sentido, por sua adequação, transcrevo o posicionamento exposto em voto de minha relatoria, nos autos 14095-2004-651-09-00-3:

Entendo que o legislador constituinte criou mecanismos para a mais ampla vedação à dispensa imotivada, e que se encontram não apenas em pontos isolados da Carta de 1988 mas, também e principalmente, na conjugação de princípios, explícitos ou não, que balizam o sistema constitucional e, por consequência, são o norte necessário da ordem infraconstitucional.

Outro importante aspecto a considerar é que, quando assegura a liberdade de iniciativa, a ordem constitucional mantém firme o vínculo empresarial com outros objetivos, tão ou mais relevantes e gravados na própria Carta, como o respeito à dignidade humana, ao valor social do trabalho e a função social da propriedade, orientada que deve ser, também, à consecução do bem comum.

A Carta de 1988 introduziu no ordenamento jurídico uma gama de princípios, com atenção especial àqueles chamados conformadores, sustentáculo da ordem constitucional e, muitas vezes, da própria República Federativa do Brasil. Nessa esteira, o princípio da dignidade humana (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), da construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), da proteção do emprego contra a dispensa abusiva ou sem justa causa (art. 7º, I), da valorização do trabalho humano (art. 170) e da função social da propriedade (art. 170, III) dão firme apoio para a conclusão de que atitudes lícitas, na origem, transbordem para a ilicitude em razão do abuso. Acentue-se, por oportuno, que o direito ao trabalho é garantia prevista na Declaração Universal dos Direitos do Homem e encontra-se previsto, também, no art. 6º do "Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais", que é a regulamentação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, sobre Direitos Sociais, fls.17



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

que foi absorvido pela ordem constitucional brasileira. Além do que, trata-se de objeto de ação legislativa internacional sobre questões de ordem política, humanitária e econômica do trabalho e que consta em várias normas da OIT - Organização Internacional do Trabalho, a exemplo das Convenções 122 e 168, ratificadas pelo Brasil.

Função social da empresa e da propriedade, como princípios constitucionais, devem ser interpretadas sem ignorar que o próprio constituinte acentuou, no caput do art. 170, que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna. E o valor social do trabalho assume dimensão ainda mais ampla, por se tratar de fundamento da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV da CF/88). Isso significa que não devem pairar dúvidas sobre o que seja prioritário quando se contrapõem a liberdade empresarial e o direito do trabalhador ao emprego que, além de prover sua subsistência, confere existência digna. Dito de outra forma, não se concebe, no regime da Carta de 1988, ordem econômica em que a livre iniciativa sobrepuje o valor social do trabalho, sob pena de violação direta ao princípio da dignidade humana, duplamente contemplado na Constituição: como fundamento da República (art. 1º, III) e como fim da ordem econômica (art. 170, caput).

Toda essa argumentação tem o propósito de sustentar a conclusão de que o legislador constituinte não criou, com a redação do art. 7º, I, qualquer espécie de estabilidade no emprego (BARACAT, Eduardo Milléo. A boa-fé nas relações trabalhistas. In: RAMOS, Carmem Lúcia Silveira. Direito Civil Constitucional. Situações patrimoniais. Curitiba: Juruá, 2002. p. 261) - além daquelas expressamente estabelecidas em outros pontos da Carta, tampouco instituiu a proibição da ruptura do contrato de trabalho. Trata-se, tão somente, da criação de limites impostos pelo conjunto normativo constitucional, aí compreendidos os princípios a que já se fez menção. A ruptura unilateral do contrato de trabalho é permitida, desde que se faça em moldes capazes de acomodar todas as normas e princípios constitucionalmente conformadores. Dito de outra forma, interessa investigar a forma da rescisão contratual e, uma vez constatado abuso de direito, concluir que ela se deu em infringência à série de comandos derivados do princípio da dignidade humana. Ou, como no Direito francês, exigir que o empregador exiba motivo real e sério para o exercício do direito de dispensa, sob pena de incorrer em abuso de direito e violação a princípios constitucionais.

Na esteira das considerações feitas, de início, há que se considerar que é altamente discutível a efetiva existência de um 'direito potestativo' capaz de sustentar toda e qualquer espécie de arbitrariedade. Novos padrões de conduta moral e ética que, felizmente, se incorporam ao que se considera lícito, jurídico e legítimo, desesperavam atitudes arbitrárias e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

abusivas do empregador e ensejam a aplicação de elogiáveis reprimendas - concretizadas pela imposição de indenizações -, quando levadas ao conhecimento do Poder Judiciário.

A situação exposta nos autos não escapa dessa proteção genérica e, a meu ver, merece ainda o acionamento de outros princípios que, embora algo específicos, também têm por nascedouro a dignidade humana.

[...]

Ao tratar da ordem social, o legislador constituinte procurou acentuar a seriedade da matéria abrindo o Título VIII com um capítulo composto de um único artigo, assim redigido:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Depois de tratar da seguridade social, no Capítulo II, o legislador constituinte dedicou-se à educação, à cultura e ao desporto, no Capítulo III. O primeiro artigo define a educação como direito de todos e dever do Estado e da família, estabelece que será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, e que terá por objetivo o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. O art. 206 enumera oito princípios que devem reger o ensino, nos quais se percebe a clara intenção de dar proteção a quem aprende, tanto quanto a quem ensina, bem como às instituições que, por delegação do Estado, assumem a obrigação de cumprir seu dever de proporcionar educação, nos termos do art. 205 e sempre em observância à base e aos objetivos estabelecidos no art. 193 (A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais).

[...]

A previsão legal não se limita a 'repetir' princípios constitucionais de forma inconstitucional. A norma, na verdade, concretiza aquele conteúdo programático do art. 206 e cria autêntico mecanismo de proteção à dispensa do professor, com a agregação de princípios como o da ampla defesa, o do contraditório e o da motivação. À luz do princípio da valorização do profissional de ensino, o direito de decisão sobre a ruptura contratual pertence aos órgãos colegiados, em observância ao princípio da ampla defesa, do contraditório e da motivação.

A atitude dos réus, a meu ver, não afrontou apenas a garantia do trabalhador contra a dispensa arbitrária, mas, também, o princípio da liberdade de cátedra, assegurado pelo art. 206, II, da Constituição Federal. Na esteira de decisão proferida por este Colegiado, a partir de

fls.19



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

voto condutor da Des. Ana Carolina Zaina, a limitação do direito potestativo de dispensa do professor se justifica pela "posição destacada no sistema de aprendizagem nacional, possuindo inclusive liberdade de cátedra, que é algo recente na História política do país". Assim, a regra do artigo 53 da LDB estabelece competência aos colegiados para análise da contratação e dispensa de professores, "inclusive para que se possa fazer letra viva o princípio da liberdade de cátedra" (TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0-ACO-02215-2007-publ-30-01-2007, Rel. Ana Carolina Zaina).

Na esteira do que se asseverou naquela mesma decisão, "a liberdade de ensinar, ainda que dentro da proposta pedagógica da universidade, requer proteção ao professor quanto ao exercício do direito potestativo do empregador, referente à possibilidade de dispensa imotivada. Não há liberdade de cátedra sem a devida proteção ao emprego." (...)

O entendimento exposto no acórdão deve ser aplicado no que concerne à interpretação que se deve dar ao art. 209 da Constituição Federal, assim redigido:

Art. 209. O ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições:

I - cumprimento das normas gerais da educação nacional;

Se a ordem social, de modo geral, tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e a justiça sociais e se os princípios do ensino incluem a valorização do professor e a liberdade de cátedra, a conclusão só pode ser a de existência de garantia de emprego e proteção contra a dispensa arbitrária tem suporte constitucional e que a Lei de Diretrizes e Bases tão somente instrumentaliza essa garantia. À iniciativa privada cumpre obedecer a essas normas gerais da educação nacional, pois, nas palavras da Des. Ana Carolina, "professor universitário faz parte de uma casta especial de trabalhadores".

Há que se atentar, ainda, para a circunstância de que, ao receber delegação para prestar serviço público, o particular se coloca sob a égide dos princípios administrativos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, dispostos no art. 37 da Constituição Federal. As universidades particulares, além de submetidas a fiscalização governamental pelo Ministério da Educação, devem pautar suas atividades nos estritos limites dos princípios contidos no artigo 37 constitucional, sob pena de, desatendida a exigência do art. 209, restarem descumpridos os princípios do art. 206 e desprezadas as diretrizes do art. 193, o que significaria que o Estado não poderia ter posto em suas mãos a prestação do serviço.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

Nesse cenário, tem-se que as decisões, no âmbito da universidade, devem ser motivadas, a exemplo do que se dá nas demais esferas da Administração Pública. A própria LDB estabelece que a dispensa ou suspensão, seja de membro do corpo discente ou do corpo docente deve ser motivada pelo colegiado (art. 53). Há que se considerar que a motivação é uma das formas de emprestar legitimidade ao ato administrativo que, por delegação, as universidades praticam. Na espécie dos autos, motivar a dispensa da autora seria a única forma de legitimá-la, pois, do contrário, remanesceria sempre a dúvida sobre a possível ocorrência de retaliação, discriminação ou outra forma de arbitrariedade que, na esteira do que já se asseverou, não tem lugar no campo de atuação da ré.

É, afinal, como explica Celso Antônio Bandeira de Mello (Curso de Direito Administrativo. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 95):

O fundamento constitucional da obrigação de motivar está - como se esclarece em seguida - implícito tanto no art. 1º, II, que indica a cidadania como um dos fundamentos da República, quanto no parágrafo único deste preceptivo, segundo o qual todo o poder emana do povo, como ainda no art. 5º, XXXV, que assegura o direito à apreciação judicial nos casos de ameaça ou lesão de direito. É que o princípio da motivação é reclamado quer como afirmação do direito político dos cidadãos ao esclarecimento do "porque que lhes dizem respeito por serem titulares últimos do poder, quer como direito individual a não se sujeitarem a decisões arbitrárias, pois só têm que se conformar às que forem ajustadas às leis."

A necessidade de motivação aplicada ao ato de dispensa promovido por ente da Administração Pública foi asseverada pelo Desembargador Ney José de Freitas (Dispensa de empregado público e o princípio da Motivação. Curitiba: Juruá, 2002, p. 132), a quem coube, ainda, a pertinente observação de que o Administrador Público [a que, aqui, se faz referência por analogia] tem verdadeiro fascínio pelo exercício do que a doutrina tradicional denominou poder discricionário. Essa expressão serviu para legitimar atos que, na realidade, foram praticados com requinte de arbitrariedade. A afirmação pode ser perfeitamente transposta para a hipótese dos autos, com a observação do próprio doutrinador, de (que "não há que se falar em poder potestativo do empregador, já que tal figura somente existe (e dentro de limites razoáveis) no âmbito de aplicação da norma trabalhista em sua pureza de conteúdo, o que significa dizer que, no sítio de um regime híbrido, a hipótese jamais ocorre") (ibid., p. 133).

O art. 53, § único, inciso V da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/1996) estabelece como garantia da autonomia



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

didático-científica das Universidades, a competência aos Colegiados de ensino e pesquisa para decidir, nos limites dos recursos orçamentários disponíveis, sobre a contratação e a dispensa de professores, observando-se o ao princípio constitucional da motivação.

Em face dessas diretrizes, verifica-se que os réus agiram de forma irregular. Incumbia-lhes comprovar o cumprimento do disposto no art. 53, § único, inciso V da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e das normas previstas em seu Regimento Geral. Não há provas nos autos de deliberação por Órgão Colegiado acerca da dispensa do autor, tampouco motivação válida a justificar a dispensa.

Nesse aspecto, a primeira ré manifesta-se no sentido de não haver direito à reintegração, por inexistência de norma legal que assim determine, devendo prevalecer o direito potestativo de dispensa do empregador (fl. 488).

O segundo réu, por sua vez, alega que a ausência de comprovação de ato abusivo ou discriminatório torna válida a dispensa, tendo em vista que o autor não estava protegido por qualquer norma legal que lhe garantisse estabilidade. Observo, no entanto, que não se trata de atribuir estabilidade ao empregado professor, fora das previsões legais hoje existentes, mas sim, garantir-lhe a observância dos princípios constitucionais que orientam a prestação das atividades educacionais, entre elas, a liberdade de cátedra, para se tutelar a autonomia didático-científica das universidades. O estrito cumprimento do princípio da motivação na dispensa do docente, a legislação federal sobre o ensino e as normas regulamentares expedidas pela própria ré asseguram essas garantias que, na hipótese, foram desrespeitadas.

O pedido de reintegração merece amparo, portanto, seja com base na Constituição Federal, seja na Lei de Diretrizes e Bases que, afinal, detalha o programa traçado pelo legislador constitucional, seja, por fim, com base na norma interna da ré.

Reformo para declarar a nulidade da dispensa do autor e determinar sua reintegração no emprego, nas mesmas condições de trabalho e com o pagamento de todos os salários e vantagens do período de afastamento, observados eventuais reajustes concedidos no período e as diferenças deferidas em juízo, e abatidas as verbas rescisórias pagas a este título, nos termos do TRCT de fls. 519-520.

Neste ponto, ressalta-se que não consta especificamente na petição inicial, no pedido de ausência de motivação da decisão de despedida, o



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

fundamento da não submissão da demissão a órgão colegiado. Entende-se, não obstante, que a matéria retratada nos acórdãos divergentes é controvertida no caso concreto e foi devolvida para análise do Tribunal. Trata-se de aspecto relevante à medida que não há como uniformizar sobre matéria não controvertida no caso concreto, sobre a qual prescindia o julgamento da Turma, quando retornarem os autos para a aplicação da tese uniformizada. Nesse sentido, os valiosos ensinamentos de José Carlos Barbosa Moreira:

A discordância precisa referir-se a questão de direito de cuja solução dependa o julgamento da matéria sem enfrentar a questão de direito controvertida, fazendo abstração dela, então descabe a solicitação do pronunciamento prévio do tribunal, que não exerce aqui mais do que alhures função meramente consultiva. Não se trata de dirimir controvérsias teóricas, mas de assegurar a uniformidade da aplicação do direito a casos concretos." (MOREIRA, José Carlos Barbosa. Comentários ao Código de Processo Civil. 12.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 14).

Conforme narrado, o autor formulou pedido de reintegração com fundamento na ilegalidade da decisão de despedida:

Quando da demissão do reclamante, a reclamada vinculou a sua demissão ao seu alto custo na instituição, ante a sua antiguidade e qualificação, além de impor que assinasse um documento renunciando a todos os direitos trabalhistas, com quitação de valores não recebidos. Tendo o reclamante se negado a fazê-lo, foi injustamente demitido.

Ora, tal situação configura evidente fraude e demissão irregular da (sic) reclamante, pois ante a negativa de anuir a uma coação, o reclamante foi demitido. Embora seja um direito da empregadora a demissão dos funcionários, é inadmissível que tal demissão seja fraudulenta e nem que seja motivada de forma indevida.

(...)

Diante do exposto, requer-se seja reconhecida a existência de fraude na demissão do reclamante, assim como de vinculação a motivo injusto e indevido e, por conseguinte, determinar à ré que proceda a imediata reintegração do reclamante nas suas funções do magistério superior e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

com regime em tempo integral e jornada de 40hs semanais, bem como seja a ré condenada a pagar os salários, gratificações e reflexos, compreendidos entre a data da demissão e da reintegração, com reflexos em todos os demais pedidos formulados nesta ação. (fls. 20/21)

A ré teve oportunidade de apresentar defesa sobre o pedido, alegando que exerceu seu direito potestativo e que estava com dificuldades financeiras. Nesse sentido:

Com efeito, fundamental esclarecer que a ré simplesmente exerceu o seu legítimo direito de dispensar - poder potestativo - diga-se, premida que estava (e está) pelas dificuldades financeiras por que passa.

Feita tal consideração, tem a dizer, mais uma vez, que o reclamante não tem direito a qualquer indenização em razão dos ditos (mas inexistentes) prejuízos sofridos, muito menos à sua reintegração e manutenção do regime de 40 horas semanais.

Assim, mais por isso, devem ser rejeitados os pleitos respectivos (de números "V", "VI", "VII", "VIII", "XI" e "XII". (fl. 312).

Houve manifestação sobre esse ponto no depoimento do preposto, fl. 1611: "20) que o reclamante foi dispensado sem justa causa, pela diminuição de turmas, que o aviso foi dado pelo coordenador; (...) 22) que quando da dispensa teve aprovação do colegiado;"

Na sentença o pedido de reintegração foi rejeitado. O julgador sustentou, com fulcro na prova produzida, que a redução da carga horária foi lícita porque teve por base a redução do número de alunos e que a alegação de coação na demissão não foi objeto de prova. Concluiu que a demissão do autor ocorreu por ato postestativo do empregador, sem qualquer ilegalidade. Assim foi a decisão:

12- Da Redução da Carga Horária - Nulidade da Demissão

Sustenta o autor que devera ser remunerado em tempo integral e trabalhar no regime de 40 horas semanais desde o início da pactuação mantendo-se ao longo do contrato. Explica que houve redução em sua
fls.24



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

carga horária a partir de setembro 2003 com reflexos em sua remuneração em torno de 20% a 30% da na sua remuneração; que houve determinação da reclamada aos professores no sentido de que pedissem a suspensão das gratificações, com ameaça de demissão; que por não anuir à coação foi demitido. Postula a sua reintegração ante a fraude na demissão, bem como as diferenças em relação sua carga horária de 40h semanais, com valor da hora aula de R\$ 18,75 acrescido da gratificação mensal de R\$1.567,20.

Defende a reclamada que o autor era horista; que alguns professores solicitaram a redução da jornada de trabalho, mas que não existiu nenhuma imposição quanto a este fato. Salaria que o autor somente teve a carga horária diminuída no momento que houve diminuição das turmas no curso de engenharia elétrica; enfatiza que as variações ocorreram em razão da diminuição no número de turma, porque o número de alunos diminuiu.

A norma coletiva prevê a redução da carga horária nas seguintes situações (CCT-1999/2001 fls. 121):

"- da exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do docente em caráter eventual ou por motivo de substituição;

- do pedido do docente assinado por ele e procolizado no SINPE ou encaminhado por Carta Registrada ou Cartório de Títulos e Documentos;

- da diminuição de turmas do estabelecimento, em função da redução do número de alunos devidamente comprovada quando questionada judicialmente. O estabelecimento igualmente deverá demonstrar a impossibilidade do remanejamento do docente para preservar sua carga horária."

Em depoimento o autor afirma: "05) que não teve diminuição de turma no 2º semestre de 2002; 06) que não houve diminuição também no vestibular; (...) 11) que a partir de 2004 houve redução das disciplinas ao entender do depoente por novas contratações de professores; 12) que em 2001 o autor tinha em torno de 30 horas aula, que até 2004 houve reduções chegando até 14 horas aulas, que após 2004 houve aumento até chegar a 30; (...) 22) que em 2004 passou a dar aula também no Dom Bosco, 2005 no Positivo, que antes disso não dava aula para outras escolas; 23) que na Lactec era bolsista para o mestrado; 24) que nesse período em que trabalhou na Lactec a sua carga horária era de 14h, confirmando o já mencionado nas fls. 726; 25) que passava disponibilidade de horário para a reclamada(o), que quando diminuiu não foi o reclamante quem requereu; (...)".



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

O preposto alega: "(...) 03) que a partir de 2002 houve redução de 40/50% de alunos e turmas no curso de engenharia mecânica e computação, que a redução foi gradativa, que não houve contratação de novos professores, somente substituição; 04) que também houve redução do número de aulas da grade do curso de mecânica e computação, que isso gerou diminuição de carga horária de alguns professores; 05) que isso o curso de engenharia mecânica foi criado no início de 1997; 06) que não foi retirada aula do reclamante e passada a outros professores; 07) que melhor esclarecendo todas as aulas do reclamante foram passadas para vários professores; 08) que isso ocorreu em 2006; 09) que entre 2002 /2005, isso não ocorreu; 10) que neste período as matérias do reclamante não foi passado para nenhum outro professor; 11) que até 2006 a diminuição foi sempre gradativa, sem aumento; 12) que entre 2002 a 2004 foi reduzida uma turma, por semestre, dos cursos de engenharia mecânica e computação; 13) que exibido o documento de fl. 69, o depoente não reconhece como sendo elaborado pela reclamada(o); 14) que Sr. Amauri Gebran era funcionário da reclamada(o) sem se recordar se era coordenador do curso de engenharia; 15) que exibido do documento de fls. 71, o depoente também não reconhece; 16) que a redução de turmas ia ser feita independente de tais documentos, que a carta não foi requerida porém cada coordenação fazia de um jeito; 17) que a maioria dos professores da reclamada(o) tiveram redução de turma; 18) que não foi feita solicitação para que o reclamante fizesse uma carta para diminuição de gratificação; 19) que os professores que não tiveram solicitação para diminuição de gratificação não tiveram esta reduzida, que a gratificação era paga para quem tivesse dedicação exclusiva; 20) que o reclamante foi dispensado sem justa causa, pela diminuição de turmas, que o aviso foi dado pelo coordenador; (...)".

A 1ª testemunha relata: "(...) 01) que trabalhou para a reclamada(o) de 1999 a final de 2008, como professora do curso de engenharia mecânica, civil, computação e elétrica; 02) que trabalhou junto com o autor no curso de engenharia mecânica durante todo o período; (...) 11) que sabe que o reclamante era tempo integral; 12) que tempo integral significa 20h em sala de aula e 20h em atividades extra classe como elaboração de aulas e laboratório; 13) que tal divisão era dada pelo coordenador do curso; 14) que para os integrais a divisão era essa; 15) que em 2003/2004 houve redução de carga horária, que não houve diminuição do número de alunos e nem alteração do currículo pelo MEC, que houve foi uma readequação da reclamada(o) ; 16) que não foram contratados novos professores, que acha que foi corte; 17) que isso ocorreu em todos os cursos de engenharia e exatas, que não sabe se nos outros cursos ocorreu a mesma medida; 18) que quando o reclamante teve redução de carga horária, houve repasse para outros professores de suas antigas turmas, inclusive para a depoente; 19) que



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

ao que sabe o reclamante não recebeu turma, que a depoente perdeu uma turma de 4h e ganhou a do reclamante de 3h; 20) que a secretaria dava modelo de carta a ser copiado para redução da gratificação; 21) que se não assinasse a carta o professor era demitido, que isso ocorreu com o professor Osvaldo; (...)46) que acredita que o reclamante trabalhou em tempo integral até quando foi feita a redução; 47) que no caso da depoente houve uma redução da carga horária de 2/3, que não sabe se houve a mesma proporção com relação da depoente; 48) que não houve redução do número de atividades e sim da carga horária de cada um; 49) que não houve redução do número de turmas quando o vestibular no período de 2002 em diante; 50) que a cada semestre abria pelo menos uma turma do curso; (...)"

A 2ª testemunha narra: "01) que trabalha na reclamada(o) desde 1992; 02) que foi coordenador do curso de engenharia da computação de 1997 a 2002 e depois passou a ser professor do curso de engenharia da computação, com 40h, até 2005, que após 2005 passou a ser coordenador novamente no curso de engenharia da computação, que em 2006 também foi coordenador do curso de engenharia elétrica, além do curso de curso de engenharia da computação; 03) que trabalhou junto com o reclamante de 1997 até a saída deste; 04) que de 2001/2002 houve redução da carga horária; 05) que a redução que houve pela redução do número de alunos, sem precisar quantos por cento; 06) que no ano de 2001/2002 não houve abertura em alguns períodos de turmas novas pelo vestibular; 07) que não sabe precisar até quando reclamante foi contratado por tempo integral, que houve um momento em que muito perderam o tempo integral que o depoente não sofreu tal redução; 08) que as 40h do tempo integral era de 20h em sala de aula, e as outras 20h era para laboratório, pesquisa, extensão, comissão de avaliação e participação em órgãos acadêmicos que não sala de aula; (...) 19) que a diminuição de turmas ocorreu de 2001 a 2005 de forma gradativa; 20) que a diminuição da carga horária do reclamante foi em torno disso; 21) que o reclamante poderia ser remanejado para outros cursos; 22) que não sabe se o reclamante foi questionado se queria ir para outro curso; (...)"

A última testemunha esclarece, que não presenciou o reclamante sofrer qualquer espécie de cação, ameaça ou ofensa para a suspensão da gratificação ou de redução de carga horária (fls. 1631).

Observe-se que embora a 1ª testemunha é frágil, pois primeiro afirma que houve efetivamente a redução da carga horária e não houve redução no número de turmas no vestibular de 2002, e cada a ano abria uma nova turma, no entanto, anteriormente afirmou que não foram contratados novos professores, acha que foi houve um corte, uma readequação da reclamada. Seguindo esta linha de raciocínio se houve



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

abertura de novas turmas a cada ano, o lógico seria a contratação de novos professores, para suprir a demanda e não a redução da carga horária, como ocorreu. Desta forma, as declarações da depoente quanto ao fato em análise são inconscientes, para que o Juízo venha a decidir com base em seu depoimento.

Neste ponto, o depoimento da 2ª testemunha mostrou-se seguro, ao esclarecer que em 2001/2002, houve sim a redução da carga horária, mas em razão da diminuição do número de turmas pela diminuição do número de alunos.

Desta forma, comprovada que a redução da carga teve por base a redução do número de alunos, conforme previsão da norma coletiva, enquadra-se como lícita. Logo, não há que se falar em reintegração ou indenização por perdas e danos sob este argumento, tampouco em diferenças.

No que pertine a alegada coação, no sentido de que o autor abrisse mão de sua gratificação, pois do contrário seria dispensado, o depoimento da última testemunha pontual em afirmar que nunca presenciou o reclamante sofrendo qualquer espécie de coação, ameaça ou ofensa para suspensão de gratificação ou de redução de carga horária.

Em que pese a 1ª testemunha ter declarado que a secretaria fornecia um modelo de carta para pedir a redução da gratificação, citando que se assinasse a carta seria demitido, mencionando como exemplo o prof. Osvaldo, mais a frente afirma "(...) 54) não sabe precisar quem foi dispensado nas mesma época que o reclamante (...)", portanto suas declarações sobre este ponto são contraditórias, não trazem segurança ao Juízo quanto a solidez de seu depoimento.

Observe-se que o Juízo ao verificar aos autos, constatou que o autor, em 02/02/2004 fez um requerimento solicitando a extração do valor variável da gratificação do compto de seu salário (fls. 454).

Assim, derruba a sua tese de que foi demitido por não pedir a suspensão da gratificação, uma vez que este pedido foi feito dois meses antes de sua dispensa. Por consequência também invalida a tese da coação.

Desta feita, tem-se que não restou provado a coação para que o autor assinasse o pedido de redução de gratificação. Portanto, tem-se que a demissão do autor ocorreu por ato potestativo do empregador, não constando nenhuma ilegalidade quanto à este fato.

Indefiro o presente pedido e reflexos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

Em embargos de declaração o autor alegou omissão "(...)" pela falta de manifestação sobre a fraude na demissão e falta de passagem pelo colegiado", requerendo manifestação expressa sob pena de negativa de prestação jurisdicional (fl. 1743 e 1748)

Na decisão de embargos de fl. 1754, o julgador entendeu, quanto ao ponto, que se tratava de matéria a ser esboçada em recurso ordinário, não se enquadrando nas hipóteses previstas nos arts. 897-A da CLT e art. 535 e seguintes do CPC.

No recurso ordinário, a parte renovou a alegação de nulidade por negativa de prestação jurisdicional por ausência de manifestação sobre a necessidade de submissão da despedida a órgão colegiado (fl. 1762). No mérito do recurso, requereu a reforma quanto ao pedido de reintegração e apresentou como fundamento o art. 53 da Lei 9.394/96, nos seguintes termos:

2.3 Nulidade da demissão - reintegração no emprego

(...)

Ademais, a tese da inicial também se baseava no fato de que a reclamada não poderia ter demitido o reclamante, eis que não possuía autorização do colegiado para tanto. Anote-se que a reclamada não produziu qualquer prova em sentido contrário, ônus que lhe incumbia, sendo que no caso de professor universitário, para que ocorra a demissão, também se necessário faz a existência de vários requisitos legais e procedimentais, os quais não foram respeitados no caso em tela. Isso porque se está tratando de profissional de ensino resguardado por princípio constitucional, especificadamente o art. 206, V, da CF/88. Nesse passo, foi editado o art. 53 da Lei 9394/96, o qual estabelece como condição essencial para admissão ou dispensa dos professores a prévia decisão pelo Colegiado. Conseqüentemente, apenas seria válida a demissão do reclamante, na qualidade de professor, se previamente aprovada pelo colegiado e, ainda, após o exercício do contraditório e ampla defesa pelo profissional, sendo que nada disso ocorreu no caso em tela. E assim se entendendo, estar-se-á de acordo com o princípio da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

valorização dos profissionais de ensino e da liberdade de cátedra, este garantido pelo inciso II, do art. 206, da Lei Fundamental. Ainda, em consonância com tal entendimento, tem-se o art. 33 do Decreto 85487/80, que dispõe que a dispensa do professor dependerá de aprovação do colegiado. Conforme já mencionado, como no caso dos autos a dispensa do reclamante não se deu com prévia aprovação do colegiado, nem mesmo com a garantia do contraditório e ampla defesa, há que se reformar a sentença para reconhecer a nulidade da demissão e, conseqüentemente, o pagamento dos salários do período estável e a reintegração pretendida. (fl. 1772)

Transcorreu *in albis* o prazo da ré para contrarrazões.

A Turma não reconheceu a alegação de nulidade por negativa de prestação jurisdicional nesse ponto, por não estar o julgador obrigado a rebater todos os argumentos levantados pela parte (fl. 1873).

Oportuno ponderar que o recurso ordinário é dotado do denominado efeito devolutivo em profundidade, por força do art. 515, § 1º, do CPC, o qual inclui como "objeto de apreciação e julgamento pelo tribunal todas as questões suscitadas e discutidas no processo, ainda que a sentença não as tenha julgado por inteiro", bem como em face do preceituado pelo § 2º do mesmo artigo, de acordo com o qual, "quando o pedido ou a defesa tiver mais de um fundamento e o juiz acolher apenas um deles, a apelação devolverá ao tribunal o conhecimento dos demais".

Verifica-se que embora o autor não tenha alegado, na petição inicial, a violação ao artigo 53 da Lei 9.394/1996 por ausência de submissão da despedida ao órgão colegiado, os elementos identificadores da demanda estão presentes. Como ensina Alexandre Freitas Câmara, "o direito brasileiro adota, sem sombra de dúvidas, a teoria da substanciação, sendo a causa de pedir, para nós, formada exclusivamente por fatos." (Lições de Direito Processual Civil, 11ª ed., Rio de Janeiro, 2004, p. 234).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

Conclui-se que a matéria submetida à decisão de órgão colegiado, nos termos do art. 53 da Lei de Bases e Diretrizes da Educação, poderá ser analisada em decorrência do pedido de reintegração por injusta motivação da despedida do professor universitário, com o que não há que se cogitar de inovação recursal.

Constatada a divergência na interpretação do direito, conforme sustentou a 4ª Turma no acórdão de fls. 1962/1967 que suscitou o presente incidente de uniformização, é possível admitir o incidente de uniformização quanto a essa matéria.

Esta Comissão, portanto, na forma do artigo 98 do Regimento Interno, não admite o incidente de uniformização de jurisprudência no tocante às matérias "perdas e danos - pacto de carga horária (documento MEC)", "irredutibilidade de carga horária", "equiparação salarial - gratificação", "valor da hora-aula" e "elaboração de apostilas", por concluir que não houve prova de divergência na interpretação do direito. Todavia, admite o incidente relativamente à matéria "nulidade da demissão - reintegração no emprego", por concluir pela existência de divergência, a qual será analisada no mérito.

MÉRITO

A tese que se busca uniformizar diz respeito à necessidade de motivação do ato de dispensa do professor universitário de entidade privada.

Conforme apreciado, as turmas deste Tribunal apresentam divergência na interpretação do direito.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

O entendimento pessoal desta Relatora é de que as decisões, no âmbito das instituições de ensino superior particulares, devem ser motivadas, a exemplo do que se dá nas demais esferas da Administração Pública. A Lei 9.394/96, artigo 53, inciso V, estabelece que a dispensa de membro do corpo docente deve ser motivada pelo colegiado. Entendimento nesse sentido visa resguardar a existência de dúvida sobre a possível ocorrência de retaliação, discriminação ou outra forma qualquer de arbitrariedade, incompatível com o princípio da liberdade de cátedra (art. 206, II, da Constituição Federal). Cita-se, nesse sentido, as razões de decidir do RO-00563-2010-654-09-00-0, de minha relatoria, publicado em 26/06/2012:

Assim como o julgador de primeiro grau, entendo que o legislador constituinte criou mecanismos para a mais ampla vedação à dispensa imotivada, e que se encontram não apenas em pontos isolados da Carta de 1988 mas, também e principalmente, na conjugação de princípios, explícitos ou não, que balizam o sistema constitucional e, por consequência, são o norte necessário da ordem infraconstitucional. Quando assegura a liberdade de iniciativa, a ordem constitucional mantém firme o vínculo empresarial com outros objetivos, tão ou mais relevantes e gravados na própria Carta, como o respeito à dignidade humana, ao valor social do trabalho e a função social da propriedade, orientada que deve ser, também, à consecução do bem comum.

A Carta de 1988 introduziu no ordenamento jurídico uma série de princípios, com atenção especial àqueles chamados conformadores, sustentáculo da ordem constitucional e, muitas vezes, da própria República Federativa do Brasil. Nessa esteira, o princípio da dignidade humana (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), da construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), da proteção do emprego contra a dispensa abusiva ou sem justa causa (art. 7º, I), da valorização do trabalho humano (art. 170) e da função social da propriedade (art. 170, III) dão firme apoio para a conclusão de que atitudes lícitas, na origem, transbordem para a ilicitude em razão do abuso. O direito ao trabalho é garantia prevista na Declaração Universal dos Direitos do Homem e encontra-se previsto, também, no art. 6º do "Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais", que é a regulamentação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, sobre Direitos Sociais, que foi absorvido pela ordem constitucional brasileira. Além do que, trata-se de objeto de ação legislativa internacional sobre questões de ordem política, humanitária e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

econômica do trabalho e que consta em várias normas da OIT - Organização Internacional do Trabalho, a exemplo das Convenções 122 e 168, ratificadas pelo Brasil.

Função social da empresa e da propriedade, como princípios constitucionais, devem ser interpretadas sem ignorar que o próprio constituinte acentuou, no caput do art. 170, que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna. E o valor social do trabalho assume dimensão ainda mais ampla, por se tratar de fundamento da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV da CF/88). Significa que não devem pairar dúvidas sobre o que seja prioritário quando se contrapõem a liberdade empresarial e o direito do trabalhador ao emprego que, além de prover sua subsistência, confere existência digna. Dito de outra forma, não se concebe, no regime da Carta de 1988, ordem econômica em que a livre iniciativa sobrepuje o valor social do trabalho, sob pena de violação direta ao princípio da dignidade humana, duplamente contemplado na Constituição: como fundamento da República (art. 1º, III) e como fim da ordem econômica (art. 170, caput).

Com esses argumentos sustenta-se que o legislador constituinte não criou, com a redação do art. 7º, I, qualquer espécie de estabilidade no emprego (BARACAT, Eduardo Milléo. A boa-fé nas relações trabalhistas. In: RAMOS, Carmem Lúcia Silveira. Direito Civil Constitucional. Situações patrimoniais. Curitiba: Juruá, 2002. p. 261) - além daquelas expressamente estabelecidas em outros pontos da Carta -, tampouco instituiu a proibição da ruptura do contrato de trabalho. Trata-se, apenas, da criação de limites impostos pelo conjunto normativo constitucional, aí compreendidos os princípios a que já se fez menção. A ruptura unilateral do contrato de trabalho é permitida, desde que se faça em moldes capazes de acomodar todas as normas e princípios constitucionalmente conformadores. Interessa investigar a forma da rescisão contratual e, uma vez constatado abuso de direito, concluir que ela se deu em infringência à série de comandos derivados do princípio da dignidade humana. Ou, como no Direito francês, exigir que o empregador exiba motivo real e sério para o exercício do direito de dispensa, sob pena de incorrer em abuso de direito e violação a princípios constitucionais.

Há que se considerar, ainda, que é altamente discutível a efetiva existência de um 'poder potestativo' capaz de sustentar toda e qualquer espécie de arbitrariedade. Novos padrões de conduta moral e ética que, felizmente, se incorporam ao que se considera lícito, jurídico e legítimo, desaprovam atitudes arbitrárias e abusivas do empregador e ensejam a aplicação de elogiáveis reprimendas - concretizadas pela imposição de indenizações -, quando levadas ao conhecimento do Poder Judiciário.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

A situação exposta nos autos não escapa dessa proteção genérica e, a meu ver, merece ainda o acionamento de outros princípios que, embora algo específicos, também têm por nascedouro a dignidade humana.

As rés não apontaram motivo legítimo para a dispensa, o que, de acordo com o que se asseverou até este ponto, não pode ser aceito como mero exercício do direito potestativo do empregador.

Ao tratar da ordem social, o legislador constituinte procurou acentuar a seriedade da matéria abrindo o Título VIII com um capítulo composto de um único artigo, assim redigido:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Depois de tratar da seguridade social, no Capítulo II, o legislador constituinte dedicou-se à educação, à cultura e ao desporto, no Capítulo III. O primeiro artigo define a educação como direito de todos e dever do Estado e da família, estabelece que será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, e que terá por objetivo o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. O art. 206 enumera oito princípios que devem reger o ensino, nos quais se percebe a clara intenção de dar proteção a quem aprende, tanto quanto a quem ensina, bem como às instituições que, por delegação do Estado, assumem a obrigação de cumprir seu dever de proporcionar educação, nos termos do art. 205 e sempre em observância à base e aos objetivos estabelecidos no art. 193 (A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais).

Na petição inicial, a autora indicou como fundamentos de sua pretensão três dos princípios relacionados no art. 206, da Constituição:

II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

A Lei 9.394/1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação, estatui, no art. 53, parágrafo único e inciso V:

Parágrafo único. Para garantir a autonomia didático-científica das
fls.34



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre:

V - contratação e dispensa de professores; (sem grifos no original)

A norma concretiza o conteúdo programático do art. 206 e cria autêntico mecanismo de proteção à dispensa do professor, com a agregação de princípios como o da ampla defesa, o do contraditório e o da motivação. À luz do princípio da valorização do profissional de ensino, o direito de decisão sobre a ruptura contratual pertence aos órgãos colegiados, em observância do princípio da ampla defesa, do contraditório e da motivação.

A atitude das rés, a meu ver, não afrontou apenas a garantia do trabalhador contra a dispensa arbitrária, mas, também, o princípio da liberdade de cátedra, assegurado pelo art. 206, II, da Constituição Federal. Na esteira de decisão proferida por este Colegiado, a partir de voto condutor da Desembargadora Ana Carolina Zaina, a limitação do direito potestativo de dispensa do professor se justifica pela "posição destacada no sistema de aprendizagem nacional, possuindo inclusive liberdade de cátedra, que é algo recente na História política do país". Assim, a regra do artigo 53 da LDB estabelece competência aos colegiados para análise da contratação e dispensa de professores, "inclusive para que se possa fazer letra viva o princípio da liberdade de cátedra"

(TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0-ACO-02215-2007-publ-30-01-2007, Rel. Ana Carolina Zaina). Na esteira do que foi asseverado naquela mesma decisão, "a liberdade de ensinar, ainda que dentro da proposta pedagógica da universidade, requer proteção ao professor quanto ao exercício do direito potestativo do empregador, referente à possibilidade de dispensa imotivada. Não há liberdade de cátedra sem a devida proteção ao emprego." O acórdão foi assim ementado:

PROFESSOR x DISPENSA - NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO - LIBERDADE DE CÁTEDRA x PROTEÇÃO AO EMPREGO - FUNÇÃO PÚBLICA DELEGADA A PARTICULARES - PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO - A Constituição Federal assegura a liberdade de cátedra, princípio constitucional expresso e disposto no artigo 206, inciso II da Lei Fundamental. Neste diapasão, se a própria Lei Maior garante ao professor "liberdade de cátedra" e "valorização ao seu trabalho", bem como estabelece que a iniciativa privada deve obedecer às normas gerais da educação nacional, podemos concluir que o professor universitário faz parte de uma casta especial de trabalhadores, principalmente em razão de sua importante função social. Há portanto mecanismos jurídicos constitucionais que dão amparo à manutenção da r. sentença, inclusive albergados pela Lei Nacional de Bases e Diretrizes



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

da Educação (Lei nº 9394/96, artigo 53), eis que a dispensa do professor deve sempre ser motivada. Por outro viés de argumentação o ensino é função pública exercida excepcionalmente sob delegação do Estado. Os princípios administrativos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, dispostos no art. 37 da Constituição Federal, serão aplicados no exercício da atividade delegada, pois a educação superior constitui uma função pública, que pode ser realizada por particulares, ou seja, agentes públicos que atuam em colaboração com o poder público através de delegação. Neste escopo, há que se ter em vista a atuação sob os limites dos princípios contidos no artigo 37 da Constituição Federal. Assim, o procedimento de ruptura sob a modalidade dispensa sem justa causa não pode prevalecer, havendo pois necessidade de motivação do ato da dispensa, bem como a preservação do direito à ampla defesa e contraditório (TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0-ACO-02215-2007-publ-30-01-2007, Rel. Ana Carolina Zaina)".

Acompanho o entendimento da Des. Ana Carolina Zaina, também, no que concerne à interpretação que se deve fazer do art. 209, da Constituição Federal, assim redigido:

Art. 209. O ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições:

I - cumprimento das normas gerais da educação nacional;

Se a ordem social, de modo geral, tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e a justiça sociais e se os princípios do ensino incluem a valorização do professor e a liberdade de cátedra, a conclusão não pode ser outra que a de existência de garantia de emprego e proteção contra a dispensa arbitrária com suporte constitucional, e que a Lei de Diretrizes e Base tão somente instrumentaliza. À iniciativa privada cumpre obedecer a essas normas gerais da educação nacional, pois, nas palavras da Des. Ana Carolina, "professor universitário faz parte de uma casta especial de trabalhadores".

Há que se atentar, ainda, para a circunstância de que, ao receber delegação para prestar serviço público, o particular se coloca sob a égide dos princípios administrativos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, dispostos no art. 37 da Constituição Federal. As universidades particulares, além de submetidas a fiscalização governamental pelo Ministério da Educação, devem pautar suas atividades nos estritos limites dos princípios contidos no artigo 37 constitucional, sob pena de, desatendida a exigência do art. 209, restarem descumpridos os princípios do art. 206 e desprezadas as diretrizes do art. 193, o que significaria que o Estado não poderia ter posto em suas mãos a prestação do serviço.

fls.36



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

Nesse cenário, tem-se que as decisões, no âmbito das faculdades particulares, como as rés, devem ser motivadas, a exemplo do que se dá nas demais esferas da Administração Pública. A própria LDB estabelece que a dispensa ou suspensão, seja de membro do corpo docente ou do corpo docente deve ser motivada pelo colegiado (art. 53). Há que se considerar que a motivação é uma das formas de emprestar legitimidade ao ato administrativo que, por delegação, as universidades praticam. Na espécie dos autos, motivar a dispensa da autora seria a única forma de legitimá-la, pois, do contrário, remanescerá, sempre, a dúvida sobre a possível ocorrência de retaliação, discriminação ou outra forma qualquer de arbitrariedade que, na esteira do que já se asseverou, não tem lugar no campo de atuação da rés.

É, afinal, como explica Celso Antônio Bandeira de Mello (Curso de Direito Administrativo. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 95):

O fundamento constitucional da obrigação de motivar está - como se esclarece em seguida - implícito tanto no art. 1º, II, que indica a cidadania como um dos fundamentos da República, quanto no parágrafo único deste preceptivo, segundo o qual todo o poder emana do povo, como ainda no art. 5º, XXXV, que assegura o direito à apreciação judicial nos casos de ameaça ou lesão de direito. É que o princípio da motivação é reclamado quer como afirmação do direito político dos cidadãos ao esclarecimento do "porque que lhes dizem respeito por serem titulares últimos do poder, quer como direito individual a não se sujeitarem a decisões arbitrárias, pois só têm que se conformar às que forem ajustadas às leis."

A necessidade de motivação aplicada ao ato de dispensa promovido por ente da Administração Pública foi asseverada pelo Desembargador Ney Freitas (Dispensa de empregado público e o princípio da Motivação. Curitiba: Juruá, 2002, p. 132), a quem coube, ainda, a pertinente observação de que o Administrador Público [a que, aqui, se faz referência por analogia] tem verdadeiro fascínio pelo exercício do que a doutrina tradicional denominou poder discricionário. essa expressão serviu para legitimar atos que, na realidade, foram praticados com requintes de arbitrariedade." A afirmação pode ser perfeitamente transposta para a hipótese dos autos, com a observação do próprio doutrinador, de que "não há que se falar em poder potestativo do empregador, já que tal figura somente existe (e dentro de limites razoáveis) no âmbito de aplicação da norma trabalhista em sua pureza de conteúdo, o que significa dizer que, no sítio de um regime híbrido, a hipótese jamais ocorre" (ibid., p. 133).

Por fim, assevero que a própria norma regimental da ré, apresentada em razões finais pela autora, também ampara a reintegração, já que o artigo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

78 prevê que a "a demissão do professor, licença ou afastamento das funções docentes, serão propostas, com justificativa [destaquei], pelo Coordenador de Curso ao Diretor Geral, para encaminhamento à Entidade Mantenedora para posterior deliberação" (fls. 629/630), e o art. 89, ao dispor sobre as penalidades a que o corpo docente está sujeita, condiciona a dispensa sem justa causa, prevista no item III, aos casos de "reincidência previstos nos itens anteriores, por motivos de ordem didático-pedagógica ou de acúmulo de pessoal" (fls. 634/635).

Nenhum daqueles motivos foi apontado pela ré para a dispensa que, portanto, deve ser declarada nula também por infração ao próprio compromisso assumido, na norma interna.

Correta a sentença ao declarar a nulidade da dispensa e determinar a reintegração da autora no emprego, nas mesmas condições de trabalho anteriores, bem como, em determinar o pagamento dos salários vencidos, desde a data da rescisão, e vincendos, até a data da efetiva reintegração. Mantenho.

Segue essa diretriz o posicionamento da 2ª Turma, conforme, inclusive, precedente citado pelo suscitante na petição de fls. 142 dos autos digitais, RO-16776-2004-006-09-00-2, sendo Relatora a Desembargadora Ana Carolina Zaina.

No mesmo sentido há decisões da 5ª Turma deste Tribunal sustentando que o artigo 206 da Constituição Federal não prevê garantia de emprego, mas que o artigo 53 da LBD assegura que a dispensa de professores seja submetida ao crivo de um colegiado de ensino.

Cita-se o RO-20883-2009-012-09-00-1, em que foi Relatora a Desembargadora Eneida Cornel, publicado em 6/9/2013:

Ademais, o parágrafo único, inciso V, do artigo 53, da Lei n. 9.394, de 29-12-96 (Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), estabelece que para garantir autonomia didática-científica caberá aos colegiados de ensino e pesquisa das universidades decidir sobre a contratação e dispensa de professores. A regra transcrita assegura ao empregado professor o direito, ao menos, de que sua dispensa passe pelo crivo do mencionado colegiado de ensino (que pode ou não dispensá-lo), desde que o Regimento Geral do empregador não disponha em contrário. Tal



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

norma, ao prever uma forma de agir para a despedida, criou limitações ao direito de despedir das universidades, forma que se não for observada constitui fundamento para a reintegração do professor no emprego.

Não houve cumprimento dessa determinação, na medida em que não restou provado que o autor foi dispensado mediante decisão de colegiado.

(...)

Pelo exposto, considero nula a dispensa imotivada do reclamante. Reformo a sentença para condenar a reclamada a proceder a reintegração do autor no serviço, como pagamento dos salários de todo o período de afastamento, considerando-se os reajustes legais e convencionais aplicáveis, bem como considerar o tempo para concessão e pagamento de férias acrescidas do terço e 13º salário.

Destaca-se, ainda, o RO-06982-2010-014-09-00-7, sendo Relator o Desembargador Arion Mazurkevic, publicado em 7/5/2013:

As normas gerais da educação nacional encontram-se na Lei nº. 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

O art. 53, parágrafo único, inciso V, dessa Lei nº. 9.394/96, ao disciplinar o exercício da autonomia das entidades de ensino superior, preconiza:

"Parágrafo único. Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre:

V - contratação e dispensa de professores"

Portanto, a dispensa de professores, por expressa disposição legal, é atribuição própria do colegiado de ensino e pesquisa.

Esta E. turma já enfrentou essa questão, concluindo nesse mesmo sentido, conforme revela o Acórdão nº. 24604/2007 (publicado em 04.09.2007), da lavra da Relatora Eneida Cornel:

"Ademais, o parágrafo único, inciso V, do artigo 53, da Lei n. 9.394, de 29-12-96 (Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), estabelece que para garantir autonomia didática-científica caberá aos colegiados de ensino e pesquisa das universidades decidir sobre a contratação e dispensa de professores. A meu ver, a regra transcrita assegura ao



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

empregado professor o direito, ao menos, de que sua dispensa passe pelo crivo do mencionado colegiado de ensino (que pode ou não dispensá-lo), desde que o Regimento Geral do empregador não disponha em contrário. Tal norma, ao prever uma forma de agir para a despedida, criou limitações ao direito de despedir das universidades, forma que se não for observada constitui fundamento para a reintegração do professor no emprego.

Não houve cumprimento dessa determinação, na medida em que não restou provado que o autor foi dispensado mediante decisão de colegiado" (TRT-PR-14329-2005-013-09-00-8).

Observe-se que a aplicação da Lei 9.394, de 1996, ultrapassa o aspecto conceitual da faculdade e universidade, a fim de se privilegiar a regulamentação do ensino superior, e, na hipótese em específico, ao procedimento de dispensa de professor universitário, sendo atribuição do colegiado de ensino e pesquisa.

Contudo, não há provas de que a dispensa do Reclamante tenha sido apreciada pelo órgão colegiado competente, tampouco que lhe tenha sido oportunizado o direito de defesa. Sobre o tema, cita-se a seguinte ementa:

PROFESSOR x DISPENSA - NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO - LIBERDADE DE CÁTEDRA x PROTEÇÃO AO EMPREGO - FUNÇÃO PÚBLICA DELEGADA A PARTICULARES - PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO - A Constituição Federal assegura a liberdade de cátedra, princípio constitucional expresso e disposto no artigo 206, inciso II da Lei Fundamental. Neste diapasão, se a própria Lei Maior garante ao professor "liberdade de cátedra" e "valorização ao seu trabalho", bem como estabelece que a iniciativa privada deve obedecer às normas gerais da educação nacional, podemos concluir que o professor universitário faz parte de uma casta especial de trabalhadores, principalmente em razão de sua importante função social. Há portanto mecanismos jurídicos constitucionais que dão amparo à manutenção da r. sentença, inclusive albergados pela Lei Nacional de Bases e Diretrizes da Educação (Lei nº 9394/96, artigo 53), eis que a dispensa do professor deve sempre ser motivada. Por outro viés de argumentação o ensino é função pública exercida excepcionalmente sob delegação do Estado. Os princípios administrativos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, dispostos no art. 37 da Constituição Federal, serão aplicados no exercício da atividade delegada, pois a educação superior constitui uma função pública, que pode ser realizada por particulares, ou seja, agentes públicos que atuam em colaboração com o poder público através de delegação. Neste escopo, há que se ter em vista a atuação sob os limites dos princípios contidos no artigo 37 da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

Constituição Federal. Assim, o procedimento de ruptura sob a modalidade dispensa sem justa causa não pode prevalecer, havendo pois necessidade de motivação do ato da dispensa, bem como a preservação do direito à ampla defesa e contraditório". (TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0, Acórdão nº 02215-2007, Rel. Juíza Ana Carolina Zaina, publ. no DJPR em 30-01-2007).

Assim, desrespeitadas pela Reclamada as regras aplicáveis à hipótese, impõe-se a nulidade da dispensa imotivada do empregado, bem como sua reintegração no serviço.

Logo, defiro a reintegração do Reclamante no emprego, nas mesmas condições anteriores à dispensa, com o pagamento dos salários e vantagens (o que inclui a média das horas extras, 13º salário e depósitos do FGTS) do período de afastamento, ou seja, desde 14.03.2008 (já computada a projeção do aviso prévio) até a efetiva reintegração.

Ainda nessa linha há decisão da 3ª Turma deste Tribunal.

Cita-se, como exemplo, o RO-37505-2010-010-09-00-8, de relatoria da Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, publicado em 6/5/2014:

PROFESSOR - DISPENSA - NULIDADE - LIBERDADE DE CÁTEDRA - CRFB, ART. 206 - Os artigos 206 e 207 da Constituição da República Federativa do Brasil asseguram ao professor universitário a liberdade de cátedra e a valorização dos profissionais de ensino, impondo a observância das normas gerais de educação às instituições particulares que exercem atividades de ensino por delegação. O artigo 33 do Decreto 35.487/80, por sua vez, exige que a dispensa do professor seja aprovada pelo colegiado do departamento a que esteja vinculado, assegurados, ainda, o direito à ampla defesa e recursos que lhe são inerentes. Mais se acentua esta convicção quando a instituição de ensino em seu regulamento interno se auto limita no procedimento alusivo à dispensa de professor. Recurso provido, a fim de reconhecer o direito à reintegração do professor aos quadros funcionais da reclamada, convertida - porque encerrada a atividade - em indenização pelo correspondente, mediante o pagamento dos salários devidos no período de afastamento, acrescidos de todas as demais vantagens de caráter salarial.

Todavia, há decisões da 1ª, 4ª, 6ª e 7ª Turmas deste Tribunal em sentido diverso. Entendem essas Turmas que o artigo 206 da Constituição Federal



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

trata de princípios que não configuram restrição à dispensa sem justa causa, de modo que o professor universitário não possui garantia específica de emprego. Afirmam que o artigo 53, inciso V, da Lei 9.394/96 não restringe o direito potestativo do empregador para contratar ou dispensar professores, tampouco condiciona a despedida à deliberação de colegiados.

Nesse sentido: 6ª Turma: RO-04204-2012-651-09-00-4; RO-34741-2010-029-09-00-7; 7ª Turma: RO-36812-2010-014-09-00-7.

Cita-se, como exemplo, o RO-04204-2012-651-09-00-4, da 6ª Turma, em que foi Relator Desembargador Sergio Murilo Rodrigues Lemos, publicado em 18/6/2013:

A parte reclamada, ao despedir o reclamante sem justa causa, apenas exerceu seu direito potestativo de extinguir a relação jurídica mantida com a empregada.

Não existia, neste caso específico, qualquer norma legal, coletiva ou interna que limitasse o exercício desse direito pela parte empregadora.

Ao contrário do argumento pelo recorrente, o artigo 206 da CRFB e o disposto no parágrafo único do artigo 53 da Lei 9.394/96 não trazem regras que impeçam a despedida sem justa causa do professor, cujo contrato de trabalho é regido pela CLT.

O artigo 206 da Constituição da República não estabelece qualquer garantia de emprego. De fato, o referido dispositivo constitucional fixa que o ensino deverá ser ministrado pautando-se por alguns princípios, no entanto os princípios mencionados pelo juízo "a quo" (pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas (inciso III); valorização dos profissionais de educação (inciso V); garantia de padrão de qualidade (inciso VII)) não se configuram uma garantia de emprego ou restrição à dispensa sem justa causa da autora. A aplicação do princípio da "valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos" (inciso V) limita-se apenas ao ingresso no magistério público, hipótese alheia a dos autos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

O artigo 53, parágrafo único, da Lei 9.394/1996 não confere, por si só, qualquer garantia de emprego aos professores universitários. Estabelece tão-somente que, para resguardar a autonomia didático-científica das universidades, cabe ao órgão colegiado de ensino e pesquisa deliberar sobre admissão e dispensa de professores dentro dos recursos orçamentários disponíveis, o que não se confunde com qualquer garantia de emprego ou mesmo restrição à dispensa sem justa causa. Isto porque o referido dispositivo legal não estabelece necessidade de qualquer motivação para dispensa, tampouco estabelece garantia de direito de defesa ou à apresentação de recurso por parte do professor dispensado sem justa causa.

A garantia de emprego não pode ser presumida. Deve estar expressamente prevista, eis que se configura exceção à regra do direito potestativo do empregador de dispensar seus empregados sem justa causa.

Ademais, vale destacar que o artigo 56, "caput", da Lei n. 9.394/1996 assegura a existência de órgãos colegiados deliberativos apenas às instituições públicas de educação superior.

As regras contidas no regimento das reclamadas tampouco têm o condão de impedir a dispensa sem justa causa do autor. O simples fato de estabelecerem critérios para a admissão e dispensa dos membros do corpo docente, com base em valores morais e afinidade com os princípios e objetivos do projeto pedagógico global das empregadoras não significa que essas estivessem vinculadas obrigatoriamente a tais critérios para exercer seu poder potestativo de dispensar seus professores.

Isto porque tais critérios são apenas "critérios relevantes", ou seja, não são critérios determinantes, vinculantes ou indispensáveis para a admissão, tampouco, para dispensa dos membros do seu corpo docente, o que dá margem ao exercício do poder potestativo das reclamadas, as quais, obviamente, têm que sopesar outros fatores (financeiros, econômicos), quando da dispensa de professores. Neste sentido, o seguinte aresto:

"PROFESSOR UNIVERSITÁRIO - INSTITUIÇÃO PRIVADA DE ENSINO - AUSÊNCIA DE GARANTIA NO EMPREGO - LEGALIDADE DA DISPENSA IMOTIVADA - Sob o argumento de que as normas invocadas na peça vestibular teriam efeito integrativo ao patrimônio jurídico do trabalhador e que tais normas não foram observadas pela puc-pr, empregadora, requereu o autor a reforma do r. decisum que rejeitou o pleito relativo ao reconhecimento da nulidade da despedida e conseqüentemente estabilidade no emprego. Inicialmente, mister salientar que não pode o reclamante postular a observância do art. fls.43



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

33 do Decreto-Lei nº 85.487/80, o qual disciplina a dispensa e exoneração de professor universitário, porquanto referida norma aplica-se somente às entidades de ensino mantidas pela União Federal, o que não é o caso da pontifícia universidade católica do Paraná, entidade privada de ensino. E não se alegue que o art. 2º do estatuto da puc-pr atraiu a incidência do Decreto-Lei retrocitado, à medida que tal entidade possui regime disciplinar próprio, tanto é verdade, que o art. 45 do estatuto em comento dispõe que o regime de trabalho do corpo docente obedece ao que dispõe a legislação trabalhista e o regimento geral da universidade. Da análise de tal regimento, também se observa, em seu art. 58, que o regime jurídico do pessoal docente da puc-pr, dentre outros, é o das legislações trabalhista e previdenciária. Ressalte-se que a dispensa do autor foi realizada dentro das normas aplicáveis ao corpo docente da referida instituição de ensino, sendo a proposta de cessação do contrato de trabalho do obreiro encaminhada pela chefe do departamento de arquitetura e urbanismo à reitoria, acompanhada da justificativa correspondente, conforme prevê a resolução nº 11/87 do consun. Saliente-se, ainda, que a Lei nº 9.394/96 (nova lei de diretrizes e bases da educação nacional), em seu art. 92, revogou as disposições contidas nas leis nº 4.024/61 e nº 5.540/68, bem como das demais leis e decretos-lei que as modificaram e outras disposições em contrário. Assim, considerando que o reclamante foi contratado por entidade privada, sob o regime celetista, a rescisão do seu contrato de trabalho está inserida no poder potestativo do empregador. Conclui-se, portanto, que o obreiro não era detentor da estabilidade, a ensejar sua reintegração no emprego ou indenização substitutiva, seja com suporte na Constituição Federal, seja porque não há norma interna corporis que garanta a estabilidade no emprego. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento." (TRT 9ª R. - Proc. 04234-2001-651-09-00-8 - (19993-2003) - Rel. Juiz Ubirajara Carlos Mendes - DJPR 12.09.2003).

(...)

Como as reclamadas são entidades privadas, que contratam empregados sob o regime da CLT, a rescisão do contrato de trabalho está inserida no seu poder potestativo.

O artigo 37 da Constituição Federal não se aplica às reclamadas, já que não integram a administração pública direta ou indireta. O simples fato de sofrerem fiscalização do Ministério da Educação não acarreta a necessidade de motivação do ato da dispensa, tampouco, de instauração de procedimento administrativo, não socorrendo o reclamante neste particular o artigo 5º, LV ou 37, "caput", da CF.

O disposto na Lei 10.861/2004, instituidora do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, especialmente em seus



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

artigos 1º, 2º e 3º, refere-se a critérios de avaliação das instituições de ensino, não conferindo qualquer estabilidade ou garantia de emprego aos professores.

Da mesma forma, o simples fato das reclamadas terem um órgão colegiado de ensino e pesquisa não traz guarida à pretensão obreira. Não se pode concluir que toda e qualquer dispensa de professor tivesse que ser objeto de deliberação do referido conselho. Referido conselho teria atribuições para deliberar sobre as condições de contratação e dispensa, entre inúmeras outras, mas não sobre cada dispensa ou contratação caso a caso.

No caso em tela, o autor não sofreu qualquer sanção disciplinar, eis que não lhe foi imputada falta grave. Tampouco foi dispensado por justa causa, não sendo exigível, por conseguinte, a instauração de procedimento ou inquérito administrativo para a sua dispensa.

Assim, a demissão não importa em violação a nenhum dos dispositivos ou princípios invocados pelo reclamante em suas razões recursais, que ficam desde já suficientemente pré-questionados.

Mantenho a sentença.

Recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho seguem esse posicionamento:

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DA DISPENSA. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO DE ENTIDADE PRIVADA. ARTIGO 53, PARÁGRAFO ÚNICO, INCISO V, DA LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO. A Corte Regional entendeu que "a rescisão do Contrato do Autor está inserida no poder potestativo do Empregador, o qual não fere o art. 53 da Lei nº 9.394/96, pois o referido Dispositivo apenas enumera a competência dos Colegiados de Ensino e Pesquisa, na qual está incluída a contratação e a dispensa de Professores, com vistas à garantia da autonomia didático-científica das Universidades, dentro dos recursos orçamentários disponíveis". A decisão regional guarda conformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte o que inviabiliza o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial, na interpretação do art. 53, parágrafo único, inciso V, da Lei nº 9.394/96, nos termos do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. (RR - 1722500-82.2006.5.09.0012 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 18/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

RECURSO DE REVISTA. PROFESSORA UNIVERSITÁRIA. NULIDADE DA DISPENSA. A jurisprudência predominante no Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de que a regra estabelecida no art. 53, parágrafo único, inciso V, da Lei 9.394/96 não consiste em uma restrição ao direito potestativo do empregador, de modo a caracterizar uma estabilidade provisória no emprego do professor, em razão da autonomia garantida constitucionalmente às universidades. Recurso de revista conhecido e não provido. (RR - 67-20.2010.5.09.0654 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 05/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/11/2014)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. (...) 5. NULIDADE DA DISPENSA. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. NECESSIDADE DE PRÉVIA APROVAÇÃO PELO CONSELHO UNIVERSITÁRIO. NÃO CONHECIMENTO. O artigo 53, parágrafo único, V, da Lei nº 9.394/96 não restringe o poder potestativo do empregador de rescindir o contrato de trabalho, mas apenas reforça a autonomia das universidades, prevendo que a definição das estratégias atinentes à contratação e à demissão de professores seja efetivada mediante decisão do órgão colegiado de ensino e pesquisa. Logo, ato de despedimento do professor universitário, que não detém garantia específica ao emprego, é direito potestativo do empregador, ao menos enquanto não for editada a lei complementar mencionada no artigo 7º, I, da Constituição Federal, como ocorre em qualquer outra atividade econômica. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (RR - 1775500-20.2006.5.09.0651 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 26/11/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014)

REINTEGRAÇÃO. DEMISSÃO. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. O Regional entendeu que a legislação federal de ensino superior e as normas da reclamada asseguravam a estabilidade dos professores universitários. Extrai-se das disposições do artigo 53 da Lei n.º 9.394/96, citado na decisão atacada, que se objetiva regulamentar a autonomia constitucionalmente garantida às universidades, no intuito de impedir as ingerências externas nas diretrizes por elas traçadas. Todavia, o objetivo da norma não é impor restrições ao poder potestativo do empregador de rescindir determinado contrato de trabalho por motivos alheios às questões de política educacional e administrativa da instituição de ensino. Precedentes. Conhecido e provido. (PROCESSO Nº TST-RR-91700-40.2005.5.09.0670, 5ª Turma)

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. REINTEGRAÇÃO. DEMISSÃO. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. DESNECESSIDADE DE



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

MOTIVAÇÃO. Está demonstrada a viabilidade do conhecimento do recurso de revista ante uma possível violação do art. 53 da Lei nº 9.394/96. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Preliminar ultrapassada, nos termos do art. 249, § 2º, do CPC. REINTEGRAÇÃO. DEMISSÃO. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. Da leitura do artigo 53 da Lei nº 9.394/96, mormente de seu parágrafo único e incisos, observa-se que o legislador, tendo por base o art. 207 da Constituição da República, visou garantir autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial às universidades. Contudo, não se extrai do texto do art. 53 da Lei nº 9.394/96 que o legislador garantiu algum tipo de estabilidade ao professor. Portanto, o art. 53 da Lei nº 9.394/96 não limitou o poder potestativo da reclamada de dispensar imotivadamente ou sem justa causa seus professores, de forma que a rescisão contratual destes, nas universidades particulares, não se submete à deliberação de colegiados de ensino superior. Assim, a reclamante não era detentora de estabilidade, a ensejar sua reintegração no emprego ou indenização substitutiva. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (PROCESSO Nº TST-RR-1015-50.2011.5.08.0008, 6ª Turma)

RECURSO DE REVISTA. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. INSTITUIÇÃO PRIVADA. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DESNECESSIDADE DE DELIBERAÇÃO POR ÓRGÃO COLEGIADO. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. A jurisprudência desta Corte Superior orienta-se no sentido de que o art. 53, parágrafo único, V, da Lei nº 9.394/96 (Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional) não assegura ao professor universitário a garantia no emprego, condicionando o ato de dispensa à deliberação por órgão colegiado, tampouco limita o direito potestativo da instituição universitária privada de dispensar, sem justa causa, seus professores. Dessa orientação não divergiu o Tribunal de origem. Incidência da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (PROCESSO Nº TST-RR-1821700-77.2006.5.09.0007, 1ª Turma)

Diante dos posicionamentos apresentados, o Tribunal Pleno, por maioria de votos e vencida esta Relatora, uniformizou a jurisprudência no sentido da segunda corrente e aprovou a Súmula 27 do Tribunal com a seguinte redação:

REINTEGRAÇÃO. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. ENTIDADE PRIVADA.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. Nas universidades particulares, a rescisão contratual de professores não se submete à deliberação de colegiados de ensino superior, sendo desnecessária motivação da despedida. O artigo 53 da Lei 9.394/96 e artigo 206 da Constituição Federal não derogam o direito potestativo reconhecido na CLT ao empregador para extinguir a relação empregatícia. Precedentes: RO-34741-2010-029-09-00-7; RO-04204-2012-651-09-00-4; RO-36812-2010-014-09-00-7.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **NÃO ADMITIR** a medida quanto às matérias "perdas e danos - pacto de carga horária (documento MEC)", "irredutibilidade de carga horária", "equiparação salarial - gratificação", "valor da hora-aula" e "elaboração de apostilas", por concluir que não houve prova de divergência na interpretação do direito; por igual votação, **ADMITIR** a medida relativamente à matéria "nulidade da demissão - reintegração no emprego" e **RECONHECER** a divergência de interpretação quanto à matéria apontada. Por maioria de votos, vencidos os excelentíssimos Desembargadores Marlene T. Fuverki Suguimatsu, Luiz Eduardo Gunther, Rosemarie Diedrichs Pimpão, Ana Carolina Zaina, Célio Horst Waldraff, Eneida Cornel, Arion Mazurkevic, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Cássio



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

CNJ: 2090600-10.2006.5.09.0014

TRT: 20906-2006-014-09-00-8 (IUI)

Colombo Filho, Thereza Cristina Gosdal e Cláudia Cristina Pereira, **UNIFORMIZAR** a jurisprudência, e, nos termos do art. 101 do Regimento Interno e **APROVAR** a Súmula n.º 27 deste Tribunal, com a seguinte redação:

REINTEGRAÇÃO. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. ENTIDADE PRIVADA. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. Nas universidades particulares, a rescisão contratual de professores não se submete à deliberação de colegiados de ensino superior, sendo desnecessária motivação da despedida. O artigo 53 da Lei 9.394/96 e artigo 206 da Constituição Federal não derogam o direito potestativo reconhecido na CLT ao empregador para extinguir a relação empregatícia. Precedentes: RO-34741-2010-029-09-00-7; RO-04204-2012-651-09-00-4; RO-36812-2010-014-09-00-7.

Intimem-se.

Curitiba, 30 de março de 2015.

MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU
Desembargadora Relatora