

**22ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO**

**ATA DE AUDIÊNCIA**

**PROCESSO N. 00000019-68.2012-051-0022 - ACP**

**PARTES:**

**SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO - requerente  
- ausentes**

**e SOCIEDADE UNIVERSITÁRIA GAMA FILHO, GALILEO ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS EDUCACIONAIS e GALILEO GESTORA DE RECEBÍVEIS – requeridos - ausentes**

Submetido os autos do processo à apreciação, foi proferida a seguinte decisão:

**DECISÃO EM TUTELA ANTECIPADA**

**RELATÓRIO**

SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO ajuizou Ação Civil Pública em face de SOCIEDADE UNIVERSITÁRIA GAMA FILHO, GALILEO ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS EDUCACIONAIS e GALILEO GESTORA DE RECEBÍVEIS.

Alega em síntese a demissão massiva de professores e funcionários sem critério, ou motivo, com rompimento de convênios para população pobre como no caso da Santa Casa de Misericórdia.

Pretende o autor obstar a conduta relativa às dispensas de caráter coletivo realizadas no mês de dezembro de 2011 sem comunicação aos Conselhos Universitários e ao Poder Público através das autoridades competentes. Sustenta que as notificações de dispensa foram emitidas sem qualquer aviso, informação ou diálogo prévio (negociação com o sindicato de professores).

Aduz que a gestão da SOCIEDADE UNIVERSITÁRIA GAMA FILHO pelo grupo empresarial GALILEO “se transformou em verdadeiro pesadelo” (fls.07) com a demissão coletiva de professores e funcionários, além do encerramento de convênios sociais de extrema relevância, tendo sido promovidas denúncias ao Ministério Público do Trabalho. A matéria vem sendo amplamente noticiada na imprensa.

Informa que as reclamadas não responderam aos ofícios encaminhados pelo SINPRO-RIO para agendar as homologações de rescisões dos contratos (ofícios em anexo). Comunica que a sonegação de informações de extrema relevância sobre as

demissões, a ausência de comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério da Educação e Cultura, inclusive no que tange ao recredenciamento por conta da substituição da entidade mantenedora; a não submissão das demissões e dos impactos pedagógicos e educacionais gerados com o afastamento de um número significativo de docentes aos respectivos Conselhos Universitários; e a negativa de diálogo através da abertura de processo de negociação prévia com o sindicato causou enorme prejuízo aos trabalhadores, observando-se que o silêncio e omissão causa uma série de empecilhos para aqueles que ainda não foram demitidos, pela falta de acesso às orientações e informações necessárias por parte da representação sindical (fls. 07).

Sustenta abuso de poder no exercício do direito e caracterização do assédio moral coletivo, além da ausência de negociação coletiva prévia (fls. 11,12 e 13), violação no disposto no art. 53, parágrafo único, inciso V, da LDB, atos discriminatórios na forma do art. 1º da L. 9029/95. Motivos pelos quais requer concessão de liminar inaudita altera pars proposta nos termos do art. 461 do CPC e do art. 84 do CDC, por caracterizados o periculum in mora e o fumus boni iuris para sustar os procedimentos de dispensa de professores além dos pedidos elencados no rol de pedidos de fls.21 e 22.

Recebidos os autos em 13/01/2012 e entregues em 13/01/2012 para imediata publicação e notificação.

É o relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **1) LEGITIMIDADE**

No campo das relações de trabalho, ao Sindicato representante da categoria compete promover a ação civil pública no âmbito desta Justiça para a defesa de interesses coletivos quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos

Ao Sindicato compete promover a defesa dos direitos individuais homogêneos quando daí extrair-se um interesse social relevante

No caso de fraude à legislação trabalhista, tal circunstância ressalta o caráter público do interesse jurídico ofendido. In casu, o Sindicato está legitimado na forma do artigo 5º I, da Lei 7.347/85 e artigo 8,III, da CFRB/88;

### **2) DOS PEDIDOS**

Com razão o autor. A matéria trem sido amplamente noticiada na imprensa.

Os documentos juntados comprovam as alegações, ou seja, a demissão dos professores.

As reclamadas ao realizarem dispensas coletivas não observaram a necessidade negociação sindical prévia, como ocorre nas discussões de demissões em massa, em violação ao art. 1º, incisos III e IV, art. 5º, inciso XIV, art. 7º XXVI, art. 8º, III e VI, da CFRB/88 assim como aos ditames da Convenção nº 98 da OIT e Recomendações nº 94 e 163 e aos arts. 187 e 422 do Código Civil.

Nesse sentido a jurisprudência citada pelo ilustre magistrado **Leandro Nascimento Soares** no artigo **CRISE ECONÔMICA E DISPENSA COLETIVA ARBITRÁRIA** – disponível no sítio eletrônico do núcleo trabalhista Calvet, *in verbis*:

“Postulam os suscitantes, em síntese, a declaração de nulidade das demissões coletivas efetivadas pela suscitada sem observância da negociação sindical prévia, necessária em toda e qualquer discussão que envolva uma pluralidade de trabalhadores, mormente em se tratando de demissões em massa, em flagrante violação ao art. 1º, incisos III e IV, art. 5º, inciso XIV, art. 7º XXVI, art. 8º, III e V, todos da Constituição Federal, assim como aos ditames da Convenção nº 98 da OIT e Recomendações nº 94 e 163 e aos arts. 187 e 422 do Código Civil. Tratando-se de dissídio coletivo de natureza jurídica, que visa a interpretação de preexistentes normas legais, costumeiras ou mesmo oriunda de acordo, convenção ou dissídio coletivo, cabível, em tese, o pedido sub judice, a teor do quanto disposto na Orientação Jurisprudencial SDC nº 07 do Colendo TST.  
(...)  
Como é cediço, em observância aos princípios constitucionais da livre iniciativa e concorrência (artigos 1º, inciso IV, e 170, inciso IV, CF), detém o empregador os 2 TRT da 2ª Região, SDC, processo nº 20281-2008-000-02-00-1, Rel. Des. Contini Bramante, julg. 22/12/2008, pub. 15/01/2009.  
poderes de dirigir, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços dos seus empregados. (...) Nesse contexto, e tendo em vista a própria proteção constitucional à propriedade (art. 5º, inciso XXII, CF), possui o empregador a liberdade de contratar e dispensar empregados, desde que a dispensa seja realizada por meio de critérios objetivos e com respeito aos direitos da personalidade humana. No entanto, o poder diretivo do empregador, consubstanciado na possibilidade de rescindir unilateralmente os contratos de trabalho dos empregados, não é absoluto, encontrando limites nos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana.  
(...)  
Como é cediço, a Constituição Federal de 1988 elencou a dignidade do ser humano como princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º). Esse princípio se traduz na necessidade de respeito aos direitos fundamentais da pessoa como integrante da sociedade. A par disso, é bem verdade, o princípio da ordem econômica e livre concorrência, mas desde que fundada na valorização do trabalho humano, assegurando a todos uma existência digna e conforme os ditames da justiça social, priorizando os valores sociais do trabalho sobre os valores da sociedade capitalista (art. 170). (...) É nesse sentido que já se reconheceu, há muito, que a proteção à integridade da pessoa humana estende-se - como não poderia deixar de ser - ao trabalhador, destinatário de maior interesse público, não só por seu status de agente transformador da realidade sócio-econômica, mas também pela posição jurídica que ocupa nas relações de tomada e prestação de serviços. Tal assertiva deve ser

interpretada não apenas em face dos direitos individuais do empregado, mas também em relação aos direitos transpessoais - coletivos ou difusos - inerentes à categoria operária, pois, reitera-se, há indiscutível interesse público na preservação da dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, fundamento do Estado Democrático Brasileiro. A Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, preceitua, por sua vez, que: "Artigo 2º 1, As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração. (...) Artigo 4º Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego." De outra feita, o Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) possui disposição expressa acerca da adoção de medidas que garantam a efetividade do direito ao trabalho, in verbis: "Artigo 6º Direito ao trabalho 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita. 2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. (...)" Convém salientar, ainda, que nos termos do inciso I do art. 7º da Constituição Federal, é direito dos trabalhadores a "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos". Contém a Carta Magna, ainda, diversas normas acerca da necessidade de negociação coletiva para redução salarial e redução da jornada de trabalho (art. 7º, incisos VI e XIII), assim como dispositivo expresso acerca do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), com obrigatória participação dos sindicatos (art. 8º, VI). Diante desse cenário, em que a proteção ao emprego ganha peculiar relevância, merecem destaque as considerações do ilustre jurista MÁRCIO TÚLIO VIANA (in Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial, obra

conjunta sob coordenação de Tarcio José Vidotti e Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. São Paulo: LTr, 2003, p. 356-357), que assim elucida, in verbis: (...) É certo que a lei dá estabilidade ao líder de classe. Mas não há liderança sem liderados, como não há ação coletiva sem uma coletividade que a apoie. Assim, a continuar essa tendência, a estabilidade do dirigente só a ele servirá. Na verdade, a proteção ao emprego mais importante, para a sobrevivência do próprio sindicato, não é a do líder de classe: é a dos trabalhadores comuns, pois são eles os verdadeiros combatentes.

... Aliás, nesse sentido, não nos parece incorreto dizer que a tutela individual do emprego é também sindical. Como sair desse impasse? Desde outubro de 1988, a Constituição espera que se regule o seu art. 7º, inciso I, que protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária. Até hoje, o que temos é apenas a regra do art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Transitórias, que aumentou de 10 para 40% a "multa" do FGTS. Durante um curto período, a omissão foi suprida pela Convenção n. 158 da OIT. Mas o governo FHC a denunciou. Agora, é o momento de se repensar o assunto. A Convenção considera inválida a dispensa arbitrária. Se ela acontecer, a solução natural é a reintegração. Mas pode-se substituí-la por uma indenização, se a prática nacional ou as circunstâncias do caso a inviabilizarem. A rigor, a reintegração do empregado não se chocaria com o nosso sistema. (...) 9. CONCLUINDO Em síntese, talvez possamos concluir que a garantia de emprego é algo muito mais importante do que parece. E que a lei - acusada, tantas vezes, de superprotetora - dá ao trabalhador muito menos do que promete. Na verdade, proteger o emprego não é só proteger o emprego. É também proteger o sindicato e as condições de trabalho. É garantir o processo e viabilizar um verdadeiro acesso à Justiça. Em última análise, proteger o emprego é proteger cada norma trabalhista. Portanto, é proteger o próprio Direito". (g.n.) Ademais, não se pode olvidar que as organizações empresariais possuem relevante papel no desenvolvimento social e econômico do país e, nesse contexto, surge o conceito de responsabilidade social da empresa, que deve, inclusive orientar a contratação e demissão (sobretudo em massa) dos seus funcionários. Diante de todo o exposto, mediante a realização de uma cognição sumária, tenho por configurado, no caso em tela, o relevante fundamento da impossibilidade de se proceder a demissões em massa sem prévia negociação sindical, verificando-se que o indeferimento do pedido de liminar traria o risco de ineficácia da decisão, caso venha a ser, ao final, julgado procedente o presente dissídio coletivo. Assim sendo, CONCEDO

A LIMINAR para determinar a suspensão das rescisões contratuais operadas, desde o dia 19/02/2009, pela suscitada, sem justa causa ou sob o fundamento de dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica global (fls. 192/193), assim como as que vierem a ocorrer sob igual forma ou justificativa, até a data da audiência de conciliação, ora designada para o dia 05 de março de 2009, às 09h00, nos termos do art. 236 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal."

No entanto, ao final, superando algumas preliminares, inclusive aquela que versava sobre a impropriedade da utilização de um dissídio coletivo de natureza jurídica, a SDC do

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em acórdão da lavra do insigne Desembargador

José Antonio Pancotti, também com vasta e relevante fundamentação, acabou por declarar:

"a) a abusividade do procedimento das suscitadas ao praticar a dispensa coletiva sem nenhuma negociação coletiva prévia com as entidades sindicais, nem instituição de programa de demissão voluntária incentivada;  
b) a inexistência de garantia de emprego ou de estabilidade que justifique a reintegração, ressalvados os casos de estabilidade provisória previstos em lei ou em normas coletivas, que poderão ser objeto dissídios individuais;  
c) o direito de cada empregado demitido a uma compensação financeira de dois valores correspondentes a um mês de aviso prévio, até o limite de sete mil reais;  
d) a eficácia da liminar concedida até o dia 13.03.2009, para manter vigente até esta data os contratos de trabalho em todos os seus efeitos;  
e) a manutenção dos planos de assistência médica aos trabalhadores demitidos e

seus familiares por doze meses a contar de 13.03.2009;

f) nos casos de reativação dos postos de trabalho, de acordo com as necessidades

da empresa, preferência na seleção dos empregados despedidos que se apresentem e preencham as qualificações exigidas pelos cargos disponíveis, mantida durante dois anos."4

Posteriormente, o Exmo. Sr. Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro

Milton de Moura França, proferiu decisão monocrática concedendo liminar em ação cautelar, para

conferir efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto pelos suscitados, conforme será melhor

detalhado mais adiante.

Entre fevereiro e o início de abril do corrente ano, três novos casos de dispensa coletiva foram submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho.

No primeiro, discute-se a legalidade da dispensa já efetivada de cerca de 1.200 (mil e

duzentos) empregados da Companhia Siderúrgica Nacional – CSN, bem como de outras

despedidas que se encontram na iminência de concretização, o que ensejou o ajuizamento de

uma ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho com requerimento de concessão de

antecipação dos efeitos da tutela.5

3 TRT da 15ª Região, SDC, processo nº 00309-2009-000-15-00-4, Des. Luis Carlos Cândido Martins Sotero

da Silva, julg. 26/02/2009.

4 TRT da 15ª Região, SDC, processo nº 00309-2009-000-15-00-4, Rel. Des. José Antonio Pancotti, julg. 19/03/2009, DOESP 30/03/2009.

5 Processo nº 00107-2009-343-01-00-1. Posteriormente ao ajuizamento desta ação civil pública, o sindicato representativo da categoria profissional dos metalúrgicos na região do Sul Fluminense também ajuizou um dissídio coletivo de natureza jurídica perante o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, mas acabou desistindo do processo antes que viesse a ser proferida qualquer decisão. Inicialmente, foi deferida uma liminar apenas para determinar que novas dispensas deveriam ser comunicadas ao douto Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Volta Redonda – RJ com o prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência. Não sendo obtido um consenso, restava aos interessados a eleição de árbitros, o ajuizamento de um dissídio coletivo de natureza econômica ou, em último caso, a utilização da greve como legítimo mecanismo de pressão. No segundo caso, diante da dispensa de cerca de 1.500 (mil e quinhentos) empregados da Usiminas e de mais seis sociedades empresárias que lhe prestam serviços, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em decisão monocrática do Desembargador Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, deferiu liminar para impedir novas despedidas até que fossem estabelecidos critérios mediante negociação coletiva<sup>6</sup>.”

“No presente caso, tem-se notícia de dispensa indiscriminada em "exercício abusivo de um direito" de milhares de empregados sem qualquer critério e diálogo com o sindicato profissional. Salienta-se que a dignidade da pessoa humana, bem como o princípio da dispensa necessária sem desqualificação profissional e com indenização justa (art. 7º. I, da C.F.) é o que deve prevalecer, antecedida de ampla negociação, sob pena de acarretar ação de danos morais e materiais. A negociação deverá abranger os motivos da dispensa; o número e as categorias de profissões dos trabalhadores que serão dispensados; os prazos das dispensas, bem como os critérios de escolha dos que serão dispensados. A ausência de negociação e de fixação de critérios implica no deferimento, em parte, da liminar pretendida, assegurando-se o impedimento de demissões a partir desta decisão até que sejam estabelecidos critérios para a dispensa, mediante negociação com o sindicato profissional, com a presença, se necessário, do d. Ministério Público do Trabalho.”

Em audiência realizada em 23 de abril de 2009, as partes acabaram celebrando um acordo, envolvendo a implementação de um programa de demissão voluntária.<sup>7</sup> No terceiro caso, a SDC do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ratificando a

posição já adotada quando da análise do caso da Amsted Maxion Fundação e Equipamentos

Ferrovários S/A, julgou o dissídio coletivo de greve envolvendo a Bekun do Brasil e, diante da

6 Notícia extraída de [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br), acesso em 03/04/2009.

7 Notícia extraída de [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br), acesso em 25/04/2009.

inexistência de uma mínima disposição para a negociação coletiva por parte do empregador,

suspendeu a dispensa de cerca de 60 (sessenta) empregados pelo prazo de 60 (sessenta) dias.<sup>8</sup>

Como se nota, a gravidade da situação concernente a dispensas coletivas e a necessidade de um tratamento diferenciado relativamente às dispensas individuais não vem

sendo ignorada pela Justiça do Trabalho.

Todavia, conforme já exposto, não obstante a louvável postura e a relevância do resultado obtido com as decisões acima mencionadas dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª,

3ª e 15ª Regiões, ousamos crer que estas, embora revelem abalizadas lições, ainda não

conseguiram superar a dificuldade de se encontrar um fundamento capaz de proteger os

trabalhadores contra a despedida coletiva arbitrária que se mostre efetivamente jurídico sob o

prisma normativo.

Indubitavelmente, o princípio da dignidade da pessoa humana é concebido

hodiernamente como o vetor axiológico de toda a interpretação e aplicação da ciência jurídica,

atuando como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, III,

CRFB/88."

Portanto, dispensas coletivas devem ser precedidas de tentativa de negociação prévia.

Outrossim, o empregador de boa-fé tem responsabilidade social.

*In casu*, as reclamadas atentaram contras as normas que valorizam os valores sociais do trabalho. A perda do emprego é muito mais do que a mera relação jurídica material. Ao se dispensar uma massa de empregados, estes perdem de uma hora para outra, seu sustento e de suas famílias. No caso, as dispensas ocorreram no fim de ano, época de natal, sem recebimento de verbas, deixando dezenas de famílias desamparadas com ofensa ao valor social do trabalho e direito fundamental constitucional da dignidade .

Adoto o mesmo entendimento do magistrado Roberto Norris:

"O desemprego ocasiona necessariamente ao empregado:

A diminuição do padrão de vida;

Sentimento de inutilidade e falta de reconhecimento social;

Perda do direito: o tempo de casa acumulado, que sempre significa mais direitos trabalhistas, é anulado. Em relação aos colegas do novo emprego, sempre será um iniciante, embora possa ser biologicamente mais velho;

Perda do contato e da convivência com antigos companheiros de trabalho.

Dificuldade de adaptação as novas condições de trabalho.

A dispensa ocasiona, pois, o desemprego, e são imensos os danos psicológicos e econômicos do trabalhador desempregado.

Mas, em relação ao próprio empregador, há também evidentes prejuízos. A dispensa provoca queda de produtividade, pois não se faz substituição sem adaptação do novo trabalhador. Esta pode custar tempo e esforço. A rotatividade sempre foi um mal para ambas as partes.



O interesse público também é lesado com a dispensa, o desemprego aumenta a carga do seguro social que em última análise é custeado pelo povo, desemprego é sinônimo de queda de produção que, por sua vez, acarreta a diminuição do produto interno bruto. Há uma reversão de posições: os que trabalham custeiam os que não trabalham gerando um aumento dos encargos sociais. O ganho líquido diminui ou é eliminado e a consequência de todos estes fatores é o aumento geral da carga tributária que por sua vez acarreta o acréscimo de todos os encargos sociais." ( ACP nº 1706.2005.034.01.00-3)

A CFRB/88 consagrou "a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" dentre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil ( artigo 1, III e IV), além de erigir como garantia constitucional a liberdade no "exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendida as qualificações profissionais que a lei estabelecer"(artigo 5, XIII), e estabelecer como fundamento da ordem econômica e financeira a valorização do trabalho humano (artigo 170, caput).

O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos determina que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Não devem ser consideradas como condições satisfatórias de trabalho aquelas que são desenvolvidas constantemente através das mais variados tipos de pressão psicológica, como a dispensa coletiva sem qualquer tipo de negociação coletiva com abuso de poder, exercício irregular de poder, transgressão de interesse sociais e estatais, com danos para terceiros além dos prejuízos sociais e estatais. Na hipótese dos autos, a dispensa ainda atingiu interesse público em razão da quebra do convênio com a Santa Casa de Misericórdia retirando o acesso à saúde que era promovido pelos professores hoje demitidos pelas reclamadas.

Neste diapasão, as dispensas são arbitrárias, pois ofendem os direitos tanto do trabalhadores dispensados quanto de toda sociedade direta ou indiretamente envolvida.

Como é sabido, a Convenção 158 da OIT exige prévia comunicação da dispensa coletiva ao sindicato de classe dos trabalhadores, resguardando os motivos econômicos e sociais para prévia discussão, além de controle do Poder Judiciário, para assim resguardar a prevalência dos direitos dos trabalhadores e da sociedade em geral direta ou indiretamente afetada.

Restou evidente a repercussão social causada.

Com razão o autor ao alegar violação no disposto no art. 53 § único da LDB, uma vez que a opção de demitir quantidade expressiva do corpo docente da Universidade reclamada, não foi matéria levada à deliberação dos Conselhos Universitários – órgãos colegiados – aos quais a LDB no artigo 53 confere a atribuição de referendar a estrutura da universidade por meio do controle das contratações e dispensas.

Dispõe o art. 53 da nova LDB:

"Art. 53. No exercício de sua autonomia, são asseguradas às universidades, sem prejuízo de outras, as seguintes atribuições:

I - criar, organizar e extinguir, em sua sede, cursos e programas de educação superior previstos nesta Lei, obedecendo às normas gerais da União e, quando for o caso, do respectivo sistema de ensino; (Regulamento)

II - fixar os currículos dos seus cursos e programas, observadas as diretrizes gerais pertinentes;

III - estabelecer planos, programas e projetos de pesquisa científica, produção artística e atividades de extensão;

- IV - fixar o número de vagas de acordo com a capacidade institucional e as exigências do seu meio;
  - V - elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais atinentes;
  - VI - conferir graus, diplomas e outros títulos;
  - VII - firmar contratos, acordos e convênios;
  - VIII - aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos referentes a obras, serviços e aquisições em geral, bem como administrar rendimentos conforme dispositivos institucionais;
  - IX - administrar os rendimentos e deles dispor na forma prevista no ato de constituição, nas leis e nos respectivos estatutos;
  - X - receber subvenções, doações, heranças, legados e cooperação financeira resultante de convênios com entidades públicas e privadas.
- 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:
- I - criação, expansão, modificação e extinção de cursos;
  - II - ampliação e diminuição de vagas;
  - III - elaboração da programação dos cursos;
  - IV - programação das pesquisas e das atividades de extensão;
  - V - contratação e dispensa de professores;
  - VI - planos de carreira docente."

Ressalte-se ainda que as rés não alegam qualquer insuficiência financeira. Logo, as demissões em apreço por mera política de troca de profissionais não é consoante o Princípio Constitucional da proporcionalidade, que também é apto a ensejar a nulidade das dispensas. Ninguém em um Estado Democrático de Direito é agraciado com a prerrogativa de praticar atos desprovidos de razoabilidade que firam interesses da coletividade e, por conseguinte, o próprio interesse público.

## **Do dispositivo**

**Assim sendo, pelos motivos acima expostos, presentes os requisitos do artigo 461, paragrafo 3º do CPC, defiro a tutela antecipada para sustar os procedimentos de dispensa na forma das alíneas "a" e "b" de fls. 09 e item "1" de fls. 21.**

Os demais pedidos serão examinados por ocasião do encerramento da instrução processual, com julgamento definitivo da lide por sentença.

Na hipótese de descumprimento, fixo a multa pecuniária diária no valor de R\$ 5.000,00 por empregado dispensado em desacordo com a presente decisão.

Intimem-se as partes e o Ministério Público do Trabalho para comparecimento na assentada a ser realizada em 31/01/12 às 15:30 horas.

**CLÁUDIA REGINA REINA PINHEIRO  
JUÍZA DO TRABALHO**