



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

ACÓRDÃO
(7ª Turma)
GMEV/SRM/iz/csn

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA IMOTIVADA DE PROFESSORA UNIVERSITÁRIA. LEI Nº 9.394/96 (LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL). DELIBERAÇÃO POR ÓRGÃO COLEGIADO. DESNECESSIDADE. EXISTÊNCIA DE NORMA REGULAMENTAR (REGIMENTO GERAL DA PUC) QUE CONDICIONA A APURAÇÃO DE IRREGULARIDADE NA UNIVERSIDADE À INSTAURAÇÃO DE SINDICÂNCIA OU PROCESSO ADMINISTRATIVO. MUDANÇA NO CURRÍCULO, DESINTERESSE NO APROVEITAMENTO DA AUTORA E DESCUMPRIMENTO DAS ATIVIDADES PREVISTAS NOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM COMO MOTIVOS EXPLICITADOS PELA EMPREGADORA PARA A DISPENSA. OBRIGATORIDADE DE REALIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO REGULAMENTAR MESMO QUANDO O RESULTADO FINAL É A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.

I. A jurisprudência consolidada nesta c. Corte Superior firmou-se no sentido de que a regra estabelecida no art. 53, parágrafo único, inciso V, da Lei nº 9.394/96 (que estabelece que *"Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre (...) contratação*



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

e dispensa de professores") não consiste em uma restrição ao poder potestativo do empregador, de modo a caracterizar estabilidade provisória no emprego do professor, em razão da autonomia garantida constitucionalmente às Universidades. Precedentes.

II. No entanto, o fundamento para a dispensa da autora, tal como explicitado pela parte reclamada, e o descumprimento, pela ré, das disposições contidas do seu próprio regramento interno, em prejuízo à autora, dão ensejo à análise do tema sob o enfoque diverso. Discute-se, pois, a obrigatoriedade de instauração de procedimento administrativo especificamente destinado à apuração de *irregularidades*, consoante previsão do Regimento Geral da reclamada, para a dispensa da autora, quando a reclamada, mesmo tendo rescindido o contrato sem justa causa, aponta, como um dos diversos motivos para a despedida, o cometimento de *irregularidade* por parte da empregada.

III. O Tribunal Regional do Trabalho, com fundamento nos elementos de prova dos autos, concluiu não ter havido qualquer nulidade na dispensa sem justa causa da reclamante. Destacou que não há, na legislação federal aplicável à reclamada, regulamento ou estatuto, previsão de procedimento para dispensa com ampla defesa do professor. Consignou que o art. 53 da Lei 9.394/96 não confere, por si só, garantia de emprego aos professores universitários ou restringe a sua dispensa sem justa causa. Pontuou, ainda, que o regramento contido no Capítulo VII do Regimento Geral da PUC-PR (arts. 131 a 140) não impede a dispensa do trabalho sem justa



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

causa, mas tão-somente estabelece o procedimento a ser aplicado, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, para apuração de irregularidades e aplicação de sanções disciplinares ao corpo docente ou discente. Entendeu que, como a autora foi dispensada sem justa causa, não se tornou exigível a instauração de procedimento administrativo para a sua dispensa, pois a despedida sem justa causa da autora não pode ser considerada penalidade por infração disciplinar. Fundamentou igualmente que o conjunto probatório não denota que a dispensa da reclamante teria ocorrido por perseguição pessoal e ideológica ou decorrente de discriminação. Entendeu, assim, que a dispensa dos empregados da reclamada, regidos que são pelas normas da CLT, não necessita de motivação, de maneira que a rescisão imotivada do contrato de trabalho está inserida no poder potestativo atribuído por Lei, não podendo tal ato ser considerado ilegal.

IV. No caso concreto, embora o Tribunal Regional do Trabalho tenha consignado que *"a composição do Colegiado, à época, entendeu que a despedida foi imotivada, e não decorrente de acusação dos superiores hierárquicos de prática de atos faltosos, já que a rescisão imotivada do contrato de trabalho dos empregados regidos pela CLT está inserida no poder potestativo atribuído por lei à empresa"* e também que *"ainda que o empregador tenha motivos o bastante para dispensar o empregado (o que se coloca a título de argumentação apenas), tal circunstância não o impede de dispensar o empregado imotivadamente, como ocorreu 'in*



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

casu", é incontroverso, já que confessado pela reclamada em contestação (trecho transcrito no acórdão regional de embargos de declaração, fls. 5429/5449), que a "razão material" para a despedida da autora foi "*o descumprimento das atividades previstas nos programas de aprendizagem conduzidos pela Reclamante*" (a autora teria reiteradamente deixado de atender às solicitações de ajustes feitas pela Direção do Curso, além de não participar das atividades que deveria desenvolver junto ao Centro de Teologia e Ciências Humanas - CTCH), tendo sido feitas reuniões com a autora "*onde foram expostas as falhas e cobradas providências que não foram atendidas*".

V. O art. 131 do Regimento Geral da PUC dispõe que "*A autoridade universitária que tiver ciência de **irregularidade** na Universidade é **obrigada** a promover sua **apuração imediata**, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, **assegurada ao acusado ampla defesa e contraditório**". A redação do dispositivo denota que, em havendo ciência de irregularidade, deve ser assegurada a realização do procedimento, pois ele se destina não somente à verificação da existência ou não de descumprimento contratual, mas também ao exercício do contraditório e da ampla defesa. Não importa, pois, o resultado final do procedimento (arquivamento, advertência, suspensão, dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa etc), pois, do contrário, se estaria condicionando a realização do procedimento regulamentar ao seu resultado final, o que seria ilógico.*



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

VI. De tal modo, independentemente do título dado à dispensa da reclamante (no caso, *sem justa causa*) e ainda que inexistia previsão legal ou regimental que obrigue a ré a motivar o ato de dispensa, a reclamada expressamente elencou, como um dos motivos da dispensa, o descumprimento de atividades previstas nos programas de aprendizagem conduzidos pela autora e a renitência da empregada em atender as providências impostas para sanar as falhas expostas pela empregadora (a “razão material” para a dispensa). Essa explicitação não é irrelevante, pois, mesmo que a dispensa tenha se dado sem justa causa, se a reclamada apontou a prática de qualquer irregularidade pela autora, o fato deveria ter sido apurado, consoante disposto no Regimento Geral da empregadora.

VII. Se havia previsão regulamentar para a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar para a apuração de irregularidades praticadas por seus empregados (arts. 127 e seguintes do Regimento Geral da PUC/PR, de 2000), e se a reclamante foi acusada de ter descumprido as normas da reclamada, de modo a praticar irregularidade, é certo que a dispensa da reclamante deveria ter sido precedida do regular procedimento previsto para tanto.

VIII. Não se está aqui a afirmar que o Regimento Geral da reclamada prevê a instauração de procedimento administrativo para todo e qualquer tipo de dispensa, mas apenas se está a explicitar a necessidade de cumprimento dos regramentos internos da reclamada, aos quais ela se vincula, que dispõem expressamente que a apuração de



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

irregularidade da Universidade dá ensejo à obrigatória instauração de sindicância ou procedimento administrativo. É esse o caso dos autos, uma vez que o cometimento de irregularidade foi um dos motivos ensejadores da dispensa da autora, ainda que sob o título de "sem justa causa".

IX. Diante desse contexto, a decisão regional que manteve a validade da dispensa sem justa causa da reclamante, mesmo sem a instauração de sindicância ou processo administrativo para a apuração de irregularidades imputadas à reclamante pela reclamada, consoante previsão expressa dos regramentos internos da empregadora, acabou por violar o disposto no art. 5º, LV, da Constituição da República, que estabelece que *"aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes"*.

X. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006**, em que é Recorrente **ARLENE LOPES SANT'ANNA** e Recorrida **ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE CULTURA - APC..**

O Tribunal Regional do Trabalho, pelo acórdão de fls. 4976/4986, complementado às fls. 5074/5077, 5429/5449 e 5454/5461, via embargos de declaração, negou provimento ao recurso ordinário da parte reclamante quanto ao tema "dispensa - professora universitária - Lei nº 9.394/96 - deliberação por órgão colegiado - desnecessidade".



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

Inconformada, a parte reclamante interpôs o recurso de revista de fls. 5463/5499, por meio do qual pretendo o reconhecimento da nulidade da sua dispensa imotivada.

O r. despacho de admissibilidade de fls. 5501/5507 admitiu o recurso de revista quanto ao tema da nulidade da dispensa por divergência jurisprudencial.

Apresentadas contrarrazões.

Não houve remessa à Procuradoria-Geral do Trabalho, porquanto ausentes as circunstâncias previstas no art. 95 do Regimento Interno do TST.

O processo foi atribuído a este Relator, por sucessão, nos termos do art. 107, § 1º, do Regimento Interno do TST (aprovado pela RA nº 1.937/2017).

É o relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO

DISPENSA IMOTIVADA DE PROFESSORA UNIVERSITÁRIA. LEI Nº 9.394/96 (LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL). DELIBERAÇÃO POR ÓRGÃO COLEGIADO. DESNECESSIDADE. EXISTÊNCIA DE NORMA REGULAMENTAR (REGIMENTO GERAL DA PUC) QUE CONDICIONA A APURAÇÃO DE IRREGULARIDADE NA UNIVERSIDADE À INSTAURAÇÃO DE SINDICÂNCIA OU PROCESSO ADMINISTRATIVO. MUDANÇA NO CURRÍCULO, DESINTERESSE NO APROVEITAMENTO DA AUTORA E DESCUMPRIMENTO DAS ATIVIDADES PREVISTAS NOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM COMO MOTIVOS EXPLICITADOS PELA EMPREGADORA PARA A DISPENSA. OBRIGATORIDADE DE REALIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO REGULAMENTAR MESMO QUANDO O RESULTADO FINAL É A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.

A parte reclamante, nas razões de recurso de revista, sustenta a nulidade da sua dispensa imotivada e o seu direito à reintegração ao emprego. Aduz que o art. 37, I, da Lei 5540/68 exclui da estabilidade no emprego apenas e tão-somente os professores admitidos interinamente ou em caráter de substituição, de maneira que



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

não se enquadrando a autora em quaisquer destas duas únicas hipóteses, evidente que adquiriu estabilidade nos termos da mencionada norma. Argumenta, assim, que a revogação do dispositivo em comento pela Lei 9394/96 não atinge o contrato de trabalho da autora por força do direito adquirido assegurado pela Constituição da República, uma vez que a recorrente foi contratada em janeiro de 1995, época na qual a lei 5540/68 estava em vigor.

Afirma que a Portaria 49/2002 (que delega ao Pró-Reitor Administrativo a competência para dispensar Professores e admitir e dispensar Servidores da Universidade) foi instituída por ato unipessoal do reitor, o que a torna ilegal, em razão do disposto no art. 53, parágrafo único, da Lei 9.394/96, que define as normas gerais de educação, e estabelece que a despedida do professor há que ser deliberada por Órgão Colegiado.

Assevera, ainda, que foram subtraídos da autora o seu direito de defesa e de recurso, tendo em vista que as normas regulamentares e estatutárias da PUCPR (arts. 127 e 131 do Regimento Geral da PUC/PR) exigem a instauração de procedimento administrativo para a dispensa de seus empregados.

Aponta a violação aos arts. 5º, XXXVI e LV, 206, 209 da Constituição da República, 37, caput e I, e 53 da Lei 5540/68, art. 11 do Decreto-Lei 464/69. Transcreve arestos para o confronto de teses.

Ao exame.

Assim constou do acórdão regional:

NULIDADE DA DISPENSA - ESTABILIDADE REINTEGRAÇÃO - DISCRIMINAÇÃO - DANO MORAL

Insurge-se a reclamante contra a r. sentença proferida pelo Juízo *a quo*, que rejeitou a pretensão inicial de reintegração ou, sucessivamente, de indenização substitutiva, ao fundamento de que a legislação alegada na petição inicial não confere estabilidade no emprego.

Assim pronunciou a sentença:

"A reclamante alega, em síntese, que teria a reclamada, a partir de dezembro de 2003, dado início a uma série de despedidas coletivas, em face da sua grave crise financeira; que em 2005, também numa dispensa coletiva, foi rompido o contrato de trabalho da reclamante, por solicitação da Diretora do Curso de Comunicação Social, Profa Mônica Fort, sob a acusação de não ter o perfil do curso Sustenta que era professora elogiada e dedicada, entre outras qualidades, e, ao ser incluída no rol da dispensa coletiva, teria sofrido discriminação Por fim, argumenta ser nula a dispensa, uma vez que a mesma



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

se deu em total afronta à CF/88 e á legislação federal de ensino e às normas estatutárias e regimentais da reclamada, postulando, em consequência, sua reintegração ao cargo, asseguradas todas as vantagens do período até a data do efetivo retorno. Sucessivamente, postula a conversação desta em indenização dobrada Sem razão, contudo, a reclamante Ab initio, insta observar, que ao contrário do que defende a reclamante na inicial, o art. 53 da Lei n 9 394/96 não confere, a pretendida garantia de emprego aos professores universitários Tal regramento estabelece apenas e tão-somente que, ao órgão colegiado de ensino e pesquisa, cumpre deliberar sobre admissão e dispensa de professores dentro dos recursos orçamentários disponíveis, o que, defensivamente, não se confunde com qualquer garantia de emprego ou mesmo restrição ao direito potestativo do empregador de dispensar sem justa causa seus empregados Outrossim, tal dispositivo não contempla a necessidade de motivação do ato da dispensa, nem assegura direito de defesa ou apresentação de recurso por parte do professor dispensado sem justa causa No caso concreto, aplicam-se as disposições previstas na CLT, no caso de dispensa de empregado, tudo nos termos do art. 26 da Resolução n 01/94 do Consun, vigente à época da contratação da autora, como bem observado pela defesa, às fls. 792, item 8.5 e seguintes. Se observarmos o disposto no parágrafo único do art. 53 da Lei n. 9.394/96, bem assim, o disposto nos arts.7º e 12º, do Estatuto da PUC-PR, que estabelecem, respectivamente, a forma e os níveis da Administração da PUC, bem como que ao Conselho Universitário cabe "estabelecer normas sobre as condições de admissão, promoção, transferência e dispensa de professores e pessoal técnico e administrativo", não se pode chegar à mesma conclusão da reclamante, no sentido de que caberia ao Conselho Acadêmico deliberar sobre a dispensa de professores Ao contrário, o raciocínio revela-se totalmente equivocado, na medida em que, como já acima asseverado, o art. 12 do referido estatuto estabelece expressamente que decisões neste sentido competem ao Conselho Universitário - Consun, e não ao Conselho Acadêmico deliberar sobre a tais dispensas Por sua vez, tratando de matéria restrita à sua competência estatutária, o Consun editou a Resolução n 01/94 (que revogou a Resolução n 11/87, e estava vigente antes da contratação da reclamante, sendo, portanto, a esta aplicável quando da sua contratação) dispondo em seu art 26, que ao pessoal docente da PUC, aplicava-se o regime jurídico celetista. Neste diapasão, resta incontroverso que a dispensa do empregado, não precisa ser motivada. Por fim, nem se argumente que as regras constituídas nos arts. 131 e 140 do Regimento Geral da PUC-PR teriam o condão de impedir a dispensa sem justa causa. Referidos regramentos apenas estabelecem o procedimento a ser adotado (sindicância ou processo administrativo disciplinar), quando houver necessidade de apuração de irregularidades e aplicação de sanções disciplinares ao corpo docente ou discente. Não é o caso da reclamante, que não sofreu qualquer sanção disciplinar, mas sim, foi dispensada sem justa causa Desnecessária, pois,



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

instauração de procedimento administrativo para a dispensa da reclamante. De outro lado, também não prospera a alegação da autora, no sentido de que a dispensa teria sido discriminatória. Inicialmente, e em reforço aos argumentos acima lançados, cumpre registrar, que é faculdade do empregador, no exercício regular de seu poder potestativo, dispensar seus empregados de acordo com as suas necessidades ou mediante a avaliação subjetiva do desempenho no trabalho executado. Embora ampla, é bem verdade que tal faculdade não é irrestrita, vez que esbarra em restrições impostas por lei, como as garantias de emprego. Outrossim, se é certo que o empregador detém poderes de fiscalização, direção, disciplina e rescisão do contrato de trabalho em relação àqueles que lhes prestam serviços, não menos certo é que o exercício desse poder potestativo encontra limites no direito à dignidade do outrem, no caso, o trabalhador. Nesta esteira de pensamento, conclui-se que a reclamada tem direito de rescindir um contrato de trabalho que não lhe convém, quando a manutenção deste vínculo não conta com qualquer garantia de estabilidade legal (ou qualquer outra garantia, como já exposto acima). E exatamente esta a situação tática posta nos autos. Não se pode classificar de ato ilícito aquele praticado no exercício regular de um direito reconhecido (art. 160, inciso I, do CC). O ato discriminatório alegado não foi comprovado. Não há provas nos autos de que a reclamada, ao rescindir o contrato de trabalho da autora, tenha agido de forma exagerada ou leviana, capaz de caracterizar abuso de direito ou vulnerar o primado social do trabalho, mas sim, tal conduta resultou do exercício da faculdade legal do direito potestativo. Os argumentos de que a reclamada teria fendo direito assegurado constitucionalmente (art. 206, incisos V) e preceitos estabelecidos pela Lei Federal n 9 029/95, não socorre a pretensão, tendo em vista os argumentos acima lançados. A ausência do abuso do exercício do direito, leva à conclusão de que válida a dispensa da autora, e, portanto, não há que se falar em nulidade da dispensa, sendo indevida a reintegração e vantagens dela decorrentes, vez que o direito pátrio não contempla a estabilidade vindicada pela autora. Rejeita-se. Por fim, também não merece ser acolhida a postulação de dano moral. Destarte, são pressupostos para o direito à indenização por perdas e danos, inclusive danos morais: dano,nexo causal e ato ilícito (culpa ou dolo) – art. 159 do CCB/1916; art. 186 do CCB/2002. E a indenização apenas é devida quando presentes os três pressupostos, sendo certo que o ônus da prova, neste caso, tratando-se de fato constitutivo do direito postulado e controvertido, é do autor (art. 818 da CLT e 333,1 do CPC). Em que pese as alegações da reclamante, este juízo não tem por comprovado o ilícito do empregador no presente caso, na forma descrita na exordial. Ao contrário, por todo o exposto pode afirmar que lícita foi a conduta da reclamada. Enfim, tem-se por não provado o ato ilícito alegado, pelo que indevida a indenização postulada.

Analisa-se.



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

É incontestado que a reclamante foi admitida como professora universitária junto ao Departamento de Comunicação Social em 01/01/1995 e foi dispensada sem justa causa em 13/12/2005.

Segue-se que o art. 2º, inciso I, do Estatuto da PUC - 1988 (fl. 679) estabelece que esta se rege "pela legislação federal de ensino"

Assim dispõe o artigo 209, da Constituição Federal:

"O ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições

I - cumprimento das normas gerais da educação nacional;

II - autorização e avaliação de qualidade pelo Poder Público"

As normas gerais a que se refere a Carta Federal, estão consubstanciadas nas disposições da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, a qual em seu artigo 7º, inciso I, reitera ser o ensino livre à iniciativa privada, desde que cumpridas as normas gerais da educação nacional e do respectivo sistema de ensino.

O artigo 12, inciso II, da Lei 9.394/96, estabelece que os sistemas de ensino, terão a incumbência de:

"II - administrar seu pessoal e seus recursos materiais e financeiros,"

Por outro lado, a edição da Lei 9394/96 deixa claro que competirá aos seus colegiados decidir sobre a contratação e dispensa de professores, o que é consentâneo com o princípio da valorização dos profissionais de ensino, previsto no art. 206, inciso V, da Constituição vigente. Eis o teor do parágrafo único, do art. 53, da Lei 9394/96:

"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 "

O parágrafo único, do art. 53, da Lei 9394/96 não se dirige apenas às universidades públicas, senão que também às privadas. O legislador quando quis restringir o alcance da lei às universidades públicas assim o fez expressamente, citando-se, a título ilustrativo, as disposições dos arts. 54, 56 e 57.

No presente caso, ao contrário de outros que aqui tramitam envolvendo a mesma matéria, não se comprovou que a decisão de dispensar o reclamante partiu de um colegiado. Assina o aviso prévio de dispensa sem justa causa (fl. 1548) funcionária do DRH - Divisão de Recursos Humanos.



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

Destaco que a Portaria 49/2002 (fl. 826) resolveu delegar ao Pró-Reitor Administrativo a competência de dispensar Professores.

Note-se também que na legislação federal, aplicável à reclamada, regulamento ou estatuto, não há previsão de procedimento para dispensa com ampla defesa do professor dispensado. Destaque-se ainda, que o Decreto 464/69 refere-se a normas complementares da Lei 5540/1968, já revogada pela Lei 9394 de 20/12/1996 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Aplicam-se à autora as normas internas. Estatuto de 1988 (fls. 675/689) e o Regulamento Geral de 2000 (fls. 706/733) e a Lei 9394/96. As demais legislações apontadas pela reclamante não se aplicam à entidade privada, mas às autarquias federais - mantidas pela União ou estão revogadas.

A Resolução 01/94, em seu art. 32 prevê o seguinte (fl.1575):

"A rescisão do contrato de trabalho do docente da PUC-PR poderá ocorrer a qualquer tempo, por iniciativa do contratado ou da Universidade, na forma do regime de trabalho de que trata o art. 26"

O art. 26 prevê o regime jurídico celetista (fl. 1574).

Deve ser ressaltado que a despedida não decorreu de decisão de representação administrativa, didática ou disciplinar. Não se aplicam ao caso os arts. 57 do Estatuto de 1999 e 116 do Regimento Geral de 2000, vez que não se trata de membro do corpo docente, mas sim de docente.

É nesse sentido que esta Primeira Turma vem decidindo, conforme fundamentação contida no processo sob nº 09677-2004-004-09-00-1, publicado em 05/12/2006, de relatoria do Des, Tobias de Macedo Filho, a qual peço vênia para transcrever:

"Quanto à existência de garantia de emprego baseada nas normas que regem a ré, artigo 53 da Lei 9 394/96, não confere, por si só, 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, na medida em que não estabelece necessidade de motivação para dispensa, tampouco garante direito de defesa ou à apresentação de recurso por parte do professor dispensado sem justa causa. Assevere-se que a garantia de emprego não pode jamais ser presumida, mas, ao contrário, deve restar expressamente prevista, eis que exceção à regra do direito postestativo do empregador de dispensar seus empregados sem justa causa. Não procede o argumento do autor de que caberia ao Conselho Acadêmico deliberar sobre a dispensa de professores, eis que o artigo 33 do Estatuto da PUC-PR (fl 693) e o artigo 27 do Regimento Interno da PUC-PR (fl 665) nada estabelecem a esse



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

respeito, mas, ao contrário, o artigo 12 do referido Estatuto (fl 689) estabelece expressamente que tal deliberação caberia ao Conselho Universitário - Consun O parágrafo único do artigo 53 da Lei 9 394/96 em momento algum estabelece que toda e qualquer dispensa de professor deveria ser objeto de votação perante o órgão colegiado, mas tão-somente que o órgão colegiado deveria deliberar sobre a admissão e dispensa de professores A deliberação do Consun sobre tais questões redundou na edição da Resolução 01/94, vigente durante todo o contrato de trabalho do autor, a qual estabeleceu, em seu artigo 26, que o regime jurídico do pessoal docente da PUC-PR é o celetista Não há que se falar em aplicação ao contrato de trabalho do autor das regras estabelecidas pela Resolução 11/87 do Consun, na medida em que referida norma foi revogada pela Resolução 01/94 do órgão colegiado (fl 633), e, assim, não mais se encontrava em vigor por ocasião da contratação do autor, em 01 04 97 Não há que se falar que as regras contidas Regimento Geral da PUC-PR teriam o condão de impedir a dispensa sem justa causa Ao contrário, a regra contida no artigo 26 da Resolução 01/94 do Consun (fl. 641) foi mantida pelo artigo 98 do referido regimento, que, em seu parágrafo primeiro, estabeleceu que o regime jurídico do pessoal docente da PUC-PR é o celetista (fl. 675) Assevere-se que o regramento contido no Capítulo VII do Regimento Geral da PUC-PR (arts. 131 a 140, fls. 680/681) não impede a dispensa do trabalho sem justa cama, mas tão-somente estabelece o procedimento a ser aplicado, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, para apuração de irregularidades e aplicação de sanções disciplinares ao corpo docente ou discente No caso em tela, o autor não sofreu qualquer sanção disciplinar, eis que não lhe foi imputada falta grave para a dispensa, mas, ao contrário, foi dispensado sem justa causa, não sendo exigível, por conseguinte, a instauração de procedimento administrativo para a dispensa do autor () Em resumo, entendo que a despedida sem justa causa do autor não pode ser considerada penalidade por infração disciplinar e, portanto, não se poderia exigir do empregador para o rompimento do vínculo a prévia instauração do procedimento administrativo disciplinar A despedida não foi abusiva De todo o relatado e provado nos autos, concluo que a despedida do autor não traduziu abuso de direito ou ato de discriminação A reclamada, ao despedir o autor sem justa causa, exerceu seu direito potestativo de extinguir a relação jurídica mantida com o empregado Não existia, no caso específico do autor, qualquer norma legal, coletiva ou interna que limitasse o exercício desse direito pela empregadora Até a regulamentação do inciso I do artigo 7º da CF, a única proteção conferida ao trabalhador que não goza de direito à garantia no emprego é a indenização prevista no inciso I do artigo 10 do ADCT O artigo 206 da CF e o disposto no parágrafo único 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 "



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

Nesse sentido a fundamentação exalada no processo sob nº 01552-2005-015-09-00-8, publicado em 15/07/2008, de relatoria do Des.Ubirajara Carlos Mendes e no processo 06669-2004-015-09-00-7, publicado em 11/07/2008 de minha relatoria.

Também não se verifica no conjunto probatório que a dispensa do reclamante teria sido por perseguição pessoal e ideológica ou tenha sido discriminada em qualquer momento. Ademais, não se considera abusiva a despedida de um professor por contrariar a representação discente. **Note-se que a prova oral produzida não revela nenhum dos motivos alegados pela reclamante (fls. 2239/2243).**

Como dito na transcrição acima, a ré exerceu o seu direito potestativo de rescindir o contrato de trabalho com a autora.

O direito de despedimento é livre, desde que a empresa arque com os ônus legais, caracterizando o exercício de mero ato potestativo, inerentes ao poder de mando e gestão.

A dispensa de seus empregados, regidos que são pelas normas da CLT, não necessita de motivação, de sorte que a rescisão imotivada do contrato de trabalho está inserida no poder potestativo atribuído por Lei, não podendo tal ato ser considerado ilegal.

No caso dos autos, não há qualquer prova de que o réu tenha superado os limites do poder potestativo da empresa, ferindo-se a dignidade da trabalhadora.

Os seguintes arestos ilustram a hipótese:

"DANO MORAL - INDENIZAÇÃO - NÃO CABIMENTO - Não restando comprovado que o empregador, deliberadamente e sem respaldo fático, procedeu à rescisão contratual, não se têm presentes os elementos objetivos justificadores da indenização por dano moral Ademais, o poder potestativo do empregador para decidir acerca da resilição do pacto, por si só, não enseja a indenização. Além do mais, quem faz uso de um direito seu não causa dano a ninguém. (TRT 15º R. - Proc 17165/03 - (38721/03) - P T . "DANOS MORAIS - O direito patronal ao despedimento imotivado, ainda que potestativo, não é absoluto e tem de ser exercido nos limites éticos, morais e jurídicos que se exigem de todos os demais direitos exercíveis em um estado democrático de direito (artigo 1º caput da Lei Maior). Evidentemente, não parece justo nem razoável que se ignore a dor interna sofrida pelo trabalhador imotivadamente despedido e que, enquanto pai de família, tem de zelar pela sobrevivência própria e dos que dele dependem, o que seguramente lhe causa angústia, tristeza e não raramente desespero e sofrimento. Contudo, tal lesão pessoal - Indiscutivelmente sofrida pelo reclamante ao ser despedido injustamente - É idêntica àquela que atinge diariamente a todos os outros milhares de empregados que perdem seus empregos em nosso país, e tal "dor interna", embora existente, não pode ser tida por injusta, ao menos a princípio, uma vez que não decorre de conduta ilícita do empregador, mas sim, do



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

malfadado e regular exercício do direito potestativo à rescisão contratual desmoldada, nos termos do inciso I do artigo 7º da Lei Maior (.) (TRT 15" R - RO 2642-2003-044-15-00-7 - (42480/05) - I P C - Rei" Juíza Fany Fajerstem - DOESP 09 09.2005 - p 68)

Assim, tem-se que a dispensa sem justa causa decorre de ato potestativo do empregador que, por si só, não enseja reparação de dano moral.

Pelo que, não se vislumbra qualquer nulidade na dispensa do reclamante, motivo pelo qual mantenho a sentença.

Em razão do decidido acima, prejudicada a análise dos tópicos nulidade da dispensa, estabilidade, reintegração, indenização.

NEGO PROVIMENTO.

(fls. 4977/4986 – Visualização Todos PDFs – grifos nossos).

Os embargos de declaração opostos pela parte reclamante foram rejeitados nos seguintes termos:

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DE ARLENE LOPES SANT ANNA
NULIDADE DA DESPEDIDA - PREQUESTIONAMENTO**

A reclamante alega que não houve pronunciamento da c. Turma acerca de fatos incontroversos que devem ser explicitados para fins de prequestionamento como atos motivadores da despedida, obrigatoriedade regulamentar de instauração de sindicância, da prova documental relativa à insurgência dos alunos quanto à despedida da reclamante, da falta de representação estudantil em órgão colegiado, legislações que são aplicadas às instituições de ensino superior, direito de recurso, nulidade da portaria 49/2002 que delegou competência ao pró-reitor administrativo para dispensar professores.

Analisa-se.

Pelos próprias razões de embargos, verifica-se que o reclamante pretende rediscutir a prova, incabível em sede de embargos declaratórios. Não se vislumbra a necessidade de qualquer esclarecimento adicional, ainda que a título de prequestionamento.

Ressalto que o Juízo não se encontra adstrito a rebater, um a um, os argumentos aduzidos pela parte recorrente, senão que obrigado a indicar, de forma fundamentada, as razões de convencimento (C.R./88, art. 93, IX). Não houve, desse modo, qualquer omissão no *decisum*, existindo expressa manifestação a respeito dos motivos que implicaram a manutenção da r. sentença primeira.

Quanto à alegação de ilegalidade da mencionada Portaria, esta não se verifica em razão do contido no art. 53 da Lei 9394/96, o qual se transcreve com os grifos necessários:



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

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;

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 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 de convênios com entidades públicas e privadas.

Parágrafo único. Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, cabará 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.

Dou provimento parcial aos embargos declaratórios para prestar esclarecimentos, acrescentando fundamentação, sem, contudo, conferir-lhes efeito modificativo.

(fls. 5075/5077 - Visualização Todos PDFs – grifos nossos).

Inconformada, a reclamante interpôs recurso de revista, que foi acolhido por esta c. 7ª Turma quanto ao tema “preliminar de nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional”. Determinado o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho, a fim de que o órgão se pronunciasse a respeito dos



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

tópicos trazidos pela autora em seus anteriores embargos de declaração, a Turma Regional assim consignou:

O contrato de trabalho *sub judice* teve vigência no período de 01/11/1995 a 13/12/2005.

A presente ação foi ajuizada no dia 05/05/2006.

Sentença proferida em 27/06/2008 rejeitou os pedidos (fls. 2374/2377).

Recurso ordinário da autora protocolizado no dia 07/07/2008.

Acórdão proferido pela Primeira Turma deste E. TRT, na sessão realizada no dia 09/12/2008 (fls. 2479/2491).

Alegando omissões e necessidade de prequestionamento, embargou a autora.

A autora indagou a respeito dos seguintes pontos: a) nulidade da despedida; b) diferenças salariais decorrentes da redução da carga horária; e c) intervalos interjornadas (fls. 2493/2503) .

Acórdão proferido pela Primeira Turma, na sessão realizada em 09/06/2009 (fls. 2528/2531).

Desse acórdão a parte autora interpôs recurso de revista (fls. 2533/2558).

O C. TST, em acórdão proferido na sessão realizada em 14/06/2017 (fls. 2715/2725), deu provimento ao recurso de revista da parte autora para acolher a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, anular o acórdão proferido por este TRT por meio do qual foram julgados os embargos de declaração e determinar o retorno dos autos a este TRT para que se manifeste fundamentadamente sobre as questões expostas nos embargos declaratórios.

Conclusos, vieram os autos a este Relator.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Os embargos são tempestivos, pois foram protocolados em 13/02/2009 (fl. 2493), dentro do prazo de cinco dias (art. 897-A da CLT), contados da data da publicação do acórdão, ocorrida em 06/02/2009 (certidão - fl. 2492).

Representação processual regular: procuração (fl. 56).

CONHEÇO dos embargos da parte porque regularmente interpostos.

MÉRITO

Nulidade da despedida

Após ter a parte autora ingressando com recurso de revista (fls. 2533/2558), a E. Sétima Turma do TST deu provimento ao recurso, nos seguintes termos:

"ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por violação do artigo 93, IX, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento para acolher a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional,



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

anular o acórdão proferido pelo Tribunal Regional por meio do qual foram julgados os embargos de declaração, e determinar o retorno dos autos à Corte de origem para que se manifeste fundamentadamente sobre as questões expostas nos embargos declaratórios e as julgue como entender de direito. Prejudicado o exame dos demais temas suscitados em recurso de revista." (fl. 2725)

Passa-se, então à nova apreciação dos embargos de declaração opostos pela autora, às fls. 2493/2503.

Constou do v. acórdão embargado, cujo Relator foi o Exmo. Desembargador Célio Horst Waldruff, então integrante desta E. Primeira Turma (fls. 2479/2484 dos autos físicos):

(...)

Inconformada, a autora apresentou embargos de declaração com diversos argumentos, que a seguir serão enumerados, conforme sua petição (fls. 2493/2502), para melhor análise.

(...)

De toda sorte, a fim de prestar os esclarecimentos necessários, analiso a seguir os requerimentos da parte autora conforme os tópicos elencados em sua petição de embargos de declaração.

1- Dos fatos incontroversos que a autora requer sejam explicitados no acórdão para fins de prequestionamento

Alega a embargante que a Turma não se manifestou acerca da despedida não ter sido imotivada, mas decorrente de acusação dos superiores hierárquicos de prática de atos faltosos, ainda que apenas em juízo tenha tomado conhecimento a autora dessas acusações; afirma que as motivações de despedida apontadas em defesa, tal como o descumprimento dos deveres docentes previstos no artigo 100 do Regimento Geral da PUC/PR, de 2000, devem ser objeto de transcrição no acórdão para fins de prequestionamento. (fls. 2494/2495)

Pois bem.

De fato, **na contestação a ré afirma** que:

"1.2- Ao contrário do exposto na exordial, jamais houve despedida coletiva na Reclamada, ainda mais no final do segundo semestre de 2005, período em que a mesma foi dispensada sem justa causa em razão de não haver mais necessidade de mantê-la no quadro de empregados.

Mesmo não sendo necessária qualquer motivação para a dispensa de empregados, como ocorre nas demais instituições particulares de ensino, a Reclamada, apenas para argumentar, sem qualquer concessão, possui, além das questões envolvendo modificações em calendários, também questões envolvendo



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

diminuição de alunos e turmas, algumas relacionadas ao MEC.
Foram os seguintes argumentos par a dispensa da Reclamante:

a) houve uma mudança no currículo da habilitação Relações Públicas, que passou a contar apenas com Língua Portuguesa I (1º período) e Desenvolvimento de Processos Linguísticos e Textuais (2º período), que poderá ser demonstrada pelo documentos em anexo (docs. 07b e 7c).

b) a Reclamante estava vinculada ao Curso de Letras, mas não lecionava no mesmo. Assim, a decisão da Direção do Curso de Comunicação Social não foi a de dispensa da professora, mas sim a de sua devolução ao Curso de origem, onde se provou também que não havia interesse no seu aproveitamento;

c) **a razão material que levou a esta decisão administrativa foi o descumprimento das atividades previstas nos programas de aprendizagem conduzidos pela Reclamante. A mesma deixou reiteradamente de atender às solicitações de ajustes feitas pela Direção do Curso, e também não participava das atividades que deveria desenvolver junto ao Centro de Teologia e Ciências Humanas (CTCH);**

d) **foram realizadas reuniões com a Reclamante no ano que antecedeu ao desligamento, sempre com a presença das Diretoras do Curso de Comunicação Social e dos Decanos do Centro de ciências Jurídicas e Sociais (CCJS), onde foram expostas as falhas e cobradas providências que não foram atendidas.** Também houve cobrança de providências por parte da então Diretora do Curso de Letras (Professora Marta Morais da Costa)." (fls. 1969/1970)

Não obstante, a composição do Colegiado, à época, entendeu que a despedida foi imotivada, e não decorrente de acusação dos superiores hierárquicos de prática de atos faltosos, já que a rescisão imotivada do contrato de trabalho dos empregados regidos pela CLT está inserida no poder potestativo atribuído por lei à empresa (fl. 2483).

Nesse sentido, correta está a decisão embargada, pois, **ainda que o empregador tenha motivos o bastante para dispensar o empregado (o que se coloca a título de argumentação apenas), tal circunstância não o impede de dispensar o empregado imotivadamente, como ocorreu "in casu".**

2- Obrigatoriedade regulamentar de instauração de sindicância

Alega também a autora que há de constar no acórdão que a ré estava obrigada a instaurar sindicância ou processo administrativo disciplinar, nos



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

exatos termos do art. 127 e seguintes do Regimento Geral da PUC/PR, de 2000. (fls. 2495/2497)

Os artigos 127 e seguintes do Regimento Geral da PUC/PR, de 2000, dispõem que (fls. 731/732):

Artigo 127- A dispensa ou aplicação de sanção disciplinar a membros do corpo docente ou a pessoal técnico-administrativo rege-se pela Legislação do Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo único- Além das infrações punidas com as penas disciplinares previstas na Legislação do Trabalho e Previdência Social, consideram-se infrações a fala de cumprimento dos deveres enunciados no Artigo 100 deste Regimento.

Artigo 131- **A autoridade universitária que tiver ciência de irregularidade na Universidade é obrigada a promover sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa e contraditório.**

Parágrafo único- A competência para instaurar sindicância ou processo administrativo- disciplinar, bem como para designar as respectivas comissões, é do Decano ou autoridade universitária hierarquicamente superior.

Artigo 133- Da sindicância poderá resultar:

I- arquivamento do processo;

II- aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 dias;

III- instauração de processo disciplinar.

Parágrafo único- O prazo para conclusão da sindicância não excederá a 30 dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade competente para sua instauração.

No entanto, esta E. Turma - ao julgar os recursos ordinários das partes - entendeu que tanto na legislação federal, quanto no regulamento ou no estatuto, não há previsão de procedimento para dispensa com ampla defesa do professor dispensado, ainda mais se a dispensa ocorrer sem justa causa, como ocorreu com a autora (fl. 2481-v). Portanto, não há que se falar em instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, uma vez que não houve dispensa por justa causa, mas sim dispensa sem justa causa, nos limites do poder potestativo do empregador.

3- Prova documental da insurgência dos alunos

Postula a autora que seja explicitado o fato de que foi homenageada diversas vezes pelas turmas de formandos, inclusive tendo sido agraciada mais de uma vez com o título de patronesse; e que chegou a ser intitulada como "modelo da educação" pelos alunos do curso de pedagogia, e estes



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

intitularam o trabalho de conclusão do curso de "vida e obra de Arlene Sant'ana - a vida em constantes desafios"; e que foi feita uma carta de repúdio ao afastamento da autora com assinatura de mais de 1500 alunos. (fls. 2497/2498)

De fato, há nos autos diversos documentos acerca do reconhecimento pelos alunos em relação ao desempenho da autora como professora, tais como a carta de repúdio ao afastamento da autora (fls. 155/177).

Contudo, este Colegiado entendeu que não havia necessidade de decisão em órgão colegiado que comporia uma comissão de sindicância, e assim também não há que se falar em representação discente em tal órgão, já que o encerramento do contrato de trabalho da autora ocorreu de forma imotivada e, portanto, dentro dos limites do poder potestativo do empregador.

Ao sentir deste Colegiado, não se pode transformar em questões jurídicas aspectos fáticos irrelevantes para o deslinde da questão, ainda mais diante da dispensa sem justa causa da empregada.

4-Representação estudantil em órgão deliberativo colegiado

A autora requer, ainda, seja explicitado no acórdão que dispositivos estatutários e regimentais exigem presença da representação estudantil e do corpo docente nos órgãos colegiados da Instituição de Ensino (art. 46 do Estatuto da PUC e art. 116 do Regimento Geral da PUC). (fls. 2498/2499)

O artigo do Estatuto da PUC a que se referiu a parte autora, na verdade trata-se do 52 (fl. 687):

Artigo 52- O corpo discente tem representação, com direito a voz e voto nos Órgãos Colegiados, onde prevista, visando à cooperação da comunidade acadêmica e ao aprimoramento da Instituição.

Já o art. 116 do Regimento Geral da PUC assim dispunha (fls. 728/729):

Artigo 116- Aos membros do Corpo Discente, individual e coletivamente, conforme o caso, são assegurados os seguintes direitos e deveres:

V- participar, com direito a voz e voto, das reuniões dos órgãos colegiados acadêmicos da Universidade, por meio de representação constituída na forma prevista na legislação vigente e disciplinada neste Regimento Geral;

A E. Turma, no entanto, entendeu que "a despedida não decorreu de decisão de representação administrativa, didática ou disciplinar. Não se aplicam ao caso os arts. 57 do Estatuto de 1999 e 116 do Regimento Geral de 2000, vez que não se trata de membro do corpo discente, mas sim de docente" (fl. 2482), de modo que esse questionamento da autora já foi suficientemente enfrentado pelo V. Acórdão embargado.



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

5- Lei nº 5540/1968 e Decreto nº 464/1969

Requer a autora, que seja explicitado que a Lei nº 5540/68 e o Decreto nº 464/69 são aplicados às instituições de ensino superior privadas (fls. 2499/2500).

Contudo, conforme constou no acórdão embargado, "o Decreto 464/69 refere-se a normas complementares da Lei 5540/1968, já revogada pela Lei 9394 de 2012/1996" (fl. 2481-v):

Lei 5540/68

CAPÍTULO I

Do Ensino Superior

Art. 1º O ensino superior tem por objetivo a pesquisa, o desenvolvimento das ciências, letras e artes e a formação de profissionais de nível universitário. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Art. 2º O ensino superior, indissociável da pesquisa, será ministrado em universidades e, excepcionalmente, em estabelecimentos isolados, organizados como instituições de direito público ou privado. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Art. 4º As universidades e os estabelecimentos de ensino superior isolados constituir-se-ão, quando oficiais, em autarquias de regime especial ou em fundações de direito público e, quando particulares, sob a forma de fundações ou associações. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Art. 5º A organização e o funcionamento das universidades serão disciplinados em estatutos e em regimentos das unidades que as constituem, os quais serão submetidos à aprovação do Conselho de Educação competente. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Parágrafo único. A aprovação dos regimentos das unidades universitárias passará à competência da Universidade quando esta dispuser de Regimento-Geral aprovado na forma deste artigo. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Art. 6º A organização e o funcionamento dos estabelecimentos isolados de ensino superior serão disciplinados em regimentos, cuja aprovação deverá ser submetida ao Conselho de Educação competente. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Art. 10. O Ministério da Educação e Cultura, mediante proposta do Conselho Federal de Educação, fixará os distritos geo-educacionais para aglutinação, em universidades ou federação de escolas, dos estabelecimentos isolados de ensino superior existentes no País. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será livre a associação de instituições oficiais ou particulares de ensino superior na mesma entidade de nível universitário ou federação. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

Como visto, a legislação a que faz referência a autora não se mostra aplicável ao contrato de trabalho da autora, uma vez que revogada desde 20.12.1996, de modo que se mostra inócua a tentativa da autora de prequestionar a referida Lei.

6- Art. 5º, V da CRFB c/c art. 53 da Lei nº 9.394/96

A autora pede o prequestionamento do art. 5º, LV da CRFB/1988 (fl. 2500/2501), que prevê:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

Como já dito anteriormente, não há que se falar em qualquer ofensa ao princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa em virtude da dispensa da autora, uma vez que o encerramento do contrato de trabalho deu-se de forma imotivada, **sem que houvesse qualquer previsão legal, ou mesmo regimental que obrigasse a ré a motivar tal ato, ou mesmo submeter a dispensa a um processo administrativo prévio.**

7- Direito de recurso- norma constitucional e norma regimental

No caso de ser reconhecida pela Turma que a despedida da autora estava condicionada à deliberação de órgão colegiado, pede a autora que seja suprimida a omissão quanto às acusações que motivaram sua dispensa, a autora requer seja apreciado o fundamento de inobservância dos direitos do contraditório e ampla defesa e de recurso previstos no Regimento da PUC de 2000. (fl. 2501)

Analiso.

Os arts. 100 e 143 do Regimento Geral da PUC/PR, de 2000, prevêem que:

Art. 100. São direitos, deveres e atribuições do pessoal docente:

XXII- recorrer de decisões dos organismos executivos e deliberativos, obedecendo-se às várias instâncias de decisões e os prazos estabelecidos"

Art. 143- Ressalvado o disposto no artigo 70, § 2º, das decisões de natureza acadêmica cabem recursos, na seguinte ordem: do Colegiado de Curso ou do Diretor de Curso, ao conselho Acadêmico; do Conselho Acadêmico e do Decano, ao CONSUN; das decisões de natureza administrativa, quando recebidas e encaminhadas pela autoridade competente, ao CONSUN, somente com efeito devolutivo.



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

Tal argumentação da autora, contudo, encontra-se prejudicado, já que a E. Turma entendeu que a despedida da autora não estava condicionada à deliberação de órgão colegiado, uma vez que o encerramento do contrato de trabalho ocorreu de forma imotivada, utilizando-se a ré do poder potestativo a ela inerente na condição de empregadora.

8- Nulidade da portaria nº 49/2002

A autora requer também a apreciação da ilegalidade da Portaria nº 49/2002 (que delegou ao Pró-reitor administrativo a competência de dispensar professores) à luz da Súmula nº 51 do TST e da Lei nº 9.394/1996, que exige a deliberação colegiada para dispensa do professor. (fls. 2502)

Analiso.

No julgamento desses embargos de declaração, a E. Turma se manifestou no sentido de não haver ilegalidade em razão do contido no art 53 da Lei 9394/96, e transcreveu-o (com a redação então vigente)- fls. 2528/2529:

"Quanto à alegação de ilegalidade da mencionada Portaria, esta não se verifica em razão do contido no art. 53 da Lei 9394/96, o qual se transcreve com o grifas necessários:

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.



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

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."

Ou seja, não há que se falar em ilegalidade da Portaria nº 49/2002 - que delegou ao Pró-Reitor a competência para dispensar professores -, uma vez que o art. 53 da Lei nº 9394/1996 dispõe expressamente que é asseguradas às universidades "elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais atinentes", sendo possível que órgãos colegiados das universidades definam critérios de como se daria a contratação e dispensa de professores, o que inclui a delegação de poderes para que o Pró-Reitor tomasse tais decisões.

9 - Diferenças salariais decorrentes da redução da carga horária - reflexos - omissão

Em seus embargos de declaração, a autora alega - de forma genérica - omissão quanto ao pedido de reflexos das diferenças salariais em DSR e adicional noturno e com estes em quinquênios. (fl. 2502)

Analisando o conteúdo do V. Acórdão que julgou os embargos de declaração da autora (fls. 2529v/2530), percebo que foi dado provimento à insurgência da autora, ocasião em que foram acrescidos "*à condenação os reflexos das diferenças salariais decorrentes de redução de carga horária, apuradas mês a mês, também em repousos semanais remunerados, quinquênio (base de cálculo - salário base) e adicional noturno, infringindo efeito modificativo ao v. Acórdão embargado*".

Desse modo, a omissão alegada pela autora já havia sido sanada por esta E. Turma anteriormente.

10 - intervalos interjornadas - esclarecimentos

Em seus embargos de declaração, a autora pretende que reste explicitado que os documentos comprovam que houve efetivamente inobservância do intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas, conforme exemplos consignados no recurso ordinário. (fls. 2502/2503)

Ainda que nas razões de embargos de declaração tivesse a autora apontado inúmeras oportunidades em que teria ocorrido violação ao intervalo intrajornada de 11 horas, previsto no artigo 66 da CLT, o V. Acórdão embargado já fundamentou de forma suficiente, no seguinte modo (fl. 2488 e verso):



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

"Consigne-se, inicialmente, que a reclamante era remunerada por hora-aula e foi acolhido o pedido voltado ao pagamento de horas extras excedentes de quatro consecutivas e seis intercaladas. Afora isto, conquanto a jurisprudência se incline pelo direito do empregado ao pagamento de horas extras decorrentes da ampliação do intervalo intrajornada e da supressão do intervalo entre jornadas, os artigos 66 e 71 da CLT não se aplicam aos professores.

Por se tratar de categoria diferenciada, aos Professores aplicam-se exclusivamente as regras contidas nos arts. 317 a 324 da CLT, por serem específicas. Daí porque inseridas no Título III, destinado às Normas Especiais de Tutela do Trabalho. Assim já decidiu esta E. Turma ao julgar o RO-TRT-PR-00396-2004-024-09-00-8-ACO-02058-2006-publ-27-01-2006".

Diante do exposto, a questão acima já foi suficientemente enfrentada por esta E. Turma ao apreciar os embargos de declaração da autora.

11- Conclusão

Desse modo, a atual composição desta E. Turma **acolhe** os Embargos de Declaração para prestar os esclarecimentos, conforme fundamentação acima, sem efeito modificativo no v. Acórdão original.

(fls. 5429/5449 – Visualização Todos PDFs – grifos nossos).

A parte reclamante opôs novos embargos de declaração, que foram rejeitados nos seguintes termos:

Alegando necessidade de prequestionamento, embarga a autora.

A autora indaga a respeito dos seguintes pontos: a) lei 5540/68 e decreto 464/1969; e b) portaria 49/2002 (fls. 2746).

Acórdão proferido por esta E. Primeira Turma, na sessão realizada em 20/03/2018 (fls. 2733/2744).

Conclusos, vieram os autos a este Relator.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Os embargos são tempestivos, pois foram protocolados em 10/04/2018 (fl. 2746), dentro do prazo de cinco dias (art. 897-A da CLT), contados da data da publicação do acórdão, ocorrida em 03/04/2018 (certidão - fl. 2745).

Representação processual regular: procuração (fl. 56).

CONHEÇO dos embargos da parte porque regularmente interpostos.

MÉRITO

1. Lei 5540/68 e decreto 464/1969



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

Constou do acórdão embargado (fls. 2740/2741):

5- Lei nº 5540/1968 e Decreto nº 464/1969

Requer a autora, que seja explicitado que a Lei nº 5540/68 e o Decreto nº 464/69 são aplicados às instituições de ensino superior privadas (fls. 2499/2500).

Contudo, conforme constou no acórdão embargado, "o Decreto 464/69 refere-se a normas complementares da Lei 5540/1968, já revogada pela Lei 9394 de 2012/1996" (fl. 2481-v):

Lei 5540/68

CAPÍTULO I

Do Ensino Superior

Art. 1º O ensino superior tem por objetivo a pesquisa, o desenvolvimento das ciências, letras e artes e a formação de profissionais de nível universitário. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Art. 2º O ensino superior, indissociável da pesquisa, será ministrado em universidades e, excepcionalmente, em estabelecimentos isolados, organizados como instituições de direito público ou privado. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Art. 4º As universidades e os estabelecimentos de ensino superior isolados constituir-se-ão, quando oficiais, em autarquias de regime especial ou em fundações de direito público e, quando particulares, sob a forma de fundações ou associações. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Art. 5º A organização e o funcionamento das universidades serão disciplinados em estatutos e em regimentos das unidades que as constituem, os quais serão submetidos à aprovação do Conselho de Educação competente. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Parágrafo único. A aprovação dos regimentos das unidades universitárias passará à competência da Universidade quando esta dispuser de Regimento-Geral aprovado na forma deste artigo. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Art. 6º A organização e o funcionamento dos estabelecimentos isolados de ensino superior serão disciplinados em regimentos, cuja aprovação deverá ser submetida ao Conselho de Educação competente. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Art. 10. O Ministério da Educação e Cultura, mediante proposta do Conselho Federal de Educação, fixará os distritos geo-educacionais para aglutinação, em universidades ou federação de escolas, dos estabelecimentos isolados de ensino superior existentes no País. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será livre a associação de instituições oficiais ou particulares de ensino superior na mesma entidade de nível universitário ou federação. (Revogado pela Lei nº 9.394, de 1996)



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

Como visto, a legislação a que faz referência a autora não se mostra aplicável ao contrato de trabalho da autora, uma vez que revogada desde 20.12.1996, de modo que se mostra inócua a tentativa da autora de prequestionar a referida Lei."

A autora requer o pronunciamento do colegiado acerca do direito adquirido da autora estabelecido no art. 5º, XXXVI da Constituição da República. Aduz que é incontroverso nos autos que a admissão da autora deu-se no ano de 1995, sob a égide da Legislação Federal de ensino em vigor até o advento da Lei 9394/96 (fl. 2746).

Vejamos.

É certo que no direito intertemporal, a aplicação das normas novas é imediata, observado eventual período de vacância. Assim, qualquer nova regra se aplica tanto aos contratos firmados sob sua égide quanto aos contratos em curso, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeitos e a coisa julgada, conforme regra basilar de Estado de Direito insculpida no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal e também o disposto no art. 6º da Lei de Introdução ao Código Civil.

O contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, ou seja, há continuidade na prestação dos serviços, e não se exaure no cumprimento de única prestação.

A autora requer seja reconhecida a impossibilidade de sua dispensa com base, entre outros fundamentos, na Lei 5540/1968, já revogada pela Lei 9394 de 20/12/1996.

Contudo, sendo o contrato de trabalho da autora por tempo indeterminado e tendo vigorado de 01/11/1995 a 13/12/2005, não tem como se dizer que uma lei que foi revogada no curso do contrato seja aplicada para além do período em que esteve vigente.

Desse modo, sem razão a autora.

2. Portaria 49/2002

No acórdão embargado constou que (fls. 2742/2743):

"8- Nulidade da portaria nº 49/2002

A autora requer também a apreciação da ilegalidade da Portaria nº 49/2002 (que delegou ao Pró-reitor administrativo a competência de dispensar professores) à luz da Súmula nº 51 do TST e da Lei nº 9.394/1996, que exige a deliberação colegiada para dispensa do professor. (fls. 2502)

Analiso.

No julgamento desses embargos de declaração, a E. Turma se manifestou no sentido de não haver ilegalidade em razão do contido no art 53 da Lei 9394/96, e transcreveu-o (com a redação então vigente)- fls. 2528/2529:



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

"Quanto à alegação de ilegalidade da mencionada Portaria, esta não se verifica em razão do contido no art. 53 da Lei 9394/96, o qual se transcreve com o grifas necessários:

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."

Ou seja, não há que se falar em ilegalidade da Portaria nº 49/2002 - que delegou ao Pró-Reitor a competência para dispensar professores -, uma vez que o art. 53 da Lei nº 9394/1996 dispõe expressamente que é asseguradas às universidades "elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais atinentes", sendo possível que órgãos colegiados das universidades definam critérios de como se daria a contratação e dispensa de professores, o que inclui a delegação de poderes para que o Pró-Reitor tomasse tais decisões.



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

A autora requer seja prequestionado o fato da Portaria nº 49/2002 ter sido formulada por ato unilateral do Reitor.

Pois bem.

Primeiramente, cabe ressaltar que nos primeiros embargos de declaração a autora requereu que a Turma se pronunciasse sobre a ilegalidade da Portaria 49/2002 à luz da Lei 9394/96 que exige deliberação Colegiada para a dispensa do professor e à luz da Súmula 51 do c. TST. E agora nos presentes embargos requer seja prequestionado o fato da Portaria nº 49/2002 ter sido formulada por ato unilateral do Reitor. Ou seja, a cada recurso a parte traz um novo argumento, tornando infundável as questões aventadas e sobrecarregando a atuação judicante.

Outrossim, embora de fato a Portaria nº 49/2002 tenha sido feita por ato unilateral do Reitor, esta Turma já expôs que não entende pela ilegalidade de tal normativa, já que o art. 53 da Lei nº 9394/1996 assegurou às universidades "elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais atinentes", sendo possível que órgãos colegiados das universidades definam critérios de como se daria a contratação e dispensa de professores, o que inclui a delegação de poderes para que o Pró-Reitor tomasse tais decisões.

O Reitor de Universidade é normalmente a pessoa que representa a Universidade e a quem cabe coordenar a superintender todas as atividades universitárias e promulgar as normas internas da Universidade, tal como prevê o Regimento Interno da ré. Ou seja, o simples fato da citada Portaria ter sido editada e promulgada pelo Reitor não implica em sua ilegalidade.

Assim, a questão acima já foi suficientemente enfrentada por esta E. Turma ao apreciar os embargos de declaração da autora.

(fls. 5454/5461 – Visualização Todos PDFs – grifos nossos).

O Tribunal Regional do Trabalho, pontuando que a autora foi admitida como professora universitária junto ao Departamento de Comunicação Social em 01/01/1995 e foi dispensada, sem justa causa, em 13/12/2005, concluiu não ter havido qualquer nulidade na dispensa da reclamante.

Destacou que não há, na legislação federal aplicável à reclamada, regulamento ou estatuto, previsão de procedimento para dispensa com ampla defesa do professor. Consignou que o art. 53 da Lei 9.394/96 não confere, por si só, garantia de emprego aos professores universitários, mas 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



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

emprego ou mesmo restrição à dispensa sem justa causa. Pontuou, ainda, que o regramento contido no Capítulo VII do Regimento Geral da PUC-PR (arts. 131 a 140) não impede a dispensa sem justa causa, mas tão-somente estabelece o procedimento a ser aplicado, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, para apuração de irregularidades e aplicação de sanções disciplinares ao corpo docente ou discente. Entendeu que, como a autora foi dispensada sem justa causa, não se tornou exigível a instauração de procedimento administrativo para a sua dispensa, pois a despedida sem justa causa da autora não pode ser considerada penalidade por infração disciplinar.

Fundamentou igualmente que o conjunto probatório não denota que a dispensa da reclamante teria ocorrido por perseguição pessoal e ideológica ou decorrente de discriminação. Asseverou que não se considera abusiva a despedida de um professor por contrariar a representação discente e que a prova oral produzida não revela nenhum dos motivos alegados pela reclamante. Entendeu, assim, que a dispensa dos empregados da reclamada, regidos que são pelas normas da CLT, não necessita de motivação, de maneira que a rescisão imotivada do contrato de trabalho está inserida no poder potestativo atribuído por Lei, não podendo tal ato ser considerado ilegal.

A jurisprudência consolidada nesta c. Corte Superior firmou-se no sentido de que a regra estabelecida no art. 53, parágrafo único, inciso V, da Lei nº 9.394/96 (que estabelece que *"Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre (...) contratação e dispensa de professores"*) não consiste em uma restrição ao poder potestativo do empregador, de modo a caracterizar estabilidade provisória no emprego do professor, em razão da autonomia garantida constitucionalmente às Universidades.

Nesse sentido, os seguintes precedentes:

PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. NULIDADE DA DISPENSA. NECESSIDADE DE PRÉVIA APROVAÇÃO PELO CONSELHO UNIVERSITÁRIO. REINTEGRAÇÃO. 1. Da norma contida no artigo 53, parágrafo único, inciso V, da Lei n.º 9.394/1996, não se infere o intuito de se impor que o ato de contratação ou de dispensa de professor universitário contratado sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho se proceda por decisão exclusiva do órgão colegiado, tampouco a criação de qualquer espécie de proteção contra a rescisão contratual, com a consequente limitação ao direito do empregador de rescindir unilateralmente o contrato. 2. Sua natureza genérica visa apenas a regulamentar a autonomia constitucionalmente garantida às universidades, na espécie, a didático-



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

científica, definindo estratégias atinentes à contratação e dispensa de professores. Precedentes. 3. Ressalva do entendimento pessoal do Relator. 4. Recurso de Revista não conhecido. (TST-RR-54000-22.2007.5.04.0404, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, **1ª Turma**, DEJT 20/11/2015).

RECURSO DE REVISTA [...] 4 - REINTEGRAÇÃO. PROFESSOR DE UNIVERSIDADE PARTICULAR. DISPENSA IMOTIVADA. AUSÊNCIA DE DELIBERAÇÃO POR ÓRGÃO COLEGIADO. LEI Nº 9.394/96. NULIDADE DA DISPENSA NÃO CONFIGURADA. Prevalece nesta Corte o entendimento de que a dispensa de professor universitário prescinde de decisão do Colegiado, não havendo violação direta da Constituição Federal ou do art. 53, V, da Lei 9.394/96. Ressalvado o entendimento pessoal desta Relatora. Recurso de revista conhecido e não provido. (RR-126-57.2011.5.09.0012, **2ª Turma**, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 02/03/2018).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. (...). RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. (...). PROFESSOR. UNIVERSIDADE PARTICULAR. DISPENSA. ARTIGO 53, PARÁGRAFO ÚNICO, INCISO V, DA LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO. DESNECESSIDADE DE SUBMISSÃO DA DISPENSA AO ÓRGÃO COLEGIADO. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. Nos termos do artigo 207, caput, da Constituição da República, "as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão". Com efeito, interpretando-se o referido art. 53, parágrafo único, inciso V, da Lei nº 9.394/96 à luz da norma constitucional, é possível concluir que a interpretação desse dispositivo legal não pode desconsiderar que as Universidades gozam de autonomia para estabelecer as próprias regras para contratação e demissão de professores. 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 nº 9.394/96 não consiste em uma restrição ao poder potestativo do empregador, de modo a caracterizar uma estabilidade provisória no emprego do professor, em razão da autonomia garantida constitucionalmente às Universidades. Precedentes. Ademais, na hipótese, a Corte regional registrou que a norma interna invocada pelo reclamante, Resolução da Congregação da FACE/FUMEC, de 25/10/91, nem sequer foi trazida aos autos, tendo a reclamada juntado, por sua vez, o Regimento Interno da Universidade FUMEC, que, em seu artigo 124, estabelece que a dispensa dos professores é aplicável nos casos previstos na legislação pertinente. Por sua vez, o artigo 153 desse Regimento revoga, expressamente, todas as disposições em contrário, o que ampara a dispensa de vários empregados da reclamada, deliberada pelos seus Diretores, levada a efeito em meio às apurações que evidenciaram a situação deficitária da



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

instituição de ensino, da qual decorreu a necessidade de redução dos seus gastos, entre eles, a redução da folha de pagamento. Por todo o exposto e considerando-se o contexto fático narrado pelo Tribunal de origem, verifica-se que a dispensa do reclamante decorreu, incontestavelmente, do direito potestativo da Universidade, de modo que não subsiste a sua reintegração no emprego, corretamente afastada pelo Regional. Intactos os artigos 209 da Constituição Federal, 53, inciso V, da Lei nº 9.39/96 e 468 da CLT, bem como a Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. (...). (ARR-1677-77.2010.5.03.0011, **2ª Turma**, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 14/08/2015).

PROCESSO ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. [...] II - RECURSO DE REVISTA. PROFESSORA UNIVERSITÁRIA, CONTRATADA PELO REGIME CELETISTA - PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA - DELIBERAÇÃO POR ÓRGÃO COLEGIADO. A reclamante alega que as demissões de professores universitários devem se submeter às deliberações dos respectivos colegiados de ensino, o que não ocorreu na hipótese. Pondera que a universidade em questão não possui o mero direito potestativo de romper contratos de trabalho. Todavia, **o entendimento desta Corte é o de que o artigo 53, parágrafo único, V, da Lei nº 9.394/96 não confere estabilidade aos professores universitários, tampouco condiciona a validade da dispensa imotivada à prévia deliberação dos respectivos colegiados de ensino.** Precedentes envolvendo a mesma reclamada, inclusive da 3ª Turma. Recurso de revista não conhecido. [...] . CONCLUSÃO: Agravo de instrumento conhecido e desprovido e recurso de revista integralmente não conhecido. (ARR-683-76.2015.5.12.0026, **3ª Turma**, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 28/09/2018).

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. PODER POTESTATIVO DO EMPREGADOR. VALIDADE DO ATO. DESNECESSIDADE DE DECISÃO COLEGIADA. **As disposições contidas no parágrafo único do art. 53 da Lei n.º 9.394/96 não se destinam a criar nenhuma espécie de proteção contra a demissão dos professores universitários. O referido diploma legal, em última análise, apenas disciplina a autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, levada a efeito por disposição contida no art. 207 da Carta Magna.** Contratado o Reclamante sob a égide da CLT, fica afastada qualquer limitação ao poder potestativo do empregador, que poderá optar pelo regular rompimento do vínculo empregatício, desde que quitadas as devidas verbas rescisórias, sem a necessidade de recorrer a nenhum órgão colegiado da instituição. Precedentes desta Corte. Recurso de Revista conhecido e provido. (Processo: RR - 598-22.2010.5.09.0003, data de julgamento: 7/8/2013, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, **4ª Turma**, data de publicação: DEJT 16/8/2013).



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

RECURSO DE REVISTA . (...).. 2. NULIDADE DA DESPEDIDA. I. A Corte Regional manteve a sentença em que se decidiu que a despedida não é nula. Registrou que na legislação federal, aplicável à reclamada, regulamento ou estatuto, não há previsão de procedimento para dispensa com ampla defesa do professor dispensado . Considerou que as demais legislações apontadas pela reclamante não se aplicam à entidade privada, mas às autarquias federais - mantidas pela União ou estão revogadas . Adotou entendimento segundo o qual a despedida sem justa causa do autor não pode ser considerada penalidade por infração disciplinar e, portanto, não se poderia exigir do empregador para o rompimento do vínculo a prévia instauração do procedimento administrativo disciplinar e, via de consequência, A reclamada, ao despedir o autor sem justa causa, exerceu seu direito potestativo de extinguir a relação jurídica mantida com o empregado. Concluiu que não se vislumbra qualquer nulidade na dispensa ocorrida . II. **Esta Corte tem firme entendimento no sentido de que o artigo 53 da Lei nº 9.394/96, com base no art. 207, caput, da CF/88, visou garantir autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial às Universidades. Contudo, não é possível concluir, a partir da análise do referido dispositivo, que fora instituída estabilidade ao professor. III. Frise-se que o artigo 53 da Lei nº 9.394/96 não tem o condão de restringir o poder potestativo da Reclamada de dispensar imotivadamente ou sem justa causa seus professores, segundo a jurisprudência desta Corte Superior.** IV. Assim, o Regional, ao adotar entendimento segundo o qual O parágrafo único do artigo 53 da Lei 9.394/96 em momento algum estabelece que toda e qualquer dispensa de professor deveria ser objeto de votação perante o órgão colegiado, mas tão somente que o órgão colegiado deveria deliberar sobre a admissão e dispensa de professores, proferiu decisão em harmonia com a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte. Precedentes. V. Uma vez que a decisão regional foi proferida em conformidade com a jurisprudência predominante no âmbito desta Corte Superior, o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial encontra óbice no § 4º do art. 896 da CLT e na Súmula nº 333 do TST. VI. Não houve violação do art. 53, parágrafo único, item V, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/96), pois é pacífico nesta Corte o entendimento de que tal dispositivo não tem o condão de limitar o poder potestativo do empregador para contratar ou dispensar professores. VII. Recurso de revista de que não se conhece. (RR-2567200-67.2007.5.09.0015, **4ª Turma**, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, DEJT 22/06/2012).

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DE PROFESSOR DE FACULDADE PARTICULAR. INAPLICABILIDADE DO ART. 53, PARÁGRAFO ÚNICO, V, DA LEI 9394/1996. Em consonância com o texto constitucional (art. 207, da CF), esta Corte tem



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

entendimento pacificado de que o inciso V do parágrafo único do art. 53 da Lei n.º 9394/1996 não exige que a dispensa do docente seja realizada por meio de ato colegiado, não restringindo, dessa forma, o poder potestativo do empregador em reincidir o contrato de trabalho. Portanto, estando a decisão regional em consonância com a jurisprudência desta Corte, o recurso de revista não resiste aos termos da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. [...] Recurso de revista não conhecido. (RR-344-34.2014.5.15.0135, **5ª Turma**, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 23/11/2018).

[...]. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DELIBERAÇÃO POR ÓRGÃO COLEGIADO. REINTEGRAÇÃO. **O entendimento desta Corte é no sentido de que o artigo 53, parágrafo único, V, da Lei 9.394/96 não confere estabilidade aos professores universitários, tampouco condiciona a validade da dispensa imotivada à prévia deliberação dos respectivos colegiados de ensino.** Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR- 4122-13.2012.5.12.0055, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, **6ª Turma**, DEJT 09/08/2019).

RECURSO DE REVISTA. (...). 2. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. INSTITUIÇÃO PRIVADA. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL DE GARANTIA NO EMPREGO. EXISTÊNCIA DE NORMA INTERNA PREVENDO CRITÉRIOS MAIS BENÉFICOS A SEREM OBSERVADOS PARA DISPENSA DE DOCENTE. FUNDAMENTO SUFICIENTE PARA MANUTENÇÃO DA DECISÃO REGIONAL. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. Caso em que o Tribunal Regional se amparou em dois fundamentos para determinar a reintegração da docente: a inobservância do disposto no artigo 53 da Lei nº 9.394/96 e a existência de previsão contida em Regimento Interno, segundo a qual a dispensa de professor deve ocorrer por meio de deliberação do órgão colegiado (arts. 76 c/c 12, XIII). **O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que o disposto no art. 53 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei 9.394/96) não restringe o poder potestativo do empregador de rescindir o contrato de trabalho, de modo que não há exigência para que o empregado seja dispensado por meio de ato colegiado.** Ocorre que, embora não seja possível aplicar o disposto no referido art. 53 ao presente caso, o segundo fundamento, por si só, é suficiente para manter a decisão regional. De fato, a previsão de norma do Regimento Interno, estabelecendo a dispensa do docente por meio de decisão colegiada, revela a existência de condição mais benéfica que adere ao contrato de trabalho, restando devida, pois, a manutenção da nulidade da dispensa e reintegração da docente aos quadros da Universidade. Nesse cenário, não se divisa a violação dos arts. 5º, II, da CF; 2º e 477 da CLT; 53 da Lei 9.394/96 e 114 do CC. Divergência jurisprudencial não configurada (Súmula 296, I, do TST) . Recurso de revista não conhecido. (...). (RR-1077500-



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

51.2005.5.09.0010, **7ª Turma**, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 20/03/2015).

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA IMOTIVADA DE PROFESSOR. AUSÊNCIA DE DELIBERAÇÃO POR ÓRGÃO COLEGIADO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. LEI Nº 9.394/96. NULIDADE DA DISPENSA NÃO CONFIGURADA. Esta Corte uniformizadora já consolidou o entendimento de que as disposições insertas no parágrafo único do artigo 53 da Lei nº 9.394/96 não objetivam estabelecer proteção contra a despedida dos professores universitários, porquanto apenas dão efetividade à previsão contida no artigo 207 da Constituição Federal (autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial). Precedentes desta Corte. Aplicabilidade da Súmula nº 333 do TST. (RR - 375900-59.2009.5.12.0027, Relator Desembargador Convocado: Valdir Florindo, **7ª Turma**, DEJT 28/6/2013.)

RECURSO DE REVISTA. UNIVERSIDADE PARTICULAR - DISPENSA DE PROFESSOR - AUSÊNCIA DE IRREGULARIDADE - REINTEGRAÇÃO - DESCABIMENTO - **É entendimento desta Corte que a disciplina do artigo 53, parágrafo único, V, da Lei n.º 9.394/1996, tem caráter genérico e deve ser observada no planejamento orçamentário das instituições de ensino superior, visando garantir a autonomia didático-científica das universidades. Não tem o condão, no entanto, de limitar o poder potestativo do empregador para contratar ou dispensar professores. Por isso é que a rescisão contratual de professores, nas universidades particulares, não está submetida à deliberação de colegiados de ensino superior.** (RR - 825-66.2010.5.12.0055, Relatora Juíza Convocada: Maria Laura Franco Lima de Faria, **8ª Turma**, DEJT 25/5/2012.)

No entanto, o fundamento para a dispensa da autora, tal como explicitado pela parte reclamada, e o descumprimento, pela ré, das disposições contidas do seu próprio regramento interno, em prejuízo à autora, dão ensejo à análise do tema sob o enfoque diverso.

Discute-se, pois, a obrigatoriedade de instauração de procedimento administrativo especificamente destinado à apuração de *irregularidades*, consoante previsão do Regimento Geral da reclamada, para a dispensa da autora, quando a reclamada, mesmo tendo rescindido o contrato sem justa causa, aponta, como um dos diversos motivos para a despedida, o cometimento de *irregularidade* por parte da empregada.

No caso concreto, embora o Tribunal Regional do Trabalho tenha consignado que *"a composição do Colegiado, à época, entendeu que a despedida foi*



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

imotivada, e não decorrente de acusação dos superiores hierárquicos de prática de atos faltosos, já que a rescisão imotivada do contrato de trabalho dos empregados regidos pela CLT está inserida no poder potestativo atribuído por lei à empresa" e também que "ainda que o empregador tenha motivos o bastante para dispensar o empregado (o que se coloca a título de argumentação apenas), tal circunstância não o impede de dispensar o empregado imotivadamente, como ocorreu 'in casu", é incontroverso, já que confessado pela reclamada em contestação (trecho transcrito no acórdão regional de embargos de declaração, fls. 5429/5449), que a "razão material" para a despedida da autora foi "o descumprimento das atividades previstas nos programas de aprendizagem conduzidos pela Reclamante" (a autora teria reiteradamente deixado de atender às solicitações de ajustes feitas pela Direção do Curso, além de não participar das atividades que deveria desenvolver junto ao Centro de Teologia e Ciências Humanas - CTCH), tendo sido feitas reuniões com a autora "onde foram expostas as falhas e cobradas providências que não foram atendidas".

O art. 131 do Regimento Geral da PUC dispõe que "A autoridade universitária que tiver ciência de **irregularidade** na Universidade é **obrigada** a promover sua **apuração imediata**, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, **assegurada ao acusado ampla defesa e contraditório**" (destaques nossos).

A redação do dispositivo denota que, em havendo ciência de irregularidade, deve ser assegurada a realização do procedimento, pois ele se destina não somente à verificação da existência ou não de descumprimento contratual, mas também ao exercício do contraditório e da ampla defesa. Não importa, pois, o resultado final do procedimento (arquivamento, advertência, suspensão, dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa etc), pois, do contrário, se estaria condicionando a realização do procedimento regulamentar ao seu resultado final, o que seria ilógico.

De tal modo, independentemente do título dado à dispensa da reclamante (no caso, *sem justa causa*) e ainda que inexistia previsão legal ou regimental que obrigue a ré a motivar o ato de dispensa, a reclamada expressamente elencou, como um dos motivos da dispensa, o descumprimento de atividades previstas nos programas de aprendizagem conduzidos pela autora e a renitência da empregada em atender as providências impostas para sanar as falhas expostas pela empregadora (a "razão material" para a dispensa). Essa explicitação não é irrelevante, pois, mesmo que a dispensa tenha se dado sem justa causa, se a reclamada apontou a prática de



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

qualquer irregularidade pela autora, o fato deveria ter sido apurado, consoante disposto no Regimento Geral da empregadora.

Se havia previsão regulamentar para a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar para a apuração de irregularidades praticadas por seus empregados (arts. 127 e seguintes do Regimento Geral da PUC/PR, de 2000), e se a reclamante foi acusada de ter descumprido as normas da reclamada, de modo a praticar irregularidade, é certo que a dispensa da reclamante deveria ter sido precedida do regular procedimento previsto para tanto.

Não se está aqui a afirmar que o Regimento Geral da reclamada prevê a instauração de procedimento administrativo para todo e qualquer tipo de dispensa, mas apenas se está a explicitar a necessidade de cumprimento dos regramentos internos da reclamada, aos quais ela se vincula, que dispõem expressamente que a apuração de irregularidade da Universidade dá ensejo à obrigatória instauração de sindicância ou procedimento administrativo. É esse o caso dos autos, uma vez que o cometimento de irregularidade foi um dos motivos ensejadores da dispensa da autora, ainda que sob o título de "sem justa causa".

Diante desse contexto, a decisão regional que manteve a validade da dispensa sem justa causa da reclamante, mesmo sem a instauração de sindicância ou processo administrativo para a apuração de irregularidades imputadas à reclamante pela reclamada, consoante previsão expressa dos regramentos internos da empregadora, acabou por violar o disposto no art. 5º, LV, da Constituição da República, que estabelece que "*aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes*".

Conheço, pois, do recurso de revista, por violação ao art. 5º, LV, da Constituição da República.

II – MÉRITO

Reconhecida a violação ao art. 5º, LV, da Constituição da República, o provimento do recurso de revista é medida que se impõe, para julgar procedente em parte a reclamação trabalhista, para reconhecer a nulidade da despedida sem justa causa da reclamante, bem como para condenar a reclamada à



PROCESSO Nº TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006

reintegração da reclamante no emprego e ao pagamento de todas as vantagens do período de afastamento, até a data do efetivo retorno, nos termos da petição inicial.

Indevidos honorários advocatícios, uma vez que a reclamante está assistida por advogado particular (Súmula 219 do TST).

Custas pela reclamada no importe de R\$ 1.000,00 (mil reais), calculadas sobre o valor da condenação que ora arbitrado no montante de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação ao art. 5º, LV, da Constituição da República, e, no mérito, dar-lhe provimento, para julgar procedente em parte a reclamação trabalhista, para reconhecer a nulidade da despedida sem justa causa da reclamante, bem como para condenar a reclamada à reintegração da reclamante no emprego e ao pagamento de todas as vantagens do período de afastamento, até a data do efetivo retorno, nos termos da petição inicial.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 1.000,00 (mil reais), calculadas sobre o valor da condenação que ora arbitrado no montante de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Brasília, 19 de abril de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

EVANDRO VALADÃO
Ministro Relator