



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

Acórdão nº

AC.02215/07

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)



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

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário provenientes da MMª 16ª Vara do Trabalho de CURITIBA – PR, em que são recorrentes **ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE CULTURA - APC** e **FÁBIO SOTO CAJAN (Recurso Adesivo)** e recorridos **OS MESMOS**.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 2

I. RELATÓRIO

Inconformados com a r. sentença de primeiro grau, pela qual foram acolhidos parcialmente os pedidos formulados, recorrem ambas as partes a este E. Tribunal; o autor, de maneira adesiva.

A ré requer seja declarada lícita a dispensa efetuada sendo afastada a reintegração decorrente e conseqüente pagamento de salário vencidos e vincendos e pagamento de multa diária por eventual descumprimento da decisão (fls. 454/464).

O autor, adesivamente, postula seja reconhecida que a despedida deu-se de maneira abusiva (fls. 523/530).

Custas e depósito recursal efetuados (fls. 465/466).

Contra-razões apresentadas apenas pelo autor (fls. 501/521).

Os autos não foram enviados ao i. *parquet* em razão do Provimento nº 01/2005, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais, **admito** os recursos, principal e adesivo.

2. MÉRITO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 3

RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ

a) Reintegração – nulidade da rescisão contratual

O MM. Juízo Primeiro declarou a nulidade da despedida, condenando a ré a reintegrar o autor no emprego, nas condições funcionais que deteria, se demitido não fosse, com pagamento de salários do período de afastamento, entendendo inválida a dispensa, posto que efetuada em desacordo com as normas legais e regulamentares (fls. 447/449).

Insurge-se a ré, alegando que o entendimento esposado em Primeiro Grau encontra-se equivocado porque fundamentado nas razões do Acórdão 13980/93, prolatado pela 3ª Turma deste Regional ainda na vigência do Decreto-lei 464/69 e a Lei 5540/68. Entende ser inaplicável, por inteiro, os regramentos federais mencionados posto que direcionado às Universidades mantidas pela União e menciona que o pessoal docente da ré é regido pela legislação do trabalho, conforme disposto no artigo 51 do Estatuto da PUC. Concluindo pela interpretação dada aos dispositivos de lei – na maioria já revogados - requer seja declarada lícita a dispensa efetuada e excluída da condenação a reintegração e o pagamento de salários vencidos e vincendos, assim como o pagamento de multa diária por eventual descumprimento da r. decisão (fls. 454/464).

Apesar do respeito que nutro ao entendimento esposado pela recorrente, pedimos *venia* para NÃO ACOLHER a pretensão recursal.

Inicialmente, apresentamos escusas às partes, e principalmente à parte autora, quanto ao tempo despendido na análise das pretensões recursais. Não olvidamos que os presentes autos possuem tramitação preferencial, no entanto, pretendemos justificar este atraso em razão de que muitas horas baixamos nossa cabeça sobre os arazoados recursais, sobre os livros da doutrina, jurisprudência e também muitas horas foram de elucubrações. Afinal, o tema é de muita controvérsia e como ensina ditado....



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 4

De antemão, também não podemos nos furtar de informar que estes autos de recurso ordinário marcam nossa mudança de entendimento, quanto ao instituto da dispensa imotivada frente à condição jurídica do professor universitário vinculado à entidade particular. Certo que num passado não distante, já tivemos oportunidade de apreciar matéria análoga e de perfilhar posicionamento tão bem defendido pelo i. patrono da ré. Isto de fato ocorreu nos autos de Recurso Ordinário nº 8346/2001-651-09-00-8, cujo julgamento produziu o v. Acórdão 11.142/2004, publicado no DJPR de 11/06/2004, retratando o entendimento majoritário, então, sufragado por esta honrada Turma, a qual hodiernamente, retrata composição diversa, donde nosso entusiasmo para trazer à luz exame do caso concreto sob outra ótica.

Analisando-se os presentes autos, observamos que a r. sentença acolheu o pedido inicial com fulcro no entendimento esposado no v. Acórdão 13.980/1993, prolatado pela 3ª Turma deste E. Regional. O aresto utilizado na argumentação do *decisum* recorrido revela que naquele caso, o espeque jurídico que possibilitou a determinação de reintegração residia nas próprias normas regulamentares da ré. Neste sentido transcrevemos o trecho da r. sentença de fl. 448, que cita o v. Acórdão citado:

“No caso, o art.2º, inc I, do Estatuto da PUC reza que esta se rege “pela legislação federal de ensino” (...). Ora, nesta se encontra o art. 33 do Decreto nº 85487/80, que dispõe:

Art. 33. A dispensa ou exoneração do professor, exceto se voluntária, dependerá de aprovação do colegiado do departamento a que esteja vinculado, ouvida a Comissão Permanente de Pessoal Docente, assegurados os direitos da defesa e de recursos permanente.

(...)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 5

Como visto, as mencionadas normas jurídicas impõe que, no caso de dispensa do professor, haja aprovação do colegiado do departamento a que esteja vinculado, opine o Conselho Departamental e sejam assegurados direitos de defesa e de recurso. Para nenhuma dessas formalidades, contudo, atentou a Reclamada.

(...)

Nem se alegue que a interferência específica de lei federal subsiste apenas no que concerne ao ensino para as universidades particulares. O Estatuto da reclamada incorpora tal legislação, indistintamente, não sendo dado ao intérprete, consoante comezinho princípio de hermenêutica, discutir aonde a norma estatutária não distingue e é genérica.

Há mais. A Resolução nº 11/87, do Conselho Universitário, que regulamenta o “sistema de admissão” e promoção do corpo docente da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (...), prescreve em seus artigos 34 e 35:

“Art. 34. A rescisão do contrato por iniciativa da Instituição, dentre outras razões, poderá ocorrer quando o docente:

(...)

Art. 35. A proposta de dispensa de membro do corpo docente deverá conter as razões e justificativas da medida.”

Como se constata dessas duas normas regulamentares, ao dispor que a proposta de dispensa do professor deve declinar “as razões e justificativas da medida” e ao enumerar algumas “dentre outras razões” para a despedida, aboliu a PUC a dispensa arbitrária, imotivada sem justa causa, do docente.(...)”.

Concluindo o entendimento, a r. sentença asseverou que:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 6

“Por fim, deve-se acrescentar o disposto no parágrafo único do artigo 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.

Referida lei também alcança as universidades privadas, já que quando o legislador quis excluí-la assim o fez expressamente, podendo-se citar os artigos 54,56 e 57.

Assim, irregular a dispensa do autor, ao arrepio das normas legais e regulamentares já citadas.”

O primeiro argumento do recurso apresentado pela ré, à fl. 454, é no sentido de que o entendimento sentencial encontra-se equivocado, em razão de que:

(...) “a decisão, cujo relator era o Ministro Dalazen é de 1993, foi fundamentada em dispositivo de lei há muito já revogado”.

Assim, tanto o Decreto – Lei 464/69 como a Lei 5.540/68 foram revogados pela Lei 9.394 de 20.12.96. Aliás, no aspecto, cabe trazido o trecho do v. acórdão recentemente publicado (documento em anexo), autor TRT-PR 02342-2002-016-09-00-0, Relatora Juíza Sueli Gil El Rafihi, no qual a ora ré (PUC) figurou como ré, assim: “Convém acrescentar, ainda, em desfavor da tese inicial pertinente, que aludidas Leis e normas regulamentares, além de não preverem qualquer forma de restrição ao poder



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 7

resilitório, foram revogadas pelo art. 92 da Lei nº 9394/1996 – Lei das diretrizes e bases da educação-, a saber:

Art.92. Revogam-se as disposições das Leis nºs 4.024 de 20 de dezembro de 1961, e 5.540 de 28 de novembro de 1968, não alteradas pelas Leis nºs 9.131, de 24 de novembro de 1995 e 9.192, de 21 de dezembro de 1995, e, ainda, as Leis nºs 5.692, de 11 de agosto de 1971, e 7.044, de 18 de outubro de 1982, e as demais leis e decretos-leis que as modificaram e quaisquer outras disposições em contrário.”

Neste aspecto, a primeira tese de defesa que ora se apresenta é no sentido de que a r. sentença deve ser reformada, em razão de que o fundamento de decisão encontra-se em aresto que decidiu questão análoga sob o amparo de legislação que hodiernamente já se encontra revogada. Vale dizer: o Acórdão 13980/93 da 3ª Turma foi publicado quando ainda estava em vigência o Decreto-lei 464/69 e a Lei 5.540/68. Ademais, sublinha novamente a decisão citada em razões recursais, Relatora Juíza Sueli El Rafihi, que rendeu o Acórdão nº 6955/2005, publicado em 29/03/2005, no viés de que

“ O Decreto 85.487/80, a seu tempo, foi editado com o fito de dispor sobre a carreira do magistério nas instituições federais autárquicas ou, como prefere o próprio legislador, regular às “Universidades e os estabelecimentos isolados mantidos pela União”. Portanto, suas disposições, são estranhas à Ré, sociedade civil pertencente ao domínio privado e mantida por simples associação civil.”

Ademais, um segundo argumento trazido nas razões recursais pela i. defesa da recorrente é no sentido de que “A dispensa sem justa causa da autora não carrega qualquer mácula possível de ocasionar a nulidade”, sobretudo porque segundo seu r. entendimento, “não existe qualquer dispositivo de lei ou regulamento interno da Instituição - ré que atribua garantia de emprego ou que vede a dispensa imotivada de professor.”



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 8

Assevera ainda, à fl. 455, que “*O Estatuto e o Regimento Geral vigentes na data de admissão da parte autora não são os mesmos da era em que concretizou a dispensa*”. Assim, alega que não houve integração ao patrimônio jurídico de tais normas, mesmo porque, nunca, impuseram qualquer restrição à dispensa da forma como ocorreu. Logo, pondera que o atual Regimento Geral da PUC, vigente a partir de 07.02.95 não menciona a necessidade, seja de motivação da dispensa, seja de tal motivação ser objeto de análise por órgão colegiado.

Nas laboriosas razões de recurso, há um terceiro argumento de reforma, traduzido na tese de que o artigo 58 do Regimento Interno da PUC conforma a aplicação ao corpo docente da Legislação Trabalhista e Previdenciária. Obtempera, também, que o artigo 68 do citado Regimento enumera, de forma exemplificativa (dentre outras razões), hipóteses em que a dispensa (pode) ocorrer, não coibindo a dispensa sem justa causa.

Aduz, desta feita, que as normas trazidas na exordial, e utilizadas pela *r.* sentença para deferir o pedido não se aplicam ao caso. Em argumentação sucessiva, alega que ainda que se pudesse aceitar a aplicação da legislação referente às Lei nº 464/69, Decreto 85.487/80, Lei nº 5540/68 e Lei nº 9394/96, bem como a Resolução 11 do CONSUN, não poderia ser acolhido o pedido autoral. Neste sentido pondera que é inaceitável a aplicação inteira dos regramentos federais trazidos, eis que segundo sua tese, são dirigidos a outra natureza de instituição, como a própria dicção dos mesmos aponta. De forma exemplificativa, cita o artigo 1º, DO Decreto 85.487/80, que segundo seu entendimento, dentre outros artigos trata no seu artigo 1º de Universidades Federais; no artigo 3º, de aprovação pelo Ministério de Estado de educação e Cultura, ouvidos previamente a Secretaria de Planejamento da República e o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP); no artigo 5º das autarquias federais; no artigo 7º, de “provimento”, de “regime estatutário” e de “exoneração”.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 9

Enfim, pondera que a ré não é Universidade mantida pela União, nem estabelecimento isolado mantido pela União. Em suma, segundo seu argumento, os comandos aludidos na inicial não se aplicam à PUC, em razão de que esta se trata de estabelecimento de ensino superior particular. Na defesa desta sua tese sucessiva, transcreve outros dois arestos deste E. Regional às fls 456/458 (Acórdãos 8.946/92 1ª T; 10.238/93 2ª T).

Pelas mesmas razões a recorrente entende inaplicável os dispositivos da Lei nº 9.394 de 20.12.1996, sobretudo aquele contido no artigo 53, pois segundo seu argumento dizem respeito especificamente às instituições de natureza não privada, neste diapasão expõe que a ré, por meio de suas normas internas, remete à Lei Trabalhista a forma de dispensa dos professores, da qual se extrai lídima a dispensa imotivada, como ocorrida no caso em análise.

Nesta esteira, destaca que *“toda a normatização vigente na ré, em qualquer época, inclusive a Federal que lhes é aplicável, sempre enfatizou submeterem-se as relações entre ela e seus professores, à legislação trabalhista. Essa é a natureza do vínculo, que incontroversa, vem explicitada na ordem legal atuante na ré, PUC”*.

Mais especificamente, quanto à resolução nº 11/87 do CONSUN, assevera em primeiro lugar que o artigo 35 não poderia receber a interpretação ampla exercitada pela autora na exordial. Ademais traz à baila a informação de que a Resolução 01/94 do CONSUN, revogou a Resolução nº 11/87. Na Resolução vigente, resta estabelecido no artigo 32 que *“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 artigo 26”*, o que demonstra a inexistência de limitação do poder potestativo da ré, em rescindir o contrato de trabalho do autor.

Em conclusão, aduz às fls. 462/463, que não há força normativa possível à aplicação do Direito Canônico e também protesta quanto à



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 10

utilização da argumentação de quebra de isonomia quanto ao fato ocorrido com docente da PUC nos idos de 1993, pois segundo declina, aquela era uma outra situação, na qual houve pedido de substituição de professor partindo do corpo discente, ou seja, não houve ruptura contratual por parte da Instituição de Ensino.

Requer, portanto, a reforma da r. sentença, que seja excluída da condenação a reintegração.

Concessa venia, não acolhemos a tese.

Ab initio, importante abordar um aspecto histórico, mas fundamental, para que possamos examinar a própria razão de ser da PUC-PR, enquanto Universidade Católica.

O Professor Cristovam Buarque¹ cita que:

“A Universidade surgiu como contemporânea de uma transição no momento em que a Europa dos dogmas e do feudalismo iniciava seu rumo ao renascimento do conhecimento e à racionalidade científica, do feudalismo ao capitalismo. Redescobrimo nos conventos, por obra de judeus e muçulmanos, o conhecimento da filosofia clássica dos gregos, a universidade foi instrumento da criação do novo saber que serviria ao novo mundo, que surgiu entre o fim do feudalismo dogmático e a consolidação do liberalismo capitalista. De certa forma, a universidade retomava a experiência das “academias” platônicas da Grécia clássica quando, a partir do século VI a C., o pensamento começou a fazer uma transição do pensamento mítico para a racionalidade (p.19)”.

A Universidade surge neste contexto, denominada Universitas Scholarium et Magistrorum (corporação ou comunidade de estudantes e

¹ A AVENTURA DA UNIVERSIDADE São Paulo: Editora da UNESP; Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994, 239p.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 11

mestres). Sua primeira função é a responsabilidade pela conservação e trespasse do “saber universal”. Ela reúne um grande número de “faculdades”, ou seja, áreas específicas do conhecimento que, em si, isoladamente, não poderiam traduzir a universalidade do saber humano produzido historicamente.

“O termo “Pontifícia” se refere ao “pontífice” (aquele que estabelece a ponte, a ligação entre a terra e o céu). Na tradição cristã, cabe ao Papa esta tarefa. A justificativa bíblica está na afirmação de Jesus a Pedro: “Tudo o que ligares na terra será ligado no céu”. Assim, quando o Papa reconhece o bom serviço realizado por uma Universidade Católica e a sua fidelidade ao ensinamento da Igreja, ele concede-lhe o título de Pontifícia. A PUCPR recebeu esta deferência em 1985. No Brasil, há 6 Universidades Pontifícias.

O termo “Católica” traduz a sua adesão à religião católica. Trata-se, portanto, de uma instituição “confessional” ou, declaradamente, religiosa. Isso exige a preservação dos valores e dos princípios ensinados pela Igreja Católica. No Brasil, há cerca de 18 Universidades Católicas e 30 Institutos ou Centros Universitários de mesma natureza. Alguns são mantidos pelas Dioceses e outros, como é o caso da PUCPR, por congregações religiosas (Jesuítas, Maristas, Salesianos, entre outros).

A PUCPR nasceu em Curitiba, em 1959, reunindo algumas faculdades católicas isoladas, existentes naquela época. Fundada por Dom Manuel da Silveira D’Elboux, então Arcebispo de Curitiba, a PUCPR foi administrada pela Arquidiocese até 1974. Dessa data em diante, os Irmãos Maristas, a pedido de D. Pedro Fedalto, já Arcebispo, assumiram-lhe a administração.”²

Desde a época da criação da Universidade, como instituição universal de ensino, muitas foram as fases pela qual passou. Atualmente,

² Aspecto histórico acessado no site www.pucpr.com.br em 18.08.2006.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 12

a Universidade em termos mundiais, e não apenas nacionais, passa por uma crise de identidade. Neste contexto cita o ilustre professor Cristóvam Buarque que:

“A inquietação humanista que fez surgir a lógica na Grécia e, quase dois mil anos depois, o racionalismo na Europa não é suficiente para criar uma maneira de pensar que responda às exigências do momento. O final do século apresenta à humanidade o desafio de imaginar utopias alternativas ou de sacrificar valores consolidados nos últimos séculos, como a igualdade e a liberdade. A ciência começa a manifestar dúvidas sobre o caminho à certeza..” (p.17).

Na atual conjectura, conforme vislumbramos na literatura especializada, o ensino superior passa por uma crise de identidade, em razão de que a Universidade sempre almejou o trespasse de “certezas” científicas aos seus alunos. No entanto, os novos paradigmas da humanidade não são albergados por esta sistemática, havendo portanto necessidade urgente de uma nova perspectiva de ensino. Nesta quadra é que exsurge a importante função social da Universidade, seja pública, seja privada. Cristóvam Buarque, quanto a este tema, redige que

“A universidade tem um papel permanente: gerar saber de nível superior para viabilizar o funcionamento da sociedade”. (p.217)

Neste panorama atual, na qual a Universidade concentra esforços na busca de uma nova identidade, no papel de geradora de pensamentos hábeis aos novos desafios contemporâneos a figura do professor universitário ganha importância de grandeza exponencial.

Peço licença para citar trecho de reportagem acessada em 10.08.2006, no site da UNESP³, na qual o Professor Miguel Jafelicci Júnior,

³ www.iq.unesp.br



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 13

presidente da Comissão Permanente de extensão Universitária daquela respeitável universidade, traça ponderações acerca do papel da Universidade na atual sociedade:

“Na estrutura social atual a universidade cada vez mais é exigida para atuar como centro de pensamento, criadora de opinião e formadora de profissionais que possam contribuir efetivamente para o desenvolvimento de um país. Assim no âmbito da estrutura da universidade e sua relação com a sociedade os setores mais diretamente ligados aos resultados almejados são os da educação para transformar os cidadãos em profissionais capazes de contribuir para o desenvolvimento da nação, os da cultura preservando e incentivando a memória da sociedade e do país, os setores produtivos, industriais e comerciais, para o desenvolvimento econômico e social. Setores mais ligados com a economia e o desenvolvimento industrial das nações, tanto no âmbito governamental, público quanto no setor privado reúnem uma série de problemas que em princípio têm a universidade como o seio gerador de soluções. Nesse contexto, junto com o ensino e pesquisa, a extensão constitui a terceira sustentação da universidade que é a ação da universidade em benefício da sociedade. A sociedade torna-se o gerador dos temas de pesquisa e a extensão é o difusor do conhecimento construído a partir dos problemas oriundos da sociedade. Nesse contexto portanto, o professor universitário é o ator principal nas ações de ensino, pesquisa e extensão que dinamizam a universidade como o cérebro pensante dos problemas sociais que dissemina as soluções através da extensão universitária à todos os órgãos públicos e privados, mantendo convênios com empresas e instituições ligadas à políticas públicas.”

Neste contexto, analisa ainda a importante atuação do professor, para que este objetivos sejam alcançados:



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 14

O professor universitário é o autor intelectual e ao mesmo tempo o ator das ações que fundamentam o papel da universidade para a nação. Professa o conhecimento difundindo à sociedade a ciência, o saber, estimulando outros pensadores a atuarem pelo desenvolvimento social.

Como autor do processo do saber idealiza pela pesquisa dos diferentes temas, das diferentes áreas de atuação e de interesse da universidade com a criatividade para construir o conhecimento de cada área de atuação. O professor é também o ator na medida que além do pensar, do idealizar, atua na transmissão do conhecimento para difundir idéias, formar novos pensadores capazes de dar nova continuidade à arte da criação e assim dinamizar o processo educacional, o processo de transformação social com vistas ao progresso e ao desenvolvimento da nação. Assim o professor universitário tem no seu papel social a necessidade de reunir pesquisa e ensino de maneira sistematizada para devolver os benefícios à sociedade. Algumas civilizações tiveram o professor, o cientista, como o consultor dos governantes para ações políticas, ações ligadas a estratégias (sobretudo de defesa do reino), assim como ações para melhorar a produtividade de alimentos para a sociedade.

O sistema constitucional vigente dá amparo a esta função vital do professor dentro da nossa sociedade. Em sede constitucional, o atual sistema de educação brasileiro encontra raízes no artigo 206, que ora transcrevemos:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 15

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

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

IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

V - valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;

VII - garantia de padrão de qualidade.

Vejamos que se encontra assentado em nível constitucional, sobretudo no inciso V, no qual consta expressamente a *valorização dos profissionais de ensino* a função social ímpar do professor. Trata-se de princípio constitucional que inclusive foi observado quando da edição da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9394/96), quando o legislador normatizou a letra do artigo 53, no sentido de que

Art. 53 ... “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...”



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 16

Com efeito, a norma infraconstitucional tratou de impor mecanismo de proteção à dispensa do professor. Por questão de lógica jurídica, se o mestre do ensino tem posição destacada no sistema de aprendizagem nacional, possuindo inclusive liberdade de cátedra, que é algo recente na História política do país, por certo que o direito potestativo do empregador deve sofrer limitação. A regra do artigo 53 da lei ora vigente estabelece competência aos colegiados para a análise da contratação e dispensa de professores. Isto ocorre inclusive para que se possa fazer letra viva o princípio da liberdade de cátedra.

Ora, conforme entendimento nosso, esta norma é perfeitamente aplicável à recorrente. Eis que a Lei nº 9394/96, quando quis se referir somente às Universidades mantidas pelo Poder Público, o fez expressamente, a exemplo do que consta no artigo 57⁴.

A norma supracitada garante ao professor, sob a luz do princípio da valorização dos profissionais de ensino, o direito de decisão sobre a ruptura contratual a cargo dos órgãos colegiados, em observância do princípio da ampla defesa, do contraditório e da motivação.

Outro princípio de ampla magnitude que deve ser revisto no presente caso é o "Princípio da liberdade de cátedra", que é constitucionalmente assegurado ao professor, conforme consta no inciso II do artigo 206 da Lei Fundamental. Conforme já visto, segundo nosso entendimento, a liberdade de ensinar, ainda que dentro da proposta pedagógica da universidade, requer proteção ao professor quanto ao exercício do direito potestativo do empregador, referente à possibilidade de dispensa imotivada. Não há liberdade de cátedra sem a devida proteção ao emprego. Ademais, nunca é tarde relembrar que outro artigo da Carta Magna, mais precisamente o artigo 209 que também normatiza que

⁴ Art. 57. Nas instituições públicas de educação superior, o professor ficará obrigado ao mínimo de oito horas semanais de aulas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 17

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

I – cumprimento das normas gerais da educação nacional;

Entendemos assim que o sistema legal de ensino brasileiro permite interpretação no viés de conceder ao professor estabilidade no emprego, isto decorre da hermenêutica constitucional, em cotejo com a Lei de Diretrizes e Bases da educação, que asseguram proteção contra a dispensa arbitrária e sem justa causa. Neste diapasão, se a própria Lei Maior garante ao professor “liberdade de cátedra” e “valorização ao seu trabalho”, bem como estabelece que a iniciativa privada deve obedecer às normas gerais da educação nacional, podemos concluir que o professor universitário faz parte de uma casta especial de trabalhadores, principalmente em razão de sua importante função social. Há portanto mecanismos jurídicos constitucionais que dão amparo à manutenção da r. sentença. *Ademais, sendo aplicável à recorrente a legislação federal de ensino, também acolhemos a tese de que é aplicável ao caso a disposição legal do artigo 33 do Decreto nº 85.487/80, segundo a qual:*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 18

Art. 33 ... “A dispensa ou exoneração do professor, exceto se voluntária, dependerá de aprovação do colegiado do departamento a que esteja vinculado, ouvida a Comissão Permanente de Pessoal Docente, assegurados os direitos da defesa e de recursos permanente.”

Outrossim, outra argumentação em nível de Magna Carta, que permite a manutenção da reintegração deferida em sentença necessariamente leva em consideração que o ensino é função pública exercida excepcionalmente sob delegação do Estado. É verdade que a incidência dos princípios da administração pública tem aplicação no caso de delegação do exercício de função pública, tanto que os atos praticados pela direção das universidades particulares, *verbi gratia*, em excesso de poder e contra a ordem legal estão submetidos ao controle de legalidade via mandado de segurança.

Com efeito, este entendimento decorre do fato de que as instituições delegadas de função pública recebem a classificação de particulares em colaboração com a Administração através de delegação de função. Hely Lopes Meirelles classifica-os como agentes delegados conceituados como:

“Particulares que recebem a incumbência da execução de determinada atividade, obra ou serviço público e o realizam em nome próprio, por sua conta e risco, mas segundo as normas do Estado e sob a permanente fiscalização do delegante. Esses agentes não são servidores públicos, nem honoríficos, nem representantes do Estado; todavia, constituem uma categoria à parte de colaboradores do Poder Público. Nessa categoria encontram-se os concessionários e permissionários de obras e serviços públicos, os serventuários de ofícios não estatizados, os leiloeiros, os tradutores e intérpretes públicos, as demais pessoas que recebem delegação para a prática de alguma atividade estatal ou serviço de interesse coletivo.”⁵

⁵ MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 75.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 19

Os princípios administrativos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, dispostos no art. 37 da Constituição Federal, serão aplicados no exercício da atividade delegada, pois a educação superior constitui uma função pública, que pode ser realizada por particulares, ou seja, agentes públicos que atuam em colaboração com o poder público através de delegação.

Neste escopo, há autonomia relativa das Universidades particulares, pois além de estarem focadas sob fiscalização governamental do Ministério da Educação, há que se ter em vista a atuação sob os limites dos princípios contidos no artigo 37 da Constituição Federal. Assim, o procedimento de ruptura sob a modalidade dispensa sem justa causa não pode prevalecer, havendo pois necessidade de motivação do ato da dispensa, bem como a preservação do direito à ampla defesa e contraditório.

Com efeito, constituindo a educação função pública delegada a particulares, há que se ter em mente que os detentores deste serviço público estão adstritos a determinados limites constitucionais impostos pelos princípios da Administração Pública. Assim, a tomada de decisões pela direção da Universidade particular, quanto à dispensa ou suspensão, seja do corpo discente ou do corpo docente submete-se ao crivo da motivação. De fato, esta regra já se encontra albergada na própria Lei de Diretrizes e Bases da Educação, conforme já visto, mais precisamente no seu artigo 53, pois a idéia jurídica da existência de um colegiado para apreciar contratação e dispensa, resume-se pois na possibilidade de motivar as decisões da Universidade, com base na ampla defesa e contraditório. Neste aspecto, conforme lição de Celso Antônio Bandeira de Mello⁶:

“O fundamento constitucional da obrigação de motivar está – como se esclarece em seguida – implícito tanto no art. 1º, II, que indica a cidadania como um dos fundamentos da República, quanto no parágrafo único

⁶ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Curso de Direito Administrativo. 20ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 20

deste preceptivo, segundo o qual todo o poder emana do povo, como ainda no art. 5º, XXXV, que assegura o direito à apreciação judicial nos casos de ameaça ou lesão de direito. É que o princípio da motivação é reclamado quer como afirmação do direito político dos cidadãos ao esclarecimento do “porque que lhes dizem respeito por serem titulares últimos do poder, quer como direito individual a não se assujeitarem a decisões arbitrárias, pois só têm que se conformar às eu forem ajustadas às leis.”

Encontram-se em jogo neste caso o dever da motivação, inspirado nas normas constitucionais citadas e o direito político do professor advindo do regime de delegação, cuja cidadania determina direito de saber os motivos da conduta da dispensa arbitrária. O dever de motivar, conforme citado pelo Professor Bandeira de Mello constitui exigência do Estado Democrático de Direito.

Conforme ensinamento do eminente Juiz, Dr. Ney Freitas⁷, quanto à motivação: “(...)A relação jurídica, como disse Dallari de forma admirável, adquire o timbre da publicização e recebe, de imediato, o impacto de um feixe de princípios e regras que conformam o regime jurídico administrativo. É dizer: todo o bloco principiológico explícito ou implícito constante do texto constitucional incide de imediato e provoca uma espécie de derrogação da norma trabalhista (...), compelindo-o a motivar o ato que promove a dispensa do empregado público.”

O pedido de reintegração, acolhido pela r. sentença, além do amparo na Constituição Federal, também possui amparo na legislação federal infraconstitucional, conforme passamos a expender. Em sede infraconstitucional temos a Lei nº 9.394, 20.12.1996, (DOU 23.12.1996), que atualmente é o diploma federal que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

⁷ Dispensa de empregado público & o princípio da motivação – Ed. Juruá – 2002 – p.132



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 21

Anteriormente a esta legislação, exsurtem as seguintes leis:

Lei nº 4.024, de 20.12.1961 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação) e as seguintes alterações legislativas:

Lei nº 5.540, de 28.11.1965;

Lei nº 5.692, de 11.08.1971;

Lei nº 6.420, de 03.06.1971;

Lei nº 9.192, de 21.12.1995;

Inicialmente, ponderamos que de fato as leis anteriores foram revogadas pela Lei nº 9394/1996, portanto, neste aspecto entendemos que a argumentação utilizada pela r. sentença, embasada no v. Acórdão 13980/1993 não lhe pode ser utilizada como amparo, eis que este aresto baseou-se em sepultadas leis. Entretanto, mesmo com a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação, permanece a vedação à dispensa sem justa causa.

Conforme visto em linhas passadas, o artigo 53 da LDB vincula à dispensa do professor ao colegiado, o que significa que há todo um processo administrativo de ampla defesa a ser observado. Mais uma vez sublinhamos que este artigo tem aplicação ao caso, eis que a nova lei quando quis se referir somente às instituições públicas, expressamente o fez, conforme por exemplo ocorre com a redação do artigo 57.

Outra argumentação que ampara a decisão de determinação de reintegração no emprego refere-se ao Regimento Interno da PUC.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 22

O Regimento Geral da PUC-PR anterior, que vigorou no período de 08.02.95 a 21.12.2000 trazia em seus artigos 28 e 182 disciplina de funcionamento dos órgãos de natureza colegiada e o direito de recurso contra as decisões proferidas pelos órgãos colegiados, conforme ora transcrevemos:

Art. 28... O Conselho Interdepartamental, órgão consultivo e deliberativo de cada Centro Universitário, é constituído:

I – pelo Decano;

II – pelos Chefes de Departamento;

III – por um representante de cada classe do respectivo Quadro Docente;

IV – pela representação estudantil.

Art. 30... São atribuições do Conselho Interdepartamental:

(...)

XII – apreciar representações de natureza administrativa, didática e disciplinar.

Art. 182... Ressalvado o disposto no Artigo 156, parágrafo 3º, das decisões de natureza acadêmica, cabem recursos nas seguintes ordens: do Colegiado de Curso ou do Departamento ao Conselho Interdepartamental; do Conselho Interdepartamental ao CONSEPE; das decisões de natureza administrativa, quando recebidas e encaminhadas pela autoridade competente, ao CONSUN, somente com efeito devolutivo; das decisões do CONSEPE e do CONSUN cabe recurso ao Conselho Nacional de educação por estrita argüição de ilegalidade.”



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 23

(...)

§ 2º ... Para interpor recursos de natureza acadêmica, será concedido prazo de 03 (três) dias úteis e para os de natureza administrativa, prazo de 08 (oito) dias úteis.”

O autor foi admitido em 1º/09/2000. Ora, observamos que estas regras não foram repetidas no Regimento Geral da PUC-PR vigente a partir de 22.12.2000. No entanto, tratam-se de regras benéficas que aderiram ao contrato de trabalho do autor (art. 444 da C.L.T.), não mais comportando modificação em prejuízo do empregado (artigo 468 da C.L.T.)⁸, sob pena de nulidade (art.9º da C.L.T.), conforme já pacificado pela súmula 51 do E. T.S.T.⁹

É cediço que, por definição, o REGULAMENTO DE EMPRESA possui natureza jurídica de contrato de adesão, haja vista que obriga o empregado, porque a este submetem-se ao celebrar o pacto laboral, ou na vigência deste. O jurista belga DE PAGE, citado por Délio Maranhão¹⁰, diz:

“que se designam pelo nome de contrato de adesão certos contratos que se formam sem discussão prévia entre as partes de suas cláusulas e conteúdo, e nos quais a parte aceitante se contenta em dar o seu assentimento, a aderir a um projeto determinado e quase sempre imutável, alinha, entre tais contratos, os regulamentos de empresa.”

Trata-se de acatar a concepção contratualista, em vista inclusive da principiologia inerente ao Direito do Trabalho, fazendo com que a adesão do empregado torne as cláusulas regulamentares bilaterais, e por isso

⁸ “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

⁹ “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.”

¹⁰ INSTITUIÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO (Ed. Ltr - 17a. edição, V. 1, p. 301)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 24

aderem ao contrato individual de trabalho, não podendo ser derogadas por instituto contratual diverso. É o denominado *direito contratualmente adquirido*, a que se reporta o jurista Délio Maranhão na obra já citada. Aliás, esta é a argumentação jurídica que originou a clássica Súmula 51 do Colendo TST.

Por outro lado, entendemos que se aplicam ao autor os artigos 95 e 96 do Regimento Geral da PUC que vigorou no período de 08.02.95 a 21.12.00, não olvidamos que estes artigos referem-se exclusivamente ao corpo discente, ou seja, ao casos de suspensão e desligamento de aluno, entretanto a existência de norma prevendo procedimento administrativo para o desligamento do aluno, o que não ocorre com o professor, revela quebra ao princípio da isonomia. Expliquemos melhor. Ora, conforme já dito alhures, a Lei Magna equipara em importância a liberdade de aprendizagem e a liberdade de cátedra, conforme consta expressamente no artigo 206 da CF/88. Neste aspecto, se a própria Lei Fundamental trata de forma igualitária ambas as liberdades, o regimento geral da PUC no que se refere ao procedimento de desligamento do aluno, deve ser aplicado ao professor.

Art. 95... A aplicação de pena de suspensão a discente, superior a 08 (oito) dias ou de seu desligamento da Universidade, será precedida de inquérito, no qual terá o indiciado assegurado amplo direito de defesa, desde que obedecidos os prazos estabelecidos.

Art. 96... Qualquer membro do corpo discente terá assegurado o direito de defesa, podendo comparecer, pessoalmente ou por um representante credenciado à sessão na qual deva ser julgado por questões disciplinares, em grau de recurso.

Outrossim, além da aderência das regras regimentais benéficas ao contrato do trabalho do autor, ainda assim, o Regimento Geral posterior (VIGENTE A PARTIR DE 22.12.2000), GARANTE ao autor estabilidade no emprego, vale dizer, a sua dispensa depende de apreciação por órgão colegiado, no bojo de procedimento administrativo que garanta a ampla defesa.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 25

Em primeiro lugar, o artigo 3º do Regimento Geral prevê a existência de órgãos colegiados de deliberação (fl. 135). Os órgãos colegiados permeiam toda a estrutura administrativa da universidade, dentre as quais a reitoria, as pró-reitorias, conselho acadêmico, colegiados de curso, etc. A estrutura jurídico-administrativa tem por regra geral a decisão por órgãos colegiados, após o devido procedimento administrativo que deságua em pareceres, conclusões ou decisões. Nesta quadra, *verbi gratia*, citamos o artigo 15 (fl. 136), inciso XIV, segundo o qual:

Art. 15... São atribuições da Pró-Reitoria Acadêmica: (...)

XIV... coordenar os processos de avaliação acadêmica dos cursos de graduação e sequenciais, bem como o de avaliação de desempenho docente; (...)

XVI... avaliar e emitir parecer sobre os processos de provimento de professores no Quadro Docente da Instituição;

Nestas duas regras regimentais, sublinhamos a existência de procedimentos administrativos internos que objetivam à avaliação e emissão de pareceres acerca do desempenho dos docentes, bem como a própria admissão de novos docentes.

Vejamos agora o que consta no artigo 25 do Regimento, de acordo com o qual:

Art. 25...O Conselho Acadêmico, órgão consultivo e deliberativo de cada Centro Universitário, é constituído:

I – pelo Decano, seu presidente;

II – pelo Decano-Adjunto, quando houver;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 26

III – pelos Diretores e Diretores-Adjuntos dos Cursos integrantes do Centro;

IV – por um representante de cada categoria docente, membro do quadro de Carreira, eleito por seus pares, com mandato de dois anos;

V – pelos Diretores dos Institutos e dos Órgãos Suplementares, quando pertinente;

VI – pela representação estudantil, na forma da lei;

Art. 27...As atribuições do Conselho Acadêmico são: (...)

III – propor medidas que conduzam à constante melhoria da qualidade do ensino e da qualificação docente; (...)

VII – julgar, em grau de recurso, os processos acadêmicos e disciplinares, nos termos do Estatuto e do Regimento Geral;

Uma vez mais, sublinhamos a existência de procedimentos administrativos que visam às decisões administrativas bem como à melhoria da qualidade de ensino e do corpo docente.

Citamos agora, na esteira destas exemplificações, o artigo 29 do Regimento Interno atual (fl. 141), que trata da competência do Decano:

Art. 29... Ao Decano compete, no âmbito de seu Centro: (...)

XIII – opinar e encaminhar às Pró-Reitorias competentes as propostas relativas à admissão, promoção, licença e demissão de pessoal docente e técnico administrativo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 27

Ora, há neste caso norma regimental expressa que determina o encaminhamento da proposta de demissão de docente ao Decano do Centro, que deve por seu turno encaminhar a proposta à Pró-Reitoria respectiva, a forma de que seja a decisão tomada por colegiado.

Falemos agora um pouco do COLEGIADO DE CURSO, conforme previsão regimental contida no artigo 32 (fl. 142):

Art. 32... O Colegiado de Curso é o órgão que tem por finalidade planejar e avaliar as atividades acadêmicas do Curso.

Art. 33... O Colegiado de Curso é constituído:

I – pelo Diretor de Curso;

II – pelos Diretores-Adjuntos, quando houver;

III – pelos Professores do Curso;

IV – pela representação discente, na forma da lei;

Art. 34... As atribuições do Colegiado de Curso são: (...)

VI – apreciar as propostas de admissão de professores

Observamos aqui, mais uma vez, a obrigação regimental de apreciação pelo órgão colegiado acerca de proposta de admissão de professores.

O artigo seguinte, preceitua que:

Art. 35...Ao Diretor de Curso compete: (...)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 28

XII – propor ao decano a admissão, promoção e desligamento dos Professores que lecionam no Curso;

Mais uma vez aqui, observamos que o próprio regimento impõe a necessidade de proposição para o desligamento dos professores que lecionam no Curso. Conseqüentemente sendo aceita a proposta, incidirá a regra do artigo 29 supracitada, referente ao encaminhamento da proposta à pró-reitoria respectiva.

Importante destacar o Artigo 100 do Regimento Geral, segundo o qual:

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.

Presente portanto o direito ao recurso administrativo, de todas as decisões proferidas por órgãos executivos e deliberativos, Na prática, isto significa que há de fato direito à ampla defesa e ao contraditório, que no caso em análise não foram observados.

Não olvidamos o que consta no teor dos artigos 98, parágrafo 1º e 108, no sentido de que:

Art. 98 (...)

Parágrafo 1º ... “O Regime Jurídico do pessoal docente da PUCPR é o da Legislação Trabalhista e da Previdência Social”



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 29

Art. 108... “Respeitada a legislação pertinente, o Contrato de Trabalho pode ser rescindido a qualquer tempo, tanto por iniciativa do contratado, como por iniciativa da Universidade.

Entretanto, estes artigos devem ser interpretados em conjunto com as normas constitucionais referentes ao ensino, em conjunto com a própria Lei de Diretrizes e bases da Educação, e também em conjunto com as demais normas regimentais que demonstram a existência de proteção à dispensa arbitrária. Assim, o fato de haver a previsão de aplicação da legislação trabalhista e da possibilidade de rescisão, não retira o direito à motivação da ruptura, que será exercitada no bojo do procedimento administrativo previsto nas normas regimentais. Entendemos, por outro lado, que as regras dispostas nos artigos 127¹¹ e 131¹² em que pese preverem também a necessidade de procedimento administrativo, não se aplica no caso em análise, eis que regulam de maneira específica o caso de dispensa ou afastamento por motivo disciplinar.

Assim, no se circunscreve às normas regimentais, observamos que há direito ao devido procedimento administrativo, que garante proteção contra a dispensa arbitrária e sem justa causa. Ademais, a nosso ver, se a ré exige também que seja levado à órgão colegiado a proposta de admissão de novos docentes, este tratamento também deveria ter sido observado quanto ao caso do recorrente.

Quanto à Resolução do Conselho Universitário nº 11/87, a mesma é inaplicável ao caso, eis que esta Resolução foi revogada ainda em 1994, conforme resta incontroverso nos autos.

¹¹ Art. 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 – A competência para instaurar sindicância ou processo administrativo – disciplinar, bem como para designar as respectivas comissões, é do Decano ou autoridade universitária hierarquicamente superior*

¹² Art. 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 o 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.*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 30

Contudo, há ainda outra norma interna da recorrente que também assegura a manutenção da decisão de origem. Trata-se de Estatuto da PUC/PR. O documento foi juntado à fl. 72, Estabelece no artigo 2º, inciso I que

Art. 2º “A PUCPR se rege: (...)

I – pela Legislação Federal de Ensino.

Este inciso assegura portanto, no nosso conceber a aplicação inclusive do Decreto nº 85.487, de 11 de dezembro de 1980, cujo preceito, estatuído no artigo 33, já mereceu transcrição nas laudas anteriores, no entanto, por questão de apego à didática, procedo à transcrição:

Art. 33 ... “A dispensa ou a exoneração do professor, exceto se voluntária, dependerá da aprovação do colegiado do departamento a que esteja vinculado, ouvida a Comissão Permanente de Pessoal Docente, assegurados os direitos de defesa e de recurso.”

Este Decreto continua em vigor, não tendo sido revogado pela Lei nº 9394/1996.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 31

Continuemos nossa análise do Estatuto da PUC/PR. Estabelece o artigo 2º, inciso II, que

“A PUCPR se rege: ...II – pelas disposições do Direito Canônico.

Este inciso portanto, efetivamente demonstra que diversos cânones são aplicáveis no âmbito da PUC, inclusive aqueles que dizem respeito às relações jurídicas da Universidade em face dos seu Corpo Docente.

Inicialmente, apenas com o intuito de ilustrar as origens do Código Canônico, observamos que “a catalogação de leis próprias e internas (chamadas cânones, que, em sua origem grega, significam "ordens") é costume datado da época primitiva da Igreja. Prova a existência de um Direito Canônico a advertência do Papa Celestino I aos Bispos da Apúlia e da Calábria, em 21 de julho de 429, na qual consta a lembrança do Romano Pontífice de que não é lícito aos sacerdotes ignorar os cânones. Por sua vez, o Concílio de Toledo IV, em 633, manda aos eclesiásticos de sua região, o reino visigótico da Espanha, que conheçam, ao lado da Teologia, o Direito Canônico. Essa disposição, aliás, é prescrita por um cânnon, i.e., artigo de lei, o 25 daquele sínodo. Com o tempo, coletâneas de leis foram elaboradas, sendo a maior delas o *Corpus Iuris Canonici*, constituído do *Decretum Gratiani* – acervo de normas compiladas pelo monge Graciano –, de várias leis dadas pelos Papas e comentadas pelos glosadores, do *Liber Extra* de Gregório IX, do *Liber VI* de Bonifácio VIII, das decretais clementinas – de Clemente V –, das *Extravagantes* de João XXII e das *Extravagantes Communes* de vários Pontífices. Na Igreja Grega, coleção semelhante de leis era o *Syntagma Canonum*. Celebrados os Concílios posteriores e adotadas as leis dos vários órgãos da Cúria Romana, o imenso acúmulo legislativo sobrepôs-se ao Corpus, o que favoreceu a idéia de uma nova codificação, feita, finalmente, em 1917, com a promulgação, pelo Papa Bento XV, do Código de Direito Canônico – *Codex Iuris Canonici* –, fruto de árduo trabalho iniciado no pontificado de São Pio X, sob a coordenação do jurista Cardeal Pietro Gasparri. Esse Código foi revogado, em 1983, pelo novo texto



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 32

aprovado pelo Papa João Paulo II, que orientou o Direito Canônico à mentalidade hodierna e às novas necessidades. O *Codex Iuris Canonici* (CIC) de 1983, atualmente em vigor, é a lei central da Igreja Latina. Ao lado dele estão as diversas outras leis litúrgicas, processuais, penais, cíveis, eleitorais, tanto de caráter universal como particular (nacional, metropolitano, diocesano), dadas estas por Bispos e Conferências Episcopais. Não nos esqueçamos também do Código de Cânones das Igrejas Orientais – *Codex Canonum Ecclesiarum Orientalium* –, vigente para as Igrejas rituais *sui iuris*. O atual CIC divide-se em sete livros: “*Das Normas Gerais*” (Livro I), “*Do Povo de Deus*” (Livro II), “*Do Múnus de Ensinar da Igreja*” (Livro III), “*Do Múnus de Santificar da Igreja*” (Livro IV), “*Dos Bens Temporais da Igreja*” (Livro V), “*Das Sanções na Igreja*” (Livro VI), “*Dos Processos*” (Livro VII). Por sua vez, os livros dividem-se em partes, estas em seções, que se subdividem em títulos, capítulos, e artigos. A norma celular básica – o nosso artigo, no Direito Estatal – é o cânon, que pode ter prescrições em parágrafos e incisos.”¹³

Posto esta breve síntese histórica, nesta quadra, importante sublinhar o Cânone 810 – parágrafo 1º, segundo o qual

“Cabe à autoridade competente, de acordo com os estatutos, o dever de providenciar que nas universidades católicas sejam nomeados professores que sobressaiam, não só pela idoneidade científica e pedagógica como também pela integridade da doutrina e probidade da vida, de modo, que, faltando-lhes esses requisitos, sejam afastados do cargo, observando-se o modo de proceder determinado nos estatutos.”

Destaque-se que se o Estatuto da PUC/PR possui natureza de regulamento quanto ao contrato de trabalho do autor e que se este Estatuto estabelece a aplicação do Direito Canônico nas relações internas entre administração, corpo docente e corpo discente, por certo que constitui fonte do direito do trabalho, e que deve ser sopesada na análise do caso *sub judice*.

¹³ BRODBECK, Rafael Vítola. Noções fundamentais de Direito Penal Canônico. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 1102, 8 jul. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8601>>. Acesso em: 18 ago. 2006.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 33

Neste contexto, observamos que o Cânone citado refere-se ao *modo de proceder determinado nos estatutos*, donde podemos concluir que deveria ter sido observado o procedimento administrativo no qual fosse resguardado o direito à ampla defesa e ao contraditório.

Também de muita valia é o Cânone 19, segundo o qual

“Se a respeito de determinada matéria falta uma prescrição expressa da lei, universal ou particular, ou um costume, a causa, a não ser que seja penal, deve ser dirimida levando-se em conta as leis dadas em casos semelhantes, os princípios gerais de direito aplicados com equidade canônica, a jurisprudência e a praxe da Cúria Romana, a opinião comum e constante dos doutores”.

Ora, se o próprio Estatuto da PUC determina a observância das disposições do Direito Canônico, por certo que a dispensa de professor deve ser tratada de forma especial. Sem dúvida que esta disposição adere ao contrato de trabalho. Neste diapasão, aplicando-se portanto o Cânone 19, que expressamente dispõe a observância das leis em casos semelhantes bem como dos princípios gerais de direito, aí há que se ter em conta o princípio magno da valorização do professor, citado alhures, bem como, a existência de procedimento administrativo para desligamento do corpo docente.

Nesta esteira de análise, observemos ainda o que estabelece o artigo 2º, inciso III, no viés de que:

“A PUCPR se rege: ...III – pela Constituição Apostólica sobre as Universidades Católicas – “ex corde ecclesiae”.

O Documento intitulado *“Ex Corde Ecclesiae”*, ou Constituição Apostólica sobre as Universidades Católicas foi instituído por Sua Santidade o Papa João Paulo II em Roma, no dia 15 do mês de Agosto - Solenidade da Assunção de Maria Santíssima ao Céu - do ano de 1990, décimo segundo de pontificado.



TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 34

Na primeira parte desta Constituição, foram traçadas a identidade e missão da Universidade Católica, constando no item 12 que:

12. Toda a Universidade Católica, enquanto Universidade, é uma comunidade acadêmica que, dum modo rigoroso e crítico, contribui para a defesa e desenvolvimento da dignidade humana e para a herança cultural mediante a investigação, o ensino e os diversos serviços prestados às comunidades locais, nacionais e internacionais. Ela goza daquela autonomia institucional que é necessária para cumprir as suas funções com eficácia, e garante aos seus membros a liberdade acadêmica na salvaguarda dos direitos do indivíduo e da comunidade no âmbito das exigências da verdade e do bem comum.¹⁴

Este inciso portanto, efetivamente demonstra que efetivamente a PUC se rege pela diretriz da dignidade da pessoa humana, bem como pela garantia aos seus membros da liberdade acadêmica. Não é mera coincidência que estamos aqui diante do Princípio Constitucional Brasileiro da “liberdade de cátedra”, que deve ser garantido mediante instrumentos jurídicos de proteção, que se encontram previstos no bojo do regulamento geral da PUC-PR.

Estabelece o artigo 2º, inciso IV, que “A PUCPR se rege: ... IV – pelo Estatuto da Sociedade Paranaense de Cultura.

Este inciso portanto, efetivamente demonstra que a PUC-PR encontra-se regida também pelo Estatuto da SCP, que é mantenedora da PUC. Por seu turno, o Estatuto da SPC foi juntado aos autos à fl. 279.

Importante destacar o que consta no artigo 2º deste Estatuto, no sentido de que

“Dentre os objetivos colimados pela APC¹⁵, destacam-se os seguintes:

¹⁴ www.vatican.va (acessado em 18.08.2006)

¹⁵ antiga denominação da Sociedade Paranaense de Cultura.



(...)

Parágrafo único – Em suas atividades a APC, além de obedecer à legislação vigente, se inspira e se orienta pelos princípios humanitários e cristãos, pelas diretrizes da Igreja Católica Apostólica Romana e pela filosofia educacional de São Marcelino Champagnat.

Mais uma vez podemos referir que estas normas, de natureza regulamentar, fazem parte também do contrato de trabalho do autor . Observamos que a PUC, por se tratar de Universidade Católica, está adstrita também às diretrizes da Igreja Católica Apostólica Romana, bem como pela filosofia educacional de Marcelino Champagnat.

O Fundador do Instituto dos Irmãos Maristas, Marcelino Champagnat, nasceu na França em 1789 e viveu a infância durante a Revolução Francesa. Após esse período, a situação escolar degradou-se por completo. Champagnat sofreu as conseqüências nefastas dessa época. Durante seus estudos no seminário, em Lyon, sentiu a necessidade de formar educadores, capazes de minorar a situação da juventude que estava mergulhada na ignorância, na degradação moral e social. Fundou para tanto, em 1817, em La Vallà, o Instituto dos Irmãos Maristas, início de um estilo marista de educar, hoje difundido em 77 países. Champagnat era um homem cujo pensamento ia além das idéias educacionais do seu tempo, demonstrando ser um excepcional educador da juventude. "Juntamente com seus jovens discípulos, que formou em sua Casa de Formação de l'Hermitage, elaborou e aperfeiçoou um sistema de valores educativos, ao implementar e adaptar as mais eficazes abordagens pedagógicas de sua época". Em 1853, os Irmãos Maristas publicaram o *Le Guide des Écoles*, um texto-síntese educativo baseado nas reflexões e experiências sobre as instituições e as orientações de Marcelino Champagnat. De lá até os dias de hoje, diversas foram as atualizações sofridas pelo documento que inspira toda a ação marista na educação. Para manter-se criativo e dinamicamente fiéis ao legado de Champagnat, o texto-



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 36

referência, fonte de inspiração e unidade, teve sua mais recente atualização realizada por uma comissão Internacional de 1995 a 1998.

Destacamos três princípios da filosofia de ensino marista:

Atuar dentro de padrões cristãos de ética e solidariedade, nos relacionamentos internos e externos. Acreditar na nossa Instituição e na força do trabalho em equipe, entendendo o resultado como indicador de eficiência e de contribuição social. Valorizar os educadores maristas leigos, parceiros na Missão, promovendo seu crescimento pessoal, profissional, Marista e espiritual, e oferecendo-lhes justa remuneração.¹⁶

Observamos, neste aspecto, que se a própria PUC está vinculada à filosofia educacional de São Marcelino Champagnat, a valorização do professor também está presente. Vejamos pois que a valorização dos professores, dentro do espírito de ética cristã confere ao recorrido direito a tratamento especial, que lastimavelmente não foi observado, em que pese a existência de normas regimentais que asseguram a ampla defesa no bojo do procedimento administrativo.

Assim, por todas as argumentações postas nas laudas anteriores, entendemos que o acolhimento do pedido de reintegração no emprego, levado a efeito pela r. sentença ora recorrida, deve ser MANTIDO, ainda que por fundamentação diversa, o que é plenamente aceitável diante do aforismo *da "mihi factum dabo tibi jus"*.

Para concluir nosso entendimento de maneira sintética, diríamos que:

9. Informações retiradas do site www.maristas.org.br e www.marista.edu.br - acessados em 17.08.2006



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 37

a) a r. sentença que acolheu o pedido de reintegração encontra-se amparada em v. Acórdão que trata de legislação já revogada. Com efeito, há razão quanto à argumentação da recorrente no que se refere à revogação do Decreto-Lei nº 464/69 e Lei nº 5.540/68, bem como no que tange às Leis mencionadas no artigo 92 da Lei nº 9394 de 1996;

b) Não se aplicam ao caso a RESOLUÇÃO 11/87 da CONSUN, pois revogadas ainda em 1994;

c) Não há tratamento discriminatório em relação ao caso relatado na inicial, quanto à dispensa de professora da PUC, na qual foram observados os trâmites administrativos abertos à ampla defesa e contraditório, em razão de que esta foi afastada do ensino da disciplina a pedido dos alunos, e o autor foi afastado pela própria faculdade;

d) O autor foi admitido em 01.09.2000, ou seja, quando ainda vigorava o Regimento Geral da PUC/PR do período de 08.02.1995 a 21.12.2000. O autor foi dispensado em 07.01.2003, quando o Regimento Geral anterior foi revogado pelo Regimento Geral vigente a partir de 22.12.2000. Houve portanto aderência ao contrato de trabalho do autor das normas anteriores benéficas. Vale dizer: o Regimento Geral em vigência no ato da dispensa não era o mesmo daquele vigente à época da admissão;

e) Além da aderência à norma regimental anterior que protegia a dispensa sem justa causa, o Regimento Geral vigente à época da dispensa também possui mecanismos de proteção que não foram observados, conforme exposto na fundamentação;

f) A própria Constituição Federal, conforme aduzido nas razões expendidas dá amparo ao acolhimento do pedido inicial, conforme princípios constantes no artigo 206 da Lei Fundamental e conforme princípios administrativos aplicáveis ao caso, sobretudo o da motivação.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 38

g) A legislação atual, que trata das diretrizes e bases da educação (Lei nº 9394/96) também possui dispositivo que alberga a tese de manutenção da sentença, conforme consta no artigo 53.

h) De fato, o atual regimento (artigo 58) conforma a aplicação da legislação trabalhista e previdenciária, no entanto conforme argumentado esta norma não afasta a proteção à dispensa sem justa causa. Não retira a aplicabilidade das normas e princípios constitucionais que dizem respeito ao sistema de educação brasileiro.

i) O Estatuto da PUC, artigo 2º, inciso I, segundo o qual a PUC se rege “pela legislação federal de ensino”. Em razão desta norma, plenamente aplicável o artigo 33 do Decreto 85487/80, segundo o qual: “*A dispensa ou a exoneração do professor, exceto se voluntária, dependerá da aprovação do colegiado do departamento a que esteja vinculado, ouvida a Comissão Permanente de Pessoal Docente, assegurados os direitos de defesa e de recurso.*”



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 39

Ante o exposto, observamos que a r. sentença deve ser mantida, ainda que por outros fundamentos.

NEGO PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ.

RECURSO ADESIVO DO AUTOR

Despedida abusiva - discriminatória

O MM. Juízo Primeiro indeferiu o pedido de reintegração por dispensa discriminatória/ ato abusivo, pelo fundamento de que "*Não comprovou o autor os fatos narrados nos itens 5 da inicial*" (fls. 449).

Insurge-se a autor, reiterando as alegações trazidas na inicial no sentido de que no segundo semestre de 2002 foi acometido por tonturas constantes agravadas por um sentimento de angustia que refletiam a depreciação de sua auto-estima. Menciona que em 08 de agosto procurou ajuda de um especialista que diagnosticou quadro depressivo grave passando a ser tratado com um série de medicamentos e que, em novembro de 2002, promoveu um acordo verbal com a ré para que lhe fosse concedida uma licença remunerada para dedicar-se exclusivamente ao tratamento de sua saúde e que em 07.01.2003, sem que houvesse qualquer justificativa para o ato, foi comunicada a sua dispensa. Salaria, ainda, que sua doença era de conhecimento da ré e que, muito embora a rescisão tenha sido formalizada na modalidade "imotivada", em verdade decorreu de seu estado depressivo, pelo que conclui ser esta abusiva, o que, segundo seu entendimento, configura-se em ato discriminatória - Lei 9020/95 (fls. 521/530).

Com a inicial foram trazidos vários documentos relativos ao resultados de exames médicos, laudos e receitas, corroborando a tese do autor de que no segundo semestre de 2002, estava doente (fls. 56/70). Entretanto,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 40

referida documentação é insuficiente a concluir pela veracidade da tese de que a rescisão contratual foi motivada pela depressão do autor.

Note-se que em defesa (fls. 261), a ré negou qualquer atitude discriminatória, negando também tenha feito qualquer acordo verbal relativo a afastamento para tratamento de saúde ou mesmo que tivesse conhecimento da doença que acometia o autor. Da mesma forma, em que pese verdadeira a assertiva trazida em recurso de que conste da correspondência de fls. 298 – solicitação de encaminhamento de desligamento - referendo-se ao autor: *“que o professor, no início do 2º semestre de 2002, desistiu das aulas que lhe foram atribuídas, alegando motivos de saúde.”*, entendo não comprovada a despedida discriminatória.

Deveria o autor haver produzido prova robusta, inclusive oral, a comprovar que a rescisão contratual decorreu de seu estado depressivo, a teor do que dispõem os artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Assim, concluo, na esteira do já decidido em 1º grau, que não há provas que a rescisão contratual decorreu da doença que acometeu o autor.

**NEGO PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DO
AUTOR.**

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS PRINCIPAL E ADESIVO** e, no mérito, por igual votação, **NEGAR-LHES PROVIMENTO**, tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
9.ª REGIÃO

TRT-PR-21276-2004-016-09-00-0(RO)

fls. 41

Intimem-se.

Curitiba, 12 de dezembro de 2006.

ANA CAROLINA ZAINA
RELATORA