



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
Procuradoria-Geral da República

Nº 77186/2015 – ASJCIV/SAJ/PGR

**Recurso Extraordinário 631.053 – DF**

Relator: Ministro **Celso de Mello**

Recorrente: Centro de Ensino Unificado de Brasília – UNICEUB

Recorridos: Maria Izabel Brunacci Ferreira dos Santos e outros

CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TEMA 556 DA SISTEMÁTICA DA REPERCUSSÃO GERAL. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA DE PROFESSOR SEM PRÉVIA INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO ADMINISTRATIVO, NÃO OBSTANTE A PREVISÃO NO REGIMENTO INTERNO DA INSTITUIÇÃO PRIVADA DE ENSINO. ART. 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

1 – Recurso extraordinário que discute a aplicação do disposto no art. 7º, I, da Constituição Federal, que assegura aos trabalhadores relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Demissão sem justa que foi considerada inválida porque não observou norma de regimento da instituição de ensino empregadora que impunha a prévia instauração de procedimento administrativo.

2 – Pretensão recursal de afastar a invalidade das dispensas, afirmando-se que a demissão sem justa é garantida ao empregador pelo art. 7º, I, do texto constitucional, desde que efetuado o pagamento das verbas previstas no art. 10, I, do ADCT.

3 – A Constituição Federal de 1988 trouxe preceito estabelecido de restrições à ruptura contratual por ato do empregador, além de inúmeras disposições que indicam ampla proteção à relação de trabalho.

4 – A interpretação do art. 7º, I, da Carta, associada aos demais ditames constitucionais relacionados aos direitos sociais do trabalho, conduz à orientação de que a relação de trabalho deve ser protegida da ruptura arbitrária e sem justa causa, exigindo-se do empregador, nestes casos, a devida

motivação e a observância aos limites impostos por ato normativo ou por convenção, mais ainda quando tratar-se de restrição imposta em regulamento editado pelo próprio empregador.

5 – É de se estabelecer, portanto que, havendo previsão no regimento da instituição de ensino que determine a prévia instauração de inquérito administrativo para a demissão sem justa causa de professor, tal norma é de observância obrigatória, revelando-se nula a dispensa realizada sem o cumprimento de tal exigência.

6 – Parecer pelo desprovimento do recurso extraordinário.

Trata-se de recurso extraordinário interposto pelo Centro de Ensino Unificado de Brasília – CEUB de acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho que, confirmando decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, determinou a reintegração de professores demitidos ao quadro de funcionários da instituição de ensino recorrente.

O acórdão recorrido entendeu indevida a despedida sem justa causa dos ora recorridos porque ausente prévia instauração de inquérito administrativo previsto no regimento interno da unidade de ensino. Eis e ementa do *decisum*:

RECURSO DE EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA DA PARTE ADVERSA CONHECIDO E PROVIDO. INTERPRETAÇÃO DE NORMA REGULAMENTAR. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DE DISPENSA. LIBERDADE DE EXERCÍCIO DO DIREITO DE CÁTEDRA. ARTIGO 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONTRARIEDADE À SÚMULA Nº 126

DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 896 DA CLT IDENTIFICADA.

A interpretação e alcance de norma regimental que regula e disciplina a organização do reclamado, instituição de ensino superior, no que concerne à dispensa do empregado professor, em clara limitação do ato potestativo de rescindir o contrato por denúncia vazia, quando se reporta à justa causa, não impede o exercício desse ato potestativo de dispensa, apenas o subordina a um prévio inquérito, para a constatação efetiva de justa causa para o despedimento, a fim de se evitar o caráter de retaliação que possa daí exsurgir, ou mesmo coibir possível contaminação da liberdade do exercício regular do direito de cátedra. De modo que, sendo esse o espírito da regra inserta no regimento interno do reclamado, o seu conteúdo, longe de ser taxativo, reveste-se de uma natureza eminentemente interpretativa, incapaz de viabilizar violação literal do inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, cuja regra jamais teve o condão de impedir outras formas capazes de assegurar, em face das melhorias das condições sociais do empregado, garantias de emprego. Assim, pelo fato se tratar de questão interpretativa, a c. Turma, ao conhecer do recurso de revista do reclamado por violação do artigo 7º, inciso I, da Constituição da República, acabou por lhe conferir má-aplicação, motivo por que vulnerou a disposição contida no artigo 896 da CLT. Recurso de embargos conhecido e provido para restabelecer o v. acórdão regional.

Daí o presente recurso extraordinário, em que se sustenta o desacerto da decisão impugnada, afirmando-se ofensa ao art. 7º, I, do texto constitucional, pois, segundo alega-se, ao determinar a reintegração dos recorridos, o acórdão impugnado teria violado o direito potestativo de resolução do contrato de trabalho sem justa causa assegurado ao empregador.

O recorrente afirma que a Corte Trabalhista teria entendido que, em razão de disposição constante do regulamento da instituição – no sentido de que as demissões seriam precedidas da instauração de procedimento administrativo –, as rescisões dos contratos de trabalho em causa seriam inválidas, uma vez que realizadas sem procedimento administrativo prévio.

Aduz que, ao assim decidir, o aresto recorrido teria interferido no poder de direção do empregador, imiscuindo-se no distrato das relações de emprego e criando obrigação inexistente na lei e que somente a recorrente poderia criar por vontade própria, de forma a, segundo diz, afrontar os direitos assegurados pelo disposto nos arts. 7º, I, da Constituição, e 10, I, do ADCT.

Assevera que o ato normativo regulamentar objeto da decisão recorrida somente é aplicável aos casos de demissão por sanção disciplinar, não incidindo nas hipóteses de demissão sem justa causa. Além disso, consigna que a empresa jamais abriu mão, por meio das disposições de seu regulamento, do seu poder potestativo de demissão sem justa causa, salientando, no ponto, o seguinte:

Depois de acalorado debate na instância recorrida, pela maioria mínima já referida no intróito, restabeleceu-se a equivocada decisão do TRT, acrescentando, o que é pior, fato inovatório nos autos e sequer reconhecido pela instância da prova, o que revela a violação frontal ao preceito da Carta.

Porque acha o julgado recorrido, afirma-se acha porque o fato em que se funda não é reconhecido sequer pela instância da prova, que a demissão teve caráter punitivo, quer defender que deveria ser possibilitada ampla defesa aos recorridos, mas acontece que a demissão se deu sem justa causa, e o regulamento assegura ampla defesa somente nos casos de demissão por justa causa.

Se a causa foi justa ou não não interessa, o que interessa é que a resilição se deu sem justa causa e, com isso não se poderia buscar no regulamento uma garantia que nele não se contém.

Logo, o que diz a Turma TST, em acórdão equivocadamente reformado pela decisão ora atacada, daí a violação direta e inequívoca ao art. 7º, I, CF, é que a empresa recorrente jamais abriu mão, pelo regulamento, de seu poder potestativo de demissão sem justa causa; dessa forma, pelo fundamento do regulamento a improcedência da ação era inequívoca.

E foi isso que decidiu a Turma, sendo indiscutível a violação ao art. 7º, I, CF, a contrário senso, pela decisão da Corte recorrida, o que anima este apelo ao provimento.

Os docentes ora recorridos apresentaram contrarrazões, alegando, preliminarmente, o não cabimento do apelo extraordinário, pois, conforme dizem, a causa limitar-se-ia à interpretação do regulamento interno da empresa e a demanda não ensejaria a repercussão geral.

Ainda em preliminar, afirmam ausência de prequestionamento e incidência da Súmula 279/STF porque, entendem, o julga-

mento do apelo ensejaria o revolvimento de matéria fático-probatória.

No mérito, afastam a suscitada afronta à Constituição Federal, assinalando que, ao contrário do defendido pelo recorrente, o dispositivo constitucional supostamente violado possuiria como condição a proteção ao emprego contra despedidas arbitrárias e discriminatórias em geral.

Explicitam que tal proteção seria dada com especial atenção aos professores por força da aplicação do princípio da liberdade de cátedra que teria como norte preservar os docentes de demissões imotivadas e determinadas por motivos de caráter político. Fazem, ainda, as seguintes considerações:

Ora, se nos termos do inciso II do artigo 5º da Lei Maior “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, inexistindo lei que proíba, mas ao contrário, estando consignado na Constituição o direito dos trabalhadores à “proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa”, violaria profundamente o dispositivo constitucional em questão, aí sim, a exegese pretendida pela Recorrente, uma vez que inverteria a lógica constante da Constituição Federal para instituir um direito irrestrito de demissão, desde que sem justa causa, do empregado pelo empregador, possibilitando, ainda, despedidas abusivas como a verificada no caso concreto pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Não se pode olvidar também que o *caput* do artigo 7º da Constituição indica o norte da hermenêutica a ser conferida a todos os seus incisos, qual seja, a melhoria da condição social dos trabalhadores. Assim, *data maxima venia*, a leitura distorcida do artigo 7º, I, da Lei Maior, procedida pela Recorrente, só pode ser praticada se for suprimido o contexto em que o dispositivo foi inserido. Com efeito, a suposta vulneração do art. 7º, I, da CF, sustentada pela Recorrente, traduz uma hermenêutica flagrantemente oposta à otimização dos fins e diretrizes constitucionais que, em matéria trabalhista, perseguem sempre a efetividade das garantias sociais, tais como a proteção no emprego.

Assim, se o Regimento Interno da própria Recorrente, bem como acordos coletivos da classe, concebe mais um mecanismo de tutela da continuidade de relação empregatícia e, a partir de sua interpretação, a observância do princípio da liberdade de cátedra, vedando a demissão sem justa causa sem prévio procedimento administrativo, não há como obliterar a visão de que tal interpretação, longe de ser inconstitucional, ao revés, caminha no sentido da concretização de tarefas preconizadas constitucionalmente.

Além disso, alegam que o regimento interno da entidade é categórico ao estabelecer, em seu art. 143, § único, que a demissão será aplicada por escrito, com base em inquérito determinado pelo Diretor da faculdade a que pertença o professor. Registram que a norma regimental não faz qualquer distinção entre demissões com justa causa e demissões sem justa causa, dizendo que o descumprimento do requisito formal de instauração de inquérito administra-

tivo enseja, como decidiu a Corte *a quo*, a nulidade de suas dispensas.

Admitido o recurso extraordinário, subiram os autos ao Supremo Tribunal Federal, vindo, em seguida, ao Ministério Público Federal para parecer.

Na oportunidade, manifestou-se o *Parquet* pelo não conhecimento do recurso extraordinário sob o fundamento de que a ofensa a normas constitucionais, se houvesse, seria reflexa<sup>1</sup>.

A mesma orientação foi adotada pelo então Relator, Ministro RICARDO LEWANDOWSKI, que negou seguimento ao apelo por entender tratar-se de controvérsia circunscrita à legislação infraconstitucional,

Tal pronunciamento monocrático foi reformulado em sede de agravo regimental, tendo o colegiado submetido a questão ao

---

1 Eis a ementa do parecer: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULAS PROTETIVAS INSERTAS NO REGIMENTO INTERNO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. AUSÊNCIA DE REPERCUSSÃO GERAL.

1. Apesar do recorrente sustentar o suposto efeito multiplicador da questão, o debate se limita à verificação da compatibilidade das cláusulas do regimento interno da instituição de ensino com o direito potestativo do empregador de rescindir contrato de trabalho sem justa causa. Incide, portanto, o Enunciado nº 284/STF, por não estar devidamente demonstrada a cláusula de repercussão geral.

2. No caso, a ofensa a normas constitucionais, caso houvesse, seria reflexa, a impedir a interposição de recurso extraordinário.

3. Parecer pelo não-conhecimento do recurso extraordinário. (Parecer nº 5461/RJMB, de 9 de junho de 2011).



Plenário Virtual da Suprema Corte para exame sobre a existência de repercussão geral da controvérsia.

A existência de repercussão geral da questão constitucional debatida foi reconhecida em acórdão assim ementado:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO – EXAME DO DIREITO POTESTATIVO DE RESOLUÇÃO UNILATERAL DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM FACE DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DISPENSADA À RELAÇÃO DE EMPREGO – A DISPENSA IMOTIVADA COMO ATO MERAMENTE POTESTATIVO DO EMPREGADOR – POSSIBILIDADE, OU NÃO, DE O REGULAMENTO INTERNO DA INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA DE ENSINO RESTRINGIR O EXERCÍCIO, PELO EMPREGADOR, DE SEU DIREITO POTESTATIVO DE PROMOVER A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA – O DIREITO DO EMPREGADO PROFESSOR À LIBERDADE DE CÁTEDRA E À LIVRE PESQUISA DO DIREITO – PRERROGATIVA Oponível ao direito potestativo da instituição universitária de ensino? – CONSEQUENTE DISCUSSÃO EM TORNO DA NECESSIDADE DE PRÉVIA INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO ADMINISTRATIVO, PREVISTA EM REGULAMENTO INTERNO, PARA EFEITO DE LEGITIMAR A DISPENSA, SEM JUSTA CAUSA, DE PROFESSOR POR INSTITUIÇÃO PARTICULAR DE ENSINO SUPERIOR – ALEGADA VIOLAÇÃO A PRECEITOS INSCRITOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA (CF, ART. 7º, I, E ADCT/88, ART. 10, I) – CONTROVÉRSIA A CUJO RESPEITO O PLENÁRIO VIRTUAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL RECONHECEU EXISTENTE A REPERCUSSÃO GERAL.

Houve pedido de ingresso no feito como *amicus curiae* do Sindicato dos Professores de Ensino Superior de Curitiba e Região Metropolitana – SINPES, deferido pelo eminente Relator.

O feito retornou à Procuradoria-Geral da República, em atenção ao despacho do último dia 12 de fevereiro.

Esses, e, síntese, os fatos de interesse.

Em primeiro lugar, não obstante tenha a Procuradoria-Geral da República emitido parecer anterior no sentido do não conhecimento do recurso extraordinário, uma vez que, no entender do *Parquet*, não estariam reunidos os pressupostos de admissibilidade do apelo, necessário reconhecer que, admitida a existência de repercussão geral da tese debatida pela Suprema Corte, não se mostra mais oportuno discutir tais requisitos.

Nesse contexto, embora continue a entender, na esteira do que também afirmou o Ministro RICARDO LEWANDOWSKI no julgamento do agravo regimental, que o caso concreto, o processo em si, não se revela o mais adequado para a discussão, indispensável examinar a tese e firmar posicionamento sobre circunstâncias como a presente, em que normas regimentais de entidades de ensino trazem disciplina sobre o regime de dispensa porque, como bem afirmou a Suprema Corte ao submeter a causa ao Plenário Virtual, não se está discutindo apenas a questão da instituição recorrente, mas de um sem número de casos.

Além disso, também não têm mais cabimento as dúvidas suscitadas quanto à causa de demissão dos recorridos, indagando-se o possível caráter de punição ou retaliação das dispensas. Ressalte-se, ainda, não ser mais o momento de se fazer a esmiuçada interpretação do regimento interno da recorrente a fim de se concluir se a

exigência de inquérito prévio aplica-se a toda e qualquer demissão ou somente para os casos de demissão por justa causa. A análise dos fatos e provas, bem como o exame da demanda sob o prisma das normas regimentais e infraconstitucionais, já foram devidamente realizados pelas instâncias ordinárias.

A matéria devolvida e pendente de solução pela Suprema Corte resume-se, portanto, à necessidade ou não de observância a regra de regimento interno de instituição de ensino que condiciona a demissão sem justa causa à instauração prévia de procedimento administrativo.

Assim, ultrapassada a discussão sobre o conhecimento do apelo ou sobre os fatos assentados pelas instâncias ordinárias, passa-se ao exame do mérito.

A controvérsia tratada no presente recurso envolve a aplicação do disposto no art. 7º, I, da Constituição Federal – que assim dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Na hipótese, a resolução dos contratos de trabalho dos docentes vinculados à instituição recorrente foi considerada irregular

por não ter havido a instauração de procedimento administrativo prévio, nos termos do que previa o regulamento da própria unidade de ensino. Eis os termos do ato normativo:

Art. 143 A demissão ocorrerá nos seguintes casos:

- I - reincidência em falta punida com suspensão,
- II - desrespeito à proibição legal de propaganda de guerra, de processos violentos para subverter a ordem política e social ou de defesa de preconceitos de raça ou de classe,
- III - nas hipóteses do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que este Regimento não comine para o fato pena menos grave.

Parágrafo único - **A demissão será aplicada por escrito, com base em inquérito determinado pelo Diretor da faculdade a que pertença o professor.**

Entendeu a Corte *a quo* que, embora no vigente ordenamento constitucional seja, em princípio, liberdade do empregador despedir seu empregado por simples denúncia do contrato de trabalho, desde que observado o óbice da indenização prevista no art. 10 do ADCT<sup>2</sup>, tal poder potestativo do empregador encontra limites legais e contratuais ao seu exercício, tornando legítima a continuidade do contrato de trabalho que, para ser extinto, dependerá

---

2 Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 (lei que cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, revogada pela Lei 7.839/89)

do cumprimento dos requisitos dispostos na lei e/ou na convenção.

Concluiu o Tribunal recorrido que, ao inserir a necessidade de prévia instauração de procedimento administrativo para a dispensa sem justa causa em seu regimento – norma que, afirmou o acórdão, fora inserida com o condão de garantir a liberdade de cátedra – a ora recorrente limitou o seu poder potestativo, submetendo-se à observância de regramento ao qual ela mesma se obrigou.

A instituição recorrente, por sua vez, afirma que a demissão sem justa causa é garantida ao empregador pelo art. 7º, I, do texto constitucional, desde que efetuado o pagamento de todas as verbas decorrentes, inclusive o FGTS com a respectiva multa de 40%, tendo a decisão impugnada, segundo diz, criado verdadeira hipótese de estabilidade aos professores recorridos, de forma a invadir o direito potestativo do empregador.

Os professores recorridos, de outro lado, sustentam que, acatar a argumentação da recorrente, no sentido de caracterizar o direito de demitir como direito fundamental do empregador, quando, na verdade, os direitos previstos no art. 7º da Constituição são de titularidade dos trabalhadores, seria subverter gravemente o caráter protetivo evidente que se deflui do dispositivo constitucional.

Postos os vários enfoques da controvérsia, tem-se que não procedem as alegações da entidade de ensino recorrente, mostrando-se acertada a conclusão do aresto impugnado.

Isso porque, de fato, a interpretação teleológica mais apropriada do dispositivo constitucional em causa, numa leitura sistêmica com outros preceitos da Carta, é no sentido de proteção à relação de trabalho, garantindo-se ao trabalhador relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Como apontam alguns estudiosos do tema, a universalização do FGTS e a revogação do antigo sistema de estabilidade e de garantia do tempo de serviço da CLT poderiam levar à conclusão de que a Constituição Federal tivesse feito inequívoca opção política por um sistema do tipo liberal no que diz respeito à dinâmica da continuidade e cessação dos contratos de trabalho<sup>3</sup>.

Tal assertiva, no entanto, não se comprova. Conforme bem registrado no acórdão recorrido, o poder potestativo do empregador encontra limites legais e contratuais ao seu exercício, podendo haver imposições de ordem legal e contratual que restrinjam a extinção sem justa causa do contrato de trabalho. Esses limites refletem efetividade e concretude ao comando constitucional de proteção ao trabalhador e à continuidade da relação empregatícia.

---

3 Escreve neste sentido, por exemplo, Maurício Godinho Delgado *in* Curso de Direito do Trabalho, 9ª edição, pag. 1038.

Verifica-se que, ao lado das mencionadas mudanças (universalização do FGTS e revogação do antigo sistema de estabilidade e de garantia do tempo de serviço da CLT), trouxe o texto constitucional preceito estabelecido de restrições à ruptura contratual por ato do empregador, além de inúmeras disposições que indicam ampla proteção à relação de trabalho.

Tem-se, nesse contexto que, ao garantir ao trabalhador relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa e, de outro lado, primar pelos valores sociais do trabalho, estabeleceu o constituinte sistema de reconhecimento ao trabalho como condição de efetividade para uma existência digna, bem como fator de fundamental importância para a melhoria das condições sociais do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988, comprometida com a dignidade da pessoa humana e ciente dos efeitos deletérios gerados pelo desemprego, assegurou ao trabalhador proteção contra a ruptura contratual arbitrária ou sem justa causa, garantia que, ademais, transcende os interesses individuais que se busca preservar.

É que, ao exigir-se do empregador a exposição dos motivos pelo desfazimento do pacto laborativo ou impor que sejam obedecidos procedimentos previstos em convenção ou atos normativos para a demissão sem justa causa, proporciona-se ao empregado a segurança necessária para a ativa participação nos movimentos

operários e, na hipótese, garante-se o livre exercício de cátedra. Esta garantia e segurança dadas ao trabalhador, indubitavelmente, fortalecem a melhoria das condições de trabalho em geral, favorecendo, por conseguinte, a sociedade como um todo.

A garantia constitucional, portanto, caminha ao encontro da função social do contrato de trabalho, primando, ainda, pelo princípio da boa-fé, uma vez que traz à tona os motivos da ruptura contratual e permite a correção de arbitrariedades e eventuais abusos.

Assim, reitera-se, a interpretação do art. 7º, I, da Carta, associada aos demais ditames constitucionais relacionados aos direitos sociais do trabalho, conduz à orientação de que a relação de trabalho deve ser protegida da ruptura arbitrária e sem justa, exigindo-se do empregador, nestes casos, a devida motivação e a observância aos limites impostos por lei ou por convenção, mais ainda quando tratar-se de restrição imposta em regulamento editado pelo próprio empregador.

Destarte, se o regimento interno da própria instituição concede mais um mecanismo de tutela da continuidade da relação de trabalho, vedando a demissão sem justa causa sem prévio procedimento administrativo, não há como prosperar a tese de que tal interpretação fere a Constituição. Ao revés, caminha no sentido da concretização dos preceitos constitucionais.



O sentido protetivo das normas constitucionais afetas à relação de trabalho e a restrição à ruptura arbitrária ou sem justa causa do vínculo empregatício são bem delineadas na lição da doutrina:

De fato, a Carta Magna procurou estabelecer forte indução jurídica ao encontro de restrições à ruptura contratual por ato potestativo do empregador. É bem verdade que essa indução fez-se em novas bases e direcionamentos, se comparada ao antigo sistema da CLT. Contudo, ela é inquestionável, resultando da combinação de importantes preceitos constitucionais.

De um lado, há o dispositivo central nesta temática, contido no inciso I do art. 7º. Tal regra estipula ser direito dos trabalhadores a garantia de relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Note-se que esta regra geral da Carta Magna relaciona-se à regra transitória contida no *caput* e inciso I do art. 10, do ADCT da mesma Constituição: “até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição” (...) “fica limitada a proteção nele prevista ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966”.

De outro lado, há outros preceitos evidenciadores da mencionada indução jurídica. Ilustrativamente, o inciso XXI do mesmo art. 7º, que se reporta à figura do “aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.

Finalmente, na leitura de todos esses dispositivos há que se considerar o estuário cultural e normativo característico de toda a Constituição, em que se demarcam o primado conferido ao trabalho e as inúmeras garantias deferidas ao seu titular. Como bem apontado pelo constitucionalista José Afonso da Silva, o direito ao trabalho “...ressai do conjunto

de normas da Constituição sobre o trabalho. É que, para a Constituição, a República Federativa do Brasil tem como seus fundamentos, entre outros, os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV); a ordem econômica também se funda na valorização do trabalho (art. 170), ao passo que a ordem social tem como base o primado do trabalho (art. 193). Tudo isso, inevitavelmente, conduziria ao necessário reconhecimento do “...direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III).<sup>4</sup>

Portanto, a norma regimental que subordina a dispensa sem justa causa à prévia instauração de procedimento administrativo, repita-se, ao revés de constituir disposição contrária ao estabelecido no art. 7º, I, da Constituição Federal, como aduz a recorrente, vai ao encontro do espírito do texto constitucional, de colocar o princípio da continuidade do vínculo empregatício em patamar de relevância jurídica, revelando-se preceito protetivo da relação de trabalho e inibidor de arbitrariedades e possíveis abusos.

Por outro lado, necessário afastar argumentações no sentido de que o artigo em estudo não poderia produzir efeitos imediatos, em razão da necessidade de lei complementar que o regulamente, constituindo-se em norma programática.

Neste ponto, a inequívoca diretriz constitucional do princípio, no sentido de repelir a dispensa arbitrária, entendida esta

---

4 Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho. 9ª edição. São Paulo: Ltr, 2010, pag. 1038/1039.

como a efetivada sem suporte em fundamentação minimamente relevante ou em descumprimento a restrições legais ou contratuais, já seria suficiente para, dando-se concretude à Carta, entender como plenamente aplicável o dispositivo.

Isso porque, se a Lei Maior estabelece em favor do trabalhador, como direito social, fundamental, proteção do emprego contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, tal determinação deve produzir, no mínimo, o efeito jurídico de reconhecer como inválida a dispensa baseada exclusivamente no exercício potestativo da vontade empresarial, sem motivação mínima ou observância às exigências legais e contratuais.

Não obstante haja, principalmente no âmbito da doutrina, alguma discussão sobre quais aspectos da norma constitucional em foco dependeriam de lei complementar para gerar efeitos imediatos e plenos, é entendimento uníssono que o núcleo principiológico do dispositivo – de proteger a relação empregatícia de rupturas arbitrárias ou sem justa causa – é por si só suficiente para gerar o direito lá previsto. Aqui, apropriado sejam transcritas, mais uma vez, as lições da doutrina:

A garantia do emprego significa o direito de o trabalhador conservar sua relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa. A Constituição não conferiu uma garantia absoluta do emprego. Os debates na Constituinte, neste tema, foram os mais acirrados, variando de uma postura de

livre desfazimento unilateral do contrato de trabalho até uma vedação quase absoluta ao desfazimento. Prevaleceu uma fórmula que não é de todo satisfatória, conforme disposto no art. 7º, I, pela qual se assegura a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Protege-se a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar. O que é que fica dependendo da lei complementar: a definição da proteção à relação de emprego ou a definição do que seja despedida arbitrária ou sem justa causa? Temos para nós que a garantia do emprego é um direito, por si bastante, nos termos da Constituição, ou seja, a norma do art. 7º, I, é por si só, suficiente para gerar o direito nela previsto. Em termos técnicos, é de aplicabilidade imediata, de sorte que a lei complementar apenas virá determinar os limites dessa aplicabilidade, com a definição dos elementos (despedida arbitrária e justa causa) que delimitem sua eficácia, inclusive pela possível conversão em indenização compensatória da garantia de permanência no emprego. Indenização não é garantia da relação de emprego, o princípio é o da sua conservação e não o da sua substituição. Compreendido o texto especialmente em conjugação com o § 1º do art. 5º, aplicável aos direitos e garantias fundamentais, chegaremos à conclusão de que a norma do citado inciso I é de eficácia contida.<sup>5</sup>

É bem verdade que a doutrina e jurisprudência dominantes após 5.10.1988 tenderam a compreender que os dois preceitos acima (isto é, as regras dos incisos I e XXI do art. 7º constitucional) não teriam o condão de produzir efeitos imediatos, na qualidade de normas programáticas que seriam. Contudo, mesmo essa leitura do texto de 1988 não compromete o reconhecimento de que a nova Constituição efetiva-

---

5 Silva, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 37ª edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

mente buscou recolocar o princípio da continuidade da relação empregatícia em patamar de relevância jurídica, harmonizando, em parte, a ordem justralhista à diretriz desse princípio. Mais importante: o Texto Máximo repele a dispensa arbitrária (art. 7º, I), que seria aquela efetivada sem o suporte em uma fundamentação minimamente relevante. [...]

Mesmo a leitura que defende a absoluta esterilidade da garantia de emprego mencionada no inciso I do art. 7º constitucional é, tecnicamente, passível de questionamento. Afinal, a teoria tradicional sobre eficácia/ineficácia jurídicas de regras constitucionais já é, hoje, ineludivelmente anacrônica, por supor que o pacto juspolítico básico de uma nação (a Carta Constitucional) possa quedar-se inerte de modo abrangente. A teoria constitucional moderna, mais bem ajustada à interpretação de novas constituições, tende a apreender, necessariamente, certa eficácia às normas constitucionais – ainda que diferenciada, em intensidade, a eficácia de uma e outra regra constitucional. Nessa linha, o preceito contido no inciso I do art. 7º em análise pode ser tido como regra de eficácia contida, produzindo, pelo menos, certo efeito jurídico básico, que seria o de invalidar dispensas baseadas no simples exercício potestativo da vontade empresarial, sem um mínimo de justificativa socioeconômica ou técnica ou até mesmo pessoal em face do trabalhador envolvido.<sup>6</sup>

Assim, ainda rescrevendo as bem lançadas conclusões do autor mencionado<sup>7</sup>, independentemente da eficácia que se atribua à Carta Magna neste tema, está claro que a Constituição de 1988 abriu uma fase de transição jurídica no que concerne ao tratamen-

---

6 Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho. 9ª edição. São Paulo: Ltr, 2010, pag. 1038/1039.

7 Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho. 9ª edição. São Paulo: Ltr, 2010, pag. 1040..

to deferido à ruptura contratual no Direito brasileiro. E, nesta transição, a ótica estritamente individualista e antissocial, que prega a viabilidade jurídica da dispensa sem um mínimo de motivação socialmente aceitável, defendendo a dispensa como direito potestativo empresarial, portanto, é que se coloca em franco questionamento e desgaste jurídicos.

Portanto, é de se estabelecer que, havendo previsão no regimento da instituição de ensino que determine a prévia instauração de inquérito administrativo para a demissão sem justa causa de professor, tal norma é de observância obrigatória, revelando-se nula a dispensa realizada sem o cumprimento de tal exigência.

Ante o exposto, o parecer da Procuradoria-Geral da República é pelo desprovimento do recurso extraordinário.

Brasília (DF), 07 de maio de 2015.

**Rodrigo Janot Monteiro de Barros**  
Procurador-Geral da República

*JCCR/VCM*