

**AO CONSELHO UNIVERSITÁRIO (COU) DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ**

**SESDUEM – SEÇÃO SINDICAL DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ – ANDES/SN**, pessoa jurídica de direito privado inscrita no CNPJ/MF sob n. 09.442.219/0001-15, com sede na Rua Professor Itamar Orlando Soares, 305, Jd. Universitário, CEP 87.020-270, em Maringá – PR, neste ato representado pelo Presidente Professor THIAGO FANELLI FERRAIOL, infra-assinado vem, tempestivamente, com base no artigo 95 da Regimento Geral da UEM, apresentar

**RECURSO AO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

Em face da Resolução n. 237/2023 - CAD, que negou pedido de reconsideração quanto à Resolução n. 189/2023 - CAD, conforme razões de recurso anexas, pugnando que o presente seja remetido ao COU para apreciação e julgamento.

Termos em que pede deferimento.

Maringá, 29 de setembro de 2023

**THIAGO FANELLI FERRAIOL**  
Presidente da Sesduem

## **AO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ - COU**

Prezado Relator

A Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual De Maringá – SESDUEM, vem apresentar Recurso contra a Resolução n. 237/2023 - CAD, a qual negou provimento a um pedido de reconsideração quanto à Resolução n. 189/2023 - CAD, que aprovou o regulamento que fixa a carga horária, em aulas de graduação, para os docentes temporários, revogando a Resolução 269/2022-CAD, por entender que a Resolução n. 189/2023 - CAD fere a legislação vigente, bem como fere princípios gerais do direito, sobretudo os direitos do trabalhador.

Assim, vem requerer o acatamento dos argumentos expendidos, para o fim de tornar sem efeito a Resolução n. 189/2023 – CAD, bem como propor a criação de uma comissão, com prazo determinado, para regulamentar a carga horária, em aulas de graduação, para os docentes temporários, considerando as especificidades do trabalho sob esse regime, mas sem perder de vista o tripé ensino, pesquisa e extensão.

### **I. PRELIMINAR**

#### **LEGITIMIDADE DO SINDICATO**

A Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual De Maringá – SESDUEM é seção sindical do Sindicato Nacional dos Docentes de Ensino Superior - ANDES, regularmente inscrito no Ministério do Trabalho. É parte legítima para representar coletivamente os direitos da categoria docente, demonstrando-se pelos fundamentos abaixo expendidos a sua legitimação *ad causam* para defender os interesses da categoria profissional que representa.

## Assim prescreve a Constituição Federal do Brasil:

“Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”

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

(...)

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;”

A Lei nº 8.013/1990 determina no artigo 3º que *“as entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria”* e, nessa seara, o Regimento da SESDUEM autoriza o Sindicato a *“representar os interesses e defender os direitos dos filiados ao ANDES – Sindicato Nacional, inclusive como substituto processual, sob sua jurisdição territorial, junto aos órgãos diretivos da Universidade Estadual de Maringá, bem como junto a qualquer instância **administrativa ou judicial**”* (art. 3º, inciso I).

No mesmo sentido a jurisprudência pátria, como se constata:

RECURSO ESPECIAL. PROCESSUAL CIVIL E CONSTITUCIONAL. SINDICATO. DEFESA DOS DIREITOS DA CATEGORIA. AUTORIZAÇÃO EXPRESSA. DESNECESSIDADE. Esta Corte já firmou jurisprudência no sentido de que, “Estando o sindicato regularmente constituído e em normal funcionamento, tem o mesmo legitimidade para, na qualidade de substituto processual, postular em Juízo em prol dos direitos da categoria, independentemente de autorização em assembleia...” (RESP 193.077/CE, DJ 05.04.99). Recurso provido. Decisão: Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros da 5ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, na conformidade dos votos e das notas taquigráficas a seguir, por unanimidade, conhecer do

recurso e lhe dar provimento, nos termos do voto do Sr. Ministro Relator. Votaram com o Relator os Srs. Ministros FELIX FISCHER e GILSON DIPP. Ausente, ocasionalmente, o Sr. Ministro EDSON VIDIGAL.”<sup>1</sup>

“CONSTITUCIONAL. PROCESSUAL CIVIL. ENTIDADES SINDICAIS. DEFESA DOS DIREITOS INDIVIDUAIS DOS ASSOCIADOS. LEI 8.073/90. LEGITIMIDADE AD CAUSAM. SUBSTITUTO PROCESSUAL. ENTENDIMENTO CONSAGRADO PELA CARTA MAGNA DE 1988, ART. 5º,

XXI. RECURSO ESPECIAL. PRESSUPOSTOS. - A Lei nº 8.073/90 conferiu às entidades sindicais e associações de classe nela mencionadas legitimidade ad causam para representar em Juízo seus associados, confirmando o entendimento proclamado pela nova Carta Magna, que expressamente conferiu aos sindicatos e às entidades de classe legitimidade para a defesa judicial dos direitos de seus filiados, quando expressamente autorizadas (CF, art. 5º,XXV). - Estando o sindicato regularmente constituído e em normal funcionamento, tem o mesmo legitimidade para, na qualidade de substituto processual, postular em Juízo em prol dos direitos da categoria, independentemente de autorização em assembleia geral, sendo suficiente a cláusula específica constante do respectivo estatuto. |- Recurso especial conhecido e provido. Decisão: Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros da Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça, por unanimidade, conhecer do recurso especial e dar-lhe provimento, na conformidade dos votos e notas taquigráficas a seguir. Votaram os Srs. Ministros Fernando Gonçalves e Hamilton Carvalhido. Ausentes, por motivo de licença, o Sr. Ministro William Patterson e, justificadamente, o Sr. Ministro Luiz Vicente Cernicchiaro.”<sup>2</sup>

Desta forma, o Sindicato autor possui legitimidade ativa para interpor o presente recurso e atuar como substituto processual dos professores temporários da Universidade Estadual de Maringá.

## **II. DAS RAZÕES DE RECURSO**

A Recorrente, na defesa dos docentes da UEM, em especial dos

---

<sup>1</sup> STJ - 5ª Turma - Acórdão - RESP 166372/CE – Recurso Especial 98/0016023-0 – Data decisão: 11/05/1999 - Fonte: DJ07/06/1999, Pág. 00114 – Relator: Ministro José Arnaldo da Fonseca.

<sup>2</sup> STJ - 6ª Turma - Acórdão - RESP 204449/RJ – Data decisão: 18/05/1999 – Recurso Especial (99/0015474-6) – Fonte: DJ 07/06/1999, pág. 00146 – Relator: Ministro Vicente Leal.

docentes temporários, bem como em defesa dos princípios da Legalidade, Moralidade, Eficiência, dentre outros, contidos na Constituição Federal, e no intuito de colaborar com uma universidade mais democrática e responsável com a coisa pública, vem apresentar alguns pontos que demonstram a não observância da legislação na edição da Resolução n. 189/2023 - CAD.

Vale ressaltar que o presente recurso visa a defesa da classe docente, tanto efetivos, quanto temporários, devido a possibilidade de abertura de precedente negativo em desfavor dos professores efetivos.

Assim, este Recurso vem apontar os motivos pelos quais entende que a Resolução 189/2023 – CAD afronta a legislação existente e princípios gerais da administração pública.

## **2.1. INTRODUÇÃO**

A precarização das condições de trabalho dos professores temporários das Universidades paraenses tem se acentuado nos últimos anos. Os docentes contratados sob esse regime perderam o direito ao TIDE e, sobretudo a partir do início da vigência da LGU, passaram a cumprir uma carga horária em aulas de graduação consideravelmente maior. Dessa forma, em paralelo à diminuição de renda, não dispõem mais de tempo suficiente para desempenhar outras atividades inerentes à docência e indispensáveis às Universidades, como pesquisa e extensão.

Além dos pontos assinalados, é fundamental destacar que o aumento da carga horária em sala de aula também acarreta que os docentes temporários sejam desfavorecidos no aprimoramento do seu currículo. Essa situação se torna ainda mais paradoxal quando consideramos que as exigências nos processos seletivos e concursos realizados por esta universidade estão em constante elevação. Com a carga horária substancialmente ampliada, esses professores temporários enfrentam uma dupla desvantagem: além de lidar com a precarização das condições de trabalho e a redução de renda, também enfrentam a dificuldade de conciliar suas obrigações de ensino com a pesquisa e a extensão, comprometendo assim seu desenvolvimento profissional e acadêmico.

Não por acaso, portanto, as discussões a respeito da fixação da carga

horária dos docentes temporários da UEM se intensificaram, conforme indica o breve histórico a seguir.

No final de 2022, diante da iminência do vencimento do período de vacância da LGU, previsto no seu art.65<sup>3</sup>, professores temporários e membros do CAD discutiram formas de evitar o aprofundamento da precarização do trabalho docente na UEM, estabelecendo a regulamentação desta lei - no nosso entendimento inconstitucional e abusiva<sup>4</sup> - conforme o princípio da máxima preservação dos trabalhadores. A elaboração da resolução nº 269/2022-CAD, resultado dessa discussão, partiu do pressuposto de que o mínimo de horas/aula exigido pela LGU (parágrafos 2º e 3º do art. 22) já era excessivo, devendo, portanto, se tornar também a carga horária máxima atribuída aos docentes temporários na Universidade. Assim estabeleceu a resolução 269/2022:

§ 1º Os docentes contratados temporariamente, em regime de quarenta horas semanais, devem ministrar dezoito horas-aula (18 h/a) por semana, na graduação.

§ 2º Os docentes contratados temporariamente, com carga horária inferior a quarenta horas semanais, devem ministrar na graduação, no mínimo, o número de aulas equivalente a 50% (cinquenta por cento) da carga horária contratada.

§ 3º Somente em casos excepcionais, e mediante justificativa da chefia de departamento, a carga horária semanal pode ser aumentada em até 2 (duas) h/a, em relação ao previsto para o Regime de Trabalho, conforme os parágrafos 1º e 2º deste artigo.

A resolução determinou também, em seu artigo 3º, que a atribuição dos encargos de ensino deveria respeitar o intervalo de descanso, de onze horas-relógio, entre jornadas.

Em 23 de maio de 2023, o CCH protocolou um pedido de revisão da resolução nº 269/2022-CAD, alegando que as regras estabelecidas por essa norma jurídica acarretavam dificuldades administrativas aos chefes de departamento

---

<sup>3</sup> Art. 65. As instituições estaduais de ensino superior têm o prazo de um ano, a contar da publicação desta Lei, para adequar seus estatutos e regimentos aos dispositivos nela estabelecidos.

<sup>4</sup> Vale lembrar que o COU demonstrou o mesmo entendimento sobre a abusividade e ilegalidade da LGU, divulgando essas posições publicamente, mas foi sumariamente ignorado pelas diversas instâncias do governo, do executivo e do legislativo. Lembramos também que encontra-se em tramitação uma ação de inconstitucionalidade contra a LGU, tendo inclusive pareceres favoráveis no ministério público. Isso para demonstrar que tal entendimento não é exclusividade das direções sindicais.

(sobretudo na atribuição de encargos). Sendo assim, solicitou-se a possibilidade de que o cumprimento da carga horária mínima estabelecida para temporários pela LGU pudesse ser efetivada por meio da média entre semestres, bem como a exclusão do direito ao intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas.

No dia 05 de julho de 2023, o relator do pedido, Professor Romel Dias Vanderlei, apresentou uma minuta de resolução substitutiva para a 269/2022-CAD. Tal proposta sugeria o aumento dos limites máximos para a atribuição de aulas aos docentes temporários sem, no entanto, atender plenamente à demanda do CCH de facilitar o processo de distribuição de cargas horárias.

A identificação desses problemas compeliu um pedido de vistas por parte do conselheiro Joaquim Gabriel Martins, representante discente no CAD. Nas semanas seguintes, docentes temporários e discentes se empenharam para elaborar e apresentar uma proposta alternativa, que sanasse as dificuldades apontadas pelo CCH sem, no entanto, gerar sobrecarga de trabalho para a classe docente afetada e, conseqüentemente, reconhecendo a atuação desses docentes não apenas no ensino, mas também na pesquisa e extensão. No dia 10 de agosto de 2023 essa proposta foi apresentada ao CAD.

A minuta do conselheiro Joaquim Gabriel Martins reafirmava a necessidade de se respeitar uma carga horária máxima semanal e anual para os docentes temporários, sem que se extrapolasse a quantidade de horas, já excessiva, que a LGU impunha, conforme previa anteriormente a Resolução 269/2022. Por outro lado, abria a possibilidade de uma distribuição de carga horária diferente para cada semestre letivo, adaptável às necessidades de cada departamento. Para reduzir ainda mais as dificuldades no processo de atribuição de aulas foi sugerido um conceito ampliado de hora-aula, já adotado em outras Universidades paranaenses. Esse conceito ampliado visou permitir que o cômputo da hora-aula incluísse também atividades de orientações de TCC, de estágios, atuação em aulas de projetos de extensão e monitorias. Assim, ao invés de aumentar a quantidade das horas-aula, o que leva a um aumento do trabalho e cria ainda mais restrições e dificuldades para o professor desenvolver atividades de pesquisa e extensão, a proposta apresentada pelo conselheiro Joaquim visou minimizar a precarização do trabalho imposta pela LGU e permitir que o professor tivesse alguma condição de se envolver em pesquisa e extensão.

Infelizmente, tal proposta foi rejeitada por 9 votos a 2, tendo sido apoiada

apenas pelo próprio Joaquim e pela Professora Gisele Mendes (Vice-Reitora da UEM).

Ainda na sessão do dia 10 de agosto, após a aprovação do relato do Professor Romel Dias Vanderlei, ocorreu a discussão de destaques em seu teor. Houve, então, a assimilação parcial do conceito ampliado de aula. No entanto, a versão final da nova resolução aprovada pelo CAD manteve aberta a possibilidade de que um docente temporário da UEM tenha uma carga horária ainda mais alta do que a exigida pela LGU. Docentes com contrato de 40 horas, por exemplo, podem assumir até 20h de aulas semanais ao longo de todo o ano letivo, um valor acima do mínimo de 18h imposto pela lei. A situação dos professores com contrato de tempo parcial é ainda pior: até 70% de sua jornada pode ser preenchida por aulas. Esses valores elevados restringem o tempo de preparação de aulas e de dedicação a outras atividades indispensáveis à Universidade. Na prática, os docentes temporários se veem obrigados a trabalhar além do tempo para o qual são contratados e remunerados.

Por entender que algumas modificações feitas pela nova resolução já diminuiriam consideravelmente as dificuldades no processo de atribuição de disciplinas aos professores temporários, questão que motivou o pedido de alteração encaminhado pelo CCH, os docentes temporários, por meio da SESDUEM, entraram com pedido de reconsideração da Resolução 189/2023 - CAD. Argumentou-se que não há justificativa para que a carga horária em sala de aula dos docentes temporários da UEM extrapole o mínimo exigido pela LGU. Esse entendimento é reforçado pela grande repercussão em toda a comunidade universitária após a aprovação da referida Resolução, o que também revela a importância do tema.

Afinal, quando fixa a carga horária dos docentes temporários, o CAD determina as condições de trabalho de mais de 500 profissionais, que são responsáveis, atualmente, por cerca de 60% da carga horária ministrada em cursos de Graduação na UEM. A sobrecarga de trabalho desses professores resulta, inevitavelmente, em um sucateamento didático-pedagógico que afeta os mais de 20 mil alunos da Universidade, intensificando, ainda, a dissociação entre ensino, pesquisa e extensão na instituição.

É crucial enfatizar que, além de enfrentarem uma carga horária excessiva em sala de aula, é comum que os docentes temporários assumam

responsabilidades igualmente essenciais na dinâmica da universidade: eles integram corpos editoriais de periódicos, organizam eventos científicos, orientam projetos de iniciação científica e, em alguns casos, assumem coordenações de estágio e extensão nos Departamentos. Portanto, a universidade amplia ainda mais este paradoxo: enquanto depende dessas atividades extraclasse, realizadas voluntariamente pelos docentes temporários, para manter sua posição nos rankings acadêmicos tão divulgados, ao mesmo tempo cria barreiras administrativas que desencorajam essas atividades. Essa situação é claramente insustentável, especialmente porque é deliberada por seus próprios pares.

Argumentamos, também, que propor uma regulamentação especial para os docentes temporários, neste momento histórico, não fere a isonomia com o restante da classe docente. Na legislação brasileira, é perfeitamente admissível a criação de legislações para atender necessidades de grupos específicos, a exemplo do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8069/1990) e do Estatuto da Pessoa Idosa (Lei n. 10.741/2003). No caso da classe de Professores Temporários, uma vez que a isonomia com os Professores Efetivos já foi perdida há muito tempo, esse é o único meio para se reparar minimamente as desiguais condições de trabalho na Universidade, no sentido do resgate aos mais precarizados.

No dia 18 de setembro de 2023 o CAD recusou o pedido de reconsideração. Essa decisão foi publicada na Resolução 237/2023 - CAD.

Entendemos que a Resolução 189/2023 - CAD não apenas gera uma sobrecarga de trabalho para os docentes temporários como, também, fere legislação vigente. Destacam-se, nesse sentido, seus artigos 3º e 5º, transcritos abaixo:

Art. 3º Nos Regimes de Tempo Parcial, os docentes contratados temporariamente devem ministrar aulas anuais, em nível de graduação, conforme o estabelecido abaixo:

I - Regime de Trabalho T-24: mínimo de 408 e máximo de 544 horas/aula/ano;  
II - Regime de Trabalho T-20: mínimo de 340 e máximo de 476 horas/aula/ano;  
III - Regime de Trabalho T-12: mínimo de 204 e máximo de 272 horas/aula/ano;  
IV - Regime de Trabalho T-10: mínimo de 170 e máximo de 238 horas/aula/ano;  
V - Regime de Trabalho T-9: mínimo de 153 e máximo de 204 horas/aula/ano.

Parágrafo único: A carga horária semanal dos docentes contratados temporariamente, em Regime de Tempo Parcial, não deve ultrapassar o máximo de:

I - Regime de Trabalho T-24: 16 horas/aula/semana;

II - Regime de Trabalho T-20: 14 horas/aula/semana;

III - Regime de Trabalho T-12: 8 horas/aula/semana;

IV - Regime de Trabalho T-10: 7 horas/aula/semana;

V - Regime de Trabalho T-9: 6 horas/aula/semana

[...]

Art. 5º Deve ser respeitado o intervalo de descanso entre jornadas de, no mínimo, 10 horas e 30 minutos.

O artigo 3º fixa os limites máximos de carga horária em sala de aula, anual e semanal, para docentes temporários com contratos de tempo parcial. Os valores chegam a atingir 70% da jornada de trabalho para a qual esses profissionais são contratados.

Sabe-se que o trabalho docente não se resume ao tempo dispensado em sala de aula, já que são necessárias horas para estudo, preparo, correção de trabalhos e provas. É nesse sentido que a LDB, no art. 67 estabelece

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

[...]

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho.

Embora não haja legislação específica a respeito da relação entre horas de aula e horas-atividade para docentes do ensino superior, apontamos aqui a Lei n. 11.738/2008, que prevê, para os docentes da educação básica, o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

Já no caso dos docentes universitários, devido à complexidade dos temas abordados, é comum considerar que a cada hora de interação com o educando o professor necessite de pelo menos uma hora com outras atividades, incluindo estudos, preparação, avaliações, entre outras. No caso dos professores temporários da UEM, essa relação de uma hora-atividade para cada hora-aula é

ainda insuficiente, uma vez que são obrigados a ministrar ementas distintas (chegando a mais de 5 ementas em um mesmo semestre), além de ministrarem cursos que fogem da sua especialidade. É completamente desarrazoado esperar que esses professores possam exercer essas funções, além de atividades de pesquisa, extensão e outras na universidade, com tão poucas condições. Nesse processo, é inevitável a sobrecarga, o adoecimento e, também, a perda da qualidade.

Tal situação, além do desgaste e adoecimento causado aos docentes, é flagrantemente ilegal, pois não prevê um tempo adequado para o professor executar a hora-atividade, e promove um rompimento com o princípio constitucional da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Outro ponto de ilegalidade pode ser destacado no artigo 5º, que estabelece um intervalo de descanso entre jornada de 10 horas e 30 minutos. A Resolução 070/2017 - CAD, em seu artigo 17, § 3º, determina que “A compensação das jornadas de trabalho e o descanso interjornadas devem obedecer ao disposto na legislação federal vigente”. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 66, “Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”. Nota-se, portanto, que a Resolução 189/2023 - CAD está em desacordo com a legislação federal vigente. Há portanto, também neste caso, o risco de geração de passivos trabalhistas.

A Resolução 189/2023 - CAD fere ainda outros princípios, normas e convenções, conforme expomos adiante.

## **2.2. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

O princípio da dignidade da pessoa humana é baseado no valor intrínseco de cada pessoa. Ele estabelece que todas devem ser tratadas com respeito, igualdade e liberdade. Tal princípio orienta a proteção dos direitos humanos e busca uma sociedade justa e inclusiva, independentemente de características pessoais.

É um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e tem sua previsão no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

**III - a dignidade da pessoa humana;**

Soma-se ao princípio da dignidade da pessoa humana, outro princípio igualmente importante, **previsto no inciso IV do mesmo artigo, que diz sobre os valores sociais do trabalho.**

Com base nesses dois princípios, a SESDUEM vem chamar a atenção dos nobres Conselheiros, para trazer a lume fundamentos em defesa de toda a classe docente e, nesse particular, dos professores temporários.

### **2.3. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE**

A lei e a jurisprudência condenam a chamada **jornada de trabalho extenuante**. Logo, as regras referentes ao trabalho devem convergir para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores. É o que veremos a seguir:

#### **2.3.1. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT**

O Brasil integra a Organização Internacional do Trabalho - OIT -, cuja Convenção de nº 155 trata sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho. A referida Convenção, que consta no Decreto nº 10.088/2019, estabelece que o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

O objetivo é prevenir os acidentes e os danos à saúde em consequência do trabalho desenvolvido, reduzindo, dentro do que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Assim, a Convenção 155 da OIT está devidamente incorporada ao regramento jurídico nacional, dispondo que o tempo de trabalho e os intervalos

devem integrar uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho.

Portanto, é questionável a criação de regras sobre duração do trabalho e intervalos que não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

A Resolução 189/2023 - CAD revogou a Resolução 269/2022 - CAD, que continha regras mais amenas quanto à duração do trabalho e ao descanso entre jornadas. Em seu lugar, inseriu regras mais gravosas aos docentes temporários, o que gerou maior insegurança e precarização do trabalho realizado e, por consequência, piora na qualidade do ensino oferecido aos estudantes da instituição.

### **2.3.2. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 7º, INCISO XXII**

A Resolução 189/2023 – CAD, fere o art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que dispõe:

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; [...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Além do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, acima transcrito, já suficiente para evidenciar uma possível inconstitucionalidade da Resolução 189/2023 - CAD, também se vislumbra afronta ao disposto no §2º do artigo 5º da Carta Magna, que assim estabelece:

"§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos **princípios por ela adotados**, ou dos **tratados internacionais** em que a República Federativa do Brasil seja parte."

O princípio da legalidade que norteia o Estado de Direito está disposto genericamente no inciso II do art. 5º da CF: "Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei".

Já o art. 611-B da CLT dispõe o seguinte:

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

**XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;**

Doutrina pátria e jurisprudência já consagraram as disposições atinentes à duração do trabalho e ao intervalo como sendo normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, com proteção constitucionalmente assegurada, conforme artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

Portanto, qualquer alteração de norma, seja ela federal, estadual, municipal ou norma interna emitida por fundação, como é o caso da UEM, deve ter como norte a Constituição Federal e seus princípios. O que não é o caso da Resolução n. 189/2023-CAD.

### **2.3.4. ART 34 DA CONSTITUIÇÃO ESTADUAL**

Pode ser questionável a aplicação de regras aplicáveis aos trabalhadores celetistas e estatutários aos agentes públicos (temporários). No

entanto, a resposta é: há que se fazer uma interpretação extensiva das normas existentes.

Importante observar o que diz o inciso XIV do art. 34 da Constituição do Estado do Paraná:

Art. 34. São direitos dos servidores públicos, entre outros: (...)  
**XIV - redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança;**

Clara é a previsão constitucional para os servidores públicos do Estado do Paraná em relação às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Assim, importante considerarmos que poderá haver semelhante violação às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho também aos docentes efetivos, segundo antigo postulado hermenêutico, *ubi eadem ratio ibi idem jus* (onde houver o mesmo fundamento haverá o mesmo direito).

Diante disso, há a possibilidade da Administração Pública, diante da margem de liberdade que lhe fora outorgada pela autonomia universitária, atuar de forma plena e irrestrita na redução de direitos dos servidores concernentes às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho?

Ou então, no que se refere à jornada de trabalho, pode a Administração Pública (UEM) atuar segundo o sua exclusiva vontade, oportunidade e conveniência?

**A resposta a essas indagações, certamente, deve ser negativa.**

Isso porque o atuar administrativo deve sempre pautar-se pela razoabilidade, de modo a evitar que possíveis abusos sejam perpetrados sob o manto da discricionariedade.

É fundamental que a Administração Pública atue com prudência,

moderação, adequação e coerência, tendo-se sempre em conta a relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade almejada.

Conforme anotado por Celso Antônio Bandeira de Mello:

Enuncia-se com este princípio [da razoabilidade] que a Administração, ao atuar no exercício de discricão, terá de obedecer a critérios aceitáveis do ponto de vista racional, em sintonia com o senso normal de pessoas equilibradas e respeitosa das finalidades que presidiam a outorga da competência exercida. **Vale dizer: pretende-se colocar em claro que não serão apenas inconvenientes, mas também ilegítimas - e, portanto, jurisdicionalmente invalidáveis -, as condutas desarrazoadas e bizarras, incoerentes ou praticadas com desconsideração às situações e circunstâncias que seriam atendidas por quem tivesse atributos normais de prudência, sensatez e disposição de acatamento às finalidades da lei atributiva da discricão manejada.** Com efeito, o fato de a lei conferir ao administrador certa liberdade (margem de discricão) significa que lhe deferiu o encargo de adotar, ante a diversidade de situações a serem enfrentadas, a providência mais adequada a cada qual delas. Não significa, como é evidente, que lhe seja outorgado o poder de agir ao sabor exclusivo de seu líbido, de seus humores, paixões pessoais, excentricidades ou critérios personalíssimos, **e muito menos significa que liberou a Administração para manipular a regra de Direito de maneira a sacar dela efeitos não pretendidos nem assumidos pela lei aplicanda.** Em outras palavras: ninguém poderia aceitar como critério exegético de uma lei que esta sufrague as providências insensatas que o administrado queira tomar; é dizer, que avalize previamente condutas desarrazoadas, pois isto corresponderia a irrogar dislates à própria regra de Direito. [...] É óbvio que uma providência administrativa desarrazoada, incapaz de passar com sucesso pelo crivo da razoabilidade, não pode estar conforme à finalidade da lei. Donde, se padecer deste defeito, será, necessariamente, violadora do princípio da finalidade. **Isto equivale dizer que será ilegítima, conforme visto, pois a finalidade integra a própria lei. Em consequência, será anulável pelo Poder Judiciário, a instâncias do interessado.** Celso Antônio Bandeira de Mello. Curso de Direito Administrativo. Malheiros, 20ª edição, pp. 97/98.

Sobremodo no Estado de Direito, repugnaria ao senso normal dos homens que a existência de discricção administrativa fosse um salvo conduto para a administração agir de modo incoerente, ilógico, desarrazoado e o fizesse precisamente a título de cumprir uma finalidade legal, quando - conforme se viu - a discricção representa, justamente, margem de liberdade para eleger a conduta mais clarividente, mais percuciente ante as circunstâncias concretas, de modo a satisfazer com a máxima precisão o escopo da norma que outorgou esta liberdade. Também não se poderiam admitir medidas desproporcionadas em relação às circunstâncias que suscitaram o ato - e, portanto, assintônicas com o fim legal - não apenas porque conduta desproporcional é, assim mesma, comportamento desarrazoado, mas também porque representaria um extravasamento de competência. Celso Antônio Bandeira de Mello. *Discricionariedade e Controle Jurisdicional*. Malheiros, 2ª edição, p. 97

#### Sobre o Poder Discricionário, leciona HELY LOPES MEIRELLES,

Convém esclarecer que poder discricionário não se confunde com poder arbitrário. Discricionariedade e arbítrio são atitudes inteiramente diversas. **Discricionariedade é liberdade de ação administrativa, dentro dos limites permitidos em lei; arbítrio é ação contrária ou excedente da lei. Ato discricionário, quando autorizado pelo Direito, é legal e válido; ato arbitrário é sempre ilegítimo e inválido.** (...) Mais uma vez insistimos nessa distinção, para que o administrador público, nem sempre familiarizado com os conceitos jurídicos, não converta a discricionariedade em arbítrio, como também não se arreceie de usar plenamente de seu poder discricionário quando estiver autorizado e o interesse público o exigir. Hely Lopes Meirelles, *Direito Administrativo Brasileiro*, 22ª Edição, Pg 103

Pelo que consta na doutrina, ainda que conferida à Administração relativa autonomia no regramento da jornada de trabalho, a sua atuação nesse campo não está livre de temperamentos. Pelo contrário, está sujeita às normas e princípios jurídicos atinentes ao tema. Portanto, quais os contornos mínimos a serem observados pela Administração Pública para as normas de jornada de

trabalho docente?

Já foi trazido a lume anteriormente a existência de normas constitucionais e infraconstitucionais sobre a garantia do direito dos servidores (efetivos e temporários) a ambiente de trabalho hígido, que preserve a saúde, higiene e segurança dos trabalhadores.

Com efeito, na fixação das jornadas de trabalho deve-se observar a regra consagrada pelo artigo 7º, inciso XXII, da CF, que estabelece, como garantia inarredável dos trabalhadores em geral e dos servidores em particular, o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

Ademais, a Administração Pública deve estar atenta à necessidade de preservar a higidez física e mental dos servidores, além de propiciar o exercício pleno do seu cargo, além do que não há motivo justo e relevante, devidamente evidenciado, capaz de legitimar qualquer tratamento distinto entre servidores efetivos e temporários.

### **2.3.5. LEI COMPLEMENTAR 108/2005**

É importante esclarecer que a contratação de professores temporários, regida pela Lei Complementar 108/2005, visa atender a **necessidade temporária de excepcional interesse público**. Tratam-se, portanto, de contratos de natureza pública.

Cumpre-nos, aqui, destacar que a excepcionalidade tratada na lei 108/2005 há tempos deixou de ser praticada. Sem a realização de concursos públicos de acordo com as necessidades da universidade, as contratações temporárias se tornaram regra. Hoje, um terço do corpo docente da UEM tem contratos temporários. Muitos desses docentes estão há mais de 10 anos nesta situação, realizando anualmente testes seletivos para concorrer e eventualmente reingressar em sua própria vaga.

Além disso, é preciso esclarecer o que é o interesse público em questão. O art.2 da lei 108/2005 diz:

Art. 2º Consideram-se como de excepcional interesse público as contratações por tempo determinado que visam:

(omissis)

VI - atender ao suprimento de docentes e funcionários de escola na rede estadual de ensino e nas Instituições Estaduais de Ensino Superior, nas hipóteses previstas na presente lei complementar;

§ 1º A contratação de professores e de pessoal nas áreas a que se refere o inciso VII do artigo 2º será efetivada exclusivamente para suprir a falta de docente e servidores de carreira decorrente de aposentadoria, demissão, exoneração, falecimento, afastamento para capacitação e nos casos de licenças legalmente concedidas.

§ 2º A contratação decorrente de vacância ou insuficiência de cargos, será realizada pelo prazo suficiente à criação ou ampliação de cargos, realização do respectivo concurso público e desde que inexistente concurso público em vigência para os respectivos cargos.

Tem sido comum a interpretação de que o interesse público que justificaria a contratação seria apenas a docência em aulas de graduação. Essa interpretação se choca com a própria realidade, uma vez que para manter as atividades de pesquisa, extensão, projetos diversos dentro da universidade, tem sido essencial a participação de professores com contratos temporários. Há cursos na UEM em que a quantidade de docentes efetivos é ínfima, sendo que boa parte da organização das atividades do curso recaem sobre os temporários. Mesmo em outros cursos com mais docentes, os professores exercem funções fundamentais em diversos projetos e organização curricular, além da realização de pesquisas, cuidados de laboratórios, organização de eventos, entre outros.

Além disso, note que em nenhum momento a lei 108/2005 diz que apenas as aulas representam o interesse público. Ao contrário, a lei diz claramente que o interesse público em questão é atender o *“suprimento de docentes [...] nas Instituições Estaduais de Ensino Superior”*. Ora, as funções de um docente de ensino superior, como previsto na Lei Estadual 11713/1997 são:

§ 2º. Os docentes terão as seguintes atribuições mínimas,

respeitada a titulação:

I - Professor Auxiliar: exercício das atividades de ensino, participação em atividades de pesquisa e/ou extensão, em caráter coletivo ou individual, seleção e orientação de monitores, orientação de monografias de cursos de graduação e participação na gestão acadêmica e administrativa.

II - Professor Assistente: além das atribuições da classe de Professor Auxiliar, atividades de ensino em cursos de pós-graduação "lato-sensu", elaboração de projetos de pesquisa e/ou elaboração e coordenação de projetos de extensão; orientação de alunos de pós-graduação "lato-sensu" e/ou bolsistas de iniciação científica ou aperfeiçoamento e participação em banca de concurso público para a classe de Professor Auxiliar.

III - Professor Adjunto: além das atribuições da classe de Professor Assistente, atividades de ensino em cursos de pós-graduação "stricto-sensu", coordenação de projetos de pesquisa, orientação de alunos de pós-graduação "stricto-sensu", participação em banca de concurso para a classe de Professor Assistente.

IV - Professor Associado: além das atribuições da classe de Professor Adjunto, consolidação de uma linha de pesquisa e elaboração de proposta teórico-metodológica em sua área de conhecimento, participação em banca de concurso público para a classe de Professor Adjunto e atividades de pós-graduação.

V - Professor Titular: além das atribuições da classe de Professor Associado, coordenação de pesquisa e desempenho acadêmico de grupos de produção de conhecimento e participação em banca de concurso para as classes de Professor Associado e Titular.

A lei reforça, portanto, que as funções de um docente universitário não estão restritas às aulas em cursos de graduação. Isso está em consonância com o próprio princípio constitucional da indissociabilidade entre o ensino, pesquisa e extensão.

Reforçamos aqui, pautados em mais uma justificativa legal, que é completamente desarrazoado considerar que os professores com contratos temporários devem se dedicar exclusivamente às aulas de graduação.

### 3. CONCLUSÃO

De todo o exposto, a SESDUEM, agindo em defesa da categoria, vem requerer o provimento das razões apresentadas no presente recurso, com base nas ilegalidades apontadas, para o fim de que seja **declarado nula a Resolução 189/2023-CAD**, por obediência aos princípios dignidade da pessoa humana e da legalidade, moralidade e eficiência na prestação do serviço público.

A SESDUEM reforça o papel sindical de defesa à categoria docente e do compromisso na construção e fortalecimento da nossa Universidade Estadual de Maringá. Nesse sentido, e considerando a importância do tema, vem requerer o acatamento dos argumentos expendidos, para o fim de tornar sem efeito a Resolução n. 189/2023 – CAD, bem como propor a criação de uma comissão, com prazo determinado, para regulamentar a carga horária, em aulas de graduação, para os docentes temporários, considerando as especificidades do trabalho sob esse regime, mas sem perder de vista o tripé ensino, pesquisa e extensão.

Termos em que  
Pede e espera deferimento.

Maringá, 29 de setembro de 2023.

---

**THIAGO FANELLI FERRAIOL**  
Presidente da Sesduem

**Documentos anexos:**

- 1. Regimento da SESDUEM**
- 2. Ata de posse**