



REVISTA DIGITAL DE DIREITO ADMINISTRATIVO

FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO - FDRP

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO – USP

Seção: Artigos Científicos

Acesso das pessoas com deficiência aos cargos de professores substitutos nas Instituições Federais de Ensino

Access of people with disabilities to substitute teaching positions in Federal Education Institutions

Bruno Martins Teixeira

Resumo: A legislação brasileira sobre inclusão das pessoas com deficiência no trabalho público evoluiu consideravelmente nas últimas três décadas, sobretudo depois de a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) ter sido incorporada ao texto constitucional em 2009 e, mais recentemente, com as publicações do Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei n. 13.146, de 2015 (BRASIL, 2015b) e do Decreto 9.508, de 2018 (BRASIL, 2018). Na prática, entretanto, ainda não se constata uma participação efetiva desses indivíduos nos quadros do funcionalismo público, tanto no que diz respeito aos vínculos permanentes quanto em relação às contratações temporárias. Partindo dessa conjuntura, o estudo objetiva analisar até que ponto os processos seletivos de contratação temporária de professores substitutos nas principais instituições federais de ensino brasileiras têm sido realizados em consonância com o aludido arcabouço jurídico. Com referencial teórico no direito à igualdade e utilização de pesquisa bibliográfica e análise documental, chega-se à conclusão de que, apesar da reduzida presença de pessoas com deficiência nos quadros examinados, há uma tendência positiva de adequação normativa que aponta para a ampliação do processo de inclusão laboral nesses quadros nos próximos anos.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Professores substitutos; Reserva de vagas; Serviço Público.

Abstract: Brazilian legislation on the inclusion of people with disabilities in public work has evolved considerably over the last three decades, especially after the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) was incorporated into the constitutional text in 2009 and, more recently, with the publications of the Statute of Persons with Disabilities - Law n. 13.146, of 2015 (BRASIL, 2015b) and Decree 9.508, of 2018 (BRASIL, 2018). In practice, however, there is still no evidence of effective participation of these individuals in civil service staff, both with regard to permanent links and in relation to temporary hiring. Based on this situation, the study aims to analyze to what extent the selection processes for temporary hiring of substitute teachers in the main Brazilian federal educational institutions have been carried out in line with the aforementioned legal framework. With a theoretical reference in the right to equality and the use of bibliographical research and documental analysis, it is concluded that, despite the reduced presence of people with disabilities in the examined staff, there is a positive trend of normative adequacy that points to the expansion of the process of labor inclusion in these frameworks in the coming years.

Keywords: Disabled People; Substitute Teachers; Booking Vacancies; Public Service.

Disponível no URL: www.revistas.usp.br/rdda

DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2319-0558.v11n1p60-84>

ACESSO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AOS CARGOS DE PROFESSORES SUBSTITUTOS NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO

Bruno Martins TEIXEIRA*

Sumário: 1 Introdução; 2 Breve panorama histórico; 3 Direito da pessoa com deficiência ao trabalho; 3.1 Cotas para pessoas com deficiência no setor privado; 3.2 A inclusão no trabalho público; 4 Reserva para pessoas com deficiência na seleção para contratação temporária; 4.1 Especificidades da Lei n. 8.745/1993; 4.2 Processo de seleção de servidores temporários; 5 A reserva de vagas para pessoas com deficiência na seleção de professores substitutos na esfera federal; 5.1 Análise de alguns processos seletivos nas principais funções federais de ensino; 6 Considerações finais; 6 Referências.

1. Introdução

O direito ao trabalho das pessoas com deficiência é um dos temas jurídicos mais revisitados na atualidade. São incontáveis os avanços normativos observados nesse campo, especialmente nos últimos 50 anos. O ordenamento jurídico brasileiro conta com uma das legislações mais modernas sobre a temática, tendo como pilar normativo o estatuto da pessoa com deficiência - Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2015b) -, voltado à promoção da inclusão social e da cidadania desse grupo populacional.

O citado estatuto se fundamenta na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e seu Protocolo Facultativo, instrumentos os quais foram ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 186, de 9 de julho de 2008 e incorporados à Constituição de 1988 com força de emenda constitucional, em razão de terem sido aprovados na forma do artigo 5º, § 3º, da Constituição (BRASIL, 2009b).

No que toca à questão trabalhista, os textos dessas normas traçam diretrizes importantes para a garantia do direito ao trabalho e ao emprego para quem possui alguma deficiência, determinando a implementação de medidas afirmativas e políticas públicas focadas em ampliar a plena participação dessa coletividade no âmbito laboral.

*Mestre em Proteção dos Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna - Itaúna - MG; Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Universidade Gama Filho - Rio de Janeiro - RJ; Especialista em Gestão Pública e Inovação pela Fundação Joaquim Nabuco - Recife - PE. Servidor Técnico Administrativo do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG – Campus de Divinópolis - MG. Advogado. <http://orcid.org/0000-0001-9319-2758>.

Especificamente sobre o trabalho na área pública, o artigo 27, g), da Convenção elenca, como um dos compromissos dos Estados Partes signatários, o de “g) empregar pessoas com deficiência no setor público;”, o que reverberou de forma contundente nos conteúdos da Lei n. 13.146/2015 (BRASIL, 2015b) e demais regras infra-constitucionais pertinentes.

Nesse contexto, este artigo debate particularmente sobre as condições de acesso de pessoas com deficiência às vagas de professores substitutos nas Instituições Federais de Ensino, tendo em vista o que preveem a Constituição Federal (BRASIL, 1988), o Decreto federal n. 9.508, de 24/09/2018 (BRASIL, 2018) e demais normas aplicáveis à temática.

No capítulo 2, é traçado um breve panorama acerca da evolução histórica dos movimentos de inclusão laboral que estão em curso há algumas décadas no Brasil e que preconizam a garantia de condições de trabalho adequadas e o resguardo de percentual mínimo de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência.

O direito da pessoa com deficiência ao trabalho é abordado no capítulo 3, tendo como intuito apresentar as linhas normativas gerais que envolvem a questão.

Tendo em vista tal cenário, optou-se por investigar, como problema central desta pesquisa, como tem ocorrido o processo de adequação das seleções de professores substitutos no serviço público brasileiro, tendo em vista os imperativos constitucionais e legais vigentes, sobretudo o princípio da igualdade.

Em tal compasso, o estudo tem como principais objetivos: a) promover a ampliação do conhecimento dos leitores quanto à importância da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho público, inclusive em cargos temporários; b) mostrar como tem sido a evolução da adequação dos processos seletivos à legislação de regência; e c) debater sobre algumas medidas que vêm sendo apresentadas como forma de dar concretude à regra respeitante à reserva de vagas no âmbito das seleções para cargos temporários.

A singularidade e importância social da pesquisa está no fato de debater o tema da inclusão laboral em relação aos vínculos de trabalho por tempo determinado, questionando a inexpressiva participação das pessoas com deficiência nos quadros de docentes temporários das instituições de ensino brasileiras.

Quanto aos aspectos metodológicos, utiliza-se do método dedutivo, com pesquisa bibliográfica e documental, consistente sobretudo na análise da literatura científica pertinente, atos normativos, editais e demais documentos administrativos relacionados aos processos seletivos e aos quadros de servidores temporários das entidades estudadas.

2. Breve panorama histórico

Os movimentos sociais em prol dos direitos das pessoas com deficiência só surgiram de fato a partir da segunda metade do século XX. Antes disso praticamente não se dava atenção devida a esse grupo populacional. Até por volta dos anos 1970 esses indivíduos eram socialmente invisíveis nos locais de trabalho, nos ambientes de lazer, nas escolas, além de faltar-lhes acesso adequado à maioria dos serviços públicos básicos (ARAÚJO, 2011, p. 2).

Os principais marcos históricos de demonstração de apreço social a essa questão surgiram após o término das duas guerras mundiais (1914-1918 e 1939-1945), sobretudo depois da Segunda Grande Guerra. Em tal período, quando o mundo todo ainda voltava os olhares para as terríveis consequências das batalhas, milhares de militares sobreviventes começaram a voltar para suas casas com inúmeras lesões físicas, auditivas e visuais, o que demandou um inusitado trabalho de readaptação social direcionado a esses ex-combatentes em todo o mundo (ARAÚJO, 2011, p. 8).

Fato é que os movimentos sociais pós-guerra significaram o início de um sério processo internacional de reconhecimento da dignidade de todas as pessoas e do respeito às diferenças. O que se presenciou foi uma grande reação global contra quaisquer tipos de violência aos direitos humanos, tema que passou a ocupar lugar prioritário nos debates políticos globais (PIOVESAN, 2010, p. 48).

No Brasil, as causas do aumento de pessoas com deficiência são diferentes das de países da Europa ou dos Estados Unidos. Na sociedade brasileira os altos números de deficiências estão muito mais relacionados aos acidentes de trânsito, a problemas alimentares, à miséria e à falta de condições de higiene (ARAÚJO, 2011, p. 8).

A partir dos anos 1970 observou-se o início de um processo de intensificação na elaboração de normas internacionais com repercussões sobre o tema, o que gerou profundos reflexos no direito interno dos países signatários desses documentos. Na referida década, destaca-se a publicação da Declaração dos Direitos do Deficiente Mental, aprovada pela Resolução n. 2.856, de 20 de dezembro de 1971 (ONU, 1971).

Contudo, um dos marcos mais decisivos na evolução desse debate ocorreu no ano de 1981, com a inauguração do “Ano Internacional das Pessoas Deficientes” pela Organização das Nações Unidas (ONU). O evento, que nasceu como resposta a reivindicações de vários movimentos sociais e entidades representativas das pessoas com deficiência, refletiu consideravelmente na evolução normativa internacional sobre o tema (GUGEL, 2019, p. 49-50).

Nessa mesma época surgiram intensos debates no Brasil, os quais contribuíram com a estruturação do texto da Constituição de 1988 e deram maior densidade aos prin-

cípios e garantias devotados à promoção de um tratamento isonômico dessa coletividade nos mais diversos espaços sociais, com destaque para a educação, o trabalho, as atividades de lazer, o acesso à previdência pública e tantas outras esferas.

É importante ressaltar que apesar dessa rápida e ampla evolução quanto à proteção jurídica no país, ainda há muito que fazer na prática. No Brasil há oficialmente 45,6 milhões de pessoas com alguma deficiência importante, o que corresponde a 23,9 % da população nacional (IBGE, 2012, p. 73).¹ Qualquer paralelo que se faça entre esses números e o percentual de participação do referido grupo em relação ao gozo de direitos fundamentais e ao acesso a bens essenciais mostrará que há uma grave exclusão a ser corrigida nesse contexto.

Essa realidade fica patente, por exemplo, quando se observa a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: dos 46 milhões de postos formais de trabalho, nos âmbitos público e privado (BRASIL, 2020a), somente 1% são ocupados por trabalhadores com deficiência (BRASIL, 2020b).

Semelhante situação ocorre no contexto educacional. O número de matrículas preenchidas por alunos com algum tipo de deficiência, transtorno global do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação na educação básica não chega a 2 % (INEP, 2022a). No Ensino Superior essa realidade é ainda mais preocupante, onde tal representatividade é de apenas 0,64% do total de matrículas (INEP, 2022b).

3. Direito da pessoa com deficiência ao trabalho

O implemento de políticas afirmativas nos ambientes laborais é medida extremamente necessária, sobretudo quando se trata de deficiências limitantes, uma vez que o direito ao trabalho ocupa forte centralidade na estrutura social contemporânea. (GUGEL, 2019, p. 41).

Com base nesses pressupostos, aborda-se, a seguir, a questão do direito da pessoa com deficiência ao trabalho nas esferas privada e pública.

3.1 Cotas para pessoas com deficiência no setor privado

O ordenamento jurídico brasileiro registra historicamente significativos avanços normativos e jurisprudenciais, a partir dos anos 1990. Tal fato é oriundo do tratamento que o texto da Constituição de 1988 deu às medidas afirmativas em prol de minorias e coletividades vulnerabilizadas.

Acerca das relações laborais celetistas, a Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991b) prevê o seguinte:

¹ Até o fechamento deste trabalho ainda não havia sido concluído o censo de 2022.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

“I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Note-se que, no caso em tela, aplica-se a chamada “reserva real”, pela qual garante-se uma parcela mínima dos postos de trabalho para empregados com deficiência com base no número total de empregados na empresa (GUGEL, 2019, p. 120).

Necessário ressaltar que o estabelecimento das cotas para esse grupo populacional, além de cumprir o objetivo constitucional de construir uma sociedade mais justa, fomenta a diversidade nos ambientes de trabalho, estimulando processos de trabalho mais criativos, empáticos, flexíveis e inovadores (ARAÚJO, 2011, p. 94).

Nesse contexto, é preciso ainda considerar que as empresas atualmente tidas como inclusivas são aquelas que realmente se importam com a efetiva participação de pessoas com deficiência em seus quadros.

Além de expressar um importante valor ético empresarial, tais medidas impactam no aprimoramento da prestação de serviços, já que tendem a melhorar o clima organizacional dentro das equipes (SASSAKI, 2010, p. 68).

3.2 A inclusão no trabalho público

Visando implementar o princípio da inclusão laboral também na esfera pública, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), no art. 37, VIII, garantiu a justa participação das pessoas com deficiência nas entidades da Administração Pública direta e indireta, em todas as esferas de poder. O texto em questão afirma que “A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.”

Não se pode olvidar que esse dispositivo encerra uma das principais estratégias do legislador constituinte no intuito de erradicar a pobreza e a marginalização, reduzindo as graves desigualdades sociais e regionais que sempre foram um grande problema no país (LÔBO; TEIXEIRA, 2019).

Visando dar concretude a esse comando na órbita federal, o artigo 5º, § 2º da Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990) previu a garantia de que as pessoas com deficiência

possam “[...] se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras”. Determinou, ainda, que “[...] para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.”

Sob os mesmos influxos, o Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999) regulamentou a “Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” (Lei n. 7.853/1989) e fixou um limite mínimo de 5 % a ser observado na implementação da referida oferta (artigo 37, § 1º). Nessa quadra da história fixara-se, portanto, a regra geral que manda reservar, em cada concurso público, entre 5 % a 20 % das vagas para candidatos com deficiência (GUGEL, 2019, p. 110).

Quase duas décadas depois, o Decreto n. 9.508/2018 tratou de forma unificada das regras em comento, regulamentando de forma mais completa a reserva de cargos para candidatos com deficiência no âmbito federal, em concursos e em processos seletivos para contratação por tempo determinado.

Saliente-se que o Decreto n. 9.508/2018 revogou a parte do Decreto n. 3.298/1999 (arts. 37 a 43) que cuidava do assunto e que regulamentava apenas de forma superficial a participação das pessoas com deficiência aos concursos. Desse modo, o novo Decreto tratou mais amplamente do tema, incorporando ao seu teor grande parte dos preceitos contidos na CDPD (BRASIL, 2009b) e no Estatuto de 2015 (BRASIL, 2015b).

O novo diploma tratou da reserva de no mínimo cinco por cento das vagas para candidatos com deficiência, determinando a aplicação dessa regra também aos processos seletivos para contratação temporária²:

Art. 1º Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções:

[...]

§ 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos **e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público**, no âmbito da administração pública federal direta e indireta. (BRASIL, 2018, grifamos).

² Antes de 2018 não havia legislação prevendo, de forma unificada, a aplicação da reserva de cargos em toda esfera federal, apesar de alguns estatutos funcionais já terem versado sobre o tema.

Além disso, prescreveu, no § 3º do art. 1º, a mesma diretriz sobre arredondamento que já era prevista anteriormente, desta vez contemplando também os processos seletivos para contratação temporária:

§ 3º Na hipótese de o quantitativo a que se referem os § 1º e § 2º resultar em número fracionado, este será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente. (BRASIL, 2018).

O decreto em referência prevê, ainda, a obrigatoriedade de indicação do número de vagas no edital e de que seja implementada a adaptação das provas (art. 3º), além de exigir a presença de uma equipe multiprofissional para dar suporte ao candidato com deficiência durante o certame (art. 5º).

Em relação às empresas públicas e às sociedades de economia mista, o §2º do art. 1º aponta a obrigatoriedade de se observar adicionalmente o disposto no artigo 93 da Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991b), que manda reservar entre 2 % a 5 % das vagas do quadro para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

Desse modo, no caso das empresas públicas e sociedades de economia mista, cujas relações trabalhistas são regidas pela CLT, devem ser aplicadas simultaneamente as duas regras: a que manda resguardar percentual do número de empregados no quadro (art. 93 da Lei 8.213/1991) e aquela que determina que em cada concurso seja estipulado percentual de vagas a serem ofertados para cotistas (no serviço público federal, o Decreto 9.508/2018).³

Diferentemente ocorre com relação às entidades pertencentes à Administração direta, as quais estão obrigadas a aplicar tão somente a regra da reserva formal, com a destinação especial de percentual de vagas nos certames (5 % a 20 %), independentemente de qual seja o número atual de trabalhadores com deficiência no seu quadro de pessoal.⁴

³ Essa diferença em relação às empresas públicas e às sociedades de economia se deve à dupla caracterização jurídica que estas encerram, já que, apesar de fazerem parte da estrutura da Administração Pública, também estão submetidas, por força do artigo 173, § 1º, II, da Carta Maior, ao regime jurídico trabalhista e previdenciário das empresas privadas. Por tais motivos, no momento da organização de seus concursos públicos tais entidades também deverão considerar o percentual de seus postos de trabalho que já se encontram ocupados por pessoas com deficiência ou reabilitados, em obediência ao artigo 93 da Lei n. 8.213/1991. Ressalte-se que, na aplicação dessa regra, não há qualquer conflito entre os preceitos de ordem pública e os objetivos do mercado privado. Verifica-se nesse caso uma complementaridade positiva, cujo objetivo é concretizar o princípio constitucional da igualdade material (GUGEL, 2019, p. 111).

⁴ Uma das críticas mais frequentes entre estudiosos do assunto questiona a divergência que haveria entre o escopo apresentado pelo texto do artigo 37, VIII, da Constituição Federal, e a regulamentação ordinária que foi instituída em relação à questão. A Constituição fala que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos”, enquanto a legislação que atualmente regulamenta esse dispositivo no Brasil estabelece percentual das vagas ofertadas “nos concursos”. Sobre essa discussão, calha fazer referência à opinião da professora Maria Aparecida Gugel (2019, p. 117) quando afirma que “a fórmula ideal para toda a Administração Pública é ter lei específica de maneira a es-

4. Reserva para pessoas com deficiência na seleção para contratação temporária

Antes de adentrar propriamente no cerne da pesquisa, importa conhecer as principais definições e princípios que dão suporte à discussão, bem como os principais aspectos jurídicos que fundamentam a existência da modalidade de contratação temporária de servidores públicos, o que se fará nos subtópicos seguintes.

4.1 Especificidades da Lei n. 8.745/1993

A contratação temporária encontra-se constitucionalmente ancorada no artigo 37, IX, da CF, cuja dicção versa que “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público”.

Trata-se, portanto, de uma norma de eficácia limitada, eis que depende de uma lei ordinária para que possa operar plenamente seus efeitos. Sublinhe-se que o dispositivo em questão emite comando a todas as esferas governamentais, impondo a necessidade de que cada ente estatal produza ordenamento próprio para tratar da referida espécie (BARROSO, 2015, p. 248).

Na esfera federal, a temática é tratada na Lei 8.745, de 09 de dezembro de 1993, a qual dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público no âmbito da Administração Federal direta, autárquica e fundacional.

Os Estados e Municípios, como já referido, deverão instituir lei própria para implementar a modalidade de contratação prevista no art. 37, IX, da CF, haja vista que precisarão respeitar algumas peculiaridades para a elaboração de regramento o mais consentâneo possível com a realidade regional ou local (DI PIETRO, 2018, p. 759).

Em suma, trata-se do regramento pelo qual a Administração Pública admite prestadores de serviço em casos nos quais se mostra inviável organizar um concurso público nos moldes tradicionais, seja pela exiguidade do vínculo envolvido, seja pela necessidade de admitir o executor do serviço de maneira mais rápida. Referido modelo constitui uma das hipóteses de exceção à regra do concurso público de que cuida o artigo 37, da CF (DI PIETRO, 2018, p. 759-760).

Os casos nos quais há a possibilidade de contratação temporária estão enumeradas no artigo 2º da Lei 8.745/1993, sendo hipóteses principais as situações de calamidade pública, de emergências em saúde pública, necessidade de professor substituto

tabelecer a reserva de cargos públicos destinados à pessoa com deficiência, tendo por base o percentual fixo a incidir sobre o número total de cargos existentes no quadro de carreira de cada órgão, a reserva real.”

e para atividades estratégicas do Estado nas áreas de pesquisa, vigilância e segurança, cuja natureza de temporalidade da demanda justifique essa modalidade de admissão.

O artigo 3º estabelece a obrigatoriedade de que haja processo seletivo simplificado para tais admissões, dispensando-se a realização de concurso público. Constituem exceções os casos de atendimento a problemas decorrentes de calamidade pública, emergência ambiental e emergência em saúde pública, nos quais não se exige processo seletivo (art. 3º, §1º).

Com relação aos prazos máximos de contratação, o artigo 4º da Lei estabelece que poderão variar de 6 meses (casos de calamidade pública, emergência em saúde pública e combate a emergências ambientais) a 4 anos (admissão de pesquisador e professor visitante estrangeiro e atendimento a encargos temporários relacionados a reforma de estabelecimentos penais).

Dentre as vedações aplicadas aos servidores temporários, destaca-se a proibição contida no art. 9º, III, em que se prevê que o servidor contratado por tal regramento deverá aguardar o ínterim de no mínimo 24 meses entre o término do contrato ulterior e o início de novo vínculo se ambos estiverem sendo formalizados com fulcro na Lei 8.745/1993. Tal proibição tem o condão de evitar a deturpação da espécie de contrato por tempo determinado, impedindo que haja a perenização do vínculo perante a Administração Pública (MEIRELLES, 2006, p. 439).

Importante também ressaltar os direitos trabalhistas e previdenciários que são conferidos aos contratados por tempo determinado, consoante redação do artigo 11 da Lei 8.745/1993. Esse dispositivo faz remissão ao estatuto do funcionalismo público civil (Lei 8.112/1990) para assinalar que os servidores temporários fazem *jus* às mesmas vantagens dos servidores estatutários (férias, gratificação natalina, direito a licenciar-se para tratar da própria saúde etc.), exceto em relação a: indenização de transporte; possibilidade de ocupação de função de Direção, Chefia e Assessoramento; licenças por motivo de doença em pessoa da família, por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, para o serviço militar, para atividade política, para capacitação; licença para tratar de interesses particulares; licença para desempenho de mandato classista; horário especial para servidor estudante ou que ministre curso internamente.

Estão sujeitos, além disso, por referência do mesmo artigo 11, aos mesmos deveres e proibições funcionais aplicáveis aos agentes efetivos e que sejam compatíveis com sua condição de contratado temporário, devendo sobretudo atuar com observância aos princípios da eficiência, moralidade, legalidade, sigilo funcional, urbanidade e impessoalidade.

4.2 Processo de seleção de servidores temporários

Como já foi mencionado, a escolha de servidores temporários deve ser realizada, em regra, mediante processo seletivo simplificado, dispensando-se tal exigência apenas nos casos em que o interesse público assim determine (MEIRELLES, 2006, p. 438).

Além disso, visando cumprir o princípio da publicidade, o edital de seleção há que ser publicado no Diário Oficial da União, em se tratando da esfera federal, consoante artigo 3º da Lei 8.745/1993.

No âmbito do Poder Executivo, as disposições gerais acerca do processo seletivo em exame estão presentes na instrução normativa da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia n. 1, de 27 de agosto de 2019, que no seu artigo 7º estabelece sobre o conteúdo mínimo que deverá constar do edital de abertura, a ser publicado necessariamente no Diário Oficial da União e, também, integralmente, no sítio da entidade responsável pelo certame (BRASIL, 2019b).

A realização de processo seletivo poderá ser dispensada naqueles casos de grande urgência relacionados a calamidade pública, emergência ambiental e emergência em saúde pública. (art. 3º, §1º, da Lei 8.745/1993).

Para a admissão de professor visitante (art. 3º, §2º), a lei dispensa a realização de processo seletivo, mas estabelece que a escolha dos melhores profissionais seja feita considerando-se o currículo dos candidatos.

Algumas situações (art. 3º, § 3º) exigem processo seletivo com características peculiares, como é o caso das atividades técnicas especializadas implementadas mediante acordos internacionais⁵ e aquelas necessárias à implantação de órgãos, entidades ou de novas atribuições definidas para organizações existentes, ou ainda as provenientes de aumento transitório no volume de trabalho e que não possam ser atendidas mediante o cumprimento de horas extras por servidores já pertencentes ao quadro.

5. A reserva de vagas para pessoas com deficiência na seleção de professores substitutos na esfera federal

A consagração constitucional do direito à igualdade, um dos pilares do Estado Democrático brasileiro, bem como a crescente demanda social por um tratamento mais isonômico no âmbito das relações de trabalho, representaram importantes pilares

⁵ O Decreto n. 4.748, de 16 de junho de 2003 regulamenta o processo seletivo referente às atividades técnicas especializadas implementados por acordos internacionais, aduzindo que o certame deverá compreender, “obrigatoriamente, prova escrita e, facultativamente, análise de curriculum vitæ, sem prejuízo de outras modalidades que, a critério do órgão ou entidade contratante, venham a ser exigidas.” (art. 4º). Nesse caso, o decreto frisa textualmente que o extrato do edital deverá ser publicado no Diário Oficial da União e seu inteiro teor deverá ser disponibilizado no sítio oficial do órgão ou entidade contratante e no site www.brasil.gov.br.

para esse processo de inclusão laboral no Brasil do final do século passado. Referidos movimentos desde o início estiveram ancorados nos princípios fundamentais da cidadania, da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, assim como nos objetivos que preconizam a construção de uma sociedade livre, justa, solidária e atenta à promoção indiscriminada do bem de todos (BRASIL, 1988).

Ainda que sob tão relevantes norteamientos, a redação do artigo 37, VIII, da CF de 1988 só foi regulamentada uma década mais tarde, pelo Decreto n. 3.298/1999 (BRASIL, 1999). Essa norma tratou apenas dos concursos públicos, não se referindo aos processos de seleção para contratação por tempo determinado. Não obstante, a diretriz do constitucional que manda efetivar tal reserva nos “concursos públicos”, sempre foi interpretada de forma ampliativa por parte considerável da literatura jurídica e da jurisprudência administrativista, de modo a também abranger quaisquer seleções para admissão temporária (LIMA, 2015, pp. 201-204).

A situação só foi adequadamente tratada no ordenamento com a publicação do decreto n. 9.508/2018 (BRASIL, 2018), que foi editado sob o arrimo de importantes alterações legislativas respeitantes às pessoas com deficiência ocorridas neste início de século, dentre as quais se destacam a Convenção Internacional de Nova York, de 2007 (BRASIL, 2009b), e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, de 2015 (BRASIL, 2015b).

O regramento em análise, diferentemente da legislação anterior, tratou explicitamente das seleções para contratação temporária, dispondo sobre: garantia de, no mínimo, 5 % das vagas disponibilizadas no certame (art. 1º, § 1º); regra de arredondamento para o primeiro número inteiro subsequente quando o percentual aplicável resultar em número fracionado (art. 1º, § 3º); usufruto de condições iguais relativamente ao conteúdo das provas, à avaliação e critérios de aprovação, ao horário e local de aplicação dos testes e à nota mínima exigida para os demais candidatos (art. 2º), ao conteúdo mínimo do edital (art. 3º), à oferta de adaptações razoáveis, à disponibilização de tecnologias assistivas e à existência de equipe multiprofissional para acompanhar o desenvolvimento das principais etapas do processo e emitir pareceres sobre as situações relacionadas às deficiências ou obstáculos identificados durante a seleção.

Outrossim, o decreto em tela vedou expressamente que se obste a inscrição de pessoa com deficiência nos processos seletivos de que trata a Lei 8.745/1993, além de ter previsto regra segundo a qual a publicação do resultado deverá obedecer à ordem de classificação e considerará os critérios de alternância e de proporcionalidade entre a classificação de ampla concorrência e da reserva para as pessoas com deficiência (art. 8º, § 1º).

Contudo, passados já 5 anos desde sua publicação e entrada em vigor, o que se percebe é que muitas instituições ainda não cumprem integralmente essa legislação.

Um panorama da representatividade numérica de pessoas com deficiência nos quadros de professores substitutos das Instituições Federais de Ensino Superior brasileiras mostra que ainda é muito reduzida a presença dessas pessoas nos mencionados postos de trabalho: dentre os 11.392 contratos de professores substitutos atualmente vigentes, apenas 63 são ocupados por integrantes da referida minoria. Ou seja, para cada 1.000 cargos temporários de professores, somente 5 estão preenchidos por pessoas com deficiência (ANEXO A).

No próximo tópico discutir-se-á sobre os processos seletivos para admissão desses profissionais em algumas das principais instituições federais de ensino brasileiras.

5.1 Análise de alguns processos seletivos nas principais instituições federais de ensino

A consulta aos últimos editais publicados pelas maiores instituições federais de ensino do país dá mostras claras de que a absorção desses ditames ainda é algo em construção, o que preocupa sobremaneira e gera perplexidade quando se leva em conta que essas entidades são pioneiras no Brasil no que atine à implementação de políticas inclusivas entre suas atividades.

Confira-se, a esse respeito, um dos últimos processos seletivos publicados pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), consubstanciado no edital n. 776, de 06 de abril de 2023. Destinado ao preenchimento de 3 vagas para docentes substitutos para a área de Medicina, o conteúdo do referido edital não faz qualquer menção ao número de vagas reservadas para pessoas com deficiência, não prevê textualmente nada acerca da adaptação das provas, nem indica quais seriam os critérios para comprovação de deficiência exigidos para candidatos nessa condição (UFMG, 2023).

Exemplo semelhante ocorre na Universidade Federal da Bahia (UFBA, 2023), como pode ser visto em uma de suas últimas seleções divulgadas no sítio da entidade, objeto do Edital n. 02/2023, de 22 de março de 2023, cuja finalidade é selecionar 4 vagas de professor substituto do Magistério Superior.

O texto do edital UFBA 02/2023 chama atenção principalmente por estabelecer, no item 1.2, a reserva de vagas para pessoa autodeclarada negra, mas não diz nada acerca da participação de candidatos com deficiência. Pode-se depreender, desse fato, que houve preocupação inicial dos organizadores do certame no sentido de contemplar cotas para grupos minoritários. Porém, no tocante à participação de candidatos com deficiência, não se observou o que prevê o Decreto 9.508/2018, especialmente quanto à garantia de participação, condições diferenciadas e obrigatoriedade da aplicação da reserva de vagas para pessoas com deficiência nos casos de cadastro de reserva e vagas remanescentes.

No Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG) a situação vinha sendo conduzida até pouco tempo de maneira parecida. Até meados de setembro de 2022 os editais de seleção de professores substitutos continham somente um

item na parte das disposições finais informando que “aos portadores de necessidades especiais é assegurado o direito de participação, sendo que deverão declarar esta condição na ficha de inscrição” (CEFET-MG, 2022a).

No final do ano passado o Centro publicou a portaria interna n. 703/2022, de 21 de outubro de 2022, determinando a implementação da reserva de vagas e atendimento às demais disposições do Decreto 9.508/2018 nos processos de contratação de professores substitutos. Com a nova portaria, os editais de seleção em comento já foram adequados às exigências legais, prevendo expressamente todas as garantias atinentes à aplicação da reserva de vagas, à implementação de tecnologias assistivas e demais condições propiciadoras de um processo de seleção efetivamente inclusivo e igualitário (CEFET-MG, 2022b).

Sobre esses aspectos vale observar que a simples menção editalícia de que eventuais candidatos com deficiência terão garantidas as condições expressas na lei não cumpre integralmente o ideário de inclusão preconizado pelo legislador constituinte. Nesse sentido, é imprescindível que o texto do edital informe detalhadamente o modo como essas garantias serão postas em prática caso algum candidato se inscreva como cotista, o que irá demonstrar, sobretudo, organização e preparo para o acolhimento desses pleiteantes, além de conferir maior visibilidade social à ação afirmativa em questão (TEIXEIRA; LÔBO, 2019).

Há também aquelas seleções em que, acertadamente, a instituição já vinha seguindo o que é preconizado pela legislação de 2018, observando todos os pormenores da implementação do tratamento equitativo em seus editais. É o caso, por exemplo, da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), onde os editais de seleção temporária trazem um capítulo específico intitulado “Da participação de pessoas com deficiência”, no qual são descritas informações completas sobre a reserva de vagas, com a definição jurídica de deficiência, a forma de inscrição e indicação clara dos documentos que devem ser apresentados para sua formalização, os dados que devem conter no laudo médico e sobre o funcionamento da equipe multiprofissional (UFRJ, 2022, p. 2-4).

Na regulamentação das suas seleções para contratação temporária, a UFRJ definiu que o candidato que precisar de adaptações ou condições especiais para realizar a prova deverá indicar essa necessidade em formulário próprio, preenchido quando da solicitação da inscrição. Para tanto, o documento enumera uma série de situações dentre as quais os candidatos poderão se enquadrar como, por exemplo: a necessidade de um leitor, de uma prova impressa em tamanho ampliado, o auxílio de um fiscal transcritor das respostas, a tradução por intérprete de libras e a adição de tempo de prova (UFRJ, 2022, p. 8-9).

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul também tem dispensado tratamento correto à questão, conforme se depreende da leitura de um dos últimos editais publicados na página da entidade (UFRGS, 2022). Ao definir pessoa com deficiência, a

UFRGS se refere, em seus editais, não apenas ao Decreto n. 3.298/1999, que é a legislação básica sobre o tema, como também cita a legislação de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista (Decreto n. 8.368/2014⁶), bem como menciona a questão específica do reconhecimento da visão monocular como deficiência para fins de participação em concursos públicos, de que cuida a Súmula n. 45/2009⁷, da Advocacia Geral da União (AGU, 2009).

Também é positivamente emblemático o que ocorre na Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Além de já ter atualizado corretamente seus certames às disposições do Decreto n. 9.508/2018, a instituição elaborou, em 2019, um edital de condições gerais, o qual explicita toda legislação de regência e, em alguns pontos, vai além: O item 14.3 do referido documento, por exemplo, demonstra o engajamento dos gestores no tocante à inclusão em comento:

14.3. Será possível efetuar a inscrição para concorrer na reserva para PcD ainda que a área não ofereça vagas para provimento imediato, de modo que os eventuais aprovados constarão de cadastro de reserva considerando o Decreto nº 9.739/2019⁸. (UFAM, 2019, p. 16).

Outrossim, é relevante ressaltar o aspecto afeto à aplicação concreta do princípio da reserva de vagas para a minoria em questão quando a seleção for regionalizada ou separada por especialidades, situação que há muito vinha sendo equacionada por meio de interpretação jurisprudencial assente nos princípios constitucionais⁹, e agora se faz presente também no texto do § 4º do artigo 1º do Decreto 9.508/2018:

⁶ O Decreto n. 8.368/2014 regulamenta a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

⁷ A Súmula n. 45 da AGU menciona que: "Os benefícios inerentes à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência devem ser estendidos ao portador de visão monocular, que possui direito de concorrer, em concurso público, à vaga reservada aos deficientes." (BRASIL, 2009a).

⁸ O Decreto nº 9.739/2019 estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIOIG (BRASIL, 2019a).

⁹ Superior Tribunal de Justiça. Mandado de segurança 8482 DF (2002/0075633-8), Relator Ministro Arnaldo Esteves Lima. CONSTITUCIONAL. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. PODER JUDICIÁRIO. AFERIÇÃO DE PARÂMETROS DE LEGALIDADE. POSSIBILIDADE. CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DO CARGO DE FISCAL FEDERAL AGROPECUÁRIO. EDITAL 1/2001. CRITÉRIO REGIONALIZADO. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. OBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL DE VAGAS EM CADA TURMA DE CONVOCAÇÃO PARA O CURSO DE FORMAÇÃO. ART. 37, VIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ART. 5º, § 2º, DA LEI 8.112/90. ART. 37, § 2º, DO DECRETO 3.298/99. ILEGALIDADE. AUSÊNCIA. SEGURANÇA DENEGADA. 1. É possível a impetração de mandado de segurança para aferir parâmetros de legalidade da Administração na aplicação das normas constitucionais, legais e do edital em concurso público. Hipótese em que não se aprecia aspectos relacionados à conveniência e oportunidade do ato administrativo. Preliminar de impossibilidade jurídica do pedido rejeitada. 2. A Constituição Federal, em seu art. 37, inc. VIII assegura reserva de percentual de vagas aos candidatos portadores de deficiência para provimento de cargo ou emprego público. Nos termos do art. 5º, § 2º, Lei 8.112/90, o percentual máximo a ser observado é de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no certame. 3. No Concurso Público para Provimento de Vagas no Cargo de Fiscal Federal Agropecuário, regido pelo Edital 1/2001-MA, de 14/10/2001, foi

§ 4º A reserva do percentual de vagas a que se referem os § 1º e § 2º observará as seguintes disposições:

I - na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência; e

II - o percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva.

Esse dispositivo trata de ponto fundamental do tema em análise, colocando-se em plena sintonia com os princípios consagrados pela Convenção de Nova York.

É preciso destacar, nesse sentido, que o planejamento unificado de demandas relacionadas à admissão de professores substitutos e a consequente estruturação de editais para atendimento a mais de um campus, além de representar expediente muitas vezes mais econômico, via de regra pode ampliar a possibilidade de convocação imediata de candidatos com deficiência ao longo do certame, fatores que precisam ser considerados cuidadosamente a cada planejamento de novo processo seletivo.¹⁰

De todo modo, mesmo naqueles casos nos quais haja poucas vagas a serem disponibilizadas inicialmente, independentemente de os processos serem ou não regionalizados, é necessário que os responsáveis pela seleção já estabeleçam e façam constar

reservado o percentual de 5% (cinco por cento) por especialidade/área aos portadores de deficiência e prevista a convocação dos candidatos aprovados na primeira etapa em 2 (duas) turmas para participação do Curso de Formação (segunda etapa). **4. Ante a peculiaridade desse certame, realizado de forma regionalizada e com a formação de 2 (duas) turmas distintas para a segunda etapa, mostra-se razoável a interpretação conferida pela Administração às regras do edital, ao determinar a observância do referido percentual em cada turma, separadamente.** **5. Hipótese em que o impetrante, que concorreu às vagas destinadas aos não deficientes, embora tenha participado do Curso de Formação por força de liminar concedida nos Autos do MS 8.205/DF, deixou de ser nomeado porque convocados 3 (três) candidatos portadores de deficiência na segunda turma, considerando que o cálculo do percentual gerou a fração de 2,2 (dois vírgula dois) e, por força do Decreto 3.298/99, deve ser observado, nesses casos, o número inteiro subsequente.** 6. Os portadores de deficiência figuram em lista própria de classificação em concurso público. Por conseguinte, não obstante possam atingir média inferior aos demais candidatos, e ainda serem convocados e nomeados, essa circunstância não demonstra, por si só, preterição. Precedente (BRASIL, 2005). (grifamos).

¹⁰ Basta lembrar, aqui, de uma realidade bastante comum no Brasil. Pense em uma universidade que tenha, por exemplo, 5 campi espalhados em cidades contíguas. Nesses casos, o que se vê acontecer comumente é a realização de concursos e processos seletivos serem organizados de forma particularizada para atendimento das demandas específicas de cada campus, com oferta de uma, duas ou pouquíssimas vagas em cada edital, o que acaba por dificultar o resguardo adequado das cotas para esse público. O resultado é completamente outro quando a entidade organiza, quando possível, seus concursos e processos seletivos de forma unificada, visando atender demandas de ocupação de vagas de professores de todos os seus campi por meio do mesmo certame.

no corpo do edital a ordem da possível convocação de candidatos cotistas, tendo em vista eventual surgimento futuro de vagas remanescentes ou de formação de cadastro de reserva.

A atuação dos gestores públicos ao elaborarem os editais e organizarem os demais procedimentos previstos nos processos seletivos simplificados não pode se pautar meramente numa suposta impressão de que seria pouco provável verificar-se a inscrição de candidatos com deficiência. Nesse contexto, há que prevalecer a responsabilidade de sempre garantir oportunidades para os pertencentes a grupos invisibilizados, principalmente quando se cuida do âmbito público (TEIXEIRA, LÔBO, 2019).

6. Considerações finais

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), de 2007, e o Estatuto da Pessoa Com deficiência (Lei 13.146/2015), foram marcos normativos decisivos para a concretização dos direitos constitucionalmente garantidos pela Constituição de 1988 a essa população vulnerável, sobretudo no que diz respeito ao lazer, às oportunidades de trabalho e à participação política e cultural.

Em relação aos direitos trabalhistas, assistiu-se na última década uma significativa evolução no ordenamento pátrio. Dentre as principais inovações normativas observadas destacam-se o estabelecimento do sistema de cotas para pessoas com deficiência no setor privado e a aplicação da regra da reserva de vagas em concursos e seleções para contratação temporária no âmbito da Administração Pública federal direta, indireta, autárquica e fundacional.

Nos concursos já está consolidada a prática de elaboração de editais prevendo detalhadamente, em capítulo próprio, todas as regras respeitantes à reserva de vagas e às condições diferenciadas para o caso de se inscreverem candidatos com deficiência. Como foi visto, infelizmente o mesmo ainda não acontece com os processos seletivos simplificados para contratação temporária, o que carece de um olhar cada vez mais acurado por parte dos gestores públicos.

As demandas sociais pela efetivação dos direitos trabalhistas da população com deficiência alcançaram importante evidência com a publicação do Decreto 9.508/2018. Essa norma se destaca por vários aspectos, sobretudo por regulamentar a aplicação da regra da reserva nos processos de seleção para contratação temporária no âmbito da Administração Pública.

Não obstante os avanços normativos assistidos nessa seara, o cenário da participação dessas pessoas no âmbito estatal ainda é preocupante. Nesse sentido, merece séria reflexão o dado apresentado na pesquisa demonstrando a participação de apenas 63 pessoas com deficiência ocupando os 11.392 lugares destinados a professores substitutos no país (ANEXO A).

Esse recorte estatístico e a análise de alguns editais de processos seletivos publicados por algumas das principais entidades brasileiras mostraram que ainda há muito a ser feito nesse contexto, o que decerto demandará atuação mais incisiva dos agentes políticos, gestores públicos e demais equipes incumbidas da realização de tais certames.

Nessa perspectiva, há inúmeras maneiras pelas quais os gestores públicos responsáveis por essas seleções podem mudar positivamente o atual cenário, dentre as quais destacam-se duas:

a) Atuar de modo que a elaboração dos editais dos certames seja sempre precedida de um estudo acerca da eventual demanda por ampliação da quantidade de profissionais com deficiência no quadro em questão, cuidando para que o texto do edital se pautem no que for apontado no referido estudo;

b) Exigir e atuar dentro de sua área de competência no sentido de que sejam implementadas as normas referentes a acessibilidade nos prédios e estabelecimentos públicos.

Assim como ocorreu em relação aos concursos públicos ao longo das três últimas décadas, é preciso que a sociedade civil e os atores governamentais se engajem de modo mais assertivo na promoção de uma sociedade efetivamente inclusiva e diversa, seja dedicando-se seriamente na investigação das demais causas que ainda obstaculizam a concretização desse objetivos, seja fiscalizando e denunciando as violações e omissões perpetradas nesse campo.

7. Referências

- ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas com deficiência*. 4 ed. Revista, ampliada e atualizada. Brasília: CORDE, 2011.
- BARROSO, Luis Roberto. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: Os Conceitos Fundamentais e a Construção do Novo Modelo*. 5 ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2015.
- BRASIL (2009a). Advocacia Geral Da União (AGU). *Súmula da AGU n. 45, de 14 de setembro de 2009*. Brasília: DF, 2009. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/sumulas-da-advocacia-geral-da-uniao-300416022>. Acesso em: 3 dez. 2022.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da república federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, [2022] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 nov. 2022.
- BRASIL. *Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa

Portadora de Deficiência [...]. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

BRASIL. *Decreto n.º 4.748, de 16 de junho de 2003*. Regulamenta o processo seletivo simplificado a que se refere o § 3º do art. 3º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/decreto/2003/D4748.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

BRASIL (2009b). *Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

BRASIL (2019a). *Decreto n.º 9.739, de 28 de março de 2019*. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG.. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm. Acesso em: 14 dez. 2023.

BRASIL. *Decreto n.º 9.508, de 24 de setembro de 2018*. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

BRASIL. *Lei n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

BRASIL(1991b). *Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

BRASIL. *Lei n.º 8.745, de 9 de dezembro de 1993*. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público [...]. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8745cons.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

BRASIL (2015b). *Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

BRASIL (2019b). Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. *Instrução Normativa nº 1, de 27 de Agosto de 2019*. Dispõe sobre critérios e procedimentos gerais para autorização de contratação de pessoal por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-n-1-de-27-de-agosto-de-2019-213477435>. Acesso em: 29 dez. 2022.

BRASIL (2020a). Ministério da Economia. *Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS 2020*. Brasília, DF: Ministério da Economia, Dezembro de 2020. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em: 30 dez. 2022

BRASIL (2020b). Ministério da Economia. *Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS 2019*. Brasília, DF: Ministério da Economia, janeiro de 2020. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>. Acesso em: 30 dez. 2022

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (3. Turma). *Mandado de Segurança nº 8482 / DF*. Constitucional. Mandado de segurança. Concurso público. Poder judiciário. Aferição de parâmetros de legalidade. Possibilidade. Concurso público para provimento do cargo de fiscal federal agropecuário. Edital 1/2001. Critério regionalizado. Portador de deficiência. Observância do percentual de vagas em cada turma de convocação para o curso de formação. Art. 37, VIII, da Constituição Federal. art. 5º, § 2º, da lei 8.112/90. art. 37, § 2º, do Decreto 3.298/99. Ilegalidade. Ausência. Segurança denegada. Relator Min. Arnaldo Esteves Lima, 10 de agosto de 2005, Publicado no DJE de 14/09/2005, Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=200200756338&dt_publicacao=14/09/2005. Acesso em: 19 abr. 2023.

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS (CEFET-MG, 2022a). *Edital n. 128, de 08 de junho de 2022. Processo seletivo simplificado para contratação de professores substitutos, unidade de Varginha-MG*. Belo Horizonte, MG: CEFET-MG, 2022. Disponível em: https://www.segep.cefetmg.br/wp-content/uploads/sites/177/2022/06/Edital-1282022_SIPAC.pdf. Acesso em: 15 fev. 2023.

- CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS (CEFET-MG, 2022b). *Portaria Dir n. 703, de 21 de outubro de 2022. Dispõe sobre a aplicação das reservas de contratações de pessoas com deficiências classificadas em processos de seleção de professor substituto*. Belo Horizonte, MG: CEFET-MG, 2022. cód. de verificação 2f5362f25b. Disponível em: <https://sig.cefetmg.br/public/jsp/autenticidade/form.jsf>. Acesso em: 15 fev. 2023.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. 31. ed.; Rio de Janeiro: Editora Forense LTDA, 2018.
- GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: Reserva de cargos e empregos públicos – Administração pública direta e indireta*, 4. ed. Belo Horizonte: RTM, 2019. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2023.
- INEP (2022a) (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA). *Sinopse Estatística da Educação Básica 2021*. Brasília: Inep, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 15 fev. 2023.
- INEP (2022b) (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA). *Sinopse Estatística da Educação Superior 2020*. Brasília: Inep, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>. Acesso em: 15 fev. 2023.
- IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA). *Censo demográfico 2010*. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 15 fev. 2023.
- LIMA, Fernando Gaburri de Souza. *Igualdade e Inclusão: a reserva de vagas para pessoas com deficiência no serviço público*. 2014 (versão corrigida em 28/04/2015). Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.
- LÔBO, Edilene; TEIXEIRA, Bruno Martins. A reserva de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência como estratégia constitucional rumo à igualdade concreta. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, RS, v. 14, n. 1, e32608, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/32608>. Acesso em: 15 fev. 2023.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2010.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2006.

ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS). *Declaração de Direitos do Deficiente Mental*. Resolução nº 2.856, de 20 de dezembro de 1971. Disponível em: https://www.camara.leg.br/Internet/comissao/index/perm/cdh/Tratados_e_Convencoes/Deficientes/submenu_deficientes.htm. Acesso em: 19 abr. 2023.

PIOVESAN, Flávia. Igualdade, diferença e direitos humanos: perspectivas global e regional. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia. (Coord.). *Igualdade, diferença e direitos humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 47-76.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA, 2023). *Edital n. 02/2023, de Convocação para Contratação de Docentes por Tempo determinado, de 22 de março de 2023*. Processo seletivo para professor substituto do magistério superior em áreas diversas. Salvador, BA: UFBA, 2023. Diário Oficial da União, publicado no DOU nº 57 de 23/03/2023. Retificação do Edital nº 02/2023 publicada no DOU nº 62 de 30/03/2023. Disponível em: www.in.gov.br e https://supac.ufba.br/sites/supac.ufba.br/files/edital_02.2023_-_contratacao_de_substitutos_retificado_1_30.03.2023.pdf. Acesso em: 19 abr. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG). *Edital n. 776, de 06 de abril de 2023*. Processo seletivo para professor substituto do magistério superior na área de Medicina. Belo Horizonte, MG: UFMG, 2023. Diário Oficial da União, n. 69, Seção 3, p. 74, 11/04/2023. Disponível em: www.in.gov.br e <https://ftp.medicina.ufmg.br/clm/2023/EDITAN776.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2023.

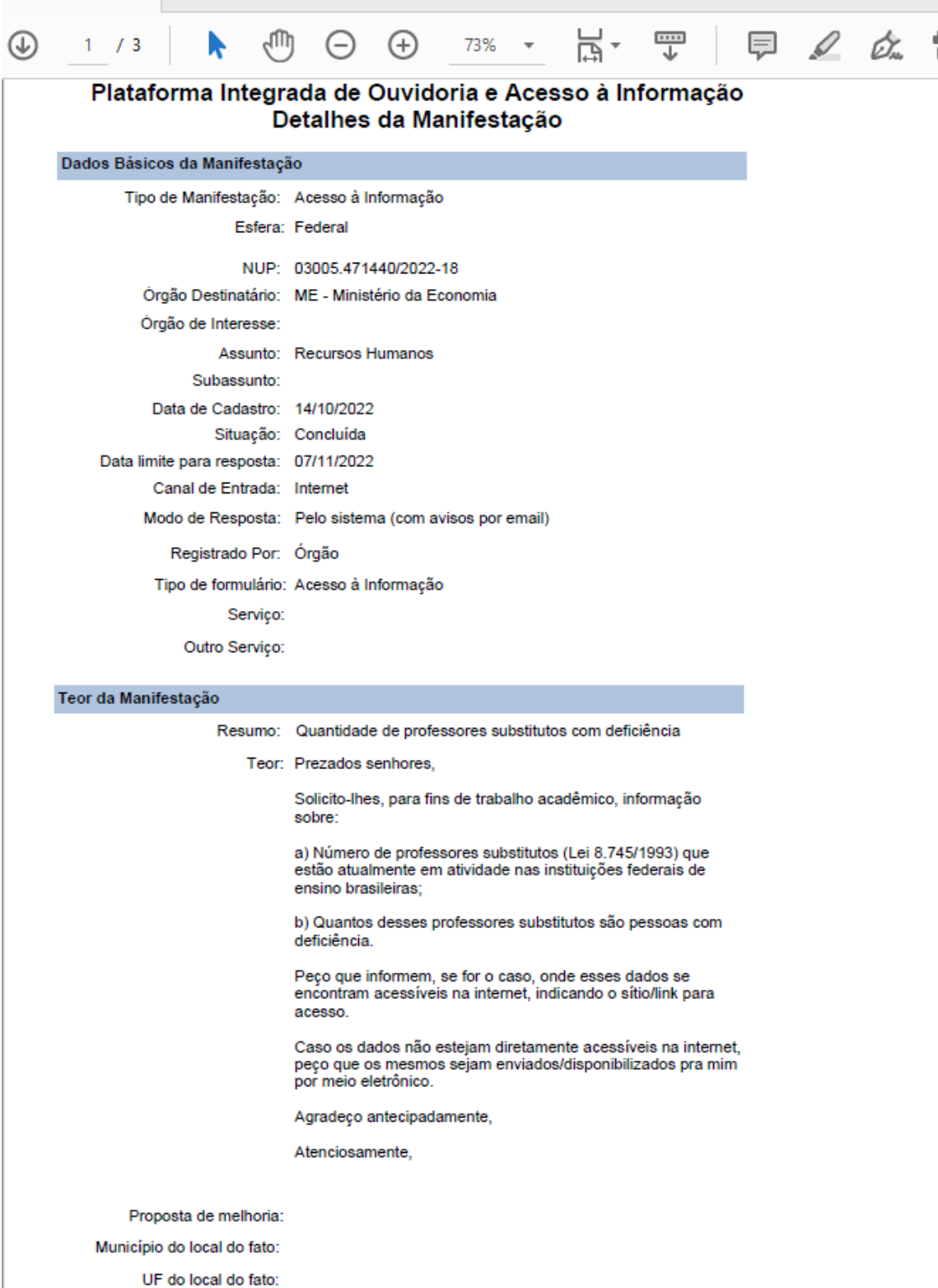
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS (UFAM). *Edital n. 80, de 25 de Novembro de 2019. Condições gerais para realização de processo seletivo simplificado para contratação de professores substitutos na Universidade Federal do Amazonas*. Manaus, AM: UFAM, 2019. Disponível em: <https://edoc.ufam.edu.br/bitstream/123456789/2710/4/Edital%2080.2019%20-%20Condi%c3%a7%c3%b5es%20Gerais%20-%20Prof.%20Substituto.pdf>. GERAL/Ed-PS-11-2022.pdf. Acesso em: 22 nov. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ). *Edital n. 360, de 20 de maio de 2022. Processo Seletivo Simplificado para Contratação Temporária de Pessoal*. Rio de Janeiro, RJ: UFRJ, 2022. Disponível em: <https://concur->

sos.pr4.ufrj.br/images/Edital-360-2022/1-Editais-Anexos-e-Legisla-cao/Edital_UFRJ_n_360-2022_-_Professor_Substituto_-_EM.pdf. Acesso em: 3 nov. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). *Edital de processo seletivo n. 11, de 11 de outubro de 2022, para contratação de professores substitutos*. Porto Alegre, RS: UFRGS, 2022. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/progesp/wp-content/uploads/ConcursosProcessosSeletivos/ProcessosSeletivos/ProfessorSubstituto/Editais/2022/11-2022/1.GERAL/Ed-PS-11-2022.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2022.

ANEXO A – Resposta à consulta feita ao Ministério da Economia solicitando informação sobre o número total de professores substitutos contratados atualmente pelas instituições federais de ensino no Brasil, e a indicação de quantos destes é pessoa com deficiência.



1 / 3 | 73%

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Dados Básicos da Manifestação

Tipo de Manifestação: Acesso à Informação
Esfera: Federal
NUP: 03005.471440/2022-18
Órgão Destinatário: ME - Ministério da Economia
Órgão de Interesse:
Assunto: Recursos Humanos
Subassunto:
Data de Cadastro: 14/10/2022
Situação: Concluída
Data limite para resposta: 07/11/2022
Canal de Entrada: Internet
Modo de Resposta: Pelo sistema (com avisos por email)
Registrado Por: Órgão
Tipo de formulário: Acesso à Informação
Serviço:
Outro Serviço:

Teor da Manifestação

Resumo: Quantidade de professores substitutos com deficiência

Teor: Prezados senhores,

Solicito-lhes, para fins de trabalho acadêmico, informação sobre:

a) Número de professores substitutos (Lei 8.745/1993) que estão atualmente em atividade nas instituições federais de ensino brasileiras;

b) Quantos desses professores substitutos são pessoas com deficiência.

Peço que informem, se for o caso, onde esses dados se encontram acessíveis na internet, indicando o sítio/link para acesso.

Caso os dados não estejam diretamente acessíveis na internet, peço que os mesmos sejam enviados/disponibilizados pra mim por meio eletrônico.

Agradeço antecipadamente,

Atenciosamente,

Proposta de melhoria:
Município do local do fato:
UF do local do fato:

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Local:

Não há anexos originais da manifestação.

Não há anexos complementares.

Não há textos complementares.

Não há envolvidos na manifestação.

Campos Adicionais

Não há campos adicionais.

Dados das Respostas

Tipo de Resposta	Data/Hora	Teor da Resposta	Decisão
Resposta Conclusiva	04/11/2022 10:16	Senhor(a), O Serviço de Informações ao Cidadão do Ministério da Economia agradece o seu contato. Em resposta à sua solicitação, informamos que, tomando por base a folha de pagamento de setembro de 2022, temos 11.392 servidores em atividade nas instituições federais de ensino sob contrato temporário de professor substituto. Desses, 63 são pessoas com deficiência. Atenciosamente,	Acesso Concedido