



UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Administração de Pessoal
Divisão de Legislação e Normas

NOTA TÉCNICA Nº 17/2024/DLN/DIRADMP/PROGEP

PROCESSO Nº 23086.006272/2024-00

INTERESSADO: DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO, DIRETORIA DE SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

1. ASSUNTO

1.1. Assistência de equipe multiprofissional durante o estágio probatório dos servidores com deficiência.

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

2.1. Trata-se de análise decorrente de consulta encaminhada pela Divisão de Capacitação e Desenvolvimento/Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas sobre a necessidade de assistência de equipe multiprofissional durante o estágio probatório dos servidores com deficiência após a revogação do §2º do artigo 43 do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (1427991), pelo Decreto n.º 9.508, de 24 de setembro de 2018 (1428001).

3. APLICABILIDADE

3.1. A presente manifestação se fundamenta na Portaria/PROGEP n.º 5, de 20 de julho de 2022, a qual atende ao disposto na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942), com as alterações promovidas pela Lei n.º 13.655, de 25 de abril de 2018, que determina, em seu artigo 30, que "as autoridades públicas devem atuar para aumentar a segurança jurídica na aplicação das normas, inclusive por meio de regulamentos, súmulas administrativas e respostas a consultas".

3.2. Nesse sentido, uma vez acatada pela Senhora Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, as conclusões apresentadas constituem o posicionamento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Órgão Seccional do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), devendo ser adotadas por suas unidades em casos análogos, até ulterior revisão. Não obstante, o presente documento não se caracteriza como ato decisório. Como consequência, a sua aplicação pelas autoridades das unidades deve ser feita de forma fundamentada, considerando as peculiaridades do caso concreto.

4. ANÁLISE

4.1. A Constituição Federal brasileira, visando assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência, determinou, entre outras garantias, que "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão", conforme previsão contida no inciso VIII do artigo 37.

4.2. Atendendo ao comando constitucional, a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, determinou no §2º do artigo 5º o percentual máximo de vagas a ser reservado às pessoas com deficiência, nos seguintes termos, *in verbis*:

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

[...]

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

[...]

4.3. Não obstante o ingresso em vagas reservadas, as pessoas que investem em cargo público dentro do percentual destinado às pessoas com deficiência, assim como os demais nomeados para cargos efetivos, se submetem a um período de estágio probatório e, como condição para aquisição da estabilidade, submissão à avaliação especial de desempenho por comissão constituída para essa finalidade, conforme previsto no artigo 41 da Constituição Federal.

4.4. Também em consonância com o comando constitucional, o artigo 20 da Lei n.º 8.112/1990 trouxe maior detalhamento sobre o estágio probatório, nos seguintes termos:

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V- responsabilidade.

§ 1º 4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo.

§ 2º O **servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado** ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29.

[...] (grifo acrescido).

4.5. Por sua vez, o Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamentou a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção, trouxe nos artigos 37 a 43, posteriormente revogados, e artigo 44, regras específicas sobre a participação da pessoas com deficiência em concursos públicos e sobre a avaliação durante o estágio probatório para fins de aquisição da estabilidade, nos seguintes termos, *in verbis*:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

[...]

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

- I - ao conteúdo das provas;
- II - à avaliação e aos critérios de aprovação;
- III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e
- IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

- I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;**
- II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;**
- III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;**
- IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e**
- V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.**

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art. 44. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

4.6. Conforme previsto no inciso IV do artigo 39, no ato de inscrição no concurso público, o candidato com deficiência deverá apresentar laudo médico atestando a espécie e o grau da deficiência, bem como a sua provável causa, que serão objeto de parecer por parte de equipe multiprofissional e que prestará assistência ao órgão responsável pela realização do concurso, conforme determinação contida no artigo 43 acima exposto.

4.7. De acordo com o §2º do mesmo artigo 43, atualmente revogado, a equipe multiprofissional também atuaria durante o estágio probatório, avaliando a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato. No tocante ao potencial de trabalho, o Decreto n.º 3.298/1999 estabeleceu no artigo 44 que deveria ser observado o artigo 20 da Lei n.º 8.112/1990.

4.8. Portanto, de acordo com os dispositivos citados, a assistência da equipe multiprofissional ocorria em dois momentos distintos: primeiro, de forma pontual, durante a realização do concurso; e segundo, de forma permanente, durante o período do estágio probatório. Quanto ao objeto a ser avaliado pela equipe multiprofissional, este também era distinto em cada uma das avaliações: na primeira, seriam observados os aspectos descritos nos incisos I a V do §1º do artigo 43, enquanto que na segunda, a avaliação recairia na compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato.

4.9. A previsão contida no artigo 44 do Decreto n.º 3.298/1999, por certo, fez referência apenas à avaliação da equipe multiprofissional durante o estágio probatório, uma vez que, na avaliação durante a

realização do concurso, seria impossível aferir os fatores previstos nos incisos do artigo 20 da Lei n.º 8.112/1990 (assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade).

4.10. Ocorre que os artigos 37 a 43 do Decreto n.º 3.298/1999 foram revogados pelo Decreto n.º 9.508, de 24 de setembro de 2018 (1428001), que dispõe sobre a 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, e trouxe em seu artigo 5º, em substituição ao artigo 43 do Decreto n.º 3.298/199, a seguinte determinação:

Art. 5º O órgão ou a entidade da administração pública federal responsável pela realização do concurso público ou do processo seletivo de que trata a Lei nº 8.745, de 1993, terá a assistência de equipe multiprofissional composta por três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências que o candidato possuir, dentre os quais um deverá ser médico, e três profissionais da carreira a que concorrerá o candidato.

Parágrafo único. A equipe multiprofissional emitirá parecer que observará:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição no concurso público ou no processo seletivo;

II - a natureza das atribuições e das tarefas essenciais do cargo, do emprego ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou de outros meios que utilize de forma habitual; e

V - o resultado da avaliação com base no disposto no § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 2015, sem prejuízo da adoção de critérios adicionais previstos em edital.

4.11. O citado artigo inovou ao determinar no inciso V que o parecer da equipe multiprofissional observe a avaliação da deficiência com base no disposto no §1º do artigo 2º da Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), bem como por deixar de replicar o disposto no §2º do artigo 43 do Decreto n.º 3.298/1999, que determinava a assistência da equipe multiprofissional também durante o estágio probatório, gerando dúvidas quanto à necessidade de atuação neste segundo momento.

4.12. O fato do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Fedederal - 3ª Edição - 2017 (1427997) prever a necessidade de atuação da equipe multiprofissional também durante o estágio probatório não se presta a clarear a dúvida, uma vez que foi editado antes da publicação do Decreto n.º 9.508, de 24 de setembro de 2018 (1428001).

4.13. Fica então o questionamento se, ao editar o Decreto n.º 9.508/2018, de fato a intenção era deixar de aplicar o disposto no §2º do artigo 43 do Decreto n.º 3.298/1999, ou se a omissão ocorreu por um descuido no momento da edição da regulamentação.

4.14. A nosso sentir, a segunda opção parece ser a mais coerente, ao harmonizarmos as disposições do Decreto n.º 9.508/2018 com as demais normas do ordenamento jurídico que tratam da proteção à pessoa com deficiência. Dentro do arcabouço jurídico analisado, fica claro que o objetivo é oportunizar à pessoa com deficiência concorrer, em condições de igualdade, a cargos e empregos públicos, como forma de assegurar e promover sua inclusão social e exercício da cidadania. Por tal razão, a Constituição Federal determinou que a lei deveria reservar percentual dos cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência, bem como definir critérios diferenciados para sua admissão. Além da reserva de vagas específicas para as pessoas deficientes, foram estabelecidos critérios diferenciados para o acesso, como a possibilidade de utilização de tecnologias assistivas, tempo adicional para realização de provas, utilização de serviços de assistência de interpretação por terceiros, assistência de equipe multiprofissional durante o concurso, etc.

4.15. Todas as garantias expostas no parágrafo anterior possuem apenas um objetivo: dar tratamento isonômico às partes, tratando desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. Neste contexto, de nada adiantaria garantir o acesso à pessoa com deficiência a cargo ou emprego público, se não lhe for garantidas condições específicas para avaliar sua aptidão e capacidade para o desempenho e, como consequência, para sua permanência. Nestes termos, as disposições do artigo 20 da

Lei n.º 8.112/1990, por si só, são insuficientes para garantir à pessoa com deficiência uma avaliação isonômica, considerando a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a sua deficiência durante o estágio probatório. Prova do alegado é que o §2º do artigo 43 do Decreto n.º 3.298/1999 convivia harmonicamente com a prescrição contida no artigo 44, ou seja, levando-se em conta o princípio basilar da hermenêutica jurídica de que a "*lei não contém palavras inúteis*", fica claramente demonstrado que tratavam-se de avaliações distintas e que se completavam.

4.16. Com excessão da assiduidade, que se apresenta como um fator de avaliação objetivo, todos os demais previstos no artigo 20 da Lei n.º 8.112/1990 possuem certa carga de subjetividade e que exigem, na avaliação de seu cumprimento, a análise de possíveis interferências da deficiência no seu desempenho, as quais somente poderão ser alcançadas por meio de avaliação por profissionais com formação específica na área, através de equipe multiprofissional e interdisciplinar, conforme previsto no artigo 2º da Lei n.º 13.146/2015.

4.17. No caso dos servidores docentes, o artigo 15 da Resolução CONSU n.º 12, de 20 de novembro de 2015 - Docentes (1428369) estabelece ainda outros fatores a serem considerados na avaliação especial de desempenho em estágio probatório, além daqueles previstos no artigo 20 da Lei n.º 8.112/1990.

4.18. Neste contexto, a formação da Comissão de Avaliação de Desempenho nos termos da Resolução CONSU n.º 12, de 20 de novembro de 2015 - Docentes (1428369) ou da Resolução CONSU n.º 13, de 19 de dezembro de 2022 - TAEs (1428373) - 03 docentes estáveis ou 03 servidores públicos federais estáveis, respectivamente - sem a assistência da equipe multiprofissional, composta por profissionais capacitados e atuantes na área de deficiência do servidor, se mostra incapaz de avaliar, com a precisão técnica necessária, a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a sua deficiência durante o estágio probatório.

4.19. Além disso, a avaliação por equipe multiprofissional durante o estágio probatório garante duplo grau de segurança: primeiro, para o servidor com deficiência, uma vez que a avaliação contará com equipe multiprofissional e interdisciplinar, com conhecimento técnico-científico para identificar seus impedimentos, limitações e restrições, e quanto tais fatores interferem no seu desempenho, especialmente considerando que a consequência no caso de inabilitação é a exoneração; segundo, para a UFVJM, que poderia ser chamada a responder, administrativa ou judicialmente, pela inabilitação em estágio probatório, lastreada em decisão tomada com base em avaliação emitida por servidores que não possuem o necessário conhecimento técnico-científico para avaliar os possíveis impactos da deficiência no desempenho da pessoa avaliada.

5. CONCLUSÃO

5.1. Apesar de não constar expressamente nas disposições do Decreto n.º 9.508/2018, a manutenção da avaliação por equipe multiprofissional da compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do servidor durante o estágio probatório é a medida que mais se harmoniza com o sistema de proteção à pessoa com deficiência, garantindo o necessário respaldo técnico à avaliação especial de desempenho e segurança para o servidor e para a UFVJM.

6. ENCAMINHAMENTO

6.1. Diante do exposto, submetemos a presente Nota Técnica à Senhora Pró-Reitora de Gestão de Pessoas desta Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri e sugerimos o encaminhamento às unidades interessadas e a disponibilização para as demais unidades da PROGEP.

Marciano de Souza Leite

Coordenador de Legislação de Pessoal

Portaria n.º 1.835, de 15 de agosto de 2023.

De acordo.

Encaminhe-se às unidades interessadas, devendo a presente ser incluída no acervo de orientações da PROGEP, nos termos do artigo 3º da Portaria/PROGEP n.º 5, de 20 de julho de 2022.

Marina Ferreira da Costa
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas
Portaria n.º 1.758, de 11 de agosto de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **Marciano De Souza Leite, Coordenador(a)**, em 23/05/2024, às 11:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marina Ferreira da Costa, Pro-Reitor(a)**, em 23/05/2024, às 12:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1428452** e o código CRC **0C784E1E**.