



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

## RELATÓRIO TÉCNICO

### COMISSÃO ESPECIAL INSTITUÍDA PELA PORTARIA Nº 3.102/2022

**Assunto: Vagas reservadas para candidatos negros e pessoas com deficiência nos concursos públicos para cargos do Magistério Federal na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)**

#### Apresentação

Trata-se de relatório elaborado por Comissão Especial indicada pela Reitora da UFMG, por meio da Portaria Nº 3102/2022, com o objetivo de propor critérios e procedimentos para a definição de vagas docentes alocadas nos departamentos/estruturas equivalentes, pelo CEPE, reservadas aos candidatos negros e pessoas com deficiência em concursos públicos, nos termos da Lei nº 12.990/2014 e do Decreto nº 9.508/2018, alterado pelo Decreto nº 9.546/2018.

#### 1. Introdução

O ano de 2022 marca os 95 anos de existência da UFMG, uma das mais importantes universidades de Minas Gerais e do Brasil. Nos últimos anos, o reconhecimento desta importância tem sido reforçado por inúmeros *rankings* nacionais e internacionais que, dentre outros aspectos, evidenciam que a UFMG se mantém como a “quinta melhor universidade da América Latina, a terceira melhor instituição de ensino superior e a melhor federal do Brasil”<sup>1</sup>.

Importa chamar a atenção de que o reconhecimento desta qualidade acadêmica, atestada e reforçada ao longo da década de 2010, evidencia a fragilidade da profecia, repetida por diversas vezes no início da década de 2000, de que o estabelecimento das cotas, e especialmente das cotas dirigidas a pessoas negras e indígenas, iria incidir na queda da qualidade das universidades. Estudos produzidos e

---

<sup>1</sup> Edição 2022 do *ranking* mundial da Times Higher Education (THE), divulgada em 1º de setembro de 2021.

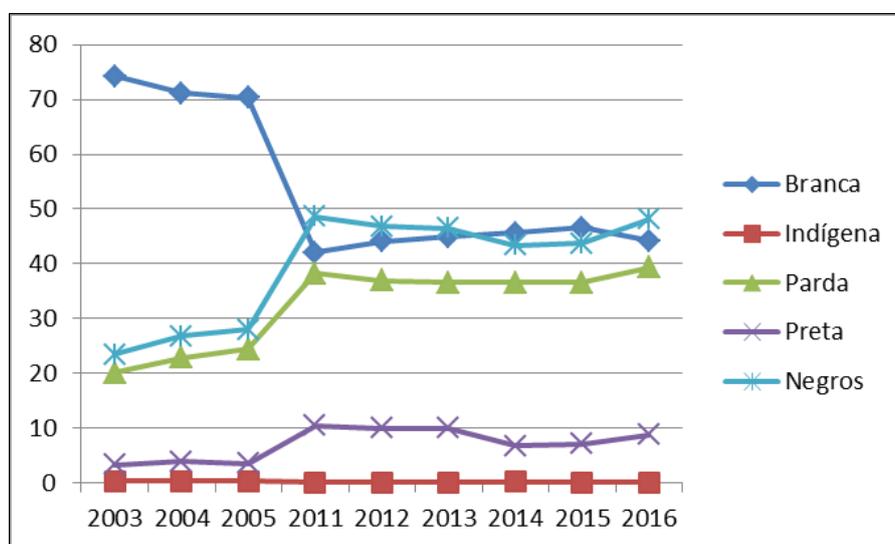


divulgados pela própria UFMG, no período de 2013 a 2017, atestaram que os indicadores de qualidade referentes a estudantes cotistas se mostravam iguais ou levemente superiores aos estudantes ingressantes por meio da ampla concorrência<sup>2</sup>.

Importante destacar que, embora enfrentando grande resistência, as demandas por cotas dirigidas a pessoas negras foram fundamentais, também, para pavimentar os caminhos para que o ingresso de estudantes pobres não-negros (brancos, indígenas e amarelos) se tornasse realidade no Brasil. Embora só tenha aderido, gradualmente, à Política de Cotas no ano de 2013, por força da Lei Federal 12.711/2012<sup>3</sup>, desde o ano de 2009, a UFMG já implementava a Política de Bônus que consistia em um bônus adicional de 10% na nota das provas dos candidatos que haviam cursado os sete últimos anos da Educação Básica em escola pública e mais 5% para aqueles que, na mesma condição, se autodeclarassem negros (pretos e pardos).

Entre 2009, ano em que a UFMG implementou a Política de Bônus, e 2016, ano em que a UFMG passou a implementar 50% da reserva para estudantes oriundos de escolas públicas, o percentual de estudantes negros nesta universidade se alterou bastante. Entre o ano de 2003, período anterior a qualquer política afirmativa na UFMG, e o ano de 2016, a presença de estudantes negros e brancos na universidade se alterou ainda mais significativamente, como mostra o gráfico abaixo.

**Gráfico 1 – Evolução do percentual de estudantes por cor/raça matriculados na UFMG entre os anos de 2003 e 2016.**



Observação: Negros correspondem à somatória de pretos e pardos.

Fonte: JESUS, 2021

<sup>2</sup> Relatório “Avaliação do Desempenho Acadêmico e da Evasão por Modalidade de Vaga”, de maio de 2019, disponível em <https://www.ufmg.br/prograd/wp-content/uploads/2022/01/RelAcoesAfirmativas.pdf>

<sup>3</sup> Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.



Em termos quantitativos, podemos dizer que as políticas de reservas de vagas com recorte racial têm cumprido seu papel na diversificação do corpo discente da UFMG, sobretudo no âmbito da graduação.

No que se refere aos estudantes com deficiência, podemos afirmar que, cinco anos após a aprovação da Lei nº 13.409/2016<sup>4</sup>, já se observa como a implementação da reserva de vagas para Pessoas com Deficiência (PCD) no sistema federal de ensino tem possibilitado o crescimento de alunos com deficiência matriculados nos cursos de graduação da UFMG. Nos 16 anos transcorridos entre 2001 e 2017, a UFMG recebeu 604 alunos com deficiência na graduação. Destes, 46% concluíram seus cursos, 34% foram desligados e 20% ainda estão cursando, de acordo com dados levantados em estudo sobre o perfil de alunos com deficiência ingressantes na UFMG (VAN PETTEN, ROCHA, BORGES, 2018)<sup>5</sup>. Atualmente, encontram-se matriculados na UFMG um total de 712 alunos com deficiência, sendo 612 de graduação e 100 de pós-graduação, sendo 31 de doutorado, 53 de mestrado e 16 de especialização.

O mesmo estudo aponta que entre os anos de 2007 e 2017, 133 alunos com deficiência ingressaram na pós-graduação *stricto sensu*, sendo 76 deles alunos de doutorado e 57 de mestrado. Dentre os alunos de pós-graduação *stricto sensu*, 74,4% concluíram seus cursos, 12,8% foram excluídos e 12,8% continuam cursando. Outros dados importantes levantados por esta pesquisa dizem respeito ao tempo médio entre a conclusão da graduação e o ingresso na pós-graduação, que no público-alvo do estudo foi de 11 anos e as áreas do conhecimento mais procuradas por eles: Ciências Humanas (23,3%), Ciências da Saúde (17,3%) e Engenharia (15%) (VAN PETTEN, ROCHA, BORGES, 2018).

A aprovação da Resolução nº 02, de 04 de abril de 2017, do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE) da UFMG, que dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para inclusão de pessoas negras, indígenas e com deficiência na Pós-Graduação *stricto sensu* na UFMG, também tem contribuído para alterar os espaços de composição da pós-graduação da UFMG, diversificando o corpo discente, mas também diversificando linhas de pesquisa e referenciais teóricos e metodológicos dos diferentes campos de investigações científicas.

Entretanto, a despeito do progressivo aumento da presença de estudantes negros, indígenas e com deficiência nos cursos de graduação e de pós-graduação das universidades brasileiras, a participação destes grupos no conjunto do corpo docente das instituições federais de ensino superior segue muito abaixo da proporção verificada na população brasileira. Esta é, aliás, uma das mais contundentes e reiteradas críticas à organização interna das universidades brasileiras. José Jorge de Carvalho, pesquisador vinculado à Universidade de Brasília, em artigo intitulado *O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro* e publicado no ano 2006, argumenta que

a UnB, inaugurada em 1961 com pouco mais de duzentos professores e que, ao longo de 4 décadas, ampliou esse número para 1500, conta com apenas 15 professores negros. Ou seja, após 45 anos de expansão constante do seu quadro docente, a

---

<sup>4</sup> Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.

<sup>5</sup> VAN PETTEN, A.M.V., ROCHA, T.C.C.R., BORGES, A.A.P. Política de cotas na universidade federal de Minas Gerais: uma análise do perfil dos alunos com deficiência. Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial, v. 5 n. 1, 2018.



universidade concebida como modelo de inovação e de integração do país consigo mesmo e com o continente latino-americano não absorveu mais que 1% de acadêmicos negros (Carvalho, 2006).

Apesar da implementação de ações afirmativas voltadas para PCD, referendadas pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015 -, e dos debates que a sociedade tem travado em torno da inclusão deste público, a literatura sobre a presença de PCD na docência ainda é incipiente, bem como são imprecisos os registros de dados acerca do tema. Nascimento *et al.* (2021)<sup>6</sup>, apontam que dos 397.893 docentes vinculados ao ensino superior no Brasil, em 2018, um total de 1731 se autodeclararam PCD. Este mesmo estudo indicou uma prevalência de 0,5% de PCD na docência do ensino superior no Brasil, sem distinção entre o vínculo público ou privado.

Mello e Resende (2019)<sup>7</sup> realizaram mapeamento de vagas colocadas em concurso público para a carreira de magistério superior nas 63 universidades federais, de 9 de junho de 2014 a janeiro de 2018. Das 15.055 vagas, 742 foram reservadas para negras/os (4,93%) e 388 para PCD (2,57%). Este levantamento aponta que a UFMG teria colocado em concurso 572 vagas no mesmo período, 18 (3,14%) das quais foram reservadas para negras/os e somente uma vaga teria sido reservada para PCD (0,17%). Embora o direito da PCD concorrer para vagas em concursos públicos esteja garantido há mais de 30 anos (Lei 8.112/1990), dos 3.058 docentes da UFMG, apenas 11 se declararam com deficiência. A presença de PCD e de professores(as) negros(as) na docência representa “o rompimento de barreiras, a ocupação do espaço de direitos, a quebra da invisibilidade e reflete positivamente na formação de referências para toda a comunidade acadêmica” (NASCIMENTO et al, 2021, p.9).

Neste sentido, um dos grandes desafios que se coloca para a UFMG e demais Instituições Federais de Ensino (IFE), hoje, é a ampliação da participação e da aprovação nos concursos públicos e processos seletivos para a carreira do Magistério Federal (Magistério Superior e Ensino Básico Técnico e Tecnológico), de forma que o percentual de vagas previsto na legislação - 5% até 20% para PCD (Decreto nº 9.508/2018 de 24 de setembro de 2018 e Art. 5º § 2º da Lei 8112/90, de 11 de dezembro de 1990), e 20% para pessoas negras (Lei 12.990, de 9 de junho de 2014) - seja efetivamente cumprido/preenchido.

O descompasso revelado nesses estudos entre o esperado pela política afirmativa consolidada na legislação e os ainda ínfimos índices de inclusão no corpo docente das IFE, tem fundamentado ações judiciais junto às universidades. Esse é o caso de notícia de fato que tramita junto à Procuradoria da República, no âmbito do Núcleo de Direitos Humanos e Cidadania, que narra a existência de irregularidades em concursos para cargo de Magistério Superior da Universidade Federal de Minas

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, M. I. et al. Pessoas com deficiência trabalhando como docentes na educação superior/People with Disabilities Working as Professors in Higher Education. Revista Multidisciplinar e de Psicologia, v. 15, n. 56, p. 482-494, 2021.

<sup>7</sup> MELLO, L.; RESENDE, U. P. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. Sociedade e Estado, v. 34, p. 161-184, 2019.



Gerais (UFMG), as quais impedem a aplicação da Lei 12.990/2014, relativa à reserva de vagas para candidatos negros, e solicita providências.

A Lei 12.990/2014 determina que 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos fiquem reservadas aos negros e que a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a três. Alega o representante da notícia de fato que as universidades federais têm sustado a aplicação da Lei ao fracionar as vagas dos cargos efetivos em áreas do conhecimento. Assim, dificilmente há alguma área de conhecimento com mais de duas vagas, motivo pelo qual não são previstas vagas reservadas a negros nos concursos para provimento de cargos do magistério federal, mesmo quando um único edital de concurso público, englobando várias áreas do conhecimento, preveja um número total de vagas superior a três. A ilegalidade dessa prática, segundo o autor da notícia de fato, encontra-se na consideração de “área de conhecimento” como “cargo efetivo”.

No caso da UFMG, o autor aponta o fracionamento dos editais de concurso público para o provimento dos cargos do magistério superior: “Assim temos 3 concursos, cada um com uma vaga, e assim se susta a aplicação da lei”. Em defesa, a UFMG apresentou e justificou a metodologia adotada para a publicação de editais de concursos públicos para o provimento dos cargos de magistério federal alocados nesta Universidade, demonstrando como tal metodologia se insere no âmbito de sua estrutura organizacional e de políticas institucionais, contestando a acusação de que haveria deliberada “burla” na aplicação da Lei 12.990/2014. Ao mesmo tempo, e por outro lado, a UFMG manifestou interesse em rever aspectos dessa metodologia para amplificar a efetividade da política de inclusão nos concursos públicos para cargos docentes da UFMG, preconizada pela Lei 12.990/2014 e pelo Decreto no 9.508/2018, que reservam aos negros e às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos oferecidos em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

O presente relatório objetiva discutir e propor uma política institucional para efetiva aplicação da Lei 12.990/2014 e do Decreto nº 9.508/2018 nos concursos públicos para provimento de cargos do magistério federal da UFMG, que ao mesmo tempo seja pertinente e coerente com as demais políticas acadêmicas e administrativas desta Instituição.

## **2. Análise**

### **2.1. Legislação**

A Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, foi promulgada com o objetivo de democratizar o acesso da população negra a cargos públicos na esfera da União, como preconizado no art. 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial. Em seu artigo 1º, estabelece que:



Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.

No voto do relator no Acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF) que decidiu pela constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014 (ACD 41), o Ministro Roberto Barroso destaca os seguintes parâmetros que devem ser observados pela administração pública para a aplicação da referida lei:

(i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas.

A reserva de vagas de concursos públicos para PCD está garantida no Art. 5º § 2º da Lei 8.112/1990:

§ 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.

O Decreto 9.508/2018, regulamentando o previsto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015), visa garantir condições de igualdade de oportunidades à pessoa com deficiência nos concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos e em processos seletivos para a contratação de servidores temporários de que trata a Lei nº 8.745/1993. O Decreto estabelece no § 1º do art 1º que:

§ 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.

Assim, cabe às instituições responsáveis pelos concursos públicos definir o percentual a ser aplicado para reserva de vagas para PCD, entre 5% e 20%. Apesar dessa flexibilidade, em comparação à legislação referente à reserva de vagas para negros, os parâmetros mencionados na ACD 41, não explicitados na Lei nº 12.990/2014, estão objetivamente presentes no Art 1º § 4º do Decreto 9.508/2018:

§ 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.

O atendimento ao inciso “I” do Decreto 9.508/2018, o qual coincide com o item (iii) da ACD 041, consiste em desafio para os concursos públicos com vistas ao provimento dos cargos do magistério federal, dada as particularidades desses cargos.

A Lei 12.772/2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, dentre outros, estabelece as atribuições do cargo de forma genérica:

Art. 2o São atividades das Carreiras e Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal aquelas relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica.

Se o ensino, pesquisa e extensão são as atividades pilares de uma universidade, bem como o é a pluralidade e diversidade do conhecimento, há que se entender que o exercício dessas atividades é distinto para as várias áreas do conhecimento abarcadas pela instituição. O ensino de uma disciplina como “Projeto Integrado de Arquitetura e Urbanismo” demanda conhecimentos, metodologias e técnicas completamente distintas para se ensinar uma disciplina como “Citologia e Histologia”. Um professor graduado em Direito, com doutorado em Geografia Urbana, por exemplo, pode exercer todas as funções do cargo, desde que inserido na sua área de conhecimento no Departamento de Direito Público ou de Geografia, por exemplo. Contudo, não está apto a atuar nas mesmas funções no Departamento de Fisioterapia. A própria Lei 12.772/2012 reconhece a necessidade de distinção de áreas de conhecimento nos concursos públicos, ao determinar que:

Art. 8o O ingresso na Carreira de Magistério Superior ocorrerá sempre no primeiro nível de vencimento da Classe A, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos.

§ 1o O concurso público de que trata o caput tem como requisito de ingresso o título de doutor na área exigida no concurso.

A pluralidade dos campos de conhecimento é atributo das universidades de forma que não se pode conceber concurso público genérico para todas as vagas dos cargos do Magistério Superior ou do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT). Vagas de um mesmo cargo demandam concursos distintos para cada uma das áreas de conhecimento.

Cabe, portanto, às IFE, o desenho de mecanismos, procedimentos e critérios que devam ser adotados nos concursos públicos para que o percentual de vagas reservadas seja aplicado ao conjunto de vagas oferecidas em um mesmo edital, mesmo que estas sejam diferenciadas por áreas de conhecimento.

Outro desafio para o provimento dos cargos do Magistério Federal nas Universidades reside na falta de esclarecimento quanto ao quantitativo (total de vagas) ao qual deve incidir o percentual de vagas



reservadas. Embora a Lei 12.990/2014 e o Decreto 9.508/2018 façam referência ao número total de vagas oferecidas em concurso público, a ACD 041 faz referência a um total de vagas que não pode ser confundido com as oferecidas no “edital de abertura”.

Como as IFE possuem autorização para prover os seus cargos do Magistério Federal, sem a necessidade de autorização prévia do Ministro de Estado<sup>8</sup>, e sem que haja normativo que estabeleça um prazo máximo ou mínimo para provimento das vagas ou que estabeleça número mínimo de vagas que possam ser oferecidas em um edital de abertura, entende-se que as universidades podem iniciar o processo de provimento de suas vagas na medida em que as vacâncias ocorrem. Nesse sentido, fica a cargo da gestão da própria universidade, dentro de sua autonomia administrativa, decidir pelo momento de se iniciar o processo de provimento ou decidir por quantas vezes esse processo ocorrerá em um mesmo ano.

## 2.2. Concursos Públicos na UFMG para os cargos do magistério federal

Na UFMG, o processo de provimento dos cargos docentes se inicia com o processo de distribuição dos cargos vagos dentre os departamentos/estruturas equivalentes. Tal processo constitui-se, especialmente no caso dos cargos do magistério superior, em importante política institucional. As vagas de reposição (vacâncias) não são automaticamente realocadas nos setores onde ocorreram as perdas. Todas as perdas ocorridas em determinado período são redistribuídas segundo rigoroso processo baseado no dimensionamento dos departamentos/estruturas equivalentes em função de parâmetros de produtividade desses setores: como a carga-horária didática ministrada na graduação e na pós-graduação; a produção científica na forma de livros, artigos e outros; a defesa de teses e dissertações; o recebimento de bolsas de produtividade do CNPq; a orientação de estudantes; as ações de extensão; as atividades de gestão acadêmica; dentre outros. São gerados indicadores que permitem apontar quais são os setores que possuem déficit no seu quadro docente, fazendo jus a

---

<sup>8</sup> O Art. 7º do Decreto nº 7.485/2011 determina que: Observados os limites do banco de professor-equivalente fixados nos termos do art. 1o, será facultado às universidades federais, independentemente de autorização específica:

I - realizar concurso público e prover cargos de Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre do Magistério Superior; (Redação dada pelo Decreto no 8.259, de 2014)

(...)

Parágrafo único. A realização de concurso público e o provimento de cargos são condicionados à existência de cargo vago de Professor do Magistério Superior e de Professor Titular-Livre do Magistério Superior no quadro de cada universidade federal. (Redação dada pelo Decreto no 8.259, de 2014)

Tal disposição está confirmada no §2o do Art. 5o da IN 2/2019, do Ministério da Economia:

Art. 5o A realização de concurso público e o provimento de cargos públicos nos órgãos e nas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional dependem de prévia autorização no âmbito do Ministério da Economia, observada a delegação de competência de que trata o art. 27 do Decreto no 9.739, de 2019.

(...)

§ 2o O provimento de cargo de docente e a contratação de professor substituto em instituições federais de ensino, independe da autorização de que trata o caput, devendo ser observado o limite autorizado para respectivo quadro docente, conforme ato conjunto dos Ministros de Estado da Economia e da Educação.



alocação de vagas. Como cada setor (departamento) corresponde a uma área de conhecimento, o processo de alocação de vagas repercute em uma distribuição de cargos por área de conhecimento.

A proposta de alocação das vagas de reposição (oriundas de vacâncias ocorridas em determinado período) é aprovada pelo CEPE e, a partir de então, o departamento/estrutura equivalente está autorizado, dentro do prazo máximo de 3 meses, a iniciar o processo de abertura de edital, ou, caso haja concurso vigente com candidatos excedentes, solicitar o aproveitamento desses candidatos. O departamento/estrutura equivalente pode, ainda, abrir processo de redistribuição de docente de outra IFE, disponibilizando a vaga recebida (código de vaga desocupado) como permuta, segundo legislação pertinente e normativos internos da UFMG sobre o assunto. Caso seja necessária a abertura de concurso público, cabe ao próprio departamento/estrutura equivalente definir a área específica de provimento da vaga (área de conhecimento do departamento, ou subárea dentro desta), o perfil do candidato desejado, os tipos de provas, os períodos de inscrição e de realização das provas, dentre outros detalhes, respeitada a Resolução Complementar nº 02/2013, do Conselho Universitário, a qual dispõe sobre concursos públicos para cargos do Magistério Superior na UFMG ou na Resolução Complementar nº 04/2010, que dispõe sobre concursos públicos para os cargos EBTT ou, ainda, a Resolução nº 12/2014, relativa a editais de concursos para professores Titulares-Livres.

A UFMG procura realizar o processo da alocação das vagas pelo menos uma vez ao ano ou quantas vezes forem viáveis para que o provimento dos cargos vagos se dê no menor tempo possível entre a vacância do cargo e a posse do novo servidor. Os editais são então publicados, logo que os departamentos/estruturas equivalentes assim solicitam, respeitados o prazo máximo de 3 meses mencionado acima. Nos últimos 8 anos, com exceção do momento atípico vivido em 2020 e 2021 devido à pandemia de covid-19, esse procedimento tem sido realizado de duas a três vezes por ano. Por esse motivo a publicação de editais de abertura de concurso público ocorre de maneira bem distribuída ao longo de todo o ano.

A Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), por meio da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e do Departamento de Recursos Humanos (DRH), é o órgão central responsável pela publicação dos editais de concursos públicos de provas e julgamento de títulos para os cargos docentes na UFMG. Apesar do papel do DRH e da CPPD no processo de publicação dos editais, a responsabilidade pela definição dos termos específicos dos editais e pela realização dos concursos é da Unidade Acadêmica e do Departamento onde a(s) vaga(s) será(ão) provida(s).

Os concursos são organizados por área de conhecimento, sendo publicados editais de abertura para cada área. Cada edital, embora contenha partes comuns com os demais editais, especifica as características da(s) vaga(s) do concurso em relação à área de conhecimento, ao setor de lotação, ao regime de trabalho, à titulação exigida, ao local e à forma de inscrição, aos tipos de provas, ao período de realização das provas, dentre outros aspectos que formalizam as condições específicas da realização do concurso. As partes comuns consistem nos regimentos gerais para a realização dos certames, baseados na legislação vigente e nas Resoluções da UFMG.

As inscrições são recebidas pela Secretaria da Unidade Acadêmica responsável pelo concurso, e o Diretor é a autoridade responsável por homologá-las. A Comissão Examinadora, que deve ser composta por 5 membros efetivos, e por, no mínimo, dois membros suplentes, é definida pelo órgão



colegiado máximo da unidade acadêmica (Congregação ou equivalente), devendo ser formada por especialistas reconhecidos academicamente na área do concurso, observadas as condições de impedimento para membros da banca (relações pessoais ou acadêmicas com os candidatos). Há, no contexto das universidades federais, intenso trânsito entre os professores e pesquisadores para a participação como membros de comissões avaliadoras nos concursos públicos docentes, implicando, comumente, deslocamentos físicos entre cidades e entre estados para a realização dos certames.

O concurso se inicia com a instalação da comissão, em sessão pública, com a presença de todos os examinadores e de todos os candidatos (durante a pandemia da COVID-19, têm sido permitidas sessões a distância, como medida de biossegurança). A comissão examinadora, nesse momento, estabelece o cronograma do concurso, com o tempo e a ordem de realização de todas as provas determinadas no edital.

Cada concurso conta com 2 (duas) provas, além do Julgamento de Títulos (exceção para o cargo isolado de Professor Titular-Livre que deve contar com três provas). Os tipos de provas são escolhidos pelo departamento responsável pelo concurso dentre as opções previstas nas Resoluções do Conselho Universitário, em função da melhor adequação à área de conhecimento do concurso (Prova Escrita de caráter eliminatório ou não; Prova Didática; Apresentação de Seminário; Arguição de Memorial; e Prova Prática). Destaca-se que, com exceção da prova escrita e do julgamento de títulos, todas as demais provas são realizadas individualmente, com a apresentação oral de cada candidato perante a comissão examinadora. Por esse motivo, a realização dos concursos públicos para docentes demanda, a partir do momento da instalação da comissão examinadora, disponibilidade quase que exclusiva dos membros da comissão por todo o período de duração das provas, até a divulgação final do resultado, que também ocorre em sessão pública de apuração das notas. A duração dos concursos na UFMG, que depende do número de inscritos, costuma ser de uma semana, no mínimo.

As provas orais ocorrem em sessões públicas, o que não só garante a transparência do processo, como também propicia um rico ambiente acadêmico de exposição de ideias e perspectivas sobre determinada área do conhecimento, movimentando, durante as semanas de realização do concurso, a comunidade da Unidade.

Para o resultado do certame, cada um dos avaliadores atribui uma nota para cada um dos candidatos, em cada uma das provas. Após o término das provas, a apuração do resultado, pela comissão examinadora, se dá em sessão também pública. Os procedimentos para essa apuração seguem o estabelecido nas Resoluções já mencionadas, que detalham meticoloso processo imprescindível para se equalizar as notas atribuídas pelos membros da banca na garantia da impessoalidade do processo. Resumidamente, esse processo consiste em considerar a ordem classificatória dos candidatos para cada examinador (em função das notas por este atribuída), sendo classificado em 1o lugar aquele candidato que receber o maior número de primeiras indicações dentre os avaliadores. O procedimento segue sucessivamente para as outras colocações até a classificação de todos os candidatos aprovados. Essa metodologia difere da mera utilização da média simples das notas dos examinadores como critério classificatório. Por meio desse dispositivo, elimina-se risco de um membro beneficiar deliberadamente um candidato pela diferenciação de suas notas entre os demais candidatos.



A homologação do resultado do concurso é feita pelo órgão colegiado da instância departamental (Câmara Departamental) ou equivalente, e, então, enviada para publicação no Diário Oficial da União pela PRORH, encerrando-se assim a etapa do concurso público no processo de provimento de vagas docentes na UFMG.

Os concursos públicos para os cargos docentes da UFMG ocorrem dessa forma fluida e descentralizada há décadas. Faz parte da própria história da Instituição que nasce da federalização e agrupamento de Escolas e Faculdades independentes. Embora a opção por essa forma de organização não guardar qualquer relação com a intenção de se evitar a reserva de vagas para candidatos negros e PCD, não houve alteração nesse modelo após a promulgação da Lei 12.990/2014 e do Decreto 9.508/2018.

A estrutura atual da UFMG conta com 20 Unidades Acadêmicas e 96 Departamentos, por onde se distribuem os 3.197 cargos de professores do Magistério Superior, além da Escola de Ensino Básico e Profissional (EBAP) com seus 3 Centros (Colégio Técnico, Centro Pedagógico e Teatro Universitário) e suas subdivisões em núcleos, onde estão lotados os 124 cargos de professores do Cargo de Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT). Perante a grandeza e a complexidade desta Universidade, a gestão cotidiana das atividades docentes no âmbito dos departamentos/estruturas equivalentes (por áreas de conhecimento) é estratégia necessária, adequada e amparada pela autonomia administrativa constitucional de que gozam as universidades federais.

A organização dos concursos públicos em editais distintos por áreas do conhecimento, portanto, é condizente com essa estrutura, mesmo que aperfeiçoamentos e ajustes nesse modelo sejam necessários do ponto de vista organizacional, com maior suporte e coordenação por parte da PRORH. Essa forma descentralizada dos concursos públicos garante que haja um engajamento dos professores da área do conhecimento no processo, favorece a montagem das comissões examinadoras com reconhecidos especialistas da área, permite flexibilidade e agilidade para o provimento das vagas, movimenta a comunidade acadêmica e traz mais independência para o julgamento de eventuais recursos e ações judiciais. Por outro lado, se do ponto de vista da literalidade da Lei 12.990/2014 e do Decreto no 9.508/2018, estão sendo respeitados os percentuais de reserva de vagas por edital publicado, a tradicional prática de publicação de editais independentes por área do conhecimento limitou consideravelmente a implementação, na UFMG, da política pública nacional de inclusão de pessoas negras e com deficiência por meio de reserva de vagas em concursos públicos.

Desde 2019, foram publicados 161 editais para cargos do magistério superior na UFMG para provimento de 195 vagas, sendo apenas 9 vagas reservadas a candidatos negros e nenhuma para PCD. Tal valor representa 5% do total de vagas oferecidas nos concursos, percentual bastante inferior ao preconizado na legislação, caso apenas um edital tivesse sido publicado por ano.

Destaca-se, desse contexto, o Edital nº 664/2019, publicado no DOU em 24/09/2019, para provimento de 3 vagas no Departamento de Psicologia, sendo cada vaga em uma área do conhecimento distinta. O agrupamento das três vagas em um mesmo edital, a pedido do próprio departamento, permitiu que uma vaga fosse reservada a candidatos negros. Para a definição de que vaga seria reservada, foi realizado sorteio na Unidade, previamente à publicação do Edital. Dessa forma, o Edital determinou qual das três vagas seria reservada a candidatos negros. O mesmo ocorreu com o Edital nº 664/2018,



publicado no DOU em 13/12/2018, para provimento de 3 vagas no Departamento de Comunicação Social.

A experiência dos Editais 664/2019 e 664/2018 é exceção. Certames que apresentam vagas reservadas para candidatos negros no contexto da UFMG ocorrem apenas em situações raras em que um departamento/estrutura equivalente solicita a publicação de edital com três vagas ou mais na mesma área do conhecimento.

Pelo exposto, é premente a elaboração de mecanismos institucionais para os concursos públicos para vagas do magistério federal na UFMG que possibilitem aprimorar a implementação da política de inclusão de negros e pessoas com deficiência no quadro de pessoal docente da Instituição. Essa política, no entanto, deve ser elaborada a partir de nosso próprio contexto institucional, preservando, no que for possível, os benefícios de flexibilidade e fluidez dos editais independentes por área e de certa descentralização na realização dos certames, ao mesmo tempo em que busca mecanismos coerentes com os princípios da igualdade racial e inclusão.

### **2.3 Concursos Públicos em outras IFE**

Em levantamento de editais de concursos públicos para cargos do magistério federal nas instituições federais de ensino no país nos últimos 4 anos, encontramos modelos distintos quanto à organização dos concursos e à aplicação da legislação de políticas afirmativas de inclusão de negros e PCD. Algumas IFE, de forma semelhante à UFMG, consideram a aplicação do percentual de vagas reservadas sobre o número de vagas por área de conhecimento, como é o caso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e da Universidade Federal do Rio de Janeiro (Edital UFRJ nº 953, de 20 de dezembro de 2019<sup>9</sup>), embora nesses casos as vagas para distintas áreas tenham sido reunidas em um único edital. Dentre as experiências com efetiva aplicação da reserva de vagas, foram observadas várias estratégias para o agrupamento de vagas de distintas áreas do conhecimento e para a distribuição das vagas reservadas dentre essas áreas do conhecimento. Destacamos aqui os seguintes casos:

1. Universidade Federal de Lavras (UFLA): foram publicados, anualmente, poucos editais (1 a 2) ofertando vagas para várias áreas do conhecimento. Os editais especificam, por meio de quadro, as seguintes condições das vagas: a unidade de lotação, as áreas, a titulação, o regime de trabalho e o número de vagas. Em item dedicado à reserva de vagas às pessoas com deficiência e aos negros, é determinada a quantidade de vaga reservada para cada uma dessas modalidades, observado o total de vagas ofertadas no edital. Para a definição de qual(is) vaga(s) serão reservadas, o EDITAL PROGEPE Nº 6, de 3/03/2022, publicado no DOU em 04/03/2022, por exemplo, estabelece o seguinte:

2.1.5. A(s) vaga(s) reservada(s) será(ão) destinada(s) à(s) área(s) do concurso em que houver candidato(s) negro(s) ou com deficiência classificado(s), nos termos dos artigos

---

<sup>9</sup> Embora nos editais mais recentes, como no Edital nº 436, de 07 de junho de 2022, a UFRJ tenha alterado a forma de aplicação do percentual de vagas reservadas.



12 e 13 da Resolução CUNI nº 006/2018, observado o previsto na Portaria Normativa MPDG nº 4/2018 e no Decreto nº 9.508/2018.

2.1.6. Quando o número de candidatos classificados negros ou com deficiência for superior ao número de vagas reservadas, serão selecionados aqueles que obtiverem as maiores notas, independentemente da área ou unidade acadêmica para qual tenha prestado o concurso.

2. Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN): foram publicados, anualmente, poucos editais (1 a 2) para cada tipo de cargo, ofertando vagas para várias áreas do conhecimento. Os editais especificam, por meio de quadro, as seguintes condições das vagas: a unidade de lotação, as áreas, a titulação e demais requisitos, o regime de trabalho, número de vagas e os códigos das vagas. O Edital nº 101/2021, por exemplo, publicado no DOU em 11/11/2021 e retificado em 26/01/2022, reserva 20% do total de 39 vagas para candidatos negros e 20% do total de vagas para pessoas com deficiência. São assim, 16 vagas reservadas, sendo 8 para cada modalidade. O mecanismo para definição das áreas que receberão essas vagas é um sorteio público após o encerramento das inscrições, dentre as áreas de conhecimento em que houve candidatos negros ou com deficiência com inscrições deferidas. Um capítulo específico do Edital trata dos procedimentos desse sorteio público.
3. Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ): foram publicados, anualmente, poucos editais (1 a 2) para cada tipo de cargo, ofertando vagas para várias áreas do conhecimento. Desde 2021, os editais passaram a adotar dispositivos relativos à “seleção de vagas para ações afirmativas” previsto na Resolução CUNI Nº 15, de 10 de novembro 2020. Segundo essa normativa, as vagas destinadas para ações afirmativas incidirão sobre o total de vagas recebidas por edital, devendo ser distribuídas entre as unidades e/ou departamentos da universidade, segundo os seguintes critérios:

Art. 7º A distribuição de vagas para ações afirmativas deverá respeitar os critérios de proporcionalidade e alternatividade entre as diversas Unidades e/ou departamentos.

§ 1º Será feita a distribuição levando em conta primeiro as Unidades Acadêmicas e/ou departamentos que apresentarem a menor proporção de docentes negros e pessoas com deficiência.

§ 2º Seguindo o disposto no § 1º deste Artigo, se estipulará um ranking entre as Unidades de forma a distribuir estas vagas de maneira alternativa e subsequente entre elas.

§ 3º O levantamento de informações de que trata o parágrafo anterior será de responsabilidade da PR4 e contará como critério para alocação de vagas na COTAV.

§ 4º A Unidade Acadêmica e/ou departamento que porventura não apresentar os dados será considerada como de menor proporção de docentes negros e pessoas com deficiência, cabendo a aplicação do estabelecido no § 2º deste Artigo.

§ 5º Em caso de empate depois de aplicados os critérios sobre a distribuição de vagas para ações afirmativas, se realizará sorteio público, com local e hora previamente publicados. Em nenhuma outra hipótese se utilizará de outros critérios.



4. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC): antes da publicação dos editais de abertura é publicado, em boletim interno da instituição, edital de chamada pública para um sorteio público que define a distribuição das vagas a serem reservadas aos candidatos com deficiência e candidatos negros entre os campos de conhecimento do próximo edital a ser publicado. Dessa forma, os editais de abertura já preveem quais áreas de conhecimento deverão ser, preferencialmente, reservadas para candidatos negros e para PCD (ver EDITAL Nº 084/2022/DDP, publicado no Boletim Oficial da UFSC nº 63/2022, em 06/06/2022) e EDITAL Nº 064/2019/DDP, publicado no DOU nº 134, seção 3, página 78, de 15/07/2019).

Importante destacar que, nos três primeiros casos, a publicação de um único edital, agrupando vagas de várias áreas de conhecimento permite que o percentual de reserva de vagas incida sobre um número maior de vagas, acima da quantidade mínima prevista na legislação para que sejam previstas as cotas. Contudo, observa-se que nessas instituições, principalmente na UFLA e UFRN, a gestão dos concursos públicos para as carreiras do magistério é altamente centralizada. Na UFLA, a gestão dos concursos públicos é realizada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESPE/UFLA) e pelo Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (responsável pela distribuição das vagas, a homologação das áreas, a designação das Bancas Examinadoras, e definição da metodologia a ser utilizada na prova didática, a partir de sugestão das unidades acadêmicas, conforme Resolução CUNI nº 006/2018). Também no caso da UFRN, a gestão dos concursos públicos encontra-se centralizada na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP/UFRN). O procedimento de sorteio, previsto nos editais da UFRN, após as inscrições, para distribuição das vagas por áreas, só é possível com o recebimento centralizado de todas as inscrições e com seus deferimentos realizados por um único setor. Como também, a comparação das notas dos candidatos negros ou PCD nos concursos da UFLA só é possível com a centralização dos resultados de todas as áreas de conhecimento. Tais modelos, portanto, não parecem adequados ao contexto de descentralização da UFMG. O modelo adotado pela UFSC, ao prever etapa anterior à publicação dos editais de abertura, para a definição das áreas de conhecimento que receberão as vagas reservadas, permite a publicação de forma independente dos editais. Tal modelo parece mais adequado ao contexto da UFMG.

Ainda, embora o modelo adotado pela UFLA e os modelos da UFRN e UFSC, listagem geral e sorteio público, respectivamente, contribuam no efetivo enfrentamento do problema da fragmentação de vagas, dando efetividade às reservas de vagas para pessoas negras e para pessoas com deficiência, entendemos que eles se aproximam, apenas em parte, do espírito da política de Ações Afirmativas. No parecer da Ação Declaratória de Constitucionalidade número 41, que avaliou a constitucionalidade da política de reserva de vagas em concursos públicos, o Ministro Roberto Barroso fez referência ao Ministro Ricardo Lewandowski que, ao julgar a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 contra a política de cotas no ensino superior, afirmou “que ações afirmativas voltadas à reversão do quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais no país não devem ser examinadas em face de preceitos constitucionais isolados, mas à luz de todo o arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o Estado brasileiro”. Neste sentido, entendemos que o compromisso com o enfrentamento das desigualdades sociais que marcam as experiências de pessoas negras e de pessoas com deficiência no Brasil e, em especial no espaço da docência em nível superior, exige que levemos em conta estes espaços de produção e reprodução das desigualdades, sem deixar que a aleatoriedade dos sorteios ou dos desempenhos dos concorrentes definam os espaços



acadêmicos em que professores negros(as) e com deficiência possam estar. O modelo da UFRJ, ao considerar como critério a menor proporção de docentes negros e pessoas com deficiência, aproxima-se mais do espírito da Política de Ações Afirmativas, podendo servir como referência para o modelo a ser adotado pela UFMG.

### 3. Proposta

Considerando, por um lado, a necessidade de uma política afirmativa que responda ao desequilíbrio racial e ao ínfimo percentual de PCD no quadro docente da UFMG, e, por outro lado, a manutenção de certa descentralização na realização dos concursos públicos docentes por área de conhecimento, a elaboração de uma política para ampliar a reserva de vagas a candidatos negros e PCD nos concursos docentes da UFMG deve abarcar:

- uma estratégia de editais que permita agrupar as vagas disponíveis para provimento por concurso público, para que se possa considerar um número maior de vagas sobre o qual incidirá o percentual de vagas reservadas estabelecido na legislação, sem, contudo, comprometer a publicação de editais de abertura específicos para cada área do conhecimento;
- o estabelecimento de critérios e procedimentos que deverão ser adotados para a definição de quais áreas de conhecimento receberão a cota de vagas reservada que reflitam uma política afirmativa da UFMG, buscando a paridade racial e a inclusão de PCD no corpo docente, devendo ser divulgados publicamente, de forma a garantir a transparência no processo de definição das vagas que serão reservadas.

Em resposta a esse desafio, esta Comissão Especial apresenta uma proposta que se estrutura em três momentos principais:

1. A aplicação do percentual legal para reserva de vagas deve incidir sobre o quantitativo total das vagas alocadas pelo CEPE em cada aprovação (vagas por Matriz de Dimensionamento e vagas extra-matriz) - excluídas as vagas a serem providas por meio de aproveitamento de candidatos em certames vigentes ou que serão utilizadas como permutas para redistribuição de docente de outra IFE para a UFMG. Para tanto, após a aprovação das vagas pelo CEPE e antes da publicação de editais de abertura de concursos públicos, os departamentos/estruturas equivalentes deverão se manifestar quanto à forma de provimento da vaga e quanto à área de conhecimento das vagas que serão disponibilizadas em concurso.
2. As vagas reservadas deverão ser distribuídas dentre os departamentos/estruturas equivalentes que receberam vagas, a partir de três critérios:
  - a. Primeiramente, aplicam-se os percentuais legais - 20% para candidatos negros e entre 5% para PCD - aos departamentos/estruturas equivalentes que receberem mais de



três vagas ou de cinco vagas, respectivamente, desde que essas vagas sejam disponibilizadas em concurso para a mesma área de conhecimento.

- b. Não sendo distribuídas todas as vagas pelo critério acima, as demais vagas serão alocadas para os departamentos/estruturas equivalentes com a menor proporção de negros/as e PCD, a ser medido pelos indicadores **Índice de Disparidade Racial (IDR)**, no caso de vagas para negros, e **Índice de Exclusão de Pessoas com Deficiência (IEPCD)**, no caso de vagas para PCD, apresentados adiante.
  - c. Não sendo distribuídas todas as vagas pelos critérios acima, as vagas restantes serão definidas por meio de sorteio realizado em sessão pública. O sorteio também deverá ser realizado para a distribuição das cotas aos departamentos/estruturas equivalentes que possuam vagas a serem providas em áreas do conhecimento distintas e que tenham recebido uma cota por meio de um dos critérios acima.
3. Deverá ser publicado um **Edital Preliminar de Condições Gerais** abarcando todas as vagas que serão providas por concurso, dentre as vagas alocadas pelo CEPE em determinada oportunidade, constando os critérios e procedimentos para a definição das áreas de conhecimento que deverão ser providas preferencialmente por candidatos negros ou por pessoas com deficiência. A apuração dos dados e a aplicação do procedimento deverá ocorrer em sessão pública e seu resultado deverá ser homologado e publicado na forma de edital. A partir desse edital, poderão ser publicados os editais de abertura para cada área de conhecimento, vinculados ao Edital Preliminar de Condições Gerais e seu resultado.

### 3.1. O Índice de Disparidade Racial (IDR)

O uso de indicadores para dimensionar desigualdades sociais tem se disseminado de forma mais intensa nas últimas décadas em estudos da área das ciências humanas. É exatamente no campo das Ciências Humanas, e mais especificamente na proposta elaborada por Amélia Artes, no artigo intitulado “Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na Pós-graduação brasileira”, que nos inspiramos para elaborar o Índice de Disparidade Racial (IDRUFMG) e o Índice de Exclusão de Pessoas com Deficiência (IEPCDUFMG) aplicando-os ao corpo docente<sup>10</sup>.

Inicialmente, foi preciso identificar o percentual de docentes de diferentes pertencimentos raciais na UFMG e, para tanto, consideramos dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) de 22/04/2022, relativos ao número de docentes efetivos na UFMG e suas autodeclarações raciais. O Quadro 1 apresenta esta distribuição.

Para calcular o IDR/UFMG, consideramos apenas o percentual de docentes negros, obtido a partir da junção das categorias de cor preta e de cor parda, e de docentes brancos da UFMG, sendo que o

---

<sup>10</sup> ARTES, A. Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira. Educ. Rev. 34, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-4698192454>.



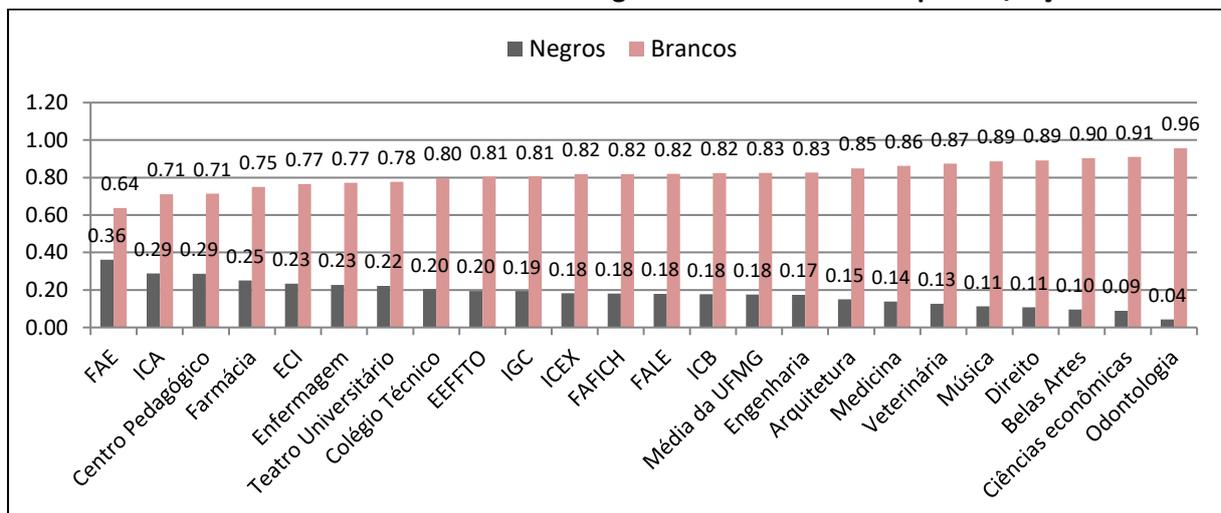
percentual de não declarados ou declarados em outros grupos de cor/raça foram desconsiderados. O Gráfico 2, mostra o percentual de docentes negros e brancos na UFMG, o que nos permite observar uma grande disparidade média, menos acentuada na Faculdade de Educação (64% de docentes brancos e 36% de docentes negros), e mais acentuada na Faculdade de Odontologia (96% de docentes brancos e 4% de docentes negros). Importante destacar que, na UFMG, a proporção de professores brancos é igual a 83% e de professores negros igual a 17%.

**Quadro 1 – Percentual de docentes da UFMG por cor/raça.**

Cor/raça	Frequência	Percentual	Percentual Cumulativo
Parda	418	13,1	13,1
Preta	79	2,5	15,6
Branca	2348	73,3	88,9
Amarela	36	1,1	90,0
Indígena	6	0,2	90,2
Não declarado	316	9,8	100
Total	3203	100	

Fonte: SIAPE de 22/04/2022

**Gráfico 2 – Percentual de docentes negros e brancos da UFMG por cor/raça.**



Fonte: Elaborado pela Comissão Especial com base em dados do SIAPE de 22/04/2022.

Calculados os percentuais para cada uma das unidades acadêmicas da UFMG, começamos a trabalhar na elaboração do IDR/UFMG, tendo como referência a distribuição racial da população do Estado de Minas Gerais, onde tem-se 53,5% negra e 45,4% branca, segundo dados do Censo 2010. O índice será calculado por meio da fórmula abaixo:



## Quadro 2 – Fórmula de cálculo do Índice de Disparidade Racial da UFMG (IDRUFMG).

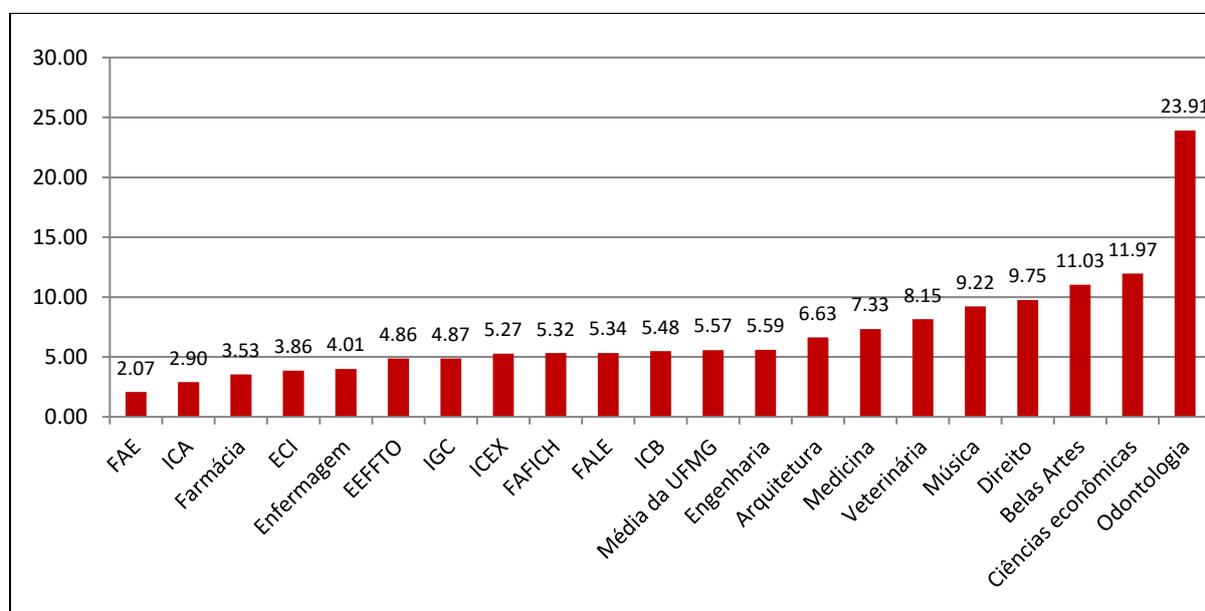
$$\text{IDRUFMG} = (\text{PNMG}/\text{PNUFMG}) / (\text{PBMG}/\text{PBUFMG})$$

Onde:

IDRUFMG é o Índice de Disparidade Racial da UFMG  
PNMG é a Proporção de pessoas negras em Minas Gerais  
PNUFMG é a Proporção de professores negros na UFMG  
PBMG é a Proporção de pessoas brancas em Minas Gerais  
PBUFMG é a Proporção de professores brancos na UFMG

Um IDR igual a 1 (um) significaria que no espaço investigado, em nosso caso a UFMG, a proporção de pessoas negras seria igual à proporção de pessoas brancas encontrada na sociedade, de maneira geral. Calculado o IDRUFMG, se encontrássemos valores menores que 1 (um), significaria que a proporção de pessoas negras seria maior na UFMG do que aquela encontrada na população mineira. No caso de valores maiores que 1 (um) significaria que a proporção de pessoas negras na UFMG seria menor do que aquela observada na população mineira. Considerando os percentuais já apresentados no gráfico 1, onde podemos observar a sobrerrepresentação de docentes brancos(as) em relação a docentes negros(as) no âmbito da UFMG, podemos antecipar que, no âmbito da UFMG, os IDR serão todos positivos, como fica evidente no gráfico 2:

Gráfico 3 – Índice de Disparidade Racial da UFMG (IDRUFMG).



Fonte: Elaborado pela Comissão Especial com base em dados do SIAPE de 22/04/2022.

No Quadro 3, apresenta-se a relação dos índices de disparidade racial, desde o departamento mais díspare até o menos díspare. No caso dos sete primeiros departamentos listados no quadro, a ausência de pessoas negras (pretos ou pardos) no corpo docente nos impediria de calcular o IDRUFMG (percentual dividido por zero). Para contornar esta dificuldade, atribuímos um percentual de 0,01 a



estes departamentos, mas inserimos a informação de que nestes espaços não há pessoa negra (de cor preta ou parda) autodeclarada como tal. Esse quadro deve servir como referência para a distribuição das vagas reservadas aos departamentos/estruturas equivalentes.

**Quadro 3 – IDRUFMG por departamentos acadêmicos ou estruturas equivalentes.**

DEPARTAMENTOS ACADÊMICOS	NEGROS	BRANCOS	IPRUFMG
MED-ANATOMIA PATOLÓGICA E MEDICINA LEGAL	0,01	0,99	116,66 (Sem pessoas negras)
MED-OFTALMOLOGIA E OTORRINOLARINGOLOGIA	0,01	0,91	107,12 (Sem pessoas negras)
FAO-ODONTOLOGIA RESTAURADORA	0,01	0,90	106,29 (Sem pessoas negras)
EBA-ARTES CÊNICAS	0,01	0,88	103,11 (Sem pessoas negras)
EBA-FOTOGRAFIA E CINEMA	0,01	0,82	96,39 (Sem pessoas negras)
FAF-ANTROPOLOGIA E ARQUEOLOGIA	0,01	0,81	95,45 (Sem pessoas negras)
ARQ-ANÁLISE CRÍTICA E HISTÓRICA DA ARQUITETURA E DO URBANISMO	0,01	0,73	85,67 (Sem pessoas negras)
FCE-CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS	0,03	0,95	43,01
DIR-DIREITO E PROCESSO CIVIL E COMERCIAL	0,03	0,91	34,44
MUS-TEORIA GERAL DA MÚSICA	0,04	0,86	28,05
EBA-DESENHO	0,03	0,70	24,26
FAO-ODONTOLOGIA SOCIAL E PREVENTIVA	0,05	0,95	23,37
ENG-ENGENHARIA DE MATERIAIS E CONSTRUÇÃO CIVIL	0,05	0,85	20,03
MED-CIRURGIA	0,05	0,88	19,50
VET-CLÍNICA E CIRURGIA VETERINÁRIAS	0,05	0,79	19,30
FAO-SAÚDE BUCAL DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	0,06	0,88	17,62
MED-PROPEDÊUTICA COMPLEMENTAR	0,06	0,78	16,37
FCE-DEMOGRAFIA	0,07	0,86	14,22
FAF-PSICOLOGIA	0,07	0,82	14,18
ICX-ESTATÍSTICA	0,07	0,78	12,39
DIR-DIREITO E PROCESSO PENAL	0,08	0,83	11,83
ENG-ENGENHARIA DE TRANSPORTES E GEOTECNIA	0,08	0,77	11,77
FAO-CLÍNICA, PATOLOGIA E CIRURGIAS ODONTOLÓGICAS	0,08	0,78	11,41
ENF-NUTRIÇÃO	0,10	0,86	10,63
ENG-ENGENHARIA METALÚRGICA	0,10	0,86	10,63
MED-FONOAUDIOLOGIA	0,10	0,90	10,61
FAF-SOCIOLOGIA	0,10	0,81	10,05
FCE-CIÊNCIAS ECONÔMICAS	0,10	0,83	9,44
FAF-FILOSOFIA	0,11	0,86	9,44
ICB-FISIOLOGIA E BIOFÍSICA	0,09	0,75	9,40
MED-MEDICINA PREVENTIVA E SOCIAL	0,11	0,86	8,90
EEF-TERAPIA OCUPACIONAL	0,11	0,78	8,26
ECI-TEORIA E GESTÃO DA INFORMAÇÃO	0,12	0,84	8,25
DIR-DIREITO PÚBLICO	0,11	0,71	7,98



IGC-GEOLOGIA	0,12	0,80	7,86
ICB-PATOLOGIA	0,13	0,81	7,65
VET-ZOOTECNIA	0,13	0,84	7,43
ENG-ENGENHARIA QUÍMICA	0,11	0,63	7,09
ARQ-URBANISMO	0,11	0,63	7,09
MED-SAÚDE MENTAL	0,13	0,80	7,09
ICX-QUÍMICA	0,13	0,80	7,07
ICB-ZOOLOGIA	0,08	0,46	7,07
MED-CLÍNICA MÉDICA	0,14	0,84	6,91
ICX-CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	0,13	0,77	6,80
ENG-ENGENHARIA HIDRÁULICA	0,13	0,73	6,49
MED-APARELHO LOCOMOTOR	0,14	0,79	6,48
VET-TECNOLOGIA E INSPEÇÃO DE PRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL	0,14	0,79	6,48
ICB-PARASITOLOGIA	0,13	0,70	6,31
ENG-ENGENHARIA DE ESTRUTURAS	0,12	0,62	6,30
ENG-ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	0,14	0,76	6,28
MUS-INSTRUMENTO E CANTO	0,14	0,72	6,07
DIR-DIREITO DO TRABALHO E INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO	0,14	0,71	5,88
ARQ-PROJETOS	0,13	0,66	5,87
MED-PEDIATRIA	0,16	0,77	5,79
ICB-MORFOLOGIA	0,16	0,77	5,73
EEF-EDUCAÇÃO FÍSICA	0,14	0,64	5,51
ICB-BIOQUÍMICA	0,15	0,68	5,42
FAL-DIRETORIA	0,15	0,68	5,34
ICB-GENÉTICA, ECOLOGIA E EVOLUÇÃO	0,14	0,64	5,30
IGC-CARTOGRAFIA	0,18	0,82	5,30
FAR-PRODUTOS FARMACÊUTICOS	0,17	0,76	5,20
FCE-CIÊNCIAS CONTÁBEIS	0,18	0,77	5,12
ARQ-TECNOLOGIA DO DESIGN	0,17	0,74	5,00
ENG-ENGENHARIA ELÉTRICA	0,16	0,64	4,86
VET-MEDICINA VETERINÁRIA PREVENTIVA	0,19	0,74	4,72
ENF-GESTÃO EM SAÚDE	0,20	0,80	4,71
MED-GINECOLOGIA E OBSTETRÍCIA	0,20	0,80	4,71
ENG-ENGENHARIA ELETRÔNICA	0,16	0,65	4,71
ICX-FÍSICA	0,14	0,53	4,59
ICB-BOTÂNICA	0,19	0,71	4,43
EBA-ARTES PLÁSTICAS	0,20	0,70	4,18
ENG-ENGENHARIA SANITÁRIA E AMBIENTAL	0,19	0,67	4,14
EEF-FISIOTERAPIA	0,21	0,72	4,12
ENG-ENGENHARIA MECÂNICA	0,19	0,66	4,07
ICB-MICROBIOLOGIA	0,21	0,71	3,93
FAF-HISTÓRIA	0,21	0,69	3,93



FAR-ALIMENTOS	0,23	0,77	3,92
ICB-FARMACOLOGIA	0,24	0,77	3,84
IGC-GEOGRAFIA	0,23	0,70	3,67
ENF-ENFERMAGEM BÁSICA	0,25	0,75	3,54
ENG-ENGENHARIA DE MINAS	0,20	0,60	3,54
ENG-ENGENHARIA NUCLEAR	0,11	0,33	3,54
EEF-ESPORTES	0,23	0,69	3,53
FAF-CIÊNCIA POLÍTICA	0,25	0,71	3,37
ENF-ENFERMAGEM MATERNO-INFANTIL E SAÚDE PÚBLICA	0,24	0,64	3,14
FAR-FARMÁCIA SOCIAL	0,29	0,71	2,94
ICA-DIRETORIA	0,25	0,62	2,90
ICX-MATEMÁTICA	0,24	0,59	2,88
FAE-CIÊNCIA APLICADA A EDUCAÇÃO	0,28	0,67	2,85
ENF-ENFERMAGEM APLICADA	0,31	0,69	2,60
MED-ANATOMIA E IMAGEM	0,33	0,67	2,36
FAR-ANÁLISES CLÍNICAS E TOXICOLÓGICAS	0,30	0,60	2,36
FAE-MÉTODOS TÉCNICAS DE ENSINO	0,29	0,57	2,35
ECI-ORGANIZAÇÃO E TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO	0,35	0,65	2,21
FAF-COMUNICAÇÃO SOCIAL	0,34	0,59	2,02
FAE-ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR	0,50	0,43	1,01

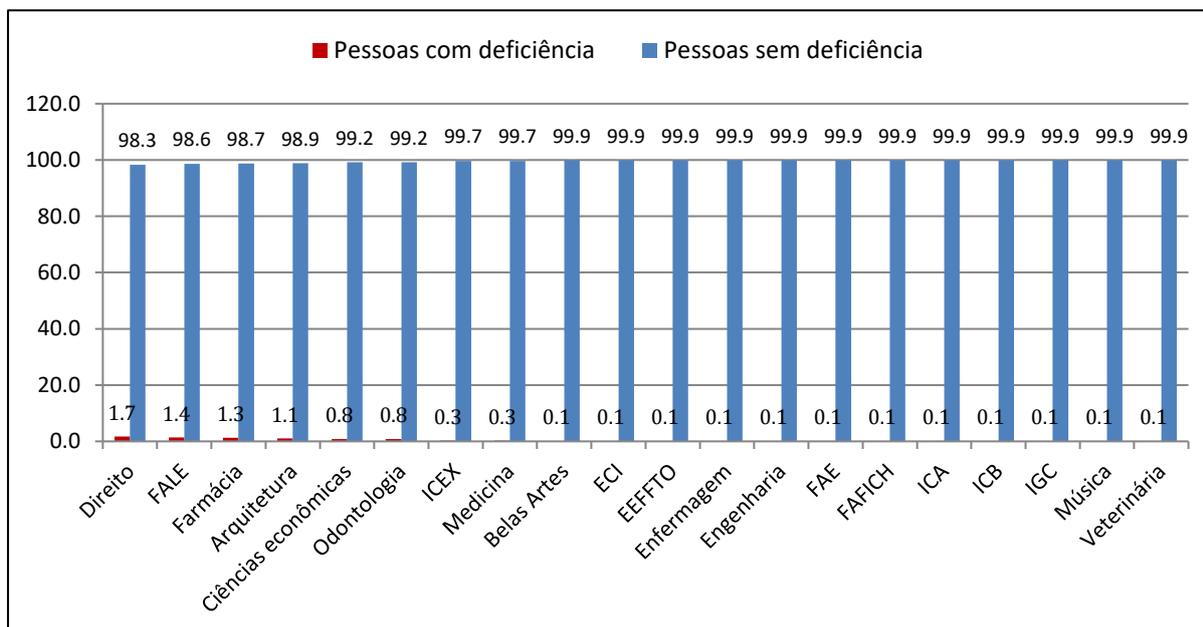
### 3.2. O Índice de Exclusão de Pessoas com Deficiência (IEPCD)

O Gráfico 4 mostra o percentual de docentes com deficiência e sem deficiência na UFMG. Nele, se destaca a baixíssima presença de pessoas com deficiência no corpo docente da instituição, sendo que na Faculdade de Direito, de Letras e de Farmácia há um pequeno percentual de pessoas com deficiência e na grande maioria das unidades, o percentual de pessoas sem deficiência é de 100% ou muito próximo disto.

Calculados os percentuais para cada uma das unidades acadêmicas e departamentos da UFMG, começamos a trabalhar na elaboração do IEPCDUFMG, tendo como referência a comparação com a proporção de PCD na população do Estado de Minas Gerais (22,62%, segundo dados do Censo 2010). O índice será calculado por meio da fórmula apresentada no Quadro 4.



**Gráfico 4 – Percentual de docentes com deficiência e sem deficiência na UFMG.**



Fonte: Elaborado pela Comissão Especial com base em dados do SIAPE 22/04/2022.

**Quadro 4 – Fórmula de cálculo do IEPCDUFMG.**

$$\text{IEPCDUFMG} = (\text{PPCDMG}/\text{PPCDUFMG}) / (\text{PPSDMG}/\text{PPSDUFMG})$$

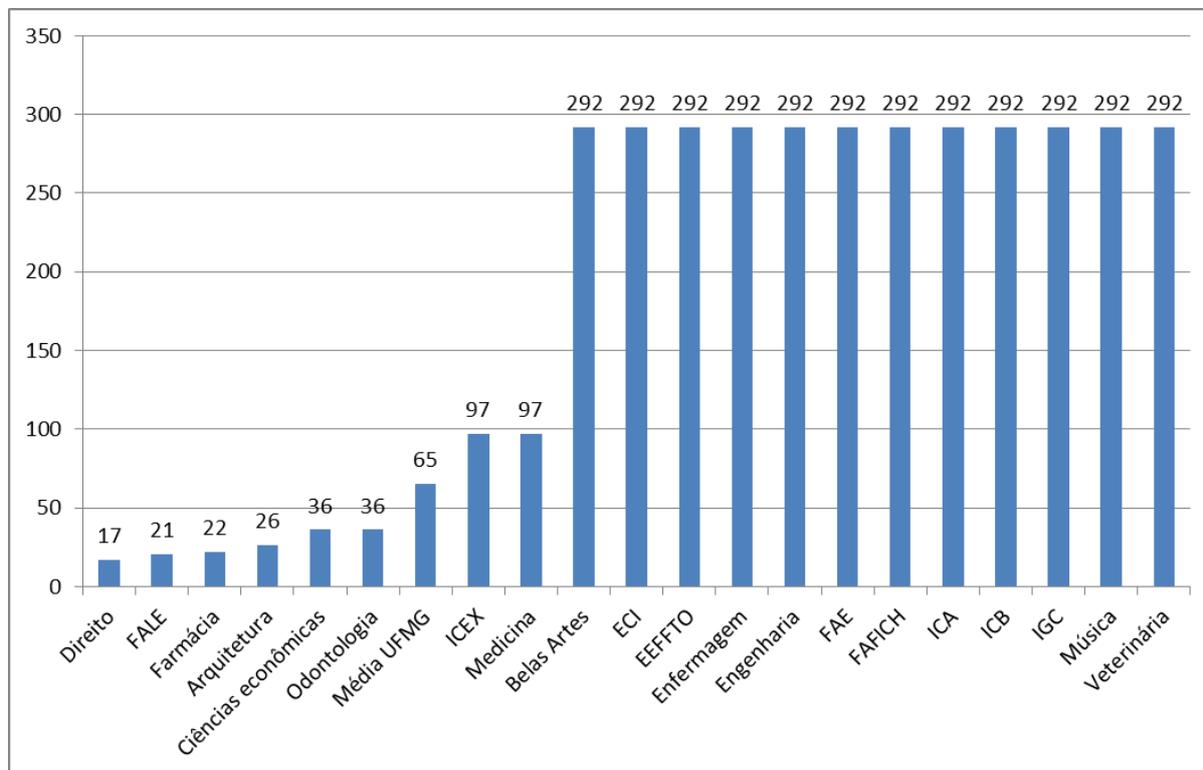
Onde:

IEPCDUFMG é o Índice de exclusão de pessoas com deficiência da UFMG;  
PPCDMG é a Proporção de pessoas com deficiência em Minas Gerais;  
PPCDFMG é a Proporção de professores com deficiência na UFMG;  
PPSDMG é a Proporção de pessoas sem deficiência em Minas Gerais;  
PPSDUFMG é a Proporção de professores sem deficiência na UFMG.

Um IEPCDUFMG igual a 1 significaria que no espaço investigado, em nosso caso a UFMG, a proporção de pessoas com deficiência seria igual a proporção de pessoas sem deficiência encontrada na sociedade, de maneira geral. Calculado o IEPCDUFMG, se encontrássemos valores menores que 1 (um), significaria que a proporção de pessoas com deficiência seria maior na UFMG do que aquela encontrada na população mineira. O caso de valores maiores que 1 (um) significa que a proporção de pessoas com deficiência na UFMG seria menor do que aquela observada na população mineira. Os dados apresentados no Gráfico 5, que mostram uma representação de pessoas sem deficiência na UFMG, se comparado ao percentual de pessoas sem deficiência em Minas Gerais (90,5%) nos indicam que os valores encontrados no IEPCDUFMG serão positivos, evidenciando a sobrerrepresentação de pessoas sem deficiência no corpo docente da UFMG.



**Gráfico 5 – Índice de exclusão de pessoas com deficiência no corpo docente da UFMG (IEPCDUFMG).**



Fonte: Elaborado pela Comissão Especial com base em dados do SIAPE em 22/04/2022.

No quadro abaixo, apresenta-se a relação dos índices de exclusão de pessoas com deficiência, desde os departamentos com os menores índices até os maiores. No quadro abaixo é possível observar que em apenas 9 (nove) departamentos/estruturas equivalentes da UFMG (marcados em negrito) há algum(a) docente com deficiência. Nos demais, o que percebemos é a completa ausência de pessoas com deficiência no corpo docente, o que nos impediria de calcular o IEPCDUFMG. Para contornar esta dificuldade, atribuímos um percentual de 0,01 a estes departamentos. Esse quadro deve servir como referência para a distribuição das vagas reservadas aos departamentos/estruturas equivalentes.

**Quadro 5 - IEPCDUFMG por departamentos acadêmicos (ou estruturas equivalentes)**

UNIDADE ACADÊMICA	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	PESSOAS SEM DEFICIÊNCIA	IEPCDUFMG
<b>ARQ-ANÁLISE CRÍTICA E HISTÓRICA DA ARQUITETURA E DO URBANISMO</b>	0,01	0,99	9,49
<b>ARQ-TECNOLOGIA DO DESIGN</b>	0,01	0,99	9,49
<b>ARQ-URBANISMO</b>	0,01	0,99	9,49
<b>DIR-DIREITO E PROCESSO CIVIL E COMERCIAL</b>	0,01	0,99	9,49
<b>DIR-DIREITO E PROCESSO PENAL</b>	0,01	0,99	9,49
<b>EBA-ARTES CÊNICAS</b>	0,01	0,99	9,49



EBA-ARTES PLÁSTICAS	0,01	0,99	9,49
EBA-DESENHO	0,01	0,99	9,49
EBA-FOTOGRAFIA E CINEMA	0,01	0,99	9,49
ECI-ORGANIZAÇÃO E TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO	0,01	0,99	9,49
ECI-TEORIA E GESTÃO DA INFORMAÇÃO	0,01	0,99	9,49
EEF-TERAPIA OCUPACIONAL	0,01	0,99	9,49
EEF-EDUCAÇÃO FÍSICA	0,01	0,99	9,49
EEF-ESPORTES	0,01	0,99	9,49
EEF-FISIOTERAPIA	0,01	0,99	9,49
ENF-GESTÃO EM SAÚDE	0,01	0,99	9,49
ENF-NUTRIÇÃO	0,01	0,99	9,49
ENF-ENFERMAGEM APLICADA	0,01	0,99	9,49
ENF-ENFERMAGEM BÁSICA	0,01	0,99	9,49
ENF-ENFERMAGEM MATERNO-INFANTIL E SAÚDE PÚBLICA	0,01	0,99	9,49
ENG-ENGENHARIA QUÍMICA	0,01	0,99	9,49
ENG-ENGENHARIA ELÉTRICA	0,01	0,99	9,49
ENG-ENGENHARIA ELETRÔNICA	0,01	0,99	9,49
ENG-ENGENHARIA DE ESTRUTURAS	0,01	0,99	9,49
ENG-DEPTO ENGENHARIA DE MATERIAIS E CONSTRUÇÃO CIVIL	0,01	0,99	9,49
ENG-ENGENHARIA MECÂNICA	0,01	0,99	9,49
ENG- ENGENHARIA METALÚRGICA	0,01	0,99	9,49
ENG- ENGENHARIA DE MINAS	0,01	0,99	9,49
ENG- ENGENHARIA NUCLEAR	0,01	0,99	9,49
ENG- ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	0,01	0,99	9,49
FAE-ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR	0,01	0,99	9,49
FAE-CIÊNCIA APLICADA A EDUCAÇÃO	0,01	0,99	9,49
FAE-MÉTODOS E TÉCNICAS DE ENSINO	0,01	0,99	9,49
FAF-CIÊNCIA POLÍTICA	0,01	0,99	9,49
FAF-COMUNICAÇÃO SOCIAL	0,01	0,99	9,49
FAF-ANTROPOLOGIA E ARQUEOLOGIA	0,01	0,99	9,49
FAF-FILOSOFIA	0,01	0,99	9,49
FAF-HISTÓRIA	0,01	0,99	9,49
FAF-PSICOLOGIA	0,01	0,99	9,49
FAF-SOCIOLOGIA	0,01	0,99	9,49
FAO-ODONTOLOGIA RESTAURADORA	0,01	0,99	9,49
FAO-ODONTOLOGIA SOCIAL E PREVENTIVA	0,01	0,99	9,49
FAO-SAÚDE BUCAL DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	0,01	0,99	9,49
FAR-ALIMENTOS	0,01	0,99	9,49
FAR-ANÁLISES CLÍNICAS E TOXICOLÓGICAS	0,01	0,99	9,49
FAR-FARMÁCIA SOCIAL	0,01	0,99	9,49



FCE-CIÊNCIAS CONTÁBEIS	0,01	0,99	9,49
FCE-CIÊNCIAS ECONÔMICAS	0,01	0,99	9,49
FCE-DEMOGRAFIA	0,01	0,99	9,49
ICA-DIRETORIA	0,01	0,99	9,49
ICB-IMUNOLOGIA	0,01	0,99	9,49
ICB-BOTÂNICA	0,01	0,99	9,49
ICB-GENÉTICA, ECOLOGIA E EVOLUÇÃO	0,01	0,99	9,49
ICB-FARMACOLOGIA	0,01	0,99	9,49
ICB-FISIOLOGIA E BIOFÍSICA	0,01	0,99	9,49
ICB-MICROBIOLOGIA	0,01	0,99	9,49
ICB-MORFOLOGIA	0,01	0,99	9,49
ICB-PARASITOLOGIA	0,01	0,99	9,49
ICB-PATOLOGIA	0,01	0,99	9,49
ICB-ZOOLOGIA	0,01	0,99	9,49
ICX-CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	0,01	0,99	9,49
ICX-ESTATÍSTICA	0,01	0,99	9,49
ICX-FÍSICA	0,01	0,99	9,49
ICX-MATEMÁTICA	0,01	0,99	9,49
IGC-CARTOGRAFIA	0,01	0,99	9,49
IGC-GEOGRAFIA	0,01	0,99	9,49
IGC-GEOLOGIA	0,01	0,99	9,49
MED-ANATOMIA PATOLÓGICA E MEDICINA LEGAL	0,01	0,99	9,49
MED-APARELHO LOCOMOTOR	0,01	0,99	9,49
MED-CIRURGIA	0,01	0,99	9,49
MED-CLÍNICA MÉDICA	0,01	0,99	9,49
MED-ANATOMIA E IMAGEM	0,01	0,99	9,49
MED-FONOAUDIOLOGIA	0,01	0,99	9,49
MED-SAÚDE MENTAL	0,01	0,99	9,49
MED-GINECOLOGIA E OBSTETRÍCIA	0,01	0,99	9,49
MED-OFTALMOLOGIA E OTORRINOLARINGOLOGIA	0,01	0,99	9,49
MED-PEDIATRIA	0,01	0,99	9,49
MED-PROPEDÊUTICA COMPLEMENTAR	0,01	0,99	9,49
MUS-INSTRUMENTO E CANTO	0,01	0,99	9,49
MUS-TEORIA GERAL DA MÚSICA	0,01	0,99	9,49
VET-CLÍNICA E CIRURGIA VETERINÁRIAS	0,01	0,99	9,49
VET-MEDICINA VETERINÁRIA PREVENTIVA	0,01	0,99	9,49
VET-TECNOLOGIA E INSPEÇÃO DE PRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL	0,01	0,99	9,49
VET-DEPTO ZOOTECNIA	0,01	0,99	9,49
ENG-ENGENHARIA SANITÁRIA E AMBIENTAL	0,01	0,99	9,49
ENG-ENGENHARIA DE TRANSPORTES E GEOTECNIA	0,01	0,99	9,49



ENG-ENGENHARIA HIDRÁULICA	0,01	0,99	9,49
ICX-QUÍMICA	0,01	0,99	9,49
FAL-DIRETORIA	0,01	0,99	7,17
FCE-CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS	0,03	0,97	3,76
ARQ-PROJETOS	0,03	0,97	3,66
DIR-DIREITO PÚBLICO	0,03	0,97	3,66
FAO-CLÍNICA, PATOLOGIA E CIRURGIA ODONTOLÓGICAS	0,03	0,97	3,56
MED-MEDICINA PREVENTIVA E SOCIAL	0,03	0,97	3,46
DIR-DIREITO DO TRABALHO E INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO	0,03	0,97	3,36
FAR-PRODUTOS FARMACÊUTICOS	0,03	0,97	2,77

### 3.3. Detalhamento dos procedimentos a partir da aprovação de alocação de vagas pelo CEPE

1. Os Departamentos/estruturas equivalentes deverão se manifestar no prazo de 30 dias, após recebimento da notificação da alocação da vaga pela CPPD, quanto à forma de provimento das vagas recebidas: aproveitamento de candidatos em certames vigentes ou permuta da vaga por redistribuição de docente de outra IFE ou abertura de concurso público.
  - 1.1. No caso de **aproveitamento**: informar o nome do candidato a ser nomeado, o número do edital de abertura e de homologação; o processo de nomeação deverá ser aberto no prazo de 90 dias após a notificação da vaga alocada. Não havendo provimento da vaga por qualquer motivo de impedimento de nomeação dos candidatos excedentes, a vaga poderá ser incorporada ao Edital Geral Preliminar devendo ser adicionada ao quantitativo total sobre o qual incide o percentual de vagas reservadas. Na hipótese de impossibilidade de ser incorporada ao edital geral já publicado, a vaga será incorporada ao edital geral seguinte.
  - 1.2. No caso de **redistribuição**: o processo de redistribuição deverá ser aberto no prazo de 90 dias após a notificação da vaga alocada. Não sendo aprovada a redistribuição, a vaga poderá ser incorporada ao Edital Geral Preliminar devendo ser adicionada ao quantitativo total sobre o qual incide o percentual de vagas reservadas. Na hipótese de impossibilidade de ser incorporada ao edital geral já publicado, a vaga será incorporada ao edital geral seguinte.
  - 1.3. No caso de **concurso público**: a solicitação de publicação de edital de abertura deverá ser encaminhada à CPPD no prazo de 90 dias após a notificação da vaga alocada, nos termos da Resolução nº 8/2018 do CEPE.
2. Após a manifestação dos departamentos/estruturas equivalentes, a CPPD deverá providenciar a publicação do **Edital Preliminar de Condições Gerais** que deverá informar o quantitativo total de vagas a serem providas por concurso público, o quantitativo de vagas reservadas a candidatos negros e PCD, os critérios e procedimentos para a definição das áreas



de conhecimento que receberão essas vagas e demais condições gerais que deverão ser observadas por cada um dos concursos a serem abertos na forma de Edital de Abertura.

3. A Administração Central (PRORH ou outro setor competente) deverá coordenar a sessão pública em que serão definidas as áreas de conhecimento que receberão as vagas reservadas a candidatos negros e PCD e, após, providenciar a publicação do resultado.
4. A partir do resultado da distribuição das vagas, poderão ser publicados os **editais de abertura** específicos.

Por fim, a Comissão Especial recomenda que:

- a proposta aqui apresentada seja aplicada às vagas alocadas pelo CEPE em 14/06/22 e que seja adotado o percentual mínimo de 5% para a reserva de vagas à pessoas com deficiência (nas próximas oportunidades, caberá ao CEPE definir esse percentual, ao aprovar a alocação de vagas);
- seja elaborado, por setor competente, o Modelo de Edital Preliminar de Condições Gerais e que este seja submetido à avaliação de setor técnico da PRORH ou à Procuradoria Federal;
- que os indicadores IDRUFMG e IEPCDUFMG sejam calculados periodicamente e divulgados à comunidade por meio do site da PRORH;
- que as resoluções relativas aos concursos públicos para vagas docentes na UFMG (nº 04/2010, nº 02/2013 e nº 12/2014) sejam revisadas, com a inclusão de item específico sobre ações afirmativas, sem prejuízo da adoção de medidas administrativas imediatas para a aplicação da presente proposta.

Belo Horizonte, 22 de julho de 2022.

### **Comissão Especial Instituída pela Portaria Nº 3.102/2022**

Profa. Ana Lydia Reis de Castro e Silva  
Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD)

Profa. Luciana de Gouvêa Vianna  
Vice-Presidente da CPPD

Profa. Juliana Torres de Miranda  
Presidente da CPPD na Gestão 2018-2021



Universidade Federal de Minas Gerais  
Relatório Técnico | Comissão Especial - Portaria nº 3102/2022

**Profa. Regina Céli Fonseca Ribeiro**  
Diretora do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI/UFMG)

**Prof. Rodrigo Ednilson de Jesus**  
Presidente da Comissão Permanente de Ações Afirmativas e Inclusão (CPAAI/UFMG)