

DÚVIDAS GERAIS – CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTOS

- Lei 8.745/93
- Decreto 7.485/2011
- Decreto 4.748/2003
- Resolução N° 048/CONSUPER/2014

Hipóteses que geram direito à contratação de professor substituto:

Constam no art. 2º, §1º da Lei 8.745 e art. 14, incisos I a IV do Decreto 7.485/2011, **a partir da publicação do ato de concessão:**

- 1) vacância de cargo (Aposentadoria; Exoneração; Vacância; Demissão; Falecimento);
- 2) Licenças e/ou afastamento previstos nos seguintes artigos da Lei nº 8.112./90, **a partir do Ato de concessão:**
 - a) 84 (licença por motivo de afastamento do cônjuge),
 - b) 85 (licença para o serviço militar),
 - c) 91 (licença para tratar de interesses particulares),
 - d) 92 (licença para o desempenho de mandato classista),
 - e) 95 (afastamento para estudo ou missão no exterior),
 - f) 96 (afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou coopere),
 - g) 96-A (afastamento para participação em programa de pós-graduação *Stricto Sensu* no país); e
 - h) 207 (licença à gestante).
- 3) afastamento para servir a outro órgão ou entidade (art. 93 da Lei 8.112/90), a partir da publicação de portaria de cessão ou requisição, pela autoridade competente;
- 4) afastamento para exercício de mandato eletivo (art. 94 da Lei 8.112/90) a partir do início do mandato eletivo;
- 5) licença para tratamento da própria saúde (art. 202 da Lei 8.112/90), quando superior a sessenta dias (61 dias ou mais), a partir do ato de concessão (**Lauda da Perícia**);
- 6) Nomeação para os cargos de Reitor, Pró-Reitor e Diretor de Campus (CD1 e CD2).

Prazo de duração dos contratos:

Prazo do afastamento do titular, limitado a 2 anos nos termos do parágrafo único, inciso I do art. 4º da Lei 8.745/93.

Importante observar também que o art.9º, inciso III da Lei 8.745/93 dispõe que o professor **não** poderá ser contratado novamente **antes de 24 meses** do encerramento de contrato anterior que tenha sido regido pela mesma lei.

No IFC, o contrato é feito inicialmente até 31/07(Se iniciar no primeiro semestre) ou até 31/12 (se iniciar no segundo semestre) e pode ser prorrogado semestralmente, a critério da administração, até o prazo final do afastamento do titular ou até completar 24 meses de contrato, o que vier primeiro.

OBS: Próximo à data de finalização dos contratos (geralmente em meados de Junho e Novembro), a coordenação responsável junto à Reitoria enviará e-mail consultando os campi quanto ao interesse de renovar ou rescindir os contratos vigentes.

Hipóteses para rescisão de contrato:

I – Pelo término do prazo contratual;

II – Por iniciativa do(a) CONTRATADO(A);

III – Por iniciativa do(a) CONTRATANTE: A extinção/rescisão do contrato, por iniciativa do órgão ou entidade contratante, decorrente retorno antecipado do titular da vaga ou por conveniência administrativa desde que devidamente justificada. Importará no pagamento ao(a) CONTRATADO(A) **de indenização correspondente à metade do que lhe caberia referente ao restante do contrato.**

Direitos do pessoal contratado sob a Lei nº 8.745/93:

O rol de direitos consta no art. 11 da Lei nº 8.745/93. e também nos Art. 13 e 14 da Resolução/CONSUPER/2014.

DÚVIDAS GERAIS

1. Qual a função da CGP e da Comissão avaliadora em cada etapa do Processo Seletivo? Geralmente cada campus se organiza internamente com estas questões. No entanto, visando não sobrecarregar nenhum setor, orienta-se que a CGP fique responsável por atividades de intermediação e instrução/ tramitação do processo, tais como:

- Receber os e-mail das inscrições, dúvidas e/ou recursos, se estas forem enviadas para o e-mail da CGP, e encaminhar para a comissão. (Se houver um e-mail específico para este fim, não há necessidade desta etapa passar pela CGP uma vez que a comissão poderá acessar diretamente o e-mail e dar os encaminhamentos cabíveis);

- Após a finalização do processo seletivo cabe à CGP incluir toda a documentação pertinente no respectivo processo e tramitá-lo via SIPAC para a coordenação responsável (CAMDP - 11.01.18.51) na DGP/Reitoria para fins de homologação do resultado final;

- Intermediar entre o campus e a DGP, quando necessário, a respeito de questionamentos, dúvidas, esclarecimentos, entre outras questões que dizem respeito aos processos seletivos.

Já as atividades que dizem respeito às etapas do processo seletivo em si, desde a análise da documentação e homologação das inscrições até o ato de publicação do resultado final ficam sob responsabilidade da comissão avaliadora.

ATENÇÃO: Na Resolução N° 048/CONSUPER/2014, em seus anexos constam os modelos de cada documento que deverá ser produzido durante o decorrer do processo seletivo. O campus deverá se atentar para usar os modelos disponíveis a fim de manter a padronização institucional.

2. O Servidor foi aprovado no Edital de Afastamento integral, já pode dar início ao processo para contratação de professor substituto? Não, o fato de ter sido classificado no Edital de afastamento, por si só, não garante que o servidor será realmente afastado pois há uma série de requisitos que este precisa cumprir para ser contemplado com o afastamento. Portanto é necessário aguardar a emissão da Portaria de autorização, ou no mínimo o Parecer da DGP autorizando o afastamento do titular e encaminhando para emissão da Portaria.

3. O Servidor apresentou atestado para tratamento de saúde inferior à 61 dias, pode dar início ao processo para contratação de professor substituto? Não. Período inferior a 61 dias não gera direito a professor substituto.

4. O Servidor apresentou atestado para tratamento de saúde de pessoa da família superior a 60 dias, ou vem apresentando atestados menores seguidos que já somam mais de 60 dias, pode dar início ao processo para contratação de professor substituto? Não, licença para tratamento de pessoa da família não gera direito à contratação de substituto

5. O Servidor apresentou atestado para tratamento de saúde superior a 60 dias, ou vem apresentando atestados menores seguidos que já somam mais de 60 dias, pode dar início ao processo para contratação de professor substituto? Não, conforme previsto no art. 202 da Lei 8.112/90, o direito a professor substituto somente é gerado a partir do ato de concessão. Portanto é necessário aguardar a emissão do **laudo pela perícia oficial em saúde**.

No caso de atestados menores, a soma de todos deve ser superior a 60 dias ininterruptos, ou seja, não pode haver nenhum dia de intervalo não coberto por atestado.

6. A Servidora está gestante, em que momento pode ser enviada a solicitação de autorização para abertura/aproveitamento de edital: Faltando aproximadamente 60 dias ou menos para o parto já pode dar início ao processo, no entanto, é necessário que a servidora apresente um atestado médico informando a data provável do parto.

7. Como faço a divulgação do edital? Preciso publicá-lo na íntegra ou pode ser só o extrato? O extrato do edital é publicado no Diário Oficial da União pela Reitoria. O Edital na íntegra e os documentos (Atos de divulgação) resultantes das demais etapas do processo seletivo devem ser publicados no site do campus.

8. Existe prazo mínimo para o período de inscrições no edital? Esse prazo pode ser prorrogado? De acordo com Art. 7^º do **DECRETO Nº 4.748/2003** prazo para inscrição no processo seletivo simplificado deverá ser de, no mínimo, dez dias úteis. Também a Resolução nº 048/CONSUPER/2014, prevê que seja disponibilizado entre 10 e 15 dias.

Se não houver inscritos o prazo poderá ser prorrogado por igual período, iniciando em dia útil, mediante retificação do cronograma.

9. Qual o prazo de validade do Edital? Tem validade de **um** ano a contar da data de homologação do resultado final, podendo ser prorrogado por mais um ano por solicitação da Direção do Campus. A solicitação de prorrogação deve ser enviada com antecedência mínima de 15 dias do fim da vigência do edital.

10. Tem um modelo de minuta de edital institucional padrão, mas o campus possui algumas peculiaridades, e precisa alterar alguns itens. Pode? Não, o campus poderá somente incluir as informações pertinentes ao Edital que está sendo lançado. As demais informações do Edital não podem ser alteradas a fim de garantir a segurança jurídica do mesmo.

11. Tenho um edital que vence em janeiro/2026 que ainda tem candidatos aprovados, mas o contrato com o prof. substituto vence em fevereiro/2026. Posso lançar outro edital ainda em janeiro, mesmo com o antigo ainda vigendo ou tenho que esperar vencer para só depois publicar? EXCEPCIONALMENTE neste caso, a sugestão é firmar o contrato ainda em janeiro, com início de vigência a partir do encerramento do outro contrato, levando-se em consideração os princípios da eficiência, da continuidade do serviço público e da economicidade. Lembrando que é medida excepcional; não podemos utilizar este edital para contratar com vigência a partir de maio, por exemplo. No caso hipotético os prazos são bem próximos (o término do edital e do vencimento do contrato), por isso a medida é interessante.

Se os demais candidatos aprovados no edital declinarem formalmente da contratação, daí sim poderá ser aberto novo edital.

12. Posso chamar 2 professores substitutos de 20h para suprir uma vaga de 40h? Não. Cada contratado vai ocupar UM código de vaga (aquele liberado pelo titular), portanto, **não é possível** dividir o código de vaga em dois para possibilitar a contratação de dois substitutos.

13. Com quanto tempo de antecedência deve ser enviada a documentação para efetivação do contrato? Cinco dias úteis. Porém quando se trata de substituição de cargo de Reitor, Pró-Reitores e Diretores de Campus é necessário solicitar ao MEC a liberação da vaga, nesses casos, a documentação para contratação deve ser enviada com no mínimo 10 dias de antecedência do fechamento da folha de pagamento.

14. O candidato é sócio-administrador em sociedade privada, possui MEI (micro empreendedor individual) ou EI (empresário individual), pode ser contratado? Não, de acordo com no Art. 117, item X da Lei nº 8112/90, ao servidor público é proibido: participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, **exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário**. Portanto, para ser contratado é necessário que o candidato providencie alteração no contrato social da empresa, passando a ser **sócio cotista somente**, ou providencie a Baixa da empresa.

15. O candidato concluiu um curso de Pós-Graduação (especialização, mestrado ou doutorado) porém ainda não recebeu o Diploma, poderá receber retribuição por aquela

titulação? Para fins de contratação e pagamento de Retribuição por Titulação será obrigatória a apresentação do Diploma de conclusão do curso ou documento formal expedido pela instituição de ensino responsável, que declare expressamente a conclusão efetiva de curso reconhecido pelo MEC, a aprovação do interessado e a inexistência de qualquer pendência para a aquisição da titulação, estando somente no aguardo da confecção do Diploma. - A fim de resguardar a Administração Pública, deverá ser apresentado comprovante de início de expedição e registro do respectivo certificado ou diploma;

16. A retribuição por titulação de professor substituto pode ser concedida a qualquer tempo? Não, conforme previsto no Art. 17 da Resolução 048/CONSUSPE/2024 – O professor contratado fará jus ao pagamento da Retribuição por Titulação -RT conforme titulação apresentada no ato da contratação, **sendo vedada qualquer alteração posterior.**

17. O candidato já possui 2 vínculos públicos, mas para poder ser contratado como professor substituto, vai se licenciar de um dos vínculos (sem vencimentos). Pode? NÃO, pois ainda que o servidor esteja licenciado sem vencimentos, o vínculo com a instituição permanecerá. Este inclusive é o entendimento do TCU, conforme Súmula nº 246. Neste caso, então, o servidor deverá se **exonerar** de um dos cargos, para poder ser contratado.

18. Servidor técnico administrativo pode ser contratado como professor substituto? Sim, desde que observadas as regras de acumulação previstas no art. 37, inciso XVI da CF (um cargo de professor com outro técnico-científico, ou seja, o servidor deve ocupar cargo (técnico) de nível superior ou nível médio que exija formação específica. Mesmo que o vínculo no cargo de técnico seja em outra esfera (estadual ou municipal), aplica-se a mesma regra.

19. Servidor ocupante de cargo efetivo de Professor 40h em uma Instituição Federal de Ensino pode ser contratado com professor substituto 20h ou vice-versa? NÃO, o inciso I, §1º do art. 6º da Lei 8.745/93 veda a contratação como professor substituto, de servidor ocupante da carreira do magistério federal.

Se for professor da esfera municipal ou estadual, poderá ser contratado, desde que comprovada a compatibilidade de horários.

20. E se, no caso anterior, o professor for aposentado? Igualmente não pode ser contratado, pois o inciso I, §1º do art. 6º da Lei 8.745/93 **veda** a contratação de ocupante de cargo efetivo da carreira de magistério, e para todos os fins o aposentado equivale ao servidor em efetivo exercício. Vale ressaltar novamente, que tal vedação se aplica somente ao professor aposentado da esfera FEDERAL.

21. O candidato já possui contrato vigente de professor substituto com outra instituição/outra campus. É possível ter contratos concomitantes? Não, de acordo com o Art. 9º, item II da Lei 8.745/93, “O pessoal contratado nos termos desta Lei **não** poderá:[...] III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nas hipóteses dos incisos I e IX do art. 2ª desta Lei, mediante prévia autorização, conforme determina o art. 5ª desta Lei”.

22. Quando houver acumulação de cargos, qual o limite máximo de horas? Não há mais limite de horas para acumulação, no entanto, o contrato fica condicionado à formal comprovação da compatibilidade de horários. E desde que observado o limite máximo de **dois cargos públicos** e as regras de acumulação previstas no art. 37, inciso XVI da CF.

23. É possível que o professor contratado seja coordenador de curso, ou receba FG? A Lei 8.745/93 **veda** a percepção de atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato, e ainda, a designação para exercício em cargo ou função de confiança.

24. Professor substituto pode participar de comissões/núcleos? Entendemos que sim, desde que haja relação direta com a área de atuação do profissional e que não prejudique o seu trabalho e sua carga horária em sala de aula.

25. É possível fazer um termo aditivo de contrato utilizando outro código de vaga? Ou seja, o professor titular voltou, mas quero manter o contrato do substituto, utilizando outro código de vaga disponível. Via de regra, não é possível. Mas quando necessário, consultar a DGP para avaliação da especificidade.

26. Posso reduzir a carga horária de um professor substituto já contratado de 40h para 20h? Normalmente esta possibilidade já consta nos editais de seleção, portanto, havendo necessidade/conveniência da Administração, desde que devidamente justificado e mediante envio para análise e aprovação da DGP, a alteração poderá ser feita.

27. Posso aumentar a carga horária de um professor substituto já contratado de 20h para 40h? Da mesma forma, esta possibilidade normalmente já consta nos editais. Havendo necessidade/conveniência da Administração, desde que devidamente justificado e mediante envio para análise e aprovação da DGP, a alteração poderá ser feita. No entanto, nesta situação, é preciso verificar se ainda restam candidatos aprovados em edital para vaga de 20h, eis que estes candidatos podem se sentir prejudicados, e demandar judicialmente sua contratação. Portanto, só é recomendado o aumento de carga horária quando não houver mais candidatos aprovados para a vaga, ou declinarem formalmente da contratação.

28. Tenho um edital vigente para contratação de professor de 40hs, porém o campus precisa de um professor só 20hs. Podemos fazer a contratação diferente da prevista no edital? Havendo previsão no edital, primeiramente, é preciso verificar previamente com o candidato **se ele aceita a contratação nestes termos**, pois em caso de eventual questionamento sobre a divergência (edital de 40h e contratação de 20h), o amparo jurídico seria o princípio da economicidade, justificando que a necessidade do campus é de somente 20h, sendo que a contratação de 40h acarretaria em gasto desnecessário.

29. E se na situação anterior for o contrário, ou seja, tenho um edital vigente de 20h, mas o campus precisa de um professor de 40h? Havendo previsão no edital, desde que devidamente justificado e mediante envio para análise e aprovação da DGP, a alteração poderá ser feita. No entanto, primeiramente é preciso verificar se o candidato que será chamado é o último aprovado no edital, pois neste caso o campus poderá fazer a contratação de 20h, e depois alterar para 40h; todavia, é preciso consultar o candidato acerca da disponibilidade nesta alteração, pois senão será necessária a abertura de edital para contratação direta de 40h.

30. Professora substituta tem direito à prorrogação da licença-maternidade? Sim, a prorrogação dos dois meses de licença constante no Decreto 6.690/08 também se aplica às contratadas temporárias; no entanto, para elas terem direito à prorrogação, deverão requerer o benefício **até o final do primeiro mês após o parto**, caso contrário a licença terá duração somente de 4 meses.

31. O professor substituto se afastou para tratamento de saúde por período superior à 60 dias, é possível contratar outro substituto? Não. Não é possível.

33. O professor titular se afastou por motivo X, sendo realizada a contratação de um substituto. Ocorre que o titular vai se afastar novamente, por outro motivo. Podemos manter o contrato já firmado com o professor substituto? Entendemos que se **não** houver a **interrupção** dos afastamentos, poderá permanecer o mesmo substituto, desde que observado, naturalmente, o prazo máximo de 2 anos, e que o novo afastamento esteja previsto no rol de possibilidades que admitem a contratação temporária.

33. O lançamento de um edital gera direito objetivo de contratação do primeiro classificado? Normalmente os editais já possuem a previsão, nas disposições finais, que “ *a classificação no processo seletivo não assegura ao candidato a contratação automática pelo Instituto, mas apenas a expectativa de contratação, seguindo a ordem classificatória, ficando esse ato condicionado à observância das disposições legais pertinentes, e, sobretudo, ao interesse, juízo e conveniência da Administração*”; todavia, acredita-se que quando o campus está lançando um edital, é porque **realmente existe a necessidade de contratação**, portanto, é prudente que a mesma ocorra, evitando desta forma possíveis questionamentos judiciais (seguindo por analogia as regras do concurso público), **salvo em caso de superveniência de fatos novos** (por exemplo, o campus lançou um edital em razão do afastamento de um docente, e o docente desistiu do afastamento – neste caso, estaria justificado a superveniência de uma situação nova, inesperada, portanto, não seria mais necessária a contratação).

34. Quem pode se inscrever pelo sistema de reserva de vagas (cotas)? A pessoa candidata que se autodeclarar pessoa negra (Preta ou Parda), indígena, quilombola ou com deficiência deverá indicar, no Anexo VI do respectivo edital, durante o período de inscrições, se pretende concorrer pelo sistema de reserva de vagas.

Até o final do período de inscrições, será facultado à pessoa optar ou desistir de concorrer pelo sistema de reserva de vagas indicada, devendo preencher o formulário específico disponível no anexo VI (para optar) e no anexo VIII (para desistir).

35. Quando tem candidatos inscritos pelo sistema de reserva de vagas como o campus deve proceder? Quando da homologação das inscrições, conforme previsto no item 5 do cronograma, havendo candidatos inscritos pela reserva de vagas, deverá ser enviado para o e-mail admissao@ifc.edu.br a seguinte documentação: Ficha de inscrição acompanhada da autodeclaração e documentos pessoais do candidato e cópia do edital que ele está participando.

Além disso, assim que sair o resultado preliminar, deverá ser comunicado, pelo mesmo e-mail, se estes foram classificados no processo seletivo para que sejam providenciados os encaminhamentos cabíveis à realização da banca específica para confirmação complementar à autodeclaração (antiga heteroidentificação).

Paralelo à isso, o campus também deverá se atentar à necessidade de providenciar as tecnologias assistivas ou adaptações razoáveis informadas pelo candidato quando se tratar de pessoa com deficiência.

36. Quem realiza e como se dá a análise documental e/ou confirmação complementar à autodeclaração: Esta etapa é de responsabilidade da Reitoria que montará comissões/Equipes específicas para realização da análise (documental ou física). A autodeclaração será confirmada

mediante procedimentos específicos para cada grupo, observadas as regras previstas no Decreto nº 12.533/2025 e Decreto nº 12.536/2025 bem como na Instrução Normativa Conjunta MGI/MIR/MPI Nº 261 e Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC Nº 260/2025 ou aquelas que vier a substituir.