



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E CONFLITOS ENFRENTADOS EM TORNO DA
INVESTIDURA EM CARGOS PÚBLICOS**

ORIENTANDO: Gustavo Henrique Américo Ferreira

ORIENTADOR: Fausto Mendanha Gonzaga

GOIÂNIA-GO

2021

GUSTAVO HENRIQUE AMÉRICO FERREIRA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E CONFLITOS ENFRENTADOS EM TORNO DA
INVESTIDURA EM CARGOS PÚBLICOS**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Prof. (a) Orientador (a): Fausto Mendanha Gonzaga.

GOIÂNIA-GO

2021

GUSTAVO HENRIQUE AMÉRICO FERREIRA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E CONFLITOS ENFRENTADOS EM TORNO DA
INVESTIDURA EM CARGOS PÚBLICOS**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof.: Fausto Mendanha Gonzaga Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Nota

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E CONFLITOS ENFRENTADOS EM TORNO DA INVESTIDURA EM CARGOS PÚBLICOS

Gustavo Henrique Américo Ferreira¹

O objetivo deste trabalho é demonstrar a dificuldade de uma pessoa com deficiência em disputar e ser incorporado a um cargo de concurso público. O estudo foi realizado por meio da análise dos obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência, bem como os resultados intrínsecos obtidos de dados estatísticos. Foi evidenciado existência de discrepância na taxa de desemprego e a disparidade de condições entre candidatos deficientes e não deficientes, deixando clara a necessidade de maiores investimentos na área de educação especial, a criação de um órgão regulador e fiscalizador voltado aos concursos públicos e a adaptabilidade de todas as fases do certame, a fim de garantir a isonomia entre os concorrentes.

Palavras-chave: Concursos Públicos. Deficientes. Adaptabilidade

¹ Estudante de graduação do curso Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail: gustavoghft@gmail.com

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA RELAÇÃO ENTRE CONCURSOS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	8
1.2 HISTÓRICO DAS LEIS DE COTAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	10
2 AS DIFICULDADES ENFRENTADAS NA INVESTIDURA EM CARGOS PÚBLICOS	13
2.1 DIFICULDADES DE CUNHO EDUCACIONAL.....	13
2.2 DESPROPORÇÃO DOS TESTES FÍSICOS EM RELAÇÃO AO CARGO E A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO EM TODAS AS FASES DO CONCURSO	14
2.3 PRECONCEITO NA ANÁLISE ELIMINATÓRIA E O USO EQUIVOCADO DO RECURSO ESPECIAL 676335 COMO JUSTIFICATIVA PARA ELIMINAÇÕES EM MASSA	15
3 CRIAÇÃO DE UM ÓRGÃO REGULADOR E FISCALIZADOR DE CONCURSOS PÚBLICOS	18
CONCLUSÃO.....	19
REFERÊNCIAS.....	21

INTRODUÇÃO

O artigo científico a seguir tem como tema principal demonstrar as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência no Brasil, no que concerne às adversidades de conseguir concorrer e ser incorporado a um cargo de concurso público, que em tese é impessoal e que estabelece igualdade de condições para todos. Como também a educação, seja a do próprio indivíduo deficiente como de todo o espectro da sociedade, influenciam diretamente no axioma de uma sociedade, e concomitante, na realidade e nos resultados desse artigo mais à frente apresentados.

Com o advento da Lei nº 13.146, de 2015, mais conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, veio uma inovação que mudou o modo de pensar e agir da sociedade. Esta seria uma lei que garantiria maior igualdade entre pessoas, explicitamente desiguais, que no caso seriam as pessoas com deficiência e as demais pessoas do corpo social. Assim, mudou-se a forma de pensar de uma coletividade, que antes tinha como axioma que deficientes eram pessoas permanentemente debilitadas, ou que deficientes deveriam se adaptar ao sistema/sociedade. Não obstante, o contrário seria mais justo e efetivo, o sistema/sociedade se adaptar aos deficientes. Prontamente, a lei veio como forma de garantir diversos direitos desse segmento, que caminham desde a mobilidade urbana até a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Todavia, é fundamental salientar que apesar das medidas de integração, menos de 1% da população com algum tipo de deficiência tem vínculo empregatício, mais espantoso ainda é saber que no Censo Demográfico de 2010 fora constatado que 24% da população geral brasileira apresenta algum tipo de deficiência. Portanto, o Brasil possui cerca de 45 milhões de pessoas com deficiência, e desses, apenas 403.255 estão empregados, uma constatação no mínimo controversa levando-se em consideração o que a lei garante.

Nessa perspectiva, dentre os fatores que levam a essa triste realidade, sobressai a educação e o preconceito, uma vez que, um dos maiores desafios é oferecer as mesmas condições de aprendizado que uma pessoa sem deficiência dispõe, e concomitantemente melhores oportunidades de trabalho às pessoas com deficiência. Ademais, a falta de compromisso e infraestrutura por parte das escolas e do governo, juntamente com o preconceito em si, são impedimentos vitais a uma educação de qualidade, em função de que raros são os casos em que uma escola

usufrui de professores especializados e uma infraestrutura que possa integrar crianças com deficiência.

Este artigo se justifica, principalmente, pelo grau de delicadeza e urgência por atenção, no que diz respeito ao tema, na medida em que se qualifica como um segmento vulnerável da sociedade e que necessita de mais atenção. Apesar de existirem leis que dispõem sobre os direitos das pessoas com deficiência, estas não são efetivas o suficiente, visto a realidade e as pesquisas realizadas pelo Censo. Com a elaboração desse trabalho acadêmico, espera-se não só o começo de uma promoção de debates sobre o assunto, como também um estopim para maior conscientização acerca do tema, a fim de promover a cidadania, isonomia e a educação para todos.

1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA RELAÇÃO ENTRE CONCURSOS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No decurso da história humana, são vastos os relatos e registros da relação entre as pessoas com deficiência e sociedade. Estas recebendo, diversas vezes, tratamentos diferentes, chegando a serem tidas como improdutivas ou de mal agouro, como no caso de Esparta, que logo prematuramente, no nascimento, eram rejeitadas ou segregadas, para não se dizer exterminadas. Segundo a cultura da época, representavam um atraso para a sociedade, além de supersticiosamente trazerem azar, ou não indo muito longe, na própria Bíblia, fica evidente a relação do pecado e da desvirtude com a deficiência, deixando clara a relação que ser perdoado por Jesus implica diretamente na “cura” da deficiência.

Além disso, um fato intrínseco relacionado à maior aceitação e compreensão da deficiência na sociedade foram as numerosas guerras, com ênfase às guerras mundiais, no decorrer da história, pois, tiveram como resultado o aumento exponencial no número de pessoas com deficiência, sendo estas pais, filhos, netos e de alguma forma parentes, voltavam aos montes com algum tipo de deficiência física e algumas vezes até psicológica. Tal cenário, transformou o modo como a pessoa deficiente era vista, de algo antes julgado meramente como atípico e, portanto, “estranho” e segregável, para algo rotineiro, familiar e compreensível.

Como efeito colateral houve o modismo de se tentar integrar estas pessoas à sociedade, principalmente com o advento da Revolução Industrial, suas máquinas inovadoras, e ao mesmo tempo mortíferas, resultaram na dilaceração de inúmeros homens, mulheres, incluindo crianças, que de alguma forma deveriam se manter produtivos, para ser possível a ascensão do capitalismo industrial. A partir disso, leis começaram a ser necessárias na intenção de incorporar tais pessoas com deficiência na sociedade, exemplo disso fora a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada em 1948.

Posteriormente, vieram no âmbito internacional, normas, tratados e convenções, como as Recomendações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Resolução nº 45, e na esfera nacional a Lei nº 7.853/89, porém não passaram de meras tentativas, logo sendo esquecidas pela sociedade e virando leis mortas. Contudo, trazendo consigo a concepção de integração e inclusão, extremamente importantes para o direito hodierno.

Influência disso, houve uma preocupação crescente em relação aos deficientes, e finalmente chegou-se à conclusão da necessidade não apenas da criação de leis, como da sua efetividade, pois a lei por si só não faria mudanças na sociedade. Respalado nisso, houve a Conferência Mundial sobre Necessidades Educacionais Especiais, realizada no dia 7 de junho de 1999, em Salamanca, ou mais conhecida como Declaração de Salamanca. Neste evento, foram tratados, sobretudo temas nas áreas educacionais especiais, visando a necessidade de implementação não apenas de leis, como também de princípios, políticas e práticas que incluíssem adultos, jovens e crianças com algum tipo de deficiência dentro do sistema educacional.

Dessarte, um dos grandes desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a educação em si, uma vez que são raros os casos em que a escola dispõe de uma equipe profissional especializada e, principalmente, de infraestrutura que comporte de fato tais pessoas. Ademais, outros pontos-chave discutidos nessa convenção foram os princípios de Educação para Todos. Independentemente das diferenças individuais, a educação é um direito de todos, extremamente importante, visto que, seguindo essa linha de pensamento desenvolveram-se outros princípios intrínsecos, a exemplo de que o ensino deveria ser algo comum a todos, e, portanto, diversificado, sendo realizado em um ambiente comum a todas as crianças. Além disso, outra forma de inclusão discutido fora a adaptação da escola às particularidades do aluno deficiente, e não o contrário, pois a infraestrutura é primordial para efetiva constância do discente às aulas.

A Conferência Mundial sobre Necessidades Educacionais Especiais, ou Declaração de Salamanca, foi encabeçada por iniciativa do governo espanhol em conjunto com a Unesco, sendo repercutida e incorporada de forma significativa, inclusive pelo Brasil, em suas políticas nacionais voltadas à educação. Juntamente, a Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) realizada, em Nova York, no 30 de março de 2007, foi outro marco, se não o mais importante e recente, que juntamente com o Protocolo Facultativo e assinado coletivamente na Organização das Nações Unidas (ONU), transformou radicalmente o tratamento das pessoas com deficiência, principalmente levando-se em consideração que o Brasil é um signatário, e ratificou tais princípios, acordos e regramentos em suas leis, de forma tão profunda que equiparou-se a uma emenda constitucional, nos termos previstos no Artigo 5º, §

3º da Constituição brasileira, sendo considerado de extrema importância para a proteção e perpetuação dos Direitos Humanos.

Outrossim, a Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) trouxe consigo vários princípios que resultaram em diversas outras intervenções, que antes, simplesmente, não havia previsão legal, como por exemplo a criação de crimes de preconceito contra pessoas com deficiência, além da criação de majorantes em crimes comuns, quando realizados contra alguém que possua alguma deficiência, ou de igual importância, a criação de delegacias especializadas no atendimento de crimes contra essas pessoas.

Ademais, a expansão de estudos dos diferentes espectros da deficiência por via da realização de pesquisas estatísticas e coletas de dados, que se tornaram de extrema importância, principalmente, para se entender de fato a gravidade da situação em que se encontram os brasileiros deficientes. Não somente isso, mas como forma de continuar a evolução desses direitos e não deixar cair em esquecimento, ou se tornarem leis mortas, foi previsto na Convenção de Salamanca a implementação efetiva das leis e ao monitoramento nacional, como formas de perpetuarem o progresso até então alcançado.

1.2 HISTÓRICO DAS LEIS DE COTAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

No Brasil, apesar de se ter uma certa discrepância entre o tratamento de pessoas com deficiência e as que não possuem, já havia sido previsto na Constituição Federal 1988, o tratamento de forma igual perante a lei, de forma a não se ter nenhuma distinção de qualquer natureza entre as pessoas, conforme art. 5º, Caput, CF. Não obstante, é inviável tratar pessoas, evidentemente, tão diferentes de forma igual, pois dessa forma tem-se a possibilidade de se ter um tratamento injusto, exemplo disso é ser a educação um direito conferido a todos, mas ao mesmo tempo não poderem as crianças especiais frequentarem as escolas, em razão de não possuírem infraestrutura e professores especializados a quem possa atendê-los, ocasionando uma evasão escolar enorme. Portanto, é evidente que pessoas desiguais devem ser tratadas de forma desigual na medida de sua desigualdade, para que assim possa ser possível a verdadeira igualdade entre as pessoas.

Dessa forma, compreendendo essa aparente dicotomia entre o tratamento de forma igualitária, conferido a todos pela Constituição Federal, e o tratamento desigual que é necessário para se alcançar a verdadeira igualdade, poder-se-á alcançar o caminho correto para se lograr de forma eficaz a igualdade, visto que a lei deve ser aplicável, eficaz e justa, tanto para as pessoas em geral como para as pessoas com algum tipo de deficiência.

Em vista disso, é verificável e plausível a necessidade de se ter cotas para pessoas com deficiência, além de necessária a adaptação de todas as etapas dos concursos públicos, dado que é evidente a desvantagem em que um deficiente se encontra. Assim, é inegável que há cargos e trabalhos em que se é improvável e até mesmo arriscado a incorporação de um deficiente, a exemplo do cargo de policial militar incorporado na área ostensiva. No entanto, seria faltar com a verdade a impossibilidade de o mesmo ser incorporado, visto que dentro do espectro da instituição da polícia militar há diversos cargos na área administrativa, dentre eles de telefonista e de assistente, onde não há qualquer impedimento ao deficiente. Ainda nesse sentido, não há previsão de adaptação nas etapas de testes de aptidão física para deficientes em concursos públicos, com o argumento que para ser incorporado ao cargo é necessário se ter um desempenho físico mínimo. No entanto, é inconcebível a necessidade de se correr 2.4 quilômetros, fazer 3 barras fixas, 40 abdominais em 1 minuto, para candidatos que almejam se tornarem policiais na área administrativa.

Apesar de existirem leis que tratam da inserção do deficiente na sociedade e essas não serem um instituto novo no ordenamento jurídico brasileiro, a exemplo da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 e o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Além do mais, são legislações que não trazem efetividade, uma vez que em sua grande parte, apenas aderem a princípios, regramentos e garantias que preveem a sua inclusão. Contudo, não estipulam de fato formas para a incorporação dos mesmos. Ainda assim, não foram criadas por mero capricho e sim com o intuito de servirem como base para leis futuras mais elaboradas que de fato incorporariam pessoas especiais em âmbito nacional.

Além disso, um marco relevante na mudança e verdadeira alteração na legislação foi a subscrição do Brasil na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, com a sua promulgação houve diversas mudanças realmente

efetivas, porquanto, foram promovidas de fato metas e compromissos para com as pessoas com deficiência. Com o propósito de proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pelo exposto, o resultado intrínseco disso foi a criação o Decreto nº 9.508, de 24 de dezembro de 2018, que de fato criou a reserva de um percentual mínimo nos concursos realizados em âmbito público, e, portanto, criou de forma eficaz um instrumento para a incorporação de pessoas com deficiência no funcionalismo público. Prevendo não somente isso, mas também a adaptação das provas escritas, físicas e práticas, do curso de formação, se houver, e do estágio probatório ou do período de experiência. Ainda foram estipuladas as condições de realização de cada evento e respeitados os impedimentos ou as limitações do candidato com deficiência.

Além disso, deu-se a necessidade da criação de um comitê multiprofissional em todos concursos prestados com a finalidade de emitir pareceres que observam as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição do concurso público ou no processo seletivo, que comprovem condição de deficiência nos termos do disposto no § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, objetivando evitar fraudes. Somando-se a isso, a necessidade de elaboração de pareceres acerca da natureza das atribuições e das tarefas essenciais do cargo, do emprego ou da função a desempenhar, afim de analisar a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas pelo candidato, julgando ser possível ou não a possibilidade de incorporação do candidato ao cargo, inclusive fazendo parte de uma das etapas do concurso passível de eliminação.

2 AS DIFICULDADES ENFRENTADAS NA INVESTIDURA EM CARGOS PÚBLICOS

São numerosos os obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência que procuram ter uma vida digna, por meio da incorporação em cargos públicos, pois são diversos os impedimentos encontrados no caminho da aprovação, sejam eles de cunho educacional ou quando estes não têm a disponibilidade de aprendizagem equânime como a maioria da população, seja quando são excluídos de certames públicos pela obrigatoriedade de testes físicos desproporcionais, que na maioria das vezes, não condizem com a realidade do trabalho a ser executado. Não obstante, as tamanhas dificuldades já encontradas, ainda se têm o preconceito enraizado na sociedade, que por mais intrínseco e comedido que seja, é perceptível, principalmente quando, apesar de o candidato atender a todas as exigências inerentes ao concurso, são eliminados de forma generalizada, apenas com base em percepções subjetivas por parte da banca examinadora. Não poucas vezes, são tomadas decisões com fundamento em interpretações equivocadas da jurisprudência existente sobre a matéria., por meio do uso de jurisprudência de recursos especiais interpretados de forma errônea, afim de justificar eliminações em massa sem motivo plausível.

2.1 DIFICULDADES DE CUNHO EDUCACIONAL

Não é novidade a precariedade do ensino básico no Brasil, levando-se em consideração não apenas a qualidade do aprendizado como também a infraestrutura, que não apresenta sequer patamar mínimo necessário para um ambiente escolar decente. Portanto, não é de se espantar a quantidade exorbitante de evasão escolar e quando se é analisada a evasão de pessoas com deficiência percebe-se que o problema é mais periclitante, pois, quando sequer a educação básica padrão tem infraestrutura necessária, tampouco terá a educação básica especial, que necessita de infraestrutura especial para a mobilidade dos alunos, professores qualificados e treinados ao atendimento, muitas vezes individual, de cada aluno especial. Apuração disso, se dá pelos dados colhidos pelo Censo escolar de 2015, que atestou que somente 26% das instituições de educação básica, no Brasil, são acessíveis. Isto posto, que ainda houvera um aumento de 10% em comparação com o ano de 2010. O resultado dessa exposição são os dados do IBGE, que constataram que a taxa de

pessoas com deficiência com fundamental incompleto ou sem instrução chegam a 67% no ano de 2019.

Diante do exposto, fica claro que a barreira educacional é um dos principais problemas que impendem a incorporação de pessoas com deficiência (Pcds) em cargos públicos, pois, sem uma educação básica de qualidade é improvável se cursar o ensino superior, e concomitantemente, ter educação e aprendizado suficientes para se concorrer a um cargo de concurso público. Isso é comprovando por meio do estudo feito pelo Censo da Educação Superior 2019, publicado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), segundo o qual 1% dos estudantes matriculados em cursos de graduação no Brasil possuem algum tipo de deficiência.

Conclui-se, que é imperioso a necessidade de maiores investimentos na área educacional brasileira por parte do governo, seja na capacitação de profissionais da educação para garantir uma qualidade de aprendizado mínima, seja no investimento na infraestrutura de escolas que possam atender as necessidades básicas de pessoas com deficiência. E com isso seja possível alcançar a verdadeira igualdade e garantir isonomia de condições na realização de certames públicos.

2.2 DESPROPORÇÃO DOS TESTES FÍSICOS EM RELAÇÃO AO CARGO E A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO EM TODAS AS FASES DO CONCURSO

É comum e frequente a utilização de testes físicos em concursos públicos, principalmente naqueles voltados à segurança pública e infelizmente é uma barreira recorrente para aqueles que sonham em ser incorporados em uma carreira pública e possuem alguma deficiência, pois, geralmente, é nessa fase da prova que a grande maioria é eliminada, porque as adaptações previstas no Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, não dizem respeito às adaptações aos testes físicos, e sim a prova escrita em si, deixando de certa forma a prova mais igualitária, praticando o que prevê o art. 1º do referido decreto, garantindo igualdade de oportunidades a todos.

Contudo, é indispensável a adaptação dos testes físicos conjuntamente a prova escrita, inclusive levando em consideração as limitações do cargo exigido e a adaptabilidade da deficiência do indivíduo ao cargo, pois dessa forma a igualdade de oportunidades com os demais candidatos seria realmente alcançada, como prevê o art. 34, § 3º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Para isso, a banca responsável pela execução do certame precisa ter a disposição uma equipe multiprofissional

composta por três profissionais da área da saúde, e mais três profissionais integrantes ao cargo do qual o concurso está sendo realizado, para que assim possam conjuntamente julgar a possibilidade de o indivíduo realmente conseguir executar as funções do cargo desejado e a necessidade de se adaptar o teste físico de acordo com a natureza de cada deficiência.

Logicamente, um indivíduo com uma deficiência motora grave não estaria apto a portar uma arma da mesma forma que um agente de polícia faria, entretanto, nada o impede de realizar outras tarefas de caráter administrativo, ainda dentro da área de segurança pública, como o almoxarifado e ao atendimento ao público, entre diversas outras áreas administrativas. Portanto, o mais justo seria definir a real proporção e necessidade de esforço físico de acordo com cada cargo concorrido no concurso, pois nesse mesmo sentido, um cadeirante não conseguiria fazer uma patrulha ostensiva, mas conseguiria realizar os afazeres de um escrivão, então qual seria a necessidade de um escrivão ter as mesmas condições físicas que a de um agente ostensivo?

2.3 PRECONCEITO NA ANÁLISE ELIMINATÓRIA E O USO EQUIVOCADO DO RECURSO ESPECIAL 676335 COMO JUSTIFICATIVA PARA ELIMINAÇÕES EM MASSA

Na tentativa de se combater e extinguir com o preconceito e a discriminação com deficientes, de qualquer natureza, nos concursos públicos, criou-se o Decreto nº 3.298 de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853 de 1989, que estabelece em seu art. 8º como crime - passível de reclusão de 2 a 5 anos e multa - para aqueles que obstarem inscrição em concurso público como também o acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência, da mesma forma se negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.

Contudo, não parece ser o bastante para se impedir os numerosos casos de preconceito nas fases de análises eliminatórias. Fato este que se constata nos concursos da Polícia Rodoviária Federal (PRF) e Polícia Federal (PF), ambos do ano de 2018, onde houve uma grande repercussão no fato de praticamente nenhum candidato com deficiência ser aprovado no concurso, pois foram eliminados em massa simplesmente com base de uma análise equivocada da banca, de que os candidatos não estavam aptos a realizar as atividades inerentes aos cargos, reflexo de uma

análise mal efetuada, versada em prejulgamentos e vícios. Exemplo disso são os diversos candidatos monoculares que foram eliminados com base na incapacidade de “dirigir uma viatura”, “respeitar normas de sinalização”, “ajustar espelhos da viatura” ou “verificar o nível dos pneus”, fatos esses realmente inerentes ao cargo de PRF. Entretanto, a grande maioria dos candidatos possuía habilitação, logo estavam aptos a dirigir e a serem incorporados ao cargo em questão.

Em todos os casos de eliminação, na fase de análise, foram utilizados de forma maliciosa e equivocada um esclarecimento dado pela ministra do Supremo Tribunal Federal, Cármen Lúcia, sobre o Recurso Especial 676335, da qual deu esclarecimentos sobre pontos da sua decisão a respeito da obrigatoriedade de reservas de vagas em certames públicos a pessoas com deficiência, levando em consideração o concurso da Polícia Federal. A Ministra pontuou que é necessário avaliar a aptidão de cada deficiência de acordo com o cargo em questão e a relevância dos serviços prestados pela instituição, pois de acordo com o entendimento de Cármen Lúcia “A depender da natureza e da intensidade da limitação apresentada pelo pretense candidato, poderá haver prejuízo ou comprometimento das atividades a serem desempenhadas, próprias do cargo, o que impede que ele possa ser admitido ou aprovado na seleção pública”.

Logo, segundo o entendimento, existe a possibilidade de candidatos considerados PCDs se tornarem inaptos para certos tipos de atividades e cargos, e, portanto, serem excluídos de concursos públicos. Porém, a própria Ministra ressalta que os motivos de cada exclusão deverão estar de acordo com os princípios de realização de concursos públicos, que são: da legalidade, igualdade, impessoalidade, objetivando proporcionar a eficácia da realização do serviço público pelo candidato. Além disso, cabe à Administração Pública, por meio de seus órgãos competentes avaliar cada concurso de acordo com as limitações físicas e psicológicas dos candidatos deficientes, que de fato comprometam ou não, o desempenho das funções ofertadas pelo certame de acordo com critérios objetivos previstos em lei e de acordo com os regramentos estabelecidos no edital do concurso.

É indiscutível que a banca que realizou os certames da PF e da PRF do ano de 2018, só incorporou parte das instruções dadas pela ministra do STF, no quesito de eliminações, deixando de lado toda a necessidade de se individualizar os candidatos, bem como as suas deficiências, e analisar de fato a possibilidade ou não de se realizar

o serviço proposto com eficácia, de acordo com cada deficiência, além de especificar os motivos que levaram a eliminação de cada eliminado.

3 CRIAÇÃO DE UM ÓRGÃO REGULADOR E FISCALIZADOR DE CONCURSOS PÚBLICOS

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência já previa a necessidade de criação de um órgão institucionalizado pelo governo, com o enfoque de não apenas implementar as medidas discutidas na convenção, como também monitorar, como forma de garantir a implementação da CDPD e resguardar os direitos das pessoas com deficiência. Nesse mesmo sentido, se faz imperioso, não somente a criação desse órgão institucionalizado, como também criação de um órgão regulador e fiscalizador de concursos públicos, principalmente levando-se em consideração a quantidade de vícios que, geralmente, ocorrem nesses certames, não só no sentido de se resguardar os direitos das pessoas com deficiência, como também os de cotas raciais e os direitos inerentes aos candidatos que concorrem ao cargo público.

Não obstante, a possibilidade de intervenção, tanto do Ministério Público como do Tribunal de Contas da União, nos concursos públicos, sua atuação não é totalmente eficaz, uma vez que o TCU apenas fiscaliza os concursos nas questões financeiras e orçamentárias, e o MP não tem a capacidade de analisar a quantidade numerosa de reclamações que ocorrem, e mesmo que analisassem, ainda haveria casos que poderiam ser julgados improcedentes pelo MP, e, portanto, não investigados em sua totalidade.

Em vista disso, é importante e fundamental a criação de um órgão que fiscalize de forma particular e individualizada cada concurso, uma vez que seria mais eficaz a sua atuação, da mesma forma que evitaria a quantidade exorbitante de vícios que cada certame traz consigo. Nesse sentido, são diversas as ideias e propostas, sendo uma delas de origem de uma ideia legislativa, proposta perante o Senado, de autoria de Leonardo Motta-RJ, que prevê a criação de um órgão fiscalizador de bancas que realizam concursos públicos para provimento de vagas, e o Projeto de Lei nº 5.089/2020, de autoria de Flávio Nogueira, Deputado Federal (PDT-PI), que propõem a criação de um órgão responsável pela fiscalização e administração de concurso federais, que está em tramitação na Câmara de Deputados .

CONCLUSÃO

De forma geral, nascer ou se tornar uma pessoa com deficiência na sociedade moderna, é enfrentar constantemente obstáculos, que a grande maioria da população não enxerga ou prefere não enxergar, que de uma forma ou de outra, atrasam o pleno desenvolvimento da pessoa humana, seja na forma educacional com entraves que se iniciam desde a educação básica, seja na forma do preconceito moderado, quando há impedimento de acesso a cargos públicos ou melhores oportunidades de emprego por causa da deficiência.

Em relação à educação, é essencial melhores condições de aprendizado, se tornando indispensável o poder público aplicar maiores investimentos na capacitação de profissionais da educação especializados no ensino inclusivo, além de fazer melhorias estruturais nas escolas para que comportem pessoas com deficiência. Para que assim, seja possível combater a grande evasão escolar de portadores de deficiência e realmente proporcionar igualdade, na forma do princípio de educação para todos.

Além de uma educação igualitária, é fundamental para se alcançar a isonomia nos concursos públicos a adaptação razoável, tanto na prova escrita, já previsto em lei com a disposição de auxiliares e tempo extra, quanto na prova física, que infelizmente não é abrangida atualmente, pois, é imprescindível não levar em consideração a variedade de deficiências com a realização dos testes físicos. Logo, é necessário à sua adaptação de forma razoável, levando em consideração: o cargo a ser pretendido, a deficiência e os testes a serem realizados, para que assim, a isonomia de condições entre os candidatos e a quantidade de cotas e vagas para deficientes sejam verdadeiramente respeitadas.

Em vista disso, é necessário criar meios realmente eficazes de controle e monitoramento, que assegurem a efetiva garantia das leis e direitos conquistados pelas pessoas com deficiência, como o direito ao acesso à educação, a igualdade e ao trabalho, por meio da criação de um órgão institucionalizado pelo governo, como já previa a própria Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, além da criação desse órgão institucionalizado, se faz necessário também a criação de um órgão regulador e fiscalizador, especificamente voltado para a área de concursos públicos, não só no sentido de resguardar os direitos das pessoas com deficiência,

como também os de cotas raciais e os direitos inerentes aos candidatos que concorrem ao cargo público.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ministra Cármen Lúcia esclarece decisão sobre vagas para deficientes em concursos da PF. Disponível em: <https://direito-publico.jusbrasil.com.br/noticias/100432627/ministra-carmen-lucia-esclarece-decisao-sobre-vagas-para-deficientes-em-concursos-da-pf>. Acesso em: 26 mar. 2022.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 20 de dezembro de 1999.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, Brasília. 25 de agosto de 2009.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 24 de outubro de 1989.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de dezembro de 2004. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Brasília, 2 de dezembro de 2004.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, em 24 de julho de 1991.

BRASIL. Decreto nº 9.508, 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília, 24 de setembro de 2018.

GAMMARO, Victor. Concurso PRF: de acordo com a banca, habilitada PCD é “incapaz de dirigir”. Disponível em: <https://www.direcaoconcursos.com.br/noticias/concurso-prf-eliminacao-saude-pcd/>. Acesso em: 26 mar. 2022.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público. 3. ed. rev. e amp. 2016. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/PESSOAS-COM-DEFICI%C3%8ANCIA-E-O-DIREITO-AO-CONCURSO-P%C3%9ABLICO-MARIA-APARECIDA-GUGEL-20161.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2022.

LEONART, Ana Paula. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Revista direitos fundamentais e democracia, n. 2, jul. 2007. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br › rdfd>. Acesso em: 26 mar. 2022.

MONTORO, Vinicius Siani. Pessoa com Deficiência e o Concurso Público da Polícia Federal. Tese de monografia, Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de

Ciências Jurídicas. Direito, 2017-08-07. Disponível em:
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/178078>. Acesso em: 26 mar. 2022.

PACHECO, Lorena. PRF repete PF e reprova todos os candidatos com deficiência em concurso. Disponível em:
<http://concursos.correioweb.com.br/app/noticias/2019/08/21/noticiasinterna,40072/prf-repete-pf-e-reprova-todos-os-candidatos-com-deficiencia-em-concurs.shtml>. Acesso em: 26 mar. 2022.

PAGAIME, Adriana. Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas. Tese de monografia, Est. Aval. Educ., São Paulo, v. 21, n. 45, p. 127-144, jan./abr. 2010. Disponível em:
<https://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/eae/arquivos/1559/1559.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2022.

STRAPAZZON, Carlos Luiz; RENCK, Maria Helena. Direitos humanos fundamentais das pessoas com deficiências: the capability approach. Revista da AJURIS, v. 41, n.133, mar. 2014. Disponível em:
<http://ajuris.kinghost.net/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/224/160>. Acesso em: 26 mar. 2022.

TERRÃO, Claudio Couto; CARVALHO, Rachel Campos. Reserva de vagas na administração pública para as pessoas com deficiência: ação afirmativa e concurso público. Revista do tribunal de contas do Estado de Minas Gerais. Disponível em:
<https://silo.tips/download/reserva-de-vagas-na-administraao-publica-para-as-pessoas-com-deficiencia-aa0-afi>. Acesso em: 26 mar. 2022.

VERDELIO, Andreia. Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho, publicado em 26/08/2017. Disponível em:
<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>. Acesso em: 26 mar. 2022.