

# ORIENTAÇÕES SOBRE PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O CONCURSO PÚBLICO

A Constituição da República no art. 37, inciso VIII, estabelece que a lei reservará o percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Para as administrações públicas direta (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) e indireta (autarquias e fundações) a lei vigente é a nº 8.112/90, artigo 5º, § 2º, que assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo, reservando-lhes até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Às empresas públicas e sociedade de economia mista que compõem a administração pública indireta, por força do art. 173, §1º, da Constituição da República, também se aplicam a lei nº 8.112/90 quanto a obrigatoriedade do concurso público, além da lei nº 8.213/91 (art. 93) para a fixação da reserva de cargos em percentuais que variam de 2% a 5%, conforme se tratar de empresa com cem ou mais empregados.

O decreto nº 3.298/99 disciplina como deve ser realizado o concurso público, prevendo a reserva das vagas em edital; a possibilidade de adaptação das provas (inclusive a de avaliação física e do curso de formação, quando for o caso); a necessidade de publicação de uma lista geral e de uma lista especial; o estágio probatório, ocasião em que será analisada a compatibilidade da deficiência do candidato e o exercício das funções do cargo; a constituição de equipe multiprofissional para atender a todas as fases do concurso público e estágio probatório.

Quanto à reserva de vagas para pessoas com deficiência em cargos e empregos da administração pública direta e indireta, o assunto é complexo, sobretudo em relação aos cargos disponibilizados e a fixação do seu número, sendo importante destacar, segundo Gugel, 2006, p.70-72, que:

O administrador não poderá indicar quais os cargos que disponibilizará para pessoas com deficiência, alegando, como é muito comum e absolutamente equivocado, a compatibilidade da função à deficiência ou cargos que exijam aptidão plena,

se o quadro de carreira para o qual está sendo levado o concurso público for estruturado em especialidades, a distribuição das vagas reservadas será feita proporcionalmente ao número de vagas em cada especialidade, de forma que em todos os cargos ou empregos haja previsão explícita de reserva de vagas para pessoas com deficiência,

Se a administração pública vier a disponibilizar uma só vaga, deve antes aferir se já detém em seus quadros um número suficiente de servidores com deficiência, de

forma que a reserva comandada constitucionalmente já esteja cumprida (...),

e, não estando,

poderá destinar esta única vaga à pessoa com deficiência, atendendo ao comando constitucional (art. 37, I, II e III) e à lei nº 7.853/89, que determinou aos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta que dispensassem tratamento prioritário e adequado às pessoas com deficiência (parágrafo único, art. 2º)

e, ainda,

o administrador não poderá escolher a localidade para destinar as vagas (ou a vaga) reservadas para pessoas com deficiência.

É importante averiguar se a administração pública já havia reservado vagas para pessoas com deficiência em outros concursos para preenchimento dos mesmos cargos com a previsão de vaga única, pois a abertura de certame público para vagas únicas pode ser uma forma de burlar a reserva de cargos.

É bom lembrar sempre que a pessoa com deficiência participa em igualdade de condições em relação ao conteúdo, à avaliação e aos critérios de aprovação; ao horário e ao local de aplicação das provas ou exames e, à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Lembrar também que o candidato com deficiência tem o direito de requerer, no prazo fixado no edital, tratamento diferenciado para a realização das provas, indicando explicitamente quais são as adaptações necessárias para prestá-las e a necessidade de tempo adicional, se for o caso, acompanhado de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência (art. 40, §§ 1º e 2º, Decreto nº 3.298/99).

A partir dessas premissas, revigoradas pelas previsões da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD, Decreto nº 6.949/09), norma com equivalência constitucional, especialmente àquelas referentes a não discriminação, a igualdade de oportunidades, a acessibilidade (Artigo 3); ser vedado ao Estado discriminar qualquer pessoa baseada na sua deficiência (Artigo 5, item 2) e, o acesso aos cargos e empregos públicos poder ser promovido por meio de ação afirmativa (Artigo 27, g, h), sugere-se um roteiro de atuação desde a análise do edital até as medidas que podem ser adotadas para o cumprimento das normas referentes à reserva de cargos em concursos públicos.

## **ROTEIRO DE ATUAÇÃO**

### **1º Análise do edital do concurso público**

A atuação preventiva exige do Promotor de Justiça/Procurador o acompanhamento da publicação dos editais de concurso público na Comarca/Município/Estado, observados os seguintes aspectos:

1. Se há reserva de vagas para candidato com deficiência e se os documentos a serem apresentados no ato da inscrição são compatíveis com a necessidade de comprovação da deficiência (art. 37, *caput*; art. 39, *caput*, incisos I e IV, Decreto nº 3.298/99).
2. Se o estabelecimento do número de vagas reservadas está obedecendo à lei quanto ao cálculo da reserva e ao arredondamento (no caso de resultar em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número subsequente, art. 37, §2º, Decreto nº. 3.298/99).
3. Se há previsão de o candidato com deficiência requerer apoio e adaptação das provas, os quais deverão estar especificados no edital, inclusive quanto às suas condições e prazos e, de como se dará tal requerimento (art. 39, *caput* e inciso III; §§ 1º e 2º do art. 40, Decreto nº 3.298/99).
4. Se há a descrição das atribuições e tarefas essenciais dos cargos a serem preenchidos pelo concurso público (art. 39, inciso II, Decreto nº 3.298/99).
5. Se há previsão de publicação do resultado dos aprovados em duas listas, uma contendo apenas os candidatos com deficiência e a outra com todos os candidatos com ou sem deficiência (art. 42, Decreto nº 3.298/99).
6. Se há previsão para a nomeação obedecendo aos critérios da alternância (entre as listas geral e especial) e proporcionalidade (percentual mínimo de 5% em face da classificação obtida) (art. 42 e art. 37, inciso I, Decreto nº 3.298/99).
7. Se há a previsão de equipe multiprofissional composta por três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato (art. 43, Decreto nº 3.298/99).
8. Se há previsão de que a compatibilidade entre a deficiência do candidato e o cargo a ser exercido será aferida somente durante o estágio probatório, observadas as regras de acessibilidade, inclusive quanto aos apoios (art. 43, § 2º, Decreto nº 3.298/99).
9. Se há previsão de inspeção ou perícia médica somente em caráter de exame admissional.

### **2º Adoção de medidas extrajudiciais junto ao administrador/organizador do concurso público**

1. Quanto à definição de deficiência, orientar ao administrador público/organizador do

concurso público que a definição atual da deficiência é a constante do Artigo 1, da CDPD; que além das deficiências conhecidas (física, intelectual e sensorial (surdos e cegos), constantes do Decreto nº 5.296/04, há um novo grupo de pessoas com deficiência, a deficiência mental relacionada com a saúde mental.

2. Quanto aos locais de prova, devem estar em pontos da cidade que facilitem a mobilidade urbana (transporte coletivo, acesso ao estacionamento); estar adaptados e organizados segundo as normas de acessibilidade.

3. Quanto aos apoios e às adaptações das provas, devem garantir a magnificação de tela, prova em Braille, leitor e transcritor, prova ampliada (tamanho 14, 18 e 24), intérprete da Libras, sala de fácil acesso, mesa e cadeiras separadas, mesa para usuários de cadeira de rodas, computador com leitor de telas, computador para provas discursivas, prova em vídeo para Libras, português como segunda língua, sala com número reduzido de participantes, sala com iluminação adequada, sala destinada à amamentação, leitores e transcritores devidamente preparados.

4. Ainda quanto às adaptações de provas, lembrar ao administrador público/organizador do concurso público que é possível adaptar provas para as pessoas com deficiência intelectual, com o apoio de especialistas da área da deficiência, com métodos e critérios de temporalidade adicional para a realização das provas e a previsão do apoio pessoal durante o período.

5. Quanto à divulgação, deve ser ampla e em meios acessíveis, sobretudo nos sites que devem garantir os formatos .pdf , .doc , .txt , vídeo em Libras e, texto em LP e L2. O padrão de acessibilidade dos sites deve ser o do WCAG, atualmente contemplado no eMAG que padroniza a apresentação das páginas oficiais de governo.

### **3º Adoção de medidas repressivas**

Caso o edital não contemple qualquer dos itens anteriormente transcritos, e superadas as tentativas extrajudiciais de adaptação das regras do concurso público à lei, é imprescindível a adoção de medidas judiciais.

O mesmo deve ocorrer com denúncia apresentada por candidato com deficiência, supostamente lesado em seu direito de acesso ao concurso público. Nesse caso, deve ser analisado se a denúncia reflete direito individual disponível, direito individual homogêneo, coletivo ou difuso, para a aferição do cabimento da atuação ministerial.

Outra hipótese comum de atuação do Ministério Público diz respeito ao não seguimento da ordem de classificação para a nomeação do candidato com deficiência, observadas a alternância e a proporcionalidade. Deve-se analisar se a denúncia trata de direito transindividual, caso em que enseja a atuação por meio de Recomendação, celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, ou propositura de Ação Civil Pública, visando a que o órgão da administração pública denunciado

passa a obedecer a alternância e proporcionalidade das listas de classificação, entre outras ações cabíveis à espécie.

Lembre-se que o art. 8º, inciso II, da lei nº 7.853/89, indica a constituição de crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa quem obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência. Trata-se de ação penal pública incondicionada, cuja competência para o conhecimento e processamento do feito é a Justiça Comum, dependente de Inquérito Policial ou Procedimento Investigatório Criminal instaurado pelo Ministério Público.

## **LEGISLAÇÃO**

Constituição da República

Decreto Legislativo nº 186/08

Decreto nº 6.949/09

Lei nº 7.853/89

Decreto nº 3.298/99

Lei nº 8.112/90

Lei nº 10.048/00

Lei nº 10.098/00

## **REFERÊNCIAS**

FÁVERO, Eugenia Augusta Gonzaga. Direitos das Pessoas com Deficiência: Garantia de Igualdade na Diversidade. Rio de Janeiro: WVA – Ed., 2004. 344p.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Editora da UCG, 2006. 228p. e em <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/pcd-direito-concurso-publico.pdf>

GUGEL, Maria Aparecida, COSTA FILHO, Waldir Macieira e RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. Organizadores. Deficiência no Brasil, uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. 544p.

MINISTERIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. Manual de Atuação - o Ministério Público e a tutela dos direitos das pessoas com deficiência e dos idosos.