**TRATAMENTO CONSTITUCIONAL INCLUSIVO CONFERIDOS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA QUE PRETENDAM INGRESSAR NA CARREIRA PÚBLICA**

***INCLUSIVE CONSTITUTIONAL TREATMENT GIVEN TO PEOPLE WITH DISABILITIES WHO INTEND TO ENTER THE PUBLIC CAREER***

Renata Reis de Lima

**RESUMO**

O presente trabalho, buscou-se entender a problemática envolvendo a questão do direito de acesso das pessoas com deficiência aos cargos e empregos públicos e tem como estudo de caso processos julgados e jurisprudências que versa sobre inclusão de pessoas com deficiência no concurso público, tem como objetivo de apresentar os argumentos e contra-argumentos sobre a questão da adaptação das provas (principalmente sobre o Teste de Aptidão Física e sobre a Avaliação Médica) para as pessoas com deficiência, sua constitucionalidade à luz do princípio da isonomia e a dialética envolvendo as limitações do interesse público frente aos direitos individuais dos cidadãos. O concurso público é um dos principais meios de seleção utilizados pela Administração Pública para o preenchimento de seus quadros, sendo o único meio previsto para a investidura nos cargos públicos efetivos, contando com expressa previsão constitucional, no art. 37, II, da Constituição Federal de 1988. Neste sentido, foi promovido um estudo estruturar o caminho metodológico, foi realizada uma pesquisa qualitativa e quantitativa. sobre todas as garantias legais conferidas ao longo dos anos as pessoas com deficiência no âmbito do concurso público, a famosa história do dever – ser. Para isso, preliminarmente buscou-se entender o conceito de pessoa com deficiência (PCD) para diversos autores, para então conhecendo o termo, adentrar ao assunto. O desenvolvimento do trabalho e seus respetivos resultados serão apresentados a seguir.

**Palavras-chaves**: Inclusão. Concurso. PCD. Isonomia. Portador.

***ABSTRACT1***

*The present work, sought to understand the problem involving the issue of the right of access of people with disabilities to public positions and jobs and has as a case study judged cases and jurisprudence that deals with the inclusion of people with disabilities in the public tender, has as objective of presenting arguments and counter-arguments on the question of adaptation of tests (mainly on the Physical Fitness Test and on Medical Assessment) for people with disabilities, its constitutionality in the light of the principle of isonomy and the dialectic involving limitations public interest against the individual rights of citizens. The public contest is one of the main means of selection used by the Public Administration to fill its staff, being the only means provided for the investiture in effective public positions, with express constitutional provision, in art. 37, II, of the Federal Constitution of 1988.*

*In this sense, a study was promoted to structure the methodological path, a qualitative and quantitative research was carried out. about all the legal guarantees granted over the years to people with disabilities within the scope of the public tender, the famous story of the duty – to be. For this, preliminarily, we sought to understand the concept of person with disability (PCD) for several authors, and then, knowing the term, enter the subject. The development of the work and its respective results will be presented below.*

***Keywords****: Inclusion. Contest. PWD Isonomy. Carrier.*

# 1. INTRODUÇÃO

Ao longo do presente trabalho, buscou-se entender a problemática envolvendo a questão da reserva de vagas para as pessoas com deficiência nos Concursos Públicos, sua constitucionalidade à luz do princípio da isonomia e a dialética envolvendo as limitações do interesse público frente aos direitos individuais dos cidadãos.

O concurso público é um dos principais meios de seleção utilizados pela Administração Pública para o preenchimento de seus quadros, sendo o único meio previsto para a investidura nos cargos públicos efetivos, contando com expressa previsão constitucional, no art. 37, II, da Constituição Federal de 1988.

Neste sentido, foi promovido um estudo estruturar o caminho metodológico, foi realizada uma pesquisa qualitativa e quantitativa. sobre todas as garantias legais conferidas ao longo dos anos as pessoas com deficiência no âmbito do concurso público, a famosa história do dever – ser. Para isso, preliminarmente buscou-se entender o conceito de pessoa com deficiência (PCD) para diversos autores, para então conhecendo o termo, adentrar ao assunto. O desenvolvimento do trabalho e seus respetivos resultados serão apresentados a seguir.

Ademais, explanou-se que a Constituição Federal de 1988 buscou efetivar um Estado Democrático de Direito, expos que o Brasil ratificou a Convenção da OIT nº 159, de 1983, através do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989. Notificou que o conjunto das leis brasileiras destinadas a assegurar os direitos das pessoas com deficiência é reconhecido como um dos mais abrangentes do mundo, na década de 1990 foi marcada por diversas mudanças legislativas, em especial no ano de 1991 que foi promulgada a Lei de Cotas, nº 8.213/1991, que se preocupou em ofertar emprego e trabalho para as pessoas com deficiência.

Logo após a Lei n° 8.112/1990, que criou e estabeleceu a reserva de vagas para pessoas com deficiência no âmbito de concursos públicos, regulamentando o disposto no artigo 37, inciso VIII da Constituição Federal de 1988, que prevê a reserva de vagas nos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, e por fim a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, denominado Estatuto da Pessoa com Deficiência, vieram confirmar esse novo conceito e adequar a legislação brasileira ao disposto na Convenção da OIT.

Primeiro procurou conceituar o que é concurso público, entendendo-se suas nuances, para adiante explanar a discriminação sofrida pelos PCD’s nos exames de saúde, prova física/teste de aptidão física (TAF) e no teste psicológico.

Por fim, foram analisadas as mudanças trazidas pelo Decreto n° 9.546/2018, sob o prisma de se consubstanciar como uma normativa inconstitucional. O Decreto exclui a previsão de adaptação das provas físicas para candidatos PCD e estabelece que os critérios de aprovação dessas provas poderão seguir os mesmos critérios aplicados aos demais candidatos. Em suma, confere uma base jurídica para a exclusão dos candidatos com deficiência física de concursos públicos. Ao ignorar a deficiência do candidato, o Decreto 9.546/2018 cria uma situação de concorrência desleal ao adotar os mesmos critérios para pessoas com e sem deficiência. O decreto, assim, retrocede o direito ao acesso e viola as normas da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que possui status de norma constitucional e contraria a Lei Brasileira de Inclusão.

Diante do fato, a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC), do Ministério Público Federal, entendendo que o Decreto nº 9.546/2018 é flagrantemente inconstitucional, fez um pedido para que a Procuradora-Geral da República à época ajuizasse uma ADIn. Atrelado a esse pensamento, diversos membros do Poder Legislativo entenderam que o Decreto é inconstitucional e protocolaram Projetos de Decreto Legislativo (PDC), com o intuito de sustar os efeitos do referido decreto inconstitucional. Por todo o exposto, esse artigo conclui pela inconstitucionalidade do Decreto nº 9.546/2018, confirmando a hipótese inical, diante dos argumentos ora apresentados ao longo do texto, ressaltando-se a necessidade de adoção de outras medidas jurídicas, diante da ausência de efeitos das medidas adotadas, considerando-se a necessidade de ajuizamento de uma medida mais severa, como é o caso da propositura de uma nova Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) contra o decreto supramencionado.

Preliminarmente, ao adentrar no assunto, deve-se esclarecer melhor o conceito atribuído às pessoas com deficiência, porém, a doutrina na área do direito que tenta conceituar a deficiência é escassa. Entretanto, tal conceito pode ser encontrado em declarações de direitos e legislações esparsas, em linhas gerais, as pessoas com deficiência são seres com qualquer tipo de perda ou anormalidade que limite as funções físicas, sensoriais ou intelectuais de uma pessoa.

 O termo “portador” é contestado por alguns autores, como Fávero (2007), para quem a deficiência não pode ser traduzida como imperfeição ou defeito, já que não existe perfeição ou ausência total de defeitos em qualquer ser humano. Já o termo “portador de necessidades especiais”, em alguns momentos também empregado, é questionado por outros autores, já que todas as pessoas têm algum tipo de necessidade especial, ou seja, para o doutrinador supracitado o preconceito começa na nomenclatura utilizada para se dirigir a toda população acometida com necessidades especiais, para ele o termo portador está empregado erroneamente, pois o deficiente físico não é portador, por que o termo referido remete ao conceito de transitório, e a deficiência não tem esse caráter transitório.

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2010) trabalha o conceito de pessoa com deficiência, destacando que:

O conceito em questão ressalta o caráter funcional das deficiências físicas ou sensoriais, estabelecendo a convenção o dever dos países signatários de se engajarem em atividades de integração e de fornecerem instrumentos que viabilizem o exercício das atividades profissionais para as pessoas que deles necessitem.

A convenção a que se refere o autor é a Convenção da OIT nº 159, de 1983, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989. Em paralelo, destaca-se que a Constituição Federal de 1998 buscou efetivar um Estado Democrático de Direito, conforme expõe Guilherme José Purvin de Figueiredo (1997):

 A Constituição elegeu, isto é certo, como fundamentos e objetivos, metas e métodos que se distanciam radicalmente de modelos autoritários ou totalitários. Nesse sentido, dispõe que a República Federativa do Brasil tem a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos; destaca à promoção do bem de todos, sem 9 quaisquer formas de discriminação, que é um de seus objetivos fundamentais; e que a prevalência dos direitos humanos é um de seus de princípios.

A Magna Carta de 1988 trata de temas envolvendo as pessoas com deficiência em diversas passagens, dentre elas: proíbe a distinção no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; determina que a lei deverá reservar percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência, definido os critérios de sua admissão em seu art. 37, VIII - “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”; dispõe ainda que a Assistência Social tem por objetivo a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, como comunitária.

Ao longo dos últimos anos, é cada vez mais percetível que a preocupação com a situação da pessoa com deficiência em nosso ordenamento jurídico vem crescendo. Tal crescimento é gradual, porém real.

João Gomes Dutra Neto (2014) não só concorda com esse crescimento, como também ainda afirma que, como exemplo disso, pode-se notar: “Constantemente são lançadas campanhas de conscientização pelo Poder Público e pelo chamado terceiro setor visando à integração social destas pessoas”

É notório que a preocupação com a deficiência já pode ser extraída da Constituição Federal, em seu artigo 3º, inciso IV, a qual estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: “[...] promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação”.

Também é verdade que no ordenamento jurídico pátrio dispõe de diversas garantias “visando proteger os direitos das pessoas com deficiência, tendo como princípios básicos a igualdade de tratamento entre todos os cidadãos e a dignidade da pessoa humana, haja vista que vivemos em um Estado Democrático de Direito”. (GOULART; MACIEL, 2014).

Diante de tais constatações, leciona Celso Antônio Bandeira de Mello (1999, p. 11):

Para se admitir o tratamento desigual, alguns requisitos devem ser observados [...]: 1) o elemento tomado como fator de desigualdade; 2) a correlação lógica abstrata entre o fator elevado a critério de discriminação e o tratamento diferenciado estabelecido pelo ordenamento jurídico; 3) a correspondência dessa correlação lógica com os valores estabelecidos no ordenamento jurídico constitucional. Com isso, nota-se que o pensamento do autor supracitado remete à ideia de que os tratamentos constitucionais para pessoas com deficiência devem obedecer requisitos para que promova o seu real sentido que é a promoção da igualdade através do tratamento diferenciado.

# METODOLOGIA

A metodologia empregada para a elaboração deste artigo, de acordo com o objetivo do mesmo, qualifica-se como exploratória para obter maior conhecimento sobre a importância da adequação dos testes físicos para portadores de necessidades especiais. No que diz respeito aos métodos empregados na pesquisa são de natureza quantitativa. Quanto à pesquisa de campo, a modalidade utilizada foi o levantamento, sendo o instrumento de pesquisa decisões e jurisprudências já formulados por tribunais e pela suprema corte brasileira.

Este trabalho foi desenvolvido com ensejo de propor, através de pesquisa sistémica de modo quantitativo e qualitativo, a fim de obter resultados para comprovação da questão no tema. Segundo a abordagem de Gil (2008), o mesmo define a pesquisa como “um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico”.

Para a desenvoltura da pesquisa e coleta de dados, foi feito levantamento de julgados pelos sites dos tribunais de justiça.

Em relação à metodologia, esclarece-se que neste trabalho foram utilizadas as regras e recomendações da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) salvo em relação às recomendações direcionadas para o uso das notas de rodapé, pois com o intuito de deixar o texto visualmente mais limpo, sem deixar de apresentar explicações que não integram o corpo do texto, essas notas foram utilizadas tanto para referências bibliográficas quanto para explicações acompanhadas de suas respectivas referências.

A elaboração deste estudo foi utilizado o método de abordagem indutivo, partindose da análise do processo e, principalmente, da decisão judicial proferida pelo órgão do Poder Judiciário Brasileiro – Supremo Tribunal Federal – para posterior discussão e conclusão.

As Técnicas de Pesquisa utilizadas foram a pesquisa documental (fontes primárias) e a pesquisa bibliográfica (fontes secundárias). Nas primárias foram utilizados documentos oficiais, como leis, decretos, portarias, editais de concurso público, dados do IBGE, relatórios e etc. Nas secundárias foram utilizados livros, monografias, dissertações, teses e artigos nacionais especializados no assunto.

# RESULTADO E DISCUSSÕES

* 1. **Na Esfera Constitucional**

No Brasil, as primeiras leis entraram em vigor há cerca de 20 anos e dispõe de diversas leis que asseguram alguns direitos às Pessoas com Deficiência (PCD), sendo 11 que a Lei nº 8.112/1990 define em até 20% o percentual de vagas para PCD em concursos públicos, posteriormente foi publicado o decreto n° 3.298/1999 que regulou um quantitativo mínimo de 5% das vagas reservadas a PCD, assim prevê a lei: Art. 5°. São requisitos básicos para investidura em cargo público: [...] § 2°. 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.

A década de 1990 foi marcada por diversas mudanças legislativas, em especial no ano de 1991 que foi promulgada a Lei de Cotas, nº 8.213/91, que se preocupou em ofertar emprego e trabalho para as pessoas com deficiência. Logo após Lei n° 8.112/1990 que criou e estabeleceu a reserva de vagas para pessoas com deficiência no âmbito de concursos público, que veio para regulamentar o disposto no artigo 37, inciso VIII da Constituição Federal de 1988, que prevê a reserva de vagas nos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, como podemos observar a seguir:

Art. 37°. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

# A Lei de Inclusão

A Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015 que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, denominado Estatuto da Pessoa com Deficiência, veio confirmar esse novo conceito e adequar a legislação brasileira ao disposto na Convenção. O art. 2º do Estatuto define como pessoa com deficiência aquela que 12 possui “[...] impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”. Da definição legal presume-se que há vários tipos de deficiências, que deficiência intelectual é uma espécie e o intuito da lei é a igualdade de condições entre as pessoas na participação da vida em sociedade.

# O Critério de Cálculo de Vagas

O critério de cálculo de vagas reservadas às pessoas com deficiência deve se orientar pela máxima efetividade da norma constitucional; o que somente será atingido se, qualquer que seja o resultado da divisão entre o total de vagas oferecidas e o percentual reservado, que resulte em número fracionado, for elevado até o primeiro número inteiro subsequente, garantindo-se as vagas das pessoas com deficiência.

Esta fase deixou marcas associadas às pessoas com deficiência, muitas vezes compreendidas como incapazes e/ou doentes crônicos. Romper com esta visão, que implica numa política meramente assistencialista para as pessoas com deficiência, não é simplesmente uma tarefa fácil. Mas isso foi feito com o avanço da legislação nacional sobre este tema, contando agora com a contribuição direta das próprias pessoas com deficiência. Dutra Neto (2014) afirma que, de acordo com dados divulgados pela OIT, o desemprego entre as pessoas com necessidades especiais com idade para trabalhar é extremamente maior do que para as pessoas ditas “normais”, podendo chegar a 80% em alguns países em desenvolvimento.

Este movimento finda com a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pelo Brasil, conferindo-lhe status de emenda constitucional. A participação direta e efetiva das pessoas com limitações físicas, sociais e cognitivas na elaboração da Convenção não foi fruto do acaso, mas decorre do gradual fortalecimento deste grupo populacional, que sobreviveu e passou a exigir direitos civis, políticos, sociais e econômicos.

# . PARTICIPAÇÃO E CONDIÇÕES OFERECIDAS: o tratamento diferenciado e a prova física (TAF) aplicadas às pessoas com deficiência no âmbito do concurso público.

Para entender como a realidade da participação e das condições oferecidas as pessoas com deficiência no âmbito do concurso público, o primeiro passo será abordar o que vem a ser um concurso público, com o intuito de buscar a sua definição, assim passará a entender todas as suas nuances.

Na concepção de Rocha (2006, p. 54), concurso público: É um procedimento administrativo, subordinado a um ato administrativo prévio, o edital – que por sua vez subordina-se a todo o ordenamento jurídico preexistente -, destinado a propiciar a mais perfeita seleção entre os candidatos que preencherem as necessidades da administração, garantindo-se a igualdade de oportunidades na concretização do direito fundamental ao livre acesso a cargos e empregos públicos.

Para Hely Lopes Meirelles (2010, p. 462), o concurso público é definido como:

O meio técnico posto à disposição da administração pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público, e ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, consoante determina o art. 37, II, da CF.

Na mesma esteira, segundo o ensinamento de Diógenes Gasparini (2002, p. 22), tem-se que:

O concurso público é um procedimento posto à administração pública direta e indireta, autárquica e fundacional pública de qualquer nível de governo, para a seleção do futuro melhor servidor, necessário à execução de serviços sob sua responsabilidade

José dos Santos Carvalho Filho (2006, p. 483), ainda complementa que o mesmo tem por fim “aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos, verificando capacidade intelectual, física e psíquica e afirma este ser o meio mais idôneo de recrutamento de servidores públicos”.

Para que o concurso público tenha validade é necessário que nesse processo esteja presente os princípios administrativos expressos na Carta Magna de 1988.

Segundo Gasparini (2006, p. 21)

A Constituição Federal, no art. 37, preceitua que a Administração Pública, tanto a direta como a indireta, de qualquer um dos poderes da união, dos Estados membros, do Distrito Federal e dos Municípios, obedecerá entre outros, os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, utilizados de forma a nortear a atividade administrativa, e assim, fundamentar o Direito Administrativo.

Depois de publicado o edital de concurso público, o rito da maioria dos concursos que exige prova física/teste de aptidão física (TAF), segue basicamente da seguinte maneira: Prova de conhecimento, Exames médicos, Prova Física/Teste de Aptidão Física (TAF) e Avaliação psicológica. Existem outras fases, porém para o presente contexto só as fases supracitadas merecem atenção.

O Teste de Aptidão Física tem como parâmetro avaliar a capacidade do indivíduo para desempenhar as funções típicas do cargo ao qual concorre, ou seja, além de enfrentar as provas teóricas, os candidatos também enfrentam testes físicos rigorosos. São avaliadas as condições físicas de realização de determinados exercícios dentro dos tempos e /ou execuções previstas. Como exemplo prático dos preconceitos sofridos pelos candidatos com deficiência no concurso público, a seguir dois exemplos da literalidade de dois editais de concurso público.

A literalidade do Edital Nº 1 – Diretoria de Gestão de Pessoal (DGP)/Polícia Federal (PF), de 14 de junho de 2018:

5.4 Ressalvadas as disposições especiais contidas neste edital, os candidatos com deficiência participarão do concurso em igualdade de condições com os demais candidatos, no que tange ao horário de início de aplicação das provas(s) objetiva(s) e discursiva, ao local de aplicação, ao conteúdo, à correção das provas, aos critérios de aprovação, ao exame de aptidão física, à avaliação médica, à avaliação psicológica e ao Curso de Formação Profissional, e todas as demais normas de regência do concurso. 5.5 Não haverá adaptação do exame de aptidão física, da prova oral, da prova prática de digitação, da avaliação médica, da avaliação psicológica ou do Curso de Formação Profissional às condições do candidato, com deficiência física ou não

Já o Edital Portaria Conjunta SAD/SDS nº 084 de 07 de junho de 2018 Curso de Formação de Oficiais (CFO) PM e BM de Pernambuco, em outras palavras traduz a mesma matéria, como se apresenta abaixo:

1.8.4. Os candidatos que se declararem pessoas com deficiência, de que trata o subitem anterior, participarão do certame em igualdade de condições com os demais candidatos, quanto ao conteúdo, local e horário de início das provas, avaliação e critérios de aprovação em todas as fases e etapas do concurso, incluindo o Exame de Aptidão Física, a avaliação psicológica, o exame médico, o Curso de Formação e a todas as demais normas pertinentes

Publicado o edital, a primeira fase posterior é a realização da prova escrita (prova de conhecimento), que é igual a todos os candidatos, independentemente de ser pessoa com deficiência ou não, pois, visa a escolher os mais capacitados para investidura no cargo, e esse parâmetro não está errado, visto que a prova é igual para todos, mas cada qual concorre com sua determinada cota/condição.

O candidato aprovado na prova de conhecimento consegue prosseguir no certame e passará por outras etapas para obter a vaga, e geralmente a etapa subsequente a prova objetiva é a etapa dos exames médicos, podendo variar a ordem de aplicação de um concurso para o outro.

Rocha (2006, p. 76) conceitua os Exames Médicos do concurso da seguinte forma:

Os exames médicos têm como objetivo o diagnóstico de doenças físicas e/ou mentais que impossibilitem o exercício das funções do cargo ou emprego pelo candidato. Têm por finalidade garantir que apenas serão contratados candidatos que tenham higidez física e mental suficientes para o exercício do cargo e impedir a contratação daqueles que, em razão de doença ou deformidade, não conseguiriam realizar as tarefas que lhe caberiam. Estes exames podem ser clínicos, para averiguar a higidez física do candidato, e neuropsiquiátricos, que têm por objetivo o diagnóstico de doenças mentais.

Percebe-se que a discriminação já começa na conceituação da etapa pois, ao reservar vagas para pessoas com deficiência, é sabido que haverá pessoas com limitações de ordem física, psíquicas e sensoriais participando dessas etapas. Porém, como já foi visto, nessas etapas o candidato com deficiência participa em igualdade de condições com os demais candidatos, quanto aos exames e diagnósticos, fazendo 16 com que se exista um elevado número de reprovação de candidato com deficiência nessa etapa, pois os resultados nunca serão iguais de uma pessoa que não tem uma limitação de ordem física

Lorena Pacheco (2019) demonstra todo o constrangimento que os candidatos com deficiência passam no dia a dia, ao relatar que a:

PF reprova todos os candidatos com deficiência para agente e delegado. A reprovação aconteceu na perícia médica, mesmo após eles terem passado pelas provas escritas e pelo TAF. Os candidatos estão recorrendo à Justiça para ocupar as vagas. Os únicos cargos que constam no documento são os de agente e delegado (apesar de haver mais cargos com vagas para PCDs no concurso), e, em ambos, nenhum candidato PCD foi aprovado. Ao todo, o concurso contou com 1.757 PCDs inscritos, a maioria concorreu justamente aos dois postos: as nove vagas reservadas para agente foram disputadas por 981 candidatos com deficiência, e as oito vagas para delegado foram disputadas por 227 inscritos. Eles já haviam passado por diversas fases da seleção, como prova objetiva e discursiva, testes de aptidão física e avaliação médica.

Conforme se observa no relato acima, a pessoa com deficiência sofre preconceito logo após a prova intelectual, a qual estudou anos e conseguiu êxito pelo seu esforço, e logo após sofre preconceito ao ser eliminado em razão da sua própria deficiência, justamente por ela está concorrendo as vagas reservadas, incoerência total.

Sobre este cenário, Pacheco (2019) ainda destaca que:

Para tentar garantir a vaga, a solução encontrada por alguns desses candidatos reprovados é recorrer à Justiça. Como fez Rodrigo Jabour, candidato a agente, que conseguiu na 17ª Vara da Seção Judiciária do Distrito Federal o direito de permanecer no certame. Segundo consta no processo, ele já havia sido aprovado em vaga reservada a deficientes em concurso de perito criminal no estado de Goiás, que teria funções similares com o de agente da PF, tendo sido considerado apto para o exercício do cargo, inclusive no curso de formação, e assumido o cargo. De acordo com o advogado da ação, Max Kolbe, “da mesma forma que no concurso anterior, a PF reprovou todos os deficientes no exame médico, ou seja, aceitam candidatos com deficiência para não desrespeitar a decisão do STF, mas, no exame médico, reprova todos, sob a justificativa de incompatibilidade da deficiência para o exercício dos cargos. Não havia vagas para deficientes no concurso da PF, então o STF mandou reservar ao menos 5% no último concurso. Desde então eles ‘cumprem de fachada’ a decisão, pois ainda que aceitem candidatos deficientes, após eles serem aprovados em todas as fases, acabam reprovados nos exames médicos pelas próprias razões da deficiência”. Tendo isso em vista, o desembargador Souza Prudente concordou que seria inadmissível, no procedimento de um concurso para agente de Polícia Federal, em que fora noticiado que o candidato foi aprovado em todas as fases, inclusive nos exames físicos, receber um laudo médico negativo de sua inaptidão física para o exercício do cargo pelo simples fato de ser portador de alguma aparente deficiência que não compromete a mobilidade de seus braços.

Na realidade, a maioria dos concursos não querem ter candidatos com deficiência aprovados no certame, pois não querem eles no seu quadro, conforme se comprova com o exemplo do concurso da Polícia Federal em 2018 que reprovou todos os PCD’s. Colocam a reserva de vagas por que são obrigados pela Constituição Federal e por força de decisão do Supremo Tribunal Federal. Porém, buscam meios alternativos para a reprovações de todos os candidatos ou a maioria.

É revoltante, pois o instituto da reserva de vagas é estabelecido justamente para combater as desigualdades sofridas por essa população, mas na realidade ao se deparar com essas situações no cotidiano se sentem incapazes, tendo que recorrer ao judiciário para tentar reaver a vaga que lhe foi tomada as forças, ilegalmente por não querer deficientes aprovados.

Outra fase do concurso que a maioria dos PCD’s são injustiçados é denominada Teste de Aptidão Física (comumente denominada como TAF), onde existe uma divergência muito grande entre o que leciona alguns doutrinadores e a realidade dos fatos, ao analisar o edital propriamente dito, a que são submetidos os candidatos.

Rocha (2006, p. 145) define a prova de aptidão física da seguinte maneira:

As provas de aptidão física, também denominadas testes físicos, têm o objetivo de aferir se os candidatos possuem as habilidades físicas relacionadas às atribuições do cargo. Devem ser aplicadas sempre que o exercício do cargo envolver esforços físicos e, quanto mais as funções inerentes ao cargo dependerem de esforços físicos, maior deve ser a importância dada à prova de aptidão física no concurso.

Fontenele e Coutinho (2014, p. 197) ainda destacam ponto importante acerca da não adaptação do Teste de Aptidão Física aos candidatos com deficiência:

Outro ponto importante, e até mesmo um erro comum, é que o edital prevê a inscrição dos PNE’s nos certames, disciplinando mal suas condições de participação e seus direitos, chegando a gerar situações absurdas. É o caso dos concursos que exigem prova física em uma de suas etapas. Aqui, nestes casos, deve o elaborador do edital ter em mente que terão candidatos PNE’s participando e que alguns, em razão de sua deficiência, não possuem condições de realizar o exercício físico exigido. Citamos um caso que ocorreu no Estado do Espírito Santo, em que, para um concurso de Delegado de Polícia, foi exigido de uma deficiente, que possuía apenas metade da perna direita, ou seja, fazia uso de muletas, que ela corresse e fizesse abdominais. É até constrangedor

O TAF beira ao absurdo, pois se no certame existe uma previsão expressa para participação de candidatos com deficiência, é sabido que irão se candidatar às vagas pessoas com limitação de ordem física, visual, auditiva, sensorial, mental e até múltiplas limitações. Então não tem a mínima condição de aprovação por exemplo de um candidato com amputação parcial no braço realizar o teste de barra fixa, como também um candidato com amputação em uma das pernas se submeter a teste de corrida e salto. É notório que, com a inexistência de adaptação o poder público está alimentando uma falsa esperança nesse público tão sofrido, pois a sua grande maioria irão amargar uma reprovação nessa temida fase

Outra fase do concurso público é o teste psicológico que, para Mello (2003, p. 242) os “exames psicotécnicos só podem ser feitos como meros exames de saúde ou, no máximo, em raras exceções para identificar traços psicológicos que inviabilizem o exercício da função.

Já Adilson Dallari (1994, p. 114) entende que:

O exame psicotécnico não deve figurar como parte do concurso público, mas, sim, como requisito para a investidura no cargo ou emprego, da mesma forma que o exame médico, do qual seria um dos elementos, de cujo conjunto resultaria uma avaliação da aptidão física e mental.

Os testes psicológicos são procedimentos objetivos e padronizados que, nos concursos públicos, permitem identificar habilidades e aspectos da personalidade do candidato para fins de prognóstico de seu desempenho das atividades relativas ao cargo. Os testes psicológicos podem ser utilizados como requisito de habilitação ou como critério de mérito do candidato desde que expressamente previstos em lei.

Apesar da divergência doutrinária, o teste psicológico está sendo aplicado normalmente como fase do concurso. Ele afeta alguma parcela dos candidatos com deficiência, pois quem possui alguma deficiência mental ou sensorial é exposto ao mesmo teste que todos os participantes, sem qualquer modificação para promover a igualdade de condições.

Candidatos com deficiência sensorial e mental serão prejudicados em relação aos demais candidatos ao se submeterem em igualdade de condições, enquanto eles possuem uma limitação de ordem física a que lhe deixa em desigualdade em relação aos demais candidatos que tem suas faculdades físicas de mentais em perfeito funcionamento

Dessa maneira, a participação de candidatos com deficiência que se inscrevem no concurso público através da cota que lhe é conferida por diversas leis, resta prejudicada e seu papel principal de combater a desigualdade não é efetivada, pelo contrário aumenta mais ainda a desigualdade, causando uma falsa esperança em toda a população com deficiência.

# AS MUDANÇAS TRAZIDAS EM RELAÇÃO A NÃO ADAPTAÇÃO DO TESTE FISÍCO NOS CONCURSOS PÚBLICOS PELO DECRETO N° 9.546/2018:

A norma que tratava anteriormente sobre este tema é o Decreto nº 9.508/2018 que disciplina sobre a reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da Administração Pública federal direta e indireta.

 Em seu art. 3°, inciso III trazia que:

Art 3°, III - A previsão de adaptação das provas escritas, físicas e práticas, do curso de formação, se houver, e do estágio probatório ou do período de experiência, estipuladas as condições de realização de cada evento e respeitados os impedimentos ou as limitações do candidato com deficiência;

Este decreto fazia jus à sua natureza, que era a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito do concurso público, tratando de forma desigual os desiguais na medida das suas desigualdades, pois usava recursos de acessibilidade, tecnologias assistidas e ajudas técnicas, além da adaptação razoável para cada caso específico, que deveria estar disponível aos candidatos PCD, segundo a natureza da deficiência e suas necessidades. Em cada etapa do concurso, o administrador público deveria providenciar todos os elementos de acessibilidade de forma a potencializar a funcionalidade do candidato com deficiência, ou respeitar eventual impedimento ou limitação.

Posteriormente foi sancionado um outro decreto alterando os parâmetros do acima citado. Ainda em vigor, o decreto 9.546/2018 fere os direitos das pessoas com deficiência e contraria preceitos conquistados ao longo de anos. Como se confirma na transcrição do Art 3°, inciso III:

Art 3°, III - A previsão de adaptação das provas escritas e práticas, inclusive durante o curso de formação, se houver, e do estágio probatório ou do período de experiência, estipuladas as condições de realização de cada evento e respeitados os impedimentos ou as limitações do candidato com deficiência;

Assim pesquisou e expõe Adriana Monteiro da Silva (2018):

Em 2007, o Brasil assinou, juntamente com outros 192 países, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Em 2009, foi publicado o Decreto 6949, que elevou a Convenção Internacional ao status de Emenda Constitucional por força da Emenda 45 –passando 21 a Convenção a ser lida como se na Constituição estivesse. Os Estados que a assinaram se comprometem a proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas ao mundo do trabalho e se comprometem, também, a empregar pessoas com deficiência no setor público. A Convenção é a base da Lei Brasileira de Inclusão de 2015 e tem como objetivo a remoção das barreiras que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

O novo Decreto nº 9.546/2018 exclui a previsão de adaptação das provas físicas para candidatos PCD e estabelece que os critérios de aprovação dessas provas poderão seguir os mesmos critérios aplicados aos demais candidatos. Em suma, confere uma base jurídica para a exclusão dos candidatos com deficiência física de concursos públicos.

Ao ignorar a deficiência do candidato, o Decreto 9.546/2018 cria uma situação de concorrência desleal ao adotar os mesmos critérios para pessoas com e sem deficiência. O Decreto 9.546/2018, assim, abstrai o direito ao acesso e viola as normas da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que possui status de norma constitucional e contraria a Lei Brasileira de Inclusão. Cada retrocesso aumenta a exclusão, a marginalização e a invisibilidade das pessoas com deficiência. Cada retrocesso, não fere apenas as pessoas com deficiência, fere a todos enquanto humanidade.

Segundo leciona Pacheco (2018):

O Decreto 9.546, assinado pelo presidente Michel Temer em 1º de novembro, está causando polêmica. De acordo com o Ministério Público Federal (MPF), por excluir a previsão de adaptação das provas físicas a candidatos com deficiência e estabelecer que os critérios de aprovação poderão seguir os mesmos aplicados aos demais candidatos, o dispositivo viola a Constituição Federal.

Para a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC), do Ministério Público Federal (2018), o Decreto nº 9.546/2018 é inconstitucional, pois:

Fere o artigo 3º da Constituição Federal de 1988 – que trata dos princípios da dignidade, do pluralismo, da igualdade e da não discriminação –, além das diretrizes estabelecidas pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e pela Convenção Internacional da Pessoa com Deficiência, que ganhou status de emenda constitucional.

A PFDC (2018) encaminhou posicionamento à Procuradora-Geral da República, à época, Raquel Dodge que, ao analisar, poderia apresentar ação direta de inconstitucionalidade ao Supremo Tribunal Federal contra o Decreto nº 9.546/2018, sob o argumento:

Que a Lei Brasileira de Inclusão – objeto de regulamentação de ambos os decretos – é suficientemente clara ao estabelecer que é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo do trabalho. “Parece absolutamente irrazoável que, dentre as garantias de condições de acesso e permanência, seja estipulada uma cláusula que afaste a adaptação razoável”, destaca a procuradora federal dos Direitos do Cidadão, Deborah Duprat, e o procurador da República Fabiano de Moraes, coordenador do Grupo de Trabalho da PFDC sobre Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Para finalizar o seu posicionamento acerca do Decreto nº 9.546/2018, a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (2018) destaca que “Se não há adaptação razoável para as provas físicas, há uma fase do concurso que compromete a participação de pessoas com deficiência, na contramão do lúcido entendimento do STF”

Em diversas pesquisas realizadas foram localizados diversos instrumentos afim de sustar o Decreto 9.546/2018, dentre eles a Representação pela Inconstitucionalidade sob o n° PGR-00622138/2018 promovido pela Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC), de autoria da procuradora Deborah Duprat (2018), que em seu texto afirma:

A Procuradora Federal dos Direitos do Cidadão vem, respeitosamente, representar pela propositura de ação direta em face de inconstitucionalidade do Decreto 9.546, de 30 de outubro de 2018, pelas razões a seguir deduzidas[...]. Para análise da inconstitucionalidade do Decreto 9.546, é suficiente a transcrição de sua ementa: “Altera o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, para excluir a previsão de adaptação das provas físicas para candidatos com deficiência e estabelecer que os critérios de aprovação dessas provas poderão seguir os mesmos critérios aplicados aos demais candidatos”. A tese a ser defendida na presente representação é que o decreto referido ofende (a) a Constituição, em sua ideia regulativa, tal como inscrita no artigo 3º, e no conjunto das normas que a ela aderiram, objeto da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência; (b) o princípio da legalidade, inscrito no artigo 37, VIII, da CF, por estar em desconformidade com a 23 teleologia e a literalidade da Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência; (c) aos princípios da progressividade da implementação dos direitos sociais e da proibição de retrocesso.

Na confecção da representação da ADIn do PFDC foram utilizadas algumas jurisprudências já consolidadas nos Tribunais Superiores, e algumas possuem grande pertinência para o caso em tela. A primeira é um precedente do STF que traz em sua ementa:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. MEDIDA CAUTELAR. LEI 13.146/2015. ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. ENSINO INCLUSIVO. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. INDEFERIMENTO DA MEDIDA CAUTELAR. CONSTITUCIONALIDADE DA LEI 13.146/2015 (arts. 28, § 1º e 30, caput, da Lei nº 13.146/2015). 1. A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência concretiza o princípio da igualdade como fundamento de uma sociedade democrática que respeita a dignidade humana. 2. À luz da Convenção e, por consequência, da própria Constituição da República, o ensino inclusivo em todos os níveis de educação não é realidade estranha ao ordenamento jurídico pátrio, mas sim imperativo que se põe mediante regra explícita. 3. Nessa toada, a Constituição da República prevê em diversos dispositivos a proteção da pessoa com deficiência, conforme se verifica nos artigos 7º, XXXI, 23, II, 24, XIV, 37, VIII, 40, § 4º, I, 201, § 1º, 203, IV e V, 208, III, 227, § 1º, II, e § 2º, e 244. 4. Pluralidade e igualdade são duas faces da mesma moeda. O respeito à pluralidade não prescinde do respeito ao princípio da igualdade. E na atual quadra histórica, uma leitura focada tão somente em seu aspecto formal não satisfaz a completude que exige o princípio. Assim, a igualdade não se esgota com a previsão normativa de acesso igualitário a bens jurídicos, mas engloba também a previsão normativa de medidas que efetivamente possibilitem tal acesso e sua efetivação concreta.

Além dos argumentos supracitados, na representação do oferecimento da ADIn por parte da PFDC, a Procuradoria apresentou trecho da ementa relatada pelo STF acerca de um caso semelhante:

# Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Neste tópico apresentar-se-á noções gerais sobre a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, denominada também de Convenção de Nova York, como o novo modelo de deficiência e os princípios, especificamente sobre os princípios da não discriminação, da acessibilidade e da igualdade de oportunidades. Essa Convenção é a oitava editada pela ONU e a primeira formalmente incorporada na atual Constituição Federal. Importante mencionar que essa Convenção tramitou em tempo recorde, cerca de cinco anos, no âmbito da Organização das Nações Unidas, e contou com a participação de pessoas com deficiência na elaboração do respectivo texto.

No Brasil, a ratificação também tramitou em tempo recorde, pouco mais de dois meses, no âmbito do Congresso Nacional nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal.59 Para compreender os sub-tópicos a seguir e a discussão do Estudo de Caso (capítulo 3) antes se faz necessário apresentar uma classificação dos efeitos das normas. Há três tipos de normas com efeitos próprios.

O primeiro tipo é constituído de normas com comandos precisos que produzem efeitos imediatos. Por exemplo, a terminologia, o conceito de pessoa com deficiência e o de não-discriminação. Tem como efeito a revogação do sistema normativo anterior ou a criação de normas de aplicação imediata.

O segundo tipo é constituído de normas que proíbem um comportamento concreto do Estado. Qualquer comando contrário à inclusão viola a convenção. O não cumprimento de normas programáticas não gera efeitos imediatos para o Estado. Mas agir contrariamente aos vetores da Convenção é expressamente proibido. Tem como efeito a nulidade da norma contrária aos vetores da Convenção.

O terceiro tipo refere-se à aplicabilidade da convenção determinando que se aplica a norma interna quando houver norma interna mais protetiva do que as normas da convenção. Tem como efeito a não aplicação da Convenção.

# Reserva de vagas para pessoas com deficiência

Além da política geral de promoção dos direitos das pessoas com deficiência, há também a regra constitucional específica para admissão desse grupo de pessoas nos cargos e empregos da Administração Pública.106 Não obstante, a regra, prevista no art. 37 da Constituição Federal, não esteja localizada no rol dos Direitos e Garantias Fundamentais pode-se considerá-la, nos termos do art. 5º, §§ 2º, 3º, como um direito fundamental.

Em cumprimento ao mandamento constitucional, publicou-se a Lei nº 8.112 de 1990, que regulamenta o regime jurídico aplicável aos servidores públicos em esfera federal (Estatuto do Servidor), que, desde então, passou a assegurar às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público reservando-lhes até 20% das vagas oferecidas no concurso.110 Em que pese a previsão legal do art. 5º, parágrafo 2º, da Lei 8.112/90, reservar até 20% do total vagas às pessoas com deficiência, criou-se uma margem para interpretar-se o artigo como de aplicabilidade facultativa condicionada à discricionariedade do administrador.

 Por isso, foi editado o Decreto nº 3.298 de 1999, para regulamentar a Lei 7.53/89, que reservou o percentual mínimo de 5% das vagas para as pessoas com deficiência como forma de proteger o direito fundamental a inclusão. Conjugando-se a Lei nº 8.112/90 com o referido Decreto nº 3.298/99 extrai-se a regra de que a porcentagem de reserva de vagas para as pessoas com deficiência nos concursos públicos deve ser de 5% a 20% do total de vagas. O Decreto nº 3.298 de 1999, ainda, estabelece, em seu artigo 37, § 1º113, que a concorrência do candidato com deficiência destina-se a todas as vagas, e não apenas a porcentagem de vagas reservadas

A relatora do RE nº 676.335, ministra Carmen Lúcia, afirma que a reserva de vagas para pessoas com deficiência possui três funções específicas:

6. De se enfatizar, pois, que a reserva de vagas determinada pelo inc.VIII do art. 37 da Constituição da República tem tripla função: a) garantir “a reparação ou compensação dos fatores de desigualdade factual com medidas de superioridade jurídica, [verdadeira] política de ação afirmativa que se inscreve nos quadros da sociedade fraterna que se lê desde o preâmbulo da Constituição de 1988", como destacado pelo Ministro Ayres Britto no julgamento do RMS 26.071 (DJ 1º.2.2008); b) viabilizar o exercício do direito titularizado por todos os cidadãos de acesso aos cargos públicos, permitindo, a um só tempo, que pessoas com necessidades especiais participem do mundo do trabalho e, de forma digna, possam manter-se e ser mantenedoras daqueles que delas dependem; e, c) possibilitar a Administração Pública preencher os cargos com pessoas qualificadas e capacitadas para o exercício das atribuições inerentes aos cargos, observando-se, por óbvio, a sua natureza e as suas finalidades. (STF - RE: 676335 MG, Relator: Min. CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 26/02/2013, Data de Publicação: DJe-058 DIVULG 26/03/2013 PUBLIC 01/04/2013)

# Adaptação das provas para pessoas com deficiência

Considerando o novo paradigma de inclusão presente no ordenamento jurídico, o direito das pessoas com deficiência de concorrerem em igualdade de condições aos cargos e empregos públicos, não se resume a mera reserva de vagas, mas depende também da adaptação das provas, tais como o Teste de Aptidão Física e a Avaliação Médica. Caso contrário, de que adiantaria a mera reserva dessas vagas sem as devidas adaptações das provas.

Como forma de eliminar a discriminação e o preconceito contra as pessoas com deficiência nos concursos públicos, o Decreto nº 3.298 de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853 de 1989, em seu artigo 8º, tipificou como crime duas condutas:

1) obstar inscrição em concurso público;

2) obstar o acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência.

O referido Decreto, no caput do seu art. 37, determina que toda pessoa com deficiência possui o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para o provimento dos cargos do concurso. Em seu artigo 39, prevê que o edital do concurso público deve conter obrigatoriamente, entre outras previsões, a previsão de adaptação das provas, dentre as quais se inclui a adaptação do curso de formação e do estágio probatório conforme a deficiência do candidato.

O referido Decreto, em seu artigo 41, também estabelece que a pessoa com deficiência participará em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

“I - Ao conteúdo das provas;

II – à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos”.

Para que a Administração Pública possa se preparar melhor para adaptar as provas à deficiência do candidato, o candidato com deficiência, no ato da inscrição, deve requerer o tratamento diferenciado de que necessita para a realização das provas.127 Pode, ainda, o candidato com deficiência requerer tempo adicional para a realização das provas desde que haja justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista na área de sua deficiência.

O Decreto nº 3.298 de 1999, em seus artigos 37, 39, 40 e 41, pelo menos em parte, adota o princípio da isonomia em seu aspecto material, com a obrigatoriedade de adaptação das provas do concurso público para as pessoas com deficiência. Dessa forma, a adaptação das provas para as pessoas com deficiência não é apenas uma possibilidade, mas é uma ordem legal que deve ser obedecida pelos organizadores do concurso público.

Em 2016 entrou em vigor o Estatuto da Pessoa com deficiência que proibiu a exigência de aptidão plena para pessoas com deficiência. Maria Aparecida Gugel comenta sobre a adaptação das provas físicas:

As provas de capacidade física, que envolvem testes de aptidão física como corrida, transposição de obstáculos, levantamento de peso e outros, são muito comuns em concursos públicos para a área da segurança pública e ainda suscitam polêmica. A questão, no entanto, é de fácil solução, pois ao tratar dos exames para aferir a capacidade de condicionamento físico do candidato com deficiência, basta seguir os procedimentos do tratamento diferenciado, apoiando-se em especialistas da área da deficiência que compõem a equipe multiprofissional para as adaptações das provas práticas. Referidos testes devem ser adaptados à deficiência da pessoa, considerando a utilização de elementos de tecnologia assistiva ou ajuda técnica, cujo conceito está definitivamente inserido em nosso sistema jurídico por meio da Lei n° 13.146/2015, artigo 3º, inciso III, de modo que o candidato com deficiência possa demonstrar a sua capacidade e condicionamento físico, em iguais condições com as demais pessoas.

#  Princípios do concurso público

Neste tópico apresentar-se-á brevemente os princípios que regem o instituto do concurso público, alguns dos quais são princípios gerais do direito administrativo e outros são específicos do concurso público como o princípio da obrigatoriedade do concurso público e o da vinculação ao edital.

Não se mencionou outros princípios tais como o princípio do duplo grau de jurisdição e do proibitivo da quebra da ordem de classificação, pois não possui direta relação com o problema deste trabalho.

# Princípio da legalidade

O princípio da legalidade nasceu com o Estado de Direito e constitui uma das principais garantias aos direitos individuais. É costume referir-se à legalidade como um princípio, mas para Marçal Justen Filho, “o artigo 5º, II, da CF/88 também consagra uma regra da legalidade”.175 Não se nega a natureza de princípio constitucional, mas há passagens em que a legalidade é imposta como uma regra tais como no art. 5º, II176 e no art. 37, incisos I e II,177 da Constituição Federal. Para Meirelles, o princípio da legalidade:

**“**significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso”.

Nos termos da Lei nº 4.717 de 1965 - Lei de Ação Popular – “a ilegalidade do objeto ocorre quando o resultado do ato importa em violação de lei, regulamento ou outro ato normativo”.

No entanto, o princípio constitucional da legalidade, em sentido amplo, tem sido concebido como o dever da Administração de observar não somente a lei em sentido formal, mas de observá-la sempre em conformidade com o direito. Sendo assim, desrespeitar qualquer princípio, que assim como a regra também é uma espécie de norma jurídica, significa desrespeitar o princípio da legalidade em sentido amplo.

Nesse sentido, no concurso público, o princípio da legalidade impõe que as atribuições do cargo e seus requisitos de admissão estejam previstos em lei strictu sensu e não em uma lei interna do órgão ou no edital.

# Princípio da impessoalidade

Di Pietro ensina que o princípio da impessoalidade possui dois sentidos dependendo da perspectiva: do administrado e da Administração Pública. No primeiro sentido, o princípio da impessoalidade, também conhecido como princípio da finalidade, impõe que o administrador público só pratique o ato para atingir a finalidade prevista expressa ou virtualmente na norma.

Di Pietro explica que isso significa que a Administração Pública deve atuar com impessoalidade, pois não pode atuar com a finalidade de prejudicar ou beneficiar determinadas pessoas. No mesmo sentido, Mello leciona que “simpatias ou animosidades pessoais, políticas ou ideológicas não podem interferir na atuação administrativa e muito menos interesses sectários, de facções ou grupos de qualquer espécie”.

No segundo sentido, José Afonso da Silva ensina que:

O princípio ou regra da impessoalidade da Administração Pública significa que os atos e provimentos administrativos são imputáveis não ao funcionário que os pratica, mas ao órgão ou entidade administrativa em nome do qual age o funcionário. Este é um mero agente da Administração Pública, de sorte que não é ele o autor institucional do ato. Ele é apenas o órgão que formalmente manifesta a vontade estatal.

# Princípio da moralidade

Na lei nº 9.784 de 1999, em seu art. 2º, parágrafo único, IV, se determina que nos processos administrativos será observado, entre outros critérios, a “atuação segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé” Para Meirelles a moralidade administrativa, assim como a legalidade e a finalidade, constituem um pressuposto de validade do ato administrativo.

No concurso público essa moral entendida como o padrão ético necessário ao fiel cumprimento da lei da forma mais justa deve estar sempre presente em toda atuação administrativa incluindo na motivação e na aplicação das provas.

# Princípio da publicidade

Para Meirelles publicidade “é a divulgação oficial do ato para conhecimento público e início de seus efeitos externos.” É requisito de eficácia e moralidade. Também tem como função propiciar seu conhecimento e controle pelos interessados.

 Sobre a publicidade dos atos do concurso público para as pessoas com deficiência, o TRF-5 decidiu em um caso, em que um candidato com deficiência visual de determinado concurso público perdeu o prazo para perícia médica porque o informe de chamada ocorreu apenas por escrito, que até mesmo a convocação de concurso público deve ser acessível para pessoas com deficiência.

 Portanto, todas as etapas do concurso público, como o próprio nome já sugere, devem ser realizadas com publicidade e não de forma sigilosa. O edital do concurso deve ser amplamente divulgado. Enfim, todos os atos devem ser públicos.

#  Princípio da eficiência

O termo eficiência tem origem etimológica do latim efficientia que significa ação, força, virtude de produzir. Meirelles ensina que o princípio da eficiência exige presteza, perfeição e rendimento funcional.

Para Mello o princípio da eficiência é apenas uma das facetas do princípio da “boa administração” da doutrina italiana. França, por sua vez, elabora um conceito finalístico: "O princípio da eficiência administrativa estabelece o seguinte: toda ação administrava deve ser orientada para concretização material e efetiva da finalidade posta pela lei, segundo os cânones jurídico-administrativo." Por mais que o princípio da eficiência seja um princípio constitucional do direito administrativo, para José Afonso da Silva eficiência não é um conceito jurídico, mas é um conceito econômico, pois, ao invés de qualificar normas jurídicas, qualifica a atividade administrativa, sendo assim, o princípio da eficiência orienta a Administração Pública a conseguir os melhores resultados com o menor custo.

Nesse sentido, o constitucionalista José Afonso da Silva define o princípio da eficiência a partir de um conceito econômico: “O princípio da eficiência administrativa consiste na organização racional dos meios e recursos humanos, materiais e institucionais para a prestação de serviços públicos de qualidade em condições econômicas de igualdade dos consumidores.”

#  Princípio da supremacia do interesse público

O referido princípio está previsto expressamente na Lei nº 9.784 de 1999, no caput do seu artigo 2º, e implicitamente no inciso

II: A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

#  Princípio da obrigatoriedade

O princípio da obrigatoriedade foi consagrado expressamente pela Constituição Federal, em seu art. 37, II, segundo o qual “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei”.

#  Princípio da motivação

Para Mello o princípio da motivação se os titulares do poder são o povo, todo cidadão tem o direito de saber o “porquê” de cada ato da Administração Pública, sendo, portanto, um requisito de legitimidade e validade. Por conseguinte, se um ato administrativo não possui motivação suficiente e ao tempo certo nem o Poder Judiciário poderá convalida-lo, tem como fundamentos:

1) art. 1º, II, da CFRB;

2) art. 1º parágrafo único;

3) art. 5º XXXV.

Meirelles ensina que “se ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, claro está que todo ato do Poder Público deve trazer consigo a demonstração de sua base legal e de seu motivo.” Por esse raciocínio, a Administração deve motivar todos os requisitos diferenciados de admissão em concurso público que são restrições ao direito fundamental de acesso ao concurso público.

#  Princípio da instrumentalidade

O formalismo tem como fundamento a relevância social e a necessidade de obediência dos princípios da isonomia, da impessoalidade e da moralidade. Não é um fim em si mesmo, mas é um meio para atingir fins juridicamente relevantes.

Maia e Queiroz ensinam que:

A aplicação do princípio da instrumentalidade das formas no concurso público constitui um dos métodos que devem ser aplicados pela Administração Pública e pelo Poder Judiciário no intuito de se evitar a decretação de nulidade de certames findos ou em estágio avançado de realização, cujo vício de ilegalidade verificado não é suscetível de comprometer o seu caráter competitivo e os princípios da moralidade e da impessoalidade, evitando-se, destarte, uma grave injustiça social e um manifesto inconveniente para o interesse público e para a coletividade.

#  Princípio da vinculação ao edital

O princípio da vinculação ao edital aplica-se a todo o tipo de procedimento concorrencial. Esse princípio, decorrente do princípio da legalidade e da moralidade, determina que todos os atos do concurso público serão regidos pelo edital. Daí o brocardo “o edital é a lei concurso público”.

O Edital é ato normativo da Administração Pública que torna explícita as regras que nortearão o relacionamento entre a Administração e os candidatos aos cargos e empregos públicos.

Trata-se de um vínculo jurídico bilateral entre a Administração e os candidatos ao concurso público que proíbe a própria Administração Pública de descumprir as regras do edital sob pena de nulidade do certame

#  Regra da proporcionalidade

A regra da proporcionalidade tem origem na jurisprudência do Tribunal Constitucional Alemão.

Trata-se de uma regra de interpretação e aplicação do direito que tem por finalidade impedir ou diminuir a restrição de direitos fundamentais por meio da aplicação subsidiária de três sub-regras em uma ordem pré-estabelecida: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Não obstante a regra da proporcionalidade seja constituída por três sub-regras, isso não quer dizer que se deva aplicar necessariamente as três sub-regras. Para entender como ocorre a aplicação da regra da proporcionalidade se deve ter em mente que a aplicação das três sub-regras ocorre em uma ordem pré-estabelecida e subsidiariamente.

Primeiro, aplica-se a sub-regra de adequação. Se, e somente se, a sub-regra da adequação não solucionar o problema, só então, aplicar-se-á a sub-regra da necessidade, e, por fim, com a mesma condição de ausência de solução, aplicar-se-á a sub-regra da proporcionalidade em sentido estrito.

A adequação consiste em identificar se os meios adotados podem ser considerados aptos para fomentar, e não alcançar de uma vez, os objetivos pretendidos. A sub regra da necessidade consiste em comparar os meios adequados na realização dos objetivos almejados, para identificar qual deles é capaz de realizá-lo, com a mesma intensidade, mas que limite em menor medida o direito fundamental atingido.

E a regra da proporcionalidade em sentido estrito consiste em um sopesamento entre a intensidade da restrição ao direito fundamental atingido e a importância da realização do direito fundamental que com ele colide e que fundamenta a adoção da medida restritiva.

A aplicação da regra da proporcionalidade, nesse sentido, é um método de solução de colisão de direitos fundamentais.

#  Máxima da razoabilidade

O princípio da razoabilidade é um princípio implícito do ordenamento jurídico brasileiro, reconhecido pela doutrina e jurisprudência, que tem fundamental importância nos limites da discricionariedade administrativa.

José Sérgio da Silva Cristóvam ensina que, embora o princípio da razoabilidade seja designado como princípio jurídico, trata-se, na verdade, de uma impropriedade terminológica na concepção da teoria de Alexy, pois tal princípio não entra em disputa com outros princípios, mas configura-se como máxima, parâmetro, orientação, diretiva, critério e padrão de interpretação que permite alcançar a juridicidade de atos legislativos, administrativos e judiciais.

Di Pietro, na sua obra “Discricionariedade Administrativa na Constituição de 1988”, elenca três teorias sobre o conteúdo e aplicabilidade desse princípio, as teorias do Direito Argentino, Francês e Norte Americano. No Direito Brasileiro o referido princípio pode assumir as características de qualquer uma das três teorias com predominância de uma ou de outra dependendo do autor e do julgador. Mas para a administrativista isso não é problema, pois, segundo ela, embora a linha de raciocínio possa parecer diferente o resultado é o mesmo.

Di Pietro, aponta algumas das principais ideias de Juan Francisco Linares sobre o referido princípio, dentre as quais destaca-se:

O princípio da razoabilidade informa [...] (1ª) pela possibilidade de anulação de atos administrativos irrazoáveis, dos quais constitui exemplo a anulação por desvio de poder, (2ª) pela possibilidade de se reconhecer competência a órgãos judiciais especiais ou comuns para anular ou sancionar atos como os referidos no item anterior.

# 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado o exposto, Apesar do Decreto publicado em 2018 ter revogado de forma abstrata tal artigo, o candidato deficiente que for eliminado em um teste de aptidão física em um concurso público poderá recorrer ao Judiciário, pautado pela inconstitucionalidade incidental no caso concreto, requerer o afastamento do novo decreto e solicitar que seja preservado e assegurado o direito de ele ter a aplicação do TAF dentro das suas possibilidades. (Um exemplo é de um indivíduo que tem determinada debilidade na mão, e a banca exige que o candidato faça o teste de barra ou flexão apenas com a mão posicionada de uma forma, sendo que a pessoa poderia fazer os mesmos testes demonstrando capacidade física, porém com a mão posicionada de forma compatível com sua deficiência).

Sendo assim, por conseguinte, não existe uma regra absoluta. Como o Direito não é uma ciência exata, cada candidato com deficiência terá que verificar sua situação e a motivação que a banca utilizou para eliminá-lo. A depender de cada caso, é possível solicitar judicialmente a readaptação do teste físico, para que a isonomia material seja respeitada e que os princípios constitucionais prevaleçam sobre atos normativos inferiores, como o Decreto mencionado. Decreto não pode prevalecer sobre os princípios constitucionais. Espera-se que o Judiciário aplica-se a [Constituição](https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/188546065/constitui%C3%A7%C3%A3o-federal-constitui%C3%A7%C3%A3o-da-republica-federativa-do-brasil-1988) neste cenário.

Afinal, a inclusão social das pessoas com deficiência passou por um longo processo de construção na mentalidade social e no direito nacional e internacional. Com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, documento atual mais importante sobre o tema, houve uma mudança radical na perspectiva sobre a deficiência, do modelo médico para o modelo social.

Nesse paradigma da inclusão social o direito fundamental de acesso aos cargos e empregos públicos tornou-se essencial para a real inclusão dessas pessoas na sociedade.

No entanto, observou-se que o acesso aos cargos e empregos públicos admitem restrições, pois existem requisitos legais diferenciados de admissão em concursos públicos para alguns cargos e empregos públicos.

Conclui-se, de modo geral, que nenhum dos extremos pode ser adotado. Nem a inclusão de toda deficiência para todos os cargos em um número ilimitado de vagas, pois a instituição demanda as funções operacionais. Nem a exclusão total de toda deficiência para quaisquer cargos, pois, para a deficiência com compatibilidade, aponta-se como solução uma adaptação razoável nas provas, e, para as deficiências com incompatibilidade com a função operacional, apontou-se a exclusividade na função administrativa.

Essa inclusão no caso específico exige uma mudança estrutural, ao exemplo as instituições polícias, mas que, primeiramente, depende de estudos técnicos da dinâmica funcional interna das unidades para não comprometer o interesse público. Por exemplo, de um estudo sobre a quantidade de pessoas com deficiência que trabalham exclusivamente na função administrativa que poderiam ser lotadas em uma unidade sem comprometer a demanda operacional daquela unidade, considerando situações de imprevisibilidade. Trata-se, portanto, de um problema que depende, além de estudos técnicos sobre a adaptação das provas, de estudos sobre o funcionamento da instituição.

Conclui-se, então, que com a reserva de vagas acompanhada de uma adaptação das provas (comprovadamente necessária para inclusão social), considerando categorias de deficiência para as funções operacionais e exclusivamente administrativas (para inclusão dos dois modelos de deficiência: médico e social), desde que acompanhadas de estudos técnicos (para assegurar a segurança pública), poder-se-ia ter como resultado a plena e efetiva inclusão social das pessoas com deficiência sem o comprometimento da segurança pública.

# 5. REFERÊNCIAS

Constituição Federal de 1988, de 5 de out. de 1988. Brasília, DF, out. 1988. Disponível em. Acesso em: 12 abril. 2024

BRASIL. Decreto nº 9.546, de 30 de out. de 2018. Altera o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, **para excluir a previsão de adaptação das provas físicas para candidatos com deficiência e estabelecer que os critérios de aprovação dessas provas poderão seguir os mesmos critérios aplicados aos demais candidatos**. Brasília, DF, out 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015- 2018/2018/decreto/D9546.htm Acesso em: 12 abril. 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de set. 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, DF, set 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm Acesso em: 12 abril. 2024

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. **Decreto que exclui adaptação de provas físicas para candidato com deficiência viola Constituição, defende PFDC**. Disponível em: http://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/decreto-que-exclui-adaptacao-de-provasfisicas-para-candidatos-com-deficiencia-viola-a-constituicao-defende-pfdc. Acesso em: 12 abril. 2024.

Ministério Público Federal. **Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão**. PGR-00622138/2018. Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/institucional/gruposde-trabalho/inclusao-pessoas-deficiencia/temas-de-atuacao/acessibilidade-nosprocessos-seletivos/representacao-pela-inconstitucionalidade-do-decreto-9-546-de30-de-outubro-de-2018. Acesso em: 12 abril. 2024.

BRASIL. **Projeto de Decreto Legislativo n° 47, de 2019. Susta o Decreto nº 9.546, de 30 de outubro de 2018.** Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=7922208&ts=1551309427103&disposition=inline. Acesso em: 12 abril. 2024.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dez. de 1999. **Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Brasília, DF, dez 1999**. Disponível em: Acesso em: 12 abril. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dez. de 1990. **Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**, Brasília, DF, dez 1990. Disponível em: Acesso em: 12 abril. 2024

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de jul. de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência),** Brasília, DF, jul 2015. Disponível em: Acesso em: 06 set. 2019. BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de jul. de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Brasília, DF, jul 1991. Disponível em: Acesso em: 12 abril. 2024.

BRASIL. Edital n• 1 - DGP/PF, de 14 de junho 2018. **Concurso para provimento de vagas nos cargos da polícia federal**, 2018. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/pf\_18/arquivos/ED\_1\_DPF\_2018 ABT.PDF. Acesso em: 12 abril. 2024.

CARVALHO, Fábio Lins de Lessa. **Concursos públicos no direito brasileiro**. Curitiba: Juruá, 2015.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 16º Ed, Rio de Janeiro: Lunen Juris, 2006. DALLARI, Adilson. “Administração Pública no Estado de Direito”. Revista Trimestral de Direito Público n° 5. São Paulo: Malheiros, 1994. 31

DUTRA NETO, João Gomes. **Evolução histórica do tratamento conferido às pessoas portadoras de necessidades especiais pelo ordenamento jurídico brasileiro.** In: Jus Navigandi. Junho de 2014.Disponível em: Acesso em: 12 abril. 2024.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2007.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 27ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. coord. **A Pessoa Portadora de Deficiência e o Princípio da Igualdade de Oportunidades no Direito do Trabalho**, in Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. n.1, Advocacia Pública & Sociedade, 1997.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho protegido do portador de deficiência (histórico). Advocacia pública e sociedade.** São Paulo, v.1, n.1, Max Limonad, 2010.

FONTENELE, Francisco; COUTINHO, Alessandro Dantas. **Concurso Público: direitos fundamentais dos candidatos.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014. GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. 8 Ed ª São Paulo: Saraiva, 2002.

GOULART, Leandro Henrique Simões; MACIEL, Saint-Clair Guilherme Campos. **Estado Democrático de Direito e o acesso à educação para pessoas portadoras de deficiência**. In: Jus Navigandi. Agosto de 2014. Disponível em: Acesso em: 12 abril. 2024.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**, 36. ed., atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros, 2010.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo Brasileiro**. 15ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2003. 32. Conteúdo jurídico do princípio da igualdade. São Paulo: Malheiros, 1999.

PACHECO, Lorena. **PF reprova todos os candidatos com deficiência para agente e delegado**. 2019. Disponível em http://concursos.correioweb.com.br/app/noticias/2019/04/16/noticiasinterna,39452/pfreprova-todos-os-candidatos-com-deficiencia-para-agente-e-delegado.shtml. Acesso em: 29 out. 2019.

PACHECO, Lorena. MPF: **Decreto que exclui adaptação de provas físicas a candidatos com deficiência viola Constituição.** 2019. Disponível em: http://blogs.correiobraziliense.com.br/papodeconcurseiro/mpf-decreto-que-excluiadaptacao-de-provas-fisicas-a-candidatos-com-deficiencia-viola-constituicao/. Acesso em: 09 nov. 2019.

ROCHA, Francisco Lobello de Oliveira. **Regime jurídico dos concursos públicos**. São Paulo: Dialética, 2006, p. 54.

SILVA, Adriana Monteiro da. **A inconstitucionalidade do Decreto 9546/2018 e a urgente necessidade de sua revogação.** Disponível em: http://www.inclusive.org.br/arquivos/31260. Acesso em: 12 abril. 2024.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 109-110

FONTENELE, Francisco; DANTAS, Alessandro. **Concurso Público - Direitos Fundamentais dos Candidatos.** [Minha Biblioteca]. Retirado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-5679- 0/>.

SILVA, Luís Virgílio Afonso da. **O proporcional e o razoável.** Revista dos Tribunais, v. 91, n. 798, abr. 2002. Disponível em: http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/1495/1179. Acessado em 12 abril. 2024.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Discricionariedade Administrativa na Constituição de 1988**. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 200.