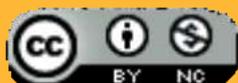


Artigos

Recebido: 28.02.2024

Aprovado: 06.03.2024

Publicado: 05.2024

DOI <http://dx.doi.org/10.18316/REDES.v12i8635>

A inclusão da pessoa com deficiência através de concurso público: análise dos concursos realizados pelo tribunal de justiça da paraíba nos anos de 2008 e 2012

Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Centro Universitário de João Pessoa (UNIFE)

<https://orcid.org/0000-0001-7806-5056>

Felipe Augusto Forte de Negreiros Deodato

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Centro Universitário de João Pessoa (UNIFE)

<https://orcid.org/0009-0006-8626-3996>

Lua Yamaoka Mariz Maia Pitanga

Centro Universitário de João Pessoa-UNIFE

Tribunal de Justiça da Paraíba-TJPB

<https://orcid.org/0000-0001-7338-9895>

Resumo: O presente artigo tem, por finalidade, a análise dos critérios para ascensão na carreira profissional dos aprovados nas vagas reservadas para deficientes nos últimos concursos públicos para servidores do Tribunal de Justiça da Paraíba, realizados em 2008 e 2012, e a progressão funcional em igualdade de oportunidades. Considerando as ações afirmativas, examina-se a política de reserva de quotas para deficientes em concurso públicos e a imposição constitucional como instrumento de inclusão, de acordo com os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, previstos na Constituição Federal de 1988, na Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência e Estatuto da Pessoa com Deficiência. Através de pesquisa bibliográfica, e análise documental e exploratória, levantaram-se dados dos últimos concursos (2008 e 2012), para analisar os critérios adotados nos respectivos editais, a lotação e a promoção na carreira laborativa dos servidores deficientes, examinando a articulação da proteção jurídica das pessoas com deficiência com o princípio geral de igualdade. Nesse contexto, verifica-se que as ações afirmativas direcionadas à pessoa com deficiência vem se consolidando ao longo do tempo, haja vista que muitas conquistas foram alcançadas, mas resta comprovada que a concretização dessas medidas está ligada à compreensão de seus destinatários e dos superiores imediatos, responsáveis por avaliá-los e por promover um ambiente de trabalho produtivo e adaptado às deficiências apresentadas pelo subordinado. Assim, firma-se a necessidade imperiosa de uma cultura que respeite as diferenças, como baluarte do valor maior da dignidade da pessoa humana, meta perene da Constituição de 1988.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Cotas em concurso público; Ascensão funcional; Ações afirmativas.

The inclusion of people with disabilities through public competitions: analysis of competitions held by the Paraíba Court of Justice in 2008 and 2012

Abstract: The purpose of this article is to analyze the criteria for advancing the professional career of those approved in the vacancies reserved for the disabled in the last public tenders for employees of the Court of Justice of Paraíba, held in 2008 and 2012, and functional progression in equal opportunities. Considering the affirmative actions, the policy of reserving quotas for the disabled in public tenders and the constitutional imposition as an instrument of inclusion are examined, in accordance with the principles of equality and human dignity, provided for in the Federal Constitution of 1988, in International Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the Status of Persons with Disabilities. Through bibliographic research, and documentary and exploratory analysis, data were collected from the latest competitions (2008 and 2012), from which the criteria adopted in the respective public notices, the number of employees and the promotion in the working career of disabled employees were analyzed, examining the articulation of the legal protection of people with disabilities with the general principle of equality. In this context, it appears that affirmative actions aimed at the disabled have been consolidating over time, given that many achievements have been achieved, but it remains to be proven that the implementation of these measures is linked to the understanding of their recipients and immediate superiors, responsible for evaluating them to promote a productive work environment adapted to the deficiencies presented by the subordinate. Thus, there is an imperative need for a culture that respects differences, as a stronghold of the greater value of human dignity, a perennial goal of the 1988 Constitution.

Key-words: Disabled person; Quotas in public tender; Functional ascent; Affirmative actions.

Introdução

Embora a política de cotas, reservadas em concurso público para pessoas com deficiência, concretize a igualdade formal, é sabido que pessoas com deficiência sofrem outras barreiras à promoção e à ascensão na carreira no serviço público. Assim, o presente artigo tem, por finalidade, analisar os critérios de desempenho profissional dos servidores com deficiência, aprovados mediante reserva de cotas em concursos do Tribunal de Justiça da Paraíba, e os resultados em função da efetiva igualdade de oportunidades.

Para tanto, busca-se examinar os editais dos últimos concursos públicos para ingresso de pessoas com deficiência (PCD), promovidos pelo Tribunal de Justiça da Paraíba, nos anos de 2008 e 2012, para fins de averiguar se atenderam ao objetivo da inclusão (formal), à lotação nos quadros da Administração Pública do servidor com deficiência aprovado, e, finalmente, aos critérios de avaliação e desempenho, no intuito de verificar a promoção da inclusão da pessoa com deficiência, sob o ponto de vista da progressão funcional em oportunidades igualitárias de concorrência.

Sabe-se que a política de cotas em concursos se limita a produzir resultados até o momento do

ingresso da pessoa com deficiência no mundo formal do serviço público. A partir daí, ela é absorvida pelo discurso da eficiência e da produção de resultados, da mesma forma que os demais servidores que não possuem deficiência, reproduzindo a lógica da meritocracia, que atribui exclusivamente ao próprio trabalhador o ônus do sucesso ou fracasso na vida profissional.

Todavia, essa ação afirmativa deve ser focada em uma inclusão real e material no mercado de trabalho, voltada para eliminar a marginalização laboral do servidor com deficiência, razão pela qual esse desafio não pode se exaurir no momento do ingresso nos quadros do Poder Público estadual, mediante uma imposição constitucional de discriminação positiva, pois, se a política inclusiva não estiver presente no âmbito organizacional e estrutural do serviço público, os estigmas e preconceitos, que os acompanharam até então, tendem a se perpetuar.

Nesse sentido, o estudo presente é dirigido à análise da inclusão da pessoa com deficiência, imposta por políticas públicas afirmativas de coação estatal em cumprimento à reserva de cotas em concurso público, cuja medida satisfativa é a nomeação após a aprovação e classificação no certame. Destarte, tem-se a finalidade de apurar o que ocorre após o ingresso nos quadros do serviço público, no que se refere à progressão e à promoção na carreira funcional, ou seja, pretende-se analisar se a nomeação da pessoa com deficiência representa uma mera inclusão formal, decorrente de imposição legal, ou se atende ao fim maior de igualdade material na carreira funcional.

Quanto ao aspecto metodológico, a pesquisa em tela possui caráter quantitativo, utilizando-se do método de natureza exploratória, na medida em que, para além do levantamento bibliográfico e da análise documental específica, realizou-se pesquisa junto ao departamento pessoal do Tribunal de Justiça da Paraíba, para se obter informações sobre os servidores com deficiência nomeados nos últimos concursos realizados pelo Tribunal de Justiça da Paraíba, nos anos de 2008 e 2012, acerca do enquadramento, da classificação de suas deficiências, da lotação inicial e da ocorrência da progressão ou da promoção na carreira profissional.

O trabalho tem, como referencial teórico, a ideia de justiça como equidade formulada por John Rawls, tendo os princípios da igualdade e liberdade como estruturantes das decisões das instituições políticas, em que as partes buscam um arranjo social fundado em vantagens mútuas, num consenso sobreposto, obtido através do “véu da ignorância”. A teoria liberal rawlsiana é ampliada e tem suas lacunas e falhas corrigidas segundo as posições de Martha Nussbaum, a fim de incluir indivíduos que estariam fora do pacto inicial, por não participarem da produção de riqueza, como as pessoas com deficiência física e mental, os cidadãos dos países em desenvolvimento e os animais. Nussbaum e Amartya Sen defendem a teoria social do enfoque das capacidades, pois asseveram que rendas e riquezas não garantem bem-estar físico nem psicológico quanto à existência de uma vida digna. A obra de Martha Nussbaum explica que problemas de justiça não são solucionados de modo satisfatório pela teoria de Rawls, e indivíduos que ficaram fora do pacto, na posição original, devem ser incluídos nos arranjos sociais, com a escolha de princípios que considerem o seu desejo de desenvolvimento focado nas capacidades humanas. No que se refere ao estudo do princípio da igualdade e das ações afirmativas, segue-se o escólio de Robert Alexy, de Paulo Bonavides, de Celso Antônio Bandeira de Mello, de Joaquim Barbosa Gomes e de Cármen Lúcia Antunes Rocha.

Dessa forma, o estudo prossegue dividido em seis tópicos, sendo o primeiro e o derradeiro,

respectivamente, a introdução e a conclusão. No segundo tópico, são tratados o histórico da proteção da pessoa com deficiência e as normas e tratados internacionais que versam sobre a pessoa com deficiência; ao passo que a terceira seção discorre sobre o princípio da igualdade, as ações afirmativas e a política de cotas em concurso público, como meios de inclusão formais no mercado de trabalho; no quarto, são analisados os critérios adotados pelos últimos editais dos concursos públicos para servidores, promovidos pelo Tribunal de Justiça da Paraíba, nos anos de 2008 e 2012, no que diz respeito à pessoa com deficiência, e a sua análise quanto à inclusão formal; por fim, no tópico cinco, cuida-se dos critérios para lotação do candidato deficiente aprovado e da avaliação de seu desempenho, sob o ponto de vista da progressão e da promoção funcional.

A partir do estudo da reserva de cotas em concursos públicos para pessoas com deficiência, observa-se que essa política pode representar importante instrumento de discriminação positiva, assegurada pela Constituição Federal, para permitir ao candidato com deficiência o ingresso em cargo público que, na ampla concorrência concursal, não lhe seria possível alcançar mediante classificação geral, e que, mesmo se restringindo apenas à admissão do servidor com deficiência, há que se preocupar com a lotação, adaptação e ascensão funcional deste, para que a inclusão seja real e não somente mero cumprimento de preceito legal.

Histórico da pessoa com deficiência: evolução do conceito de pessoa com deficiência

Em tempos passados, a deficiência de uma pessoa era relacionada a um sentimento de forte perda, algo inferior, negativo, motivo de pesar e até de tragédia pessoal, chegando ao disparate de ser associada à anomalia decorrente de ira dos deuses ou de castigo ao pecado cometido por genitores. Tratava-se do modelo denominado prescindência¹, do ato de prescindir, pois seriam pessoas que não contribuíam para a sociedade, podendo ser descartadas mediante infanticídio, expostas e abandonadas à própria sorte ou afastadas totalmente da sociedade, para viverem escondidas, enclausuradas, como, se nascer fora dos padrões, fosse algum tipo de delito grave, passível de punição.

Na antiguidade romana, pela Lei das XII Tábuas, ao pai se conferia o poder de “matar o filho que nasceu disforme mediante o julgamento de cinco vizinhos²”. Incidia, então, o paradigma da eliminação, pois a pessoa com deficiência era tida como não desejada, desprovida de direitos e obrigações.

O paradigma assistencialista, que se inicia na Idade Média, era definido pela percepção da pessoa com deficiência como indivíduo “inválido”, que necessitava de compaixão e caridade cristã, pois a deficiência tinha um cariz religioso, sendo tais pessoas menos importantes e desnecessárias, já que nada tinham a contribuir para a sociedade.³

¹ FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. A proteção jurídica da pessoa com deficiência como uma questão de direitos humanos. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão (Coord.). **Direito à diversidade**. São Paulo: Atlas, 2015, p. 94.

² MADEIRA, Eliane Maria Agati. A Lei das XII Tábuas. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Bernardo do Campo, v.13, p. 134, 2007. Disponível em: <<https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/226/171>>. Acesso em: 11 set. 2020.

³ FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. A proteção jurídica da pessoa com deficiência como uma questão de direitos humanos. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão (Coord.). **Direito à diversidade**. São Paulo: Atlas, 2015, p. 94.

Com a Revolução Francesa de 1789, ascendeu uma visão mais humanista, e políticas assistencialistas aos deficientes de nascença ou sequelados de batalhas começaram a surgir, ainda que de forma tímida, como criação de hospitais e abrigos especiais. O Código Civil Napoleônico de 1804 estipulava que os soldados feridos seriam reabilitados para o retorno às funções adaptadas de acordo com as deficiências ocasionadas, fortalecendo a noção de deficiência como oriunda de acidente ou doença, a necessitar de reabilitação em diferentes graus na busca da cura.

Nesse contexto, Piovesan⁴ diferencia quatro fases no reconhecimento de direitos humanos da pessoa com deficiência e, por conseguinte, na maneira com que estas passaram a ser enxergadas pela sociedade: o primeiro estágio como sendo de completa intolerância, em que as deficiências eram consideradas algo impuro e decorrente de castigo divino; o segundo momento, de total invisibilidade, a exemplo dos textos bíblicos relativos às pessoas leprosas, completamente desprezadas pela sociedade; a terceira fase, caracterizada pelo assistencialismo, marcado por políticas voltadas a sensibilizar as pessoas acerca dos enfermos, portadores de uma “doença a ser curada”; e, por fim, a atual fase de inclusão, guiada pelo paradigma dos direitos humanos, visando à eliminação de obstáculos e barreiras superáveis, para incluir de forma plena a pessoa com deficiência. E assim a sociedade ocidental alternou momentos de reação social à pessoa com deficiência, desde o medo, a purgação, a cura, o castigo, a pena, a caridade, a assistência, a solidariedade e a inclusão.

Somente no início do século XX, sobretudo depois do fim da Primeira Guerra Mundial, que resultou em grande número de feridos e mutilados, a deficiência passou ser concebida sob o enfoque médico ou reabilitador, baseado em causas científicas e fundamentado na enfermidade individual de cada pessoa.

Logo depois da Segunda Guerra Mundial, em 1945, foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU), no intuito de estabelecer a paz entre as nações, com a edição, em 1948, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em que se reconheceu expressamente que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (art. 1º). Em seu art. 25, foram tratadas as pessoas com deficiência, inseridas no grupo de doentes e inválidos, considerados incapazes de prover a própria subsistência. Esse tipo de concepção da deficiência, como bem salienta⁵, era pautada na busca da reabilitação do indivíduo, visando à erradicação da deficiência, que seria uma questão de ordem pessoal a ser eliminada ou relativizada. A cura era a meta a ser alcançada por aqueles que estavam fora do padrão de normalidade, de modo que não havia a preocupação de se preservar a pessoa com deficiência.

Em um tempo de ascensão do modelo capitalista de produção no mundo ocidental, as pessoas com deficiência não atendiam às exigências do mercado de trabalho em efervescência, não geravam riquezas e, assim, representavam um problema social. Como ainda ressalta a referida autora, o discurso médico social repercutiu no discurso jurídico, em que o direito positivo vai se preocupar com normas de assistência e de seguridade social, com ênfase no disciplinamento da curatela⁶ civil, instituto que limita,

⁴ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2018.

⁵ FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. A proteção jurídica da pessoa com deficiência como uma questão de direitos humanos. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão (Coord.). **Direito à diversidade**. São Paulo: Atlas, 2015, p. 93-95.

⁶ FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. A proteção jurídica da pessoa com deficiência como uma questão de direitos humanos. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão (Coord.). **Direito à diversidade**. São Paulo: Revista Eletrônica Direito e Sociedade, Canoas, v. 12, n. 1, p. 01-27, mar. 2024.

consideravelmente, a autonomia da vontade do curatelado, sem preocupação em estimular a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e praticamente aniquilando qualquer possibilidade nesse sentido, ao impedir o curatelado da prática de atos até mesmo elementares da vida civil.

Nussbaum⁷, adverte que excluir as pessoas com deficiência do processo de escolha dos princípios políticos básicos de uma sociedade gera graves consequências para a busca da igualdade, de modo que, se essa minoria não se encontra devidamente representada entre aqueles que detêm o poder de escolha dos princípios básicos, significa que não serão, em regra, defendidos seus interesses, exceto por derivação ou em momento legislativo posterior. Assim, segundo a autora, a teoria contratual de Rawls não soluciona o problema da inclusão de pessoas com deficiências mentais e físicas, ou com graves limitações, pois um dos problemas da teoria dos contratos sociais é justamente a exigência de habilidades básicas para participar da escolha dos princípios políticos justos da sociedade, de vantagens mútuas, adiando a inserção das pessoas com deficiência na escolha de princípios e fazendo com que elas sejam tratadas desigualmente e agravem as injustiças, o que se repudia em qualquer sociedade democrática. Com efeito, “nada sobre nós sem nós” tem sido, há tempos, um mote de movimentos de direitos das pessoas com deficiência. Em seu comentário geral, o Comitê da ONU para acompanhamento da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência destacou: “quando pessoas com deficiência são consultadas, isto leva a leis, políticas e programas que contribuem para sociedades e ambientes mais inclusivos”⁸.

Assim, ainda na segunda metade do século XX, em contraponto ao modelo médico, novos estudos surgiram acerca da matéria, focados na busca de uma vida mais digna e independente para as pessoas com deficiência. Nascia, então, o modelo social, para mudar o foco da questão: a deficiência deixa de ser de índole pessoal, para ser reconhecida como um problema estrutural, a partir do momento em que a sociedade é incapaz de atender e de receber tais pessoas que não se encaixam nos padrões vigentes. Segundo o novo paradigma, as limitações do corpo ou da mente são inerentes à pessoa, atributos individuais, todavia “a deficiência não possui conotação individual, por não se caracterizar com uma patologia que deveria ser curada, por se tratar, na realidade, de restrições presentes no meio, de cunho estrutural”⁹.

Desse modo, os impedimentos e as barreiras são de natureza social e cultural, e a responsabilidade para implementação da acessibilidade e da garantia da cidadania é da sociedade e do Estado. Vigora aqui o paradigma integracionista. Nesse contexto, retira-se o caráter negativo da deficiência, protegendo-se a diversidade e a pluralidade social, para se defender o respeito e o reconhecimento de individualidades, sem necessidade de seguirem padrão ou conformidade com os estereótipos existentes.

A batalha atual é no sentido de se alcançar a maior independência possível e a integração dos deficientes à sociedade, para que possam gozar de vida plena e autônoma, com dignidade e em igualdade de oportunidades. Logo, o paradigma de hoje é o da inclusão, que, no caso específico deste estudo, focou-

Atlas, 2015, p. 96.

⁷ USSBAUM, Martha C. **Fronteiras da Justiça: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013.

⁸ ORGANIZAÇÃO NAÇÕES UNIDAS. Pessoas com deficiência. **Portal ONU Brasil**, 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 5 set. 2020.

⁹ FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. A proteção jurídica da pessoa com deficiência como uma questão de direitos humanos. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão (Coord.). **Direito à diversidade**. São Paulo: Atlas, 2015, p. 97.

se nas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que vai muito além de uma conquista de independência financeira, haja vista que proporciona um crescimento pessoal, de possibilidade de relacionamento com outras pessoas e de enfrentar novas oportunidades e desafios. Todavia, não se pode deixar de frisar que determinadas deficiências não são frutos de barreiras estruturais, como no caso de impedimentos mentais graves, ou de impedimento físico em elevado grau, situações em que, de fato, impera a necessidade permanente de cuidados de terceiros, mesmo que superadas as barreiras estruturais do modelo social.

Com efeito, o pensamento tradicional, desde a concepção do contrato social, passando pelo capitalismo pós-industrial até a atualidade, é no sentido da obtenção de vantagens mútuas, de cooperação social, de proteção estatal em troca de contraprestações e de produção de riquezas. Eis uma questão de difícil solução, na qual embates são travados com profundas reflexões acerca de como situar as pessoas com deficiência sem que se agravem as injustiças contra aqueles que não se encaixam no padrão de normalidade ditado pela igualdade de capacidades.

Nussbaum¹⁰, defende a eliminação da ideia do pacto social como um contrato celebrado entre partes iguais em capacidade, apresentando um modelo de liberalismo revisado, com o enfoque das capacidades, na abordagem desenvolvida por Amartya Sen¹¹, como um guia mais sólido para questões do campo jurídico e das políticas públicas. O enfoque das capacidades fornece a base filosófica, para esclarecer que garantias humanas centrais devem ser respeitadas e implementadas pelos governos de todas as nações, como um mínimo do que se requer o respeito pela dignidade da pessoa humana.

É a dignidade da pessoa humana o princípio supremo no trono da hierarquia das normas, o mais valioso a compendiar a unidade maior da Constituição Federal e a fundamentar a orientação da consciência, da vida e da práxis dos que exercem a governança como titulares ou destinatários das ações governamentais. Representa o ponto de chegada na trajetória do mais alto valor jurídico abrigado numa ordem constitucional.¹²

Convenção e leis protetivas da pessoa com deficiência

A Constituição Federal de 1988¹³, no art. 227, §1º, trata das garantias de criação de programas de prevenção e de atendimento especializado para pessoas com algum tipo de deficiência, sua integração social, promoção de acesso aos bens e serviços, mediante eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada pela ONU, e o seu protocolo facultativo foram aprovados pelo Congresso Nacional do Brasil, por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, em conformidade com o disposto no art. 5º, §3º da CF/88, com força jurídica equivalente à emenda constitucional, formando, junto à Constituição Federal, à Lei nº 13.146/2015,

¹⁰ NUSSBAUM, Martha C. **Fronteiras da Justiça: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013, p. 84.

¹¹ SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

¹² BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 18-19.

¹³ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 5 set. 2020.

denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, que representou importante paradigma voltado ao empoderamento da pessoa com deficiência.

Os tratados acerca de direitos humanos gozam de status diferenciado em nosso texto constitucional, de modo que toda legislação infraconstitucional sobre deficiência, em vigor no país, deve ser interpretada à luz dos preceitos consolidados no tratado internacional, sob pena de inconstitucionalidade, razão pela qual a interpretação de qualquer lei ordinária, em caso concreto que envolva interesse de pessoa com deficiência (PCD), há que obedecer ao respeito por: dignidade; autonomia, incluída a liberdade de fazer, por si, as próprias escolhas; não discriminação; plena, efetiva e inclusiva participação social; diferenças e aceitação destas como parte da diversidade humana; igualdade de oportunidades; acessibilidade; igualdade entre homens e mulheres. Em relação às crianças com deficiência, ainda se impõe o respeito pelas capacidades em desenvolvimentos e pelo direito de preservação de identidade.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência reconheceu que a deficiência é um conceito em construção, excluindo a referência à portabilidade, de conotação passageira, e promovendo uma mudança de concepção para o reconhecimento efetivo do direito ao pleno desenvolvimento das pessoas deficientes.

Impende ainda destacar a Lei nº 13.146/ 2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, promulgada a fim de assegurar e de promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência com fins de inclusão social e cidadania (art. 1º). Esse Estatuto, pautado no modelo social de deficiência, redefiniu significativamente os preceitos basilares de capacidade civil, ao conferir ampla autonomia às pessoas com deficiência, necessária à definição de seus projetos de vida a partir de escolha livremente manifestada.

Observa-se o enfoque no princípio da solidariedade, com previsão de responsabilidade por parte do Estado, da sociedade e da família na promoção e na garantia dos direitos da pessoa com deficiência, ao impor o respeito a sua condição de indivíduo autônomo e capaz de ser agente do próprio desenvolvimento, na medida de suas capacidades, como sujeito de deveres e obrigações. Em particular, o Decreto nº 3.298/1999¹⁴ dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, trazendo também o conceito próprio de deficiência em vigor à época dos concursos em que serão analisados, de deficiência permanente e de incapacidade, os graus e as categorias (art. 3º e 4º), assim como estabelece que o percentual mínimo de 5% das vagas oferecidas em concursos públicos seja reservado ao candidato com deficiência (art. 37, §2º).

Na Paraíba, no tocante à reserva de vagas para pessoas com deficiência, em concursos públicos estaduais, foi publicada a Lei Complementar nº 158/2019¹⁵, que alterou o §2º do art. 11, da Lei Complementar nº 58/2003, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado da Paraíba, elevando de 5% para 10% como percentual máximo das vagas oferecidas para pessoas com deficiência em concurso público estadual.

¹⁴ BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 9 set. 2020.

¹⁵ ARAÍBA. Poder Legislativo. **Lei Complementar n. 158**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, 8 mai. 2019. Disponível em: <<https://auniao.pb.gov.br/servicos/arquivo-digital/doe/2019/maio/diario-oficial-08-05-2019.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2020.

Com o objetivo de propiciar a plena inclusão dessas pessoas nos espaços do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução nº 230/2016¹⁶, em que descreve orientações e traça diretrizes às atividades dos órgãos judiciais e seus serviços auxiliares, em conformidade com a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, através da criação, nos Tribunais brasileiros, de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, de natureza multidisciplinar, visando a alcançar metas inclusivas abrangentes de serventários e de jurisdicionados, com implantação de melhorias materiais e humanas pertinentes à observância dos princípios que regem o que se pode chamar de “microsistema de proteção à pessoa com deficiência”.

O princípio da igualdade, as ações afirmativas e a política de cotas em concurso público: o princípio da igualdade

Está previsto, na Constituição Federal de 1988, art. 5º, caput, que todos são iguais perante a lei. Contudo, o preceito maior da igualdade não se limita a nivelar todos os seres humanos diante de uma norma legal posta, mas que a própria lei não pode existir em desconformidade com a isonomia. Trata-se de norma voltada ao aplicador da lei e ao próprio legislador¹⁷.

No ordenamento jurídico brasileiro, a igualdade é um direito fundamental, um direito humano consolidado pela Carta Maior, e se converte aí no “valor mais alto de todo o sistema constitucional, tornando-se o critério magno e imperativo de interpretação da Constituição em matéria de direitos sociais”¹⁸. Segundo o referido autor, o princípio da igualdade é o centro medular do Estado Social e de todos os direitos de sua ordem jurídica, constituindo-se o “direito-chave”, o “direito-guardião” desse Estado Social, eixo ao redor do qual gira a concepção estrutural do Estado democrático contemporâneo. E esse ideal axiológico constitucional se encontra concentrado nas declarações de direitos e nos preâmbulos, que contêm, concomitantemente, valores político e jurídico, mesmo que envoltos em normatividade reduzida e elevada programaticidade, ou seja, o texto constitucional possui valor normativo com eficácia vinculante¹⁹.

Assim, a Constituição atual consolida um Estado que não somente confere direitos sociais, mas, sobretudo, os garante, emergindo o seu maior impasse jurídico que reside nos entraves, para ultrapassar a enunciação de princípios à disciplina de direitos acionáveis, de transladar da esfera abstrata dos princípios à ordem concreta das normas, ou seja, tornar realidade os direitos básicos formalmente dispostos no texto constitucional.

Com efeito, o princípio da igualdade se apresenta como o mais prestigiado dos princípios elencados pela Constituição da República, o mais citado e repetido no corpo constitucional, detentor de peculiar

¹⁶ CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 230**, de 22 de junho de 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2301>. Acesso em: 13 set. 2020.

¹⁷ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 10.

¹⁸ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 383.

¹⁹ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019, pp. 229-235 e 384.

autoridade jurídica, constituindo-se viga mestra do direito positivo pátrio, a ser guiado, tão somente, pela dignidade da pessoa humana, ao qual se dá a servir²⁰ Na mesma seara, Rocha e Maia²¹ frisam o princípio da igualdade como o mais repetido, disparadamente, na Constituição brasileira, aponta o motivo: o maior problema do país (as desigualdades) foram traduzidas para o constituinte de 1987 e 1988.

No preâmbulo da Constituição Federal de 1988, que confere a diretriz prescritiva, está instituído o “Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias”²².

O Título II da Carta Magna, que trata dos direitos e garantias fundamentais, em seu art. 5º, caput, traz a assertiva que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a inviolabilidade do direito à igualdade”. Antes, já se encontra consignado, no art. 3º, incisos III e IV, como objetivos fundamentais da República do Brasil, a redução das desigualdades sociais e regionais, bem como a vedação a quaisquer formas de discriminação. Ainda no inciso I do já citado art. 5º, está disposta expressamente a igualdade de direitos e de obrigações entre homens e mulheres. Por sua vez, o art. 7º, incisos XXX e XXXI, traz a proibição de distinções, fundadas em razão de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência, acerca de exercício de funções, de critérios de admissão e de fixação de salários. Ainda no art. 5º, inciso XLI, está previsto que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. Finalmente, há a previsão da universalidade da seguridade social, da saúde como direito de todos, da garantia à educação fundada nos valores da democracia e da igualdade de condições para acesso e permanência na escola, e, em relevo, da justiça social, nos artigos 170, 193, 196 e 205, os quais denotam a intenção evidente do Texto Maior por igualdade material.

Aristóteles²³, ao relacionar justiça à igualdade, afirma a conhecida máxima de que os iguais devem ser tratados de modo igual; ao passo que os diferentes devem ser tratados de modo desigual, na medida da desigualação, de modo que o princípio da igualdade (e a noção de isonomia) guarda íntima relação com a noção de justiça. Sarlet e Sarlet²⁴, identificam três fases em relação à mudança de entendimento sobre o princípio da igualdade: (a) a igualdade de todos perante a lei, em que essa igualdade também implica a afirmação da prevalência da lei; (b) a igualdade no sentido de proibição de discriminação de qualquer natureza; (c) igualdade como igualdade da própria lei, portanto, uma igualdade “na” lei. A igualdade possui, assim, duplo aspecto. Antes, numa visão primeva e interpretação isolada do texto constitucional, vigorou a igualdade jurídica do liberalismo, em que o princípio da isonomia defendia que todos os seres humanos são iguais, no sentido jurídico absoluto, com direito aritmético a idêntico tratamento previsto legalmente, independente das condições e das circunstâncias pessoais, em uma obediência “cega” à lei,

²⁰ ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 33, nº 131, jul/set, 1996. p. 290-291.

²¹ ROCHA, Cármen Lúcia Antunes; MAIA, Luciano Maia. A proteção das minorias no direito brasileiro. In: CONSELHO Nacional de Justiça. **Seminário Internacional: As minorias e o Direito**. Brasília: CJP, 2003, p. 79.

²² BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 5 set. 2020.

²³ ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução e notas de Luciano Ferreira de Souza. São Paulo: Martin Claret, 2015, p. 129.

²⁴ SARLET, Ingo Wolfgang; SARLET, Gabrielle Bezerra Sales. Igualdade Como Proibição de Discriminação e Direito à (e Dever de) Inclusão: o Acesso ao Ensino Superior e a Regulamentação do Estatuto Brasileiro das Pessoas com Deficiência. **Revista de Direito Univil**. Seção Especial. Estudos Jurídicos, Porto Alegre, v. 14, n. 78, nov/dez, 2017, p. 202-203.

típica do Estado liberal. Trata-se da igualdade formal, de cunho essencialmente negativo, baseada na máxima universal que todos são iguais perante a lei, vedado qualquer tratamento diferenciado e na busca de evitar regalias e privilégios.

Contudo, posteriormente, verificou-se que a coletividade não é constituída de uma massa homogênea e que desigualdades existem, fazendo-se necessária uma distinção de grupos, a fim de lhes conceder o tratamento diferenciado para o alcance da justiça social e da igualdade fática. Cuida-se então da igualdade material, na busca de uma equalização social, uma vez que a igualdade de direitos, por si só, não é suficiente para tornar acessíveis a todos as mesmas oportunidades sociais. A concepção material da igualdade é voltada para um dever de compensação das desigualdades sociais, econômicas e culturais, visando a uma igualdade de fato, promotora da inclusão social, econômica, política e cultural.

O Estado social passou a ser o responsável por essa igualdade fática, considerada o grau mais justo, elevado e refinado em que se situa o princípio da igualdade no plano estrutural do direito positivo, a qual, se necessário, deverá ser alcançada através de prestações positivas, para dar concretude aos comandos normativos da isonomia²⁵. Embora Alexy²⁶ também reconheça a existência de uma igualdade jurídica e outra fática, aduz que esta apenas ocorre, quando há equalização de uma circunstância de fato, em razão da aplicação de normas que façam diferenciações entre pessoas, enquanto aquela se refere a uma norma universalizada, de aplicação a todos os indivíduos. Desta feita, apresentam-se duas proposições no tocante à aplicação do princípio da igualdade: (i) “se não houve uma razão suficiente para a permissibilidade de um tratamento desigual, então, o tratamento igual é obrigatório”, e, “se houver uma razão suficiente para o dever de um tratamento desigual, então, o tratamento desigual é obrigatório”. Ademais acrescenta:

No primeiro caso trata-se de uma razão para um não-direito a um determinado tratamento jurídico igual; no segundo caso, de uma razão para um direito definitivo a um determinado tratamento jurídico desigual, que serve ao fomento de uma igualdade fática. O primeiro caso é familiar. Nele, o princípio da igualdade fática desempenha o papel – frequentemente sob nome de ‘princípio do estado social’ - de uma razão para a restrição do direito geral à igualdade jurídica. O segundo caso é mais interessante. Nele, o princípio da igualdade fática desempenha o papel de uma razão para um direito a um determinado tratamento jurídico desigual que, nesse caso específico, está a serviço da promoção de uma igualdade fática. Nele se funda, portanto, um direito subjetivo à criação de alguma igualdade fática.²⁷

A interpretação do texto constitucional deve ser sistêmica, além da sua literalidade, fundada em sua unidade prescritiva axiológica, que conduza à aplicação da lei na busca de uma equalização social e na elaboração de normas posteriores que concedam direitos sociais substanciais, baseados na diversidade encontrada nos agrupamentos sociais, de maneira que a vinculação à igualdade material deve ser, tanto por parte do aplicador da lei, como do legislador.

Gomes²⁸ discorre sobre a matéria nos seguintes termos:

[...] em lugar da concepção estática da igualdade extraída das revoluções francesa e americana, cuida-se nos dias atuais de se consolidar a noção de igualdade material ou substancial, que, longe de se apegar ao formalismo e à abstração da concepção igualitária do pensamento liberal oitocentista, recomenda, inversamente, uma noção ‘dinâmica’, ‘militante’ de igualdade, na qual necessariamente são devidamente

²⁵ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 384-387.

²⁶ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 415-417.

²⁷ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 422.

²⁸ GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 38, n. 151, jul./set. 2001, p. 130-131.

pesadas e avaliadas as desigualdades concretas existentes na sociedade, de sorte que as situações desiguais sejam tratadas de maneira dessemelhante, evitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade [...].

Observa-se, assim, que o discurso jurídico, por si só, não é capaz de reverter uma realidade social desigual, razão pela qual se invoca a atuação do Estado, desta feita, afastado da posição histórica de neutralidade e de passividade, haja vista que somente proibir a discriminação não conduz à igualdade material almejada, sendo imperioso, diante das desigualdades naturais existentes, que a norma passe a discriminar grupos mais vulneráveis, com um tratamento jurídico especial e diferenciado, sempre na busca de uma situação real de igualdade. Abandona-se, assim, um conceito jurídico passivo, de negação de condutas discriminatórias, para vigorar um conceito jurídico ativo, positivo de condutas promotoras de igualação jurídica²⁹.

Com o passar dos tempos, novos ideais surgem no mundo e são incorporados pela coletividade em suas relações sociais. As transformações ocorridas impactam na interpretação e na aplicação do princípio da igualdade, que sofre forte alteração na essência de sua compreensão, deixa de ser encarado nos moldes literais, defendidos a partir da revolução burguesa, de concepção estática e negativa, para se tornar mais dinâmico e democrático, na busca de uma maior equalização social, valorizando-se as diferenças e promovendo uma igualdade real no caminho de uma efetiva justiça social.

Uma vez que a tendência mundial hoje é a busca pela igualdade de oportunidades, o princípio da igualdade ultrapassa os limites de sua atuação negativa de abolição de discriminações e de privilégios e assume a função de compelir o Estado a adotar política de ações afirmativas para a concretização da isonomia, em situações e em medidas que constituem instrumento necessário e adequado à redução das desigualdades fáticas existentes em grupos mais vulneráveis, posicionando todos no mesmo nível de partida em busca de uma vida digna.

Ações afirmativas e política de cotas em concurso público

As ações afirmativas foram desenvolvidas com o objetivo de favorecer determinados grupos socialmente inferiorizados, vítimas de preconceitos arraigados culturalmente, sendo necessária uma compensação para a concretização do preceito magno da igualdade.

Assim, pioneiramente, os Estados Unidos da América passaram a implementar políticas públicas para desenvolvimento de programas governamentais e particulares, com percentuais de vagas em cargos, funções, empregos e outros espaços, nas mais diversas organizações públicas e privadas, para favorecer essas minorias vulneráveis. Dessa forma, na busca de uma igualdade real, substancial ou material, foi necessário favorecer grupos socialmente inferiorizados, vítimas de preconceito, fragilizados em virtude de precedentes históricos, com a criação de vantagens necessárias e limitadas ao alcance dos demais grupos sociais. As ações afirmativas despontam então como poderoso instrumento de inclusão social, medidas especiais e temporárias que, com o objetivo de remediar um passado discriminatório, buscam acelerar o processo para atingir a igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como políticas

²⁹ ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 33, nº 131, jul/set, 1996, p. 86-88.

compensatórias adotadas para aliviar e remediar as sequelas de um passado de discriminação, cumprindo uma finalidade pública determinante para o projeto democrático de assegurar a diversidade e a pluralidade social. Trata-se de medidas concretas que asseguram o direito à igualdade, e que, através dessas ações, a igualdade formal se torne uma igualdade material e substantiva³⁰.

De início, poder-se-ia dizer que legalizar critérios que conduzam à distinção de tratamentos seria uma clara ofensa ao princípio da igualdade. Todavia foi necessário desigualar para a correção de distorções existentes e promoção do reequilíbrio dos grupos minoritários em relação à maioria dominante. O fundamento e a validade da discriminação positiva, por meio de ações afirmativas, encontram-se nos princípios consagrados pela Carta da República vigente, cuja concretização depende do desenvolvimento de efetivas atividades administrativas, comprometidas com os valores supremos humanos e direitos fundamentais, com esteio, sempre, na dignidade da pessoa humana.

No Brasil, ações afirmativas, no campo da pessoa com deficiência, encontram amparo legal nos arts. 3º e 5º da Constituição Federal de 1988 e na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nas palavras de Sarlet³¹:

[...] a deficiência constitui uma espécie de traço identitário, não podendo servir de justificativa para nenhum tipo de discriminação, salvo as de natureza positiva (das assim chamadas ações afirmativas), que são, inclusive, objeto de exigência constitucional e do próprio direito internacional dos direitos humanos, no sentido de políticas de inclusão e de garantia de um patamar adequado em termos de igualdade de chances (oportunidades) [...].

A Constituição de 1988 não se limita à repetição incansável do princípio da igualdade, ela se dirige intencionalmente ao aplicador do direito e ao legislador, para que se diferenciem juridicamente as situações desiguais na proporção da diversidade identificada. Essa discriminação positiva ou ações afirmativas se prestam exatamente ao socorro dos menos favorecidos, no intuito de uma correção das distorções sociais que imperam no País. Procura-se colmatar lacunas sociais históricas, para alcançar o reequilíbrio entre minorias vítimas de discriminações e de preconceitos e grupos estabilizados e dominantes, por isso essa operação não pode ser aleatória, devendo seguir diretrizes jurídicas condicionantes de sua validade: objetividade, finalidade, proporcionalidade, razoabilidade e temporalidade.

Como resultado jurídico das aspirações da sociedade, o princípio da igualdade tem, como núcleo de sentido, uma sociedade equalizada, fundada na ideia de uma (i) ordem constitucional que dispense tratamento equânime aos indivíduos, (ii) de autorização para desequiparações relativas à aplicação de regimes jurídicos diferenciados, quando houver razões suficientes, e (iii) de determinação para corrigir, ou, ao menos mitigar, desigualdades fáticas de cunho econômico ou social, com o objetivo de alcançar a efetiva igualdade como fim público a ser perseguido³².

³⁰ PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa** [on-line], v. 35, n. 124, p. 47-49, jan./abr. 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2020.

³¹ SARLET, Ingo Wolfgang; SARLET, Gabrielle Bezerra Sales. Igualdade Como Proibição de Discriminação e Direito à (e Dever de) Inclusão: o Acesso ao Ensino Superior e a Regulamentação do Estatuto Brasileiro das Pessoas com Deficiência. **Revista de Direito Univille**. Seção Especial. Estudos Jurídicos, Porto Alegre, v. 14, n. 78, nov/dez, 2017, p. 198.

³² ALMEIDA, Luciana Dayoub Raniere de. **Ações afirmativas e a concretização do princípio da igualdade no direito brasileiro**. Belo Horizonte: Fórum, 2011, p. 57.

Para se justificar a desequiparação, existem limites e critérios apresentados por Mello³³, como discriminação viável e em harmonia com o princípio da igualdade, os quais necessariamente devem observar os seguintes fundamentos de modo cumulativo:

- a) que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, um só indivíduo;
- b) que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, nelas residentes, diferenciados;
- c) que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles, estabelecida pela norma jurídica;
- d) que, in concreto, o vínculo de correlação suprarreferido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa – ao lume do texto constitucional – para o bem público.

Partindo-se dessas premissas, este estudo adota que: o *discrímén* legal reside na existência de pessoas com deficiência; a ação afirmativa consiste na reserva de vagas para essas pessoas nos concursos públicos; a correlação entre o fator de discriminação e a medida adotada é representada nas incontestes desigualdades de oportunidades existentes, preconceitos e dificuldades de inclusão do indivíduo com deficiência na sociedade, no acesso ao estudo e ao trabalho; a pertinência com os valores constitucionais vigentes é a busca de igualdade, liberdade e dignidade da pessoa humana, fundamentos para previsão do art. 37, inciso VIII, da CF/88. Ainda a respeito dessas ações afirmativas, resume Piovesan³⁴: “Cumpram uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático: assegurar a diversidade e a pluralidade social”. Mais uma vez, elucida Rocha³⁵:

Por esta desigualação positiva promove-se a igualação jurídica efetiva; por ela afirma-se uma fórmula jurídica para se provocar uma efetiva igualação social, política, econômica no e segundo o Direito, tal como assegurado formal e materialmente no sistema constitucional democrático. Cidadania não combina com desigualdade. República não combina com preconceito. Democracia não combina com discriminação.

Nesse contexto, políticas públicas são adotadas, para que as minorias sociais tenham suas oportunidades aumentadas na busca de uma maior participação na vida social junto à esfera pública e privada. O art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal encerra exceção de ordem mandatória: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”³⁶. Para sua regulamentação, no âmbito federal, foi promulgada a Lei nº 8.112/90, que estabelece o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e Fundações Públicas Federais, em cujo art. 5º, §2º, está disposto que, para as pessoas com deficiência, serão reservadas até 20% das vagas oferecidas em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência.

³³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 41.

³⁴ PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa** [on-line], v. 35, n. 124, p. 49, jan./abr. 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2020.

³⁵ ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 33, nº 131, jul./set., 1996, p. 88.

³⁶ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm>. Acesso em: 5 set. 2020.

Também no âmbito federal, a Lei nº 7.853/89 dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, e, em seus arts. 1º e 2º, está previsto o pleno direito a ações governamentais necessárias no cumprimento das disposições constitucionais e legais, assegurando-se os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, de justiça social, de respeito à dignidade da pessoa humana e de bem-estar, dentre outros, entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

Por sua vez, o Decreto nº 3.298/1999³⁷ traz o conceito próprio de deficiência, vigente à época dos concursos em epígrafe, seus graus e categorias (art. 3º e 4º), assim como estabelece que o percentual mínimo de 5% das vagas oferecidas em concursos públicos seja reservado ao candidato com deficiência (art. 37, §2º).

Na Paraíba, foi publicada a Lei Complementar nº 158/2019, a qual elevou o percentual fixo de 5% para o limite de até 10% das vagas oferecidas no concurso público estadual para pessoas com deficiência. O aumento significativo fora fruto de intensas reivindicações por parte das pessoas com deficiência e dos apoiadores, respaldados em pesquisas nacionais que apontavam resultados de pesquisas reveladoras: aproximadamente 24% da população brasileira apresenta alguma deficiência³⁸. Todavia, na análise dos concursos averiguados neste artigo, será utilizado o percentual válido ao tempo da publicação dos respectivos editais, conforme previsto na Lei Complementar nº 58/2003.

A política afirmativa de inclusão das pessoas com deficiência, através do estabelecimento de cotas em concurso público, é uma demonstração evidente de intervenção do Estado no domínio econômico, uma vez que limita, coativamente, a atuação da Administração Pública e impõe uma reserva de vagas, para assegurar o acesso dessa minoria ao mercado laboral e mitigar disparidades históricas. Como destacam Bertolin e Benedito³⁹, ainda há muita resistência por parte de muitas organizações em contratar, de forma espontânea, pessoas com deficiência, entretanto, diante da imposição legal, empregadores terão oportunidade de constatar o potencial dessa minoria, e os colegas de trabalho passam a desfrutar de uma convivência necessária com a diferença, de fundamental importância à construção de uma verdadeira sociedade inclusiva.

Nesse ponto, o direito à igualdade, no que se refere a pessoas com deficiência, também deve ser interpretado à luz da Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, que tem força de emenda à Constituição e passou a integrar o corpo constitucional nacional, assim como do Estatuto Brasileiro das Pessoas com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, que garante a igualdade material, através de políticas inclusivas e superação das desigualdades fáticas, como forma de inclusão das pessoas com deficiência. Cuida-se de discriminação juridicamente tolerável e socialmente necessária.

³⁷ PARAÍBA. Poder Legislativo. **Lei Complementar n. 158**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, 8 mai. 2019. Disponível em: <<https://auniao.pb.gov.br/servicos/arquivo-digital/doi/2019/maio/diario-oficial-08-05-2019.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2020.

³⁸ IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Conheça o Brasil: Pessoas com deficiência. **Portal IBGE Educa**, 2015. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 9 set. 2020.

³⁹ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; BENEDITO, Alessandra. Ações Afirmativas. In: SMANIO, Gianpaolo Poggio; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. (Org.). **O direito e as políticas públicas no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 382.

CrITÉRIOS nos concursos 2008 e 2012 do TJPB: análise da inclusão formal de pessoas com deficiência

Neste trabalho, foram analisados os três últimos editais para concurso público destinado ao provimento de cargos do Poder Judiciário do Estado da Paraíba, para preenchimento das vagas existentes à época e das vagas que viessem a surgir, além de formação cadastro de reserva no quadro de pessoal.

Verifica-se o Edital nº 001/2008 e anexos, de 24 de julho de 2008⁴⁰, que o concurso ofereceu um total de 15 vagas: cinco para o cargo de Analista Judiciário da 1ª Região, dentre as quais, uma foi reservada para pessoa com deficiência; cinco vagas para o cargo de Técnico Judiciário, área administrativa, da 1ª Região, sendo uma vaga reservada para pessoas com deficiência; cinco vagas para o cargo de Auxiliar Judiciário da 1ª Região, em que uma foi reservada para essa categoria de pessoas. O percentual atendeu ao mínimo legal vigente à época do concurso (5%), sendo ainda superior, pois representou uma reserva de 20% do total de cargos oferecidos, percentual máximo previsto na Lei nº 8.112/90.

O Título VI do referido edital foi direcionado às “inscrições para candidatos portadores de deficiência”, em que foi reservado o percentual de 5% das vagas existentes, que vierem a surgir ou forem criadas no prazo de validade do concurso, nos termos do Decreto Federal nº. 3.298/99 e alterações, e, conforme disposto no art. 37, § 2º, do citado Decreto, vigente à época, caso a aplicação do percentual de 5% resultasse em número fracionado, este seria elevado até o primeiro número inteiro subsequente. Nos itens 3 e 4, consignou-se a proibição de se inscreverem no concurso as pessoas com necessidade de intermediários permanentes para auxiliar na execução das atribuições do cargo público, com a ressalva de que a inscrição ou o exercício das atividades laborativas não seriam obstados no caso de necessidade de utilização de material tecnológico de uso habitual. Foram expressamente descritas quais seriam as categorias que se enquadravam no conceito de pessoas com deficiência, nos moldes do art. 4º do Decreto nº. 3.298/99 e alterações posteriores, reproduzindo-se os conceitos legais das deficiências física, auditiva, visual, mental ou múltipla. O item 6 assim expressava:

Às pessoas portadoras de deficiências, resguardadas as condições previstas no Decreto Federal n. 3.298/99, particularmente em seu art. 40, **participarão do Concurso em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo das provas, à avaliação e aos critérios de aprovação, ao dia, horário e local de aplicação das provas**, e à nota mínima exigida para todos os demais candidatos. (Grifo do autor).⁴¹

Assim, o ponto de corte foi igual para todos os concorrentes, tivessem eles deficiência ou não, e o candidato tinha que declinar, quando da inscrição, ser pessoa com deficiência, especificando-a e declarando estar ciente das atribuições do cargo escolhido, que, no caso de vir a exercê-lo, estaria sujeito à avaliação pelo desempenho dessas atribuições, para fins de habilitação no estágio probatório. Nos demais itens, tratou-se das formalidades acerca dos laudos médicos a serem anexados no momento da inscrição, com a ressalva que o laudo deveria atestar a espécie e o grau ou nível de deficiência, com expressa referência ao código da Classificação Internacional de Doença (CID), bem como a provável causa da

⁴⁰ TJPB. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Concurso Público, edital nº 001/2008, de 24 de julho de 2008. **Diário da Justiça**, 29 jul. 2008. p. 3-8.

⁴¹ BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 9 set. 2020.

deficiência. Foi assegurada ao candidato com deficiência a possibilidade de solicitar, por escrito, até o término das inscrições, a confecção de prova especial em Braile ou ampliada (letra correspondente a corpo 24), de acordo com o tipo de deficiência devidamente especificada.

Ao candidato portador de deficiência que necessitasse de tempo adicional ou de leitura de prova, exigiu-se também requerimento, por escrito, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, até o término das inscrições. Ressalvou-se que o deferimento das condições especiais solicitadas pelos candidatos ficava sujeito à análise de viabilidade e de razoabilidade do pedido.

Houve advertência ao não atendimento das exigências do edital, de modo que o candidato que não preenchesse os requisitos elencados concorreria nas vagas comuns, deixando de disputar as reservas para pessoas com deficiência, assim como as condições especiais não seriam aplicadas, se não supridas as formalidades editalícias (Título VI, 7.4). E

Em seguida, no tópico 10, foi disciplinada a submissão do candidato com deficiência aprovado à perícia médica a ser realizada por equipe multidisciplinar indicada pelo Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba, composta por profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, para constatar se a deficiência se enquadrava na previsão do art. 4º e seus incisos do Decreto Federal nº 3.298/99⁴² e suas alterações, bem como para avaliação da compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo a ser ocupado. Tal perícia tinha caráter terminativo e sem segunda chamada, seja qual fosse a justificativa do atraso ou da ausência do candidato à avaliação. Consignou-se que, se a deficiência do candidato não se enquadrasse na previsão legal, ele seria classificado em igualdade de condições com os demais candidatos não deficientes, passando a integrar apenas a lista de classificação geral final. O item 15 concluiu que, após a investidura do candidato, a deficiência não poderia ser arguida para justificar concessão de aposentadoria futura.

Todos os concorrentes, no certame, teriam de acertar, no mínimo, 50% das questões válidas, para seguirem no concurso (item 4 do Título IX), passando para a próxima etapa, qual seja, a prova de digitação para os cargos de Analista e Técnico Judiciário da área judiciária e administrativa, e Auxiliar Judiciário da área administrativa. Conforme previsto, na prova de digitação, os candidatos teriam de produzir, no mínimo, trezentos e sessenta toques em 6 minutos, já diminuídos os erros porventura cometidos. O caráter da prova prática de digitação foi exclusivamente eliminatório e não influenciou na classificação do candidato, todavia aquele não habilitado, na prova prática, seria excluído do concurso.

Os editais normativos do concurso público de 2012⁴³ foi destinado ao preenchimento de 80 cargos efetivos de Analista Judiciário (especialidades: assistência social, contabilidade, medicina psiquiátrica, pedagogia e psicologia) e 50 cargos efetivos de Analista Judiciário (especialidades: infraestrutura de tecnologia de informação, banco de dados e desenvolvimento de sistemas) e de Técnico Judiciário (especialidade: tecnologia de informação). Ambos os editais seguiram semelhantes disposições do certame

⁴² BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 9 set. 2020.

⁴³ TJPB, Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Concurso Público 2012 – Relação dos candidatos nomeados. **Portal do TJPB**, atualizado em 22 ago. 2019, pp. 3-8. Disponível em: <<https://www.tjpb.jus.br/servicos/concursos-e-selecoes/concurso-2012>>. Acesso em: 7 set. 2020.

de 2008 no tocante às vagas reservadas às pessoas com deficiência, as quais foram então relacionadas nos Títulos 5 e 6⁴⁴. Apenas, no Título 14, item 14.2.2, condicionou-se a posse de todos os candidatos à aprovação em exame médico admissional que verificasse a sua aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo. O concurso público teve validade de 2 anos, a partir da publicação da homologação do resultado final, e foi prorrogado, por igual período.

Mais uma vez, impende registrar que, nos concursos analisados, ainda não vigorava a regra atual de reserva de até 10% dos cargos para pessoas com deficiência, haja vista a elevação do percentual ocorrida após a publicação dos editais citados, através da Lei Complementar nº 154/2019.

Da análise dos editais referentes aos três últimos concursos realizados pelo Tribunal de Justiça da Paraíba, verifica-se que, quanto à inclusão formal, foi obedecida a legislação que estabelecia o percentual mínimo de quota destinada a pessoas com deficiência. Com efeito, no caso específico do Estado da Paraíba, a Lei Complementar nº 58/2003, vigente à época, no art. 11, §2º, previa o percentual de 5% do total das vagas oferecidas em concurso público reservadas a pessoas com deficiência. Vale destacar que, no caso de número fracionado, incidia a regra vigente na época do art. 37, § 2º, do Decreto Federal nº 3.298/99, para elevação até o primeiro número inteiro subsequente, o que também foi obedecido nos referidos certames.

Observa-se que a reserva de vagas para pessoas com deficiência se dá pelo total de vagas oferecidas no certame, nos termos da LC nº 58/2003. Chama a atenção o Edital nº 01/2012⁴⁵, ao prever a existência de duas vagas para o setor de Medicina Psiquiátrica, sendo uma para ampla concorrência e uma destinada a pessoa com deficiência, o que representa um percentual de 50%. Contraditoriamente, no mesmo edital, foram oferecidas 30 vagas para psicologia, todavia 29 referentes à ampla concorrência e apenas 1 reservada a candidatos com deficiência, o que aponta um percentual de 1,5% de cota, razão pela qual era necessário o arredondamento para 2. Contudo, eventual erro de cálculo no Edital nº 01/2012, foi corrigido quando da convocação dos aprovados, haja vista que foram nomeados 37 candidatos, sendo 4 com deficiência, o que representa um percentual de 10,81%.⁴⁶

Foi garantida a utilização de material tecnológico de uso habitual para o exercício do trabalho e foi assegurada a igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo das provas, à avaliação e aos critérios de aprovação e à nota mínima exigida para todos os concorrentes. Foi possibilitada também a confecção de prova especial em Braille ou ampliada e a disponibilização de tempo adicional ou leitura de prova, tudo mediante requerimento prévio e sujeito à análise de viabilidade e razoabilidade do pedido.

Houve assim o cumprimento dos requisitos legais básicos para inclusão formal em todos os editais verificados, restando ainda consignado que o candidato que não apresentasse deficiência seria avaliado

⁴⁴ TJPB, Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Concurso Público 2012 – Relação dos candidatos nomeados. **Portal do TJPB**, atualizado em 22 ago. 2019, pp. 3-4. Disponível em: <<https://www.tjpb.jus.br/servicos/concursos-e-selecoes/concurso-2012>>. Acesso em: 7 set. 2020.

⁴⁵ TJPB, Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Concurso Público 2012 – Relação dos candidatos nomeados. **Portal do TJPB**, atualizado em 22 ago. 2019, p. 3-4. Disponível em: <<https://www.tjpb.jus.br/servicos/concursos-e-selecoes/concurso-2012>>. Acesso em: 7 set. 2020

⁴⁶ TJPB. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. **ANEXO IV (a) Cargos Efetivos** (dezembro 2019). Disponível em: <https://www.tjpb.jus.br/sites/default/files/anexos/2020/01/anexo_iv_a_r_102-dezembro.2019_0.pdf>. Acesso em: 13 set. 2020.

segundo a disputa para vagas comuns, de ampla concorrência, garantindo-se, sempre, o direito de recurso.

No concurso público do ano de 2008, verifica-se que, em que pese haver apenas 15 vagas oferecidas no Edital nº 01/2008⁴⁷, foram nomeados 1.158 candidatos aprovados no certame, dos quais apenas 29 eram pessoas com deficiência. Do total de aprovados convocados pelo Tribunal, quarenta não assumiram, por motivo de desistência, falecimento ou pedido de final de fila. Espantosamente, foram nomeados quase 80 vezes a quantidade de cargos ofertados inicialmente no concurso público, porém o número de candidatos com deficiência aprovados representou um percentual de apenas 2,5% do total, consideravelmente abaixo do mínimo legal reservado a pessoas com deficiência, por ausência de candidatos aptos a ingressarem pelas cotas, pois não havia mais aprovados com deficiência a serem nomeados. Na maioria dos cargos preenchidos, sequer houve aprovados com deficiência: dos 32 cargos relacionados no edital, em apenas 12, houve nomeação de candidatos com deficiência aprovados; em outros 20 cargos, não existiu aprovado com deficiência.

Já nos concursos do ano de 2012, no que se refere ao Edital nº 01/2012⁴⁸, para um total de 80 vagas ofertadas, foram nomeados 100 aprovados, sendo 10 candidatos com deficiência, o que representou um percentual de 10%, no entanto houve 5 desistências ou pedido de final de fila, mas nenhuma por parte de pessoa deficiente. No tocante ao Edital nº 02/2012, para um total de 50 vagas oferecidas, foram nomeados 88 aprovados, sendo 6 candidatos com deficiência, o que representou um percentual de 6,8% do total. Houve 16 desistências ou pedido de final de fila, mas nenhum pedido por parte de pessoa com deficiência. Aqui, importa registrar que, para o cargo de Analista Judiciário – Desenvolvimento de Sistemas, só houve um candidato com deficiência aprovado, de modo que, embora nomeados 33 aprovados, o que garantiria no mínimo duas reservas para candidatos com deficiência, não havia mais candidato da cota especial.

Não se sabe quantos eram os candidatos com deficiência inscritos nesses concursos, pois, na lista de inscrições deferidas, publicada no Diário da Justiça de 18 abril de 2012, não constam, na relação, quais candidatos se inscreveram pelas cotas, visto que a lista de deferimento das inscrições é geral.

Do número total de servidores integrantes do quadro de pessoal do Tribunal de Justiça paraibano, o percentual de servidores com deficiência, em 2013, segundo Censo do CNJ, representava 2,4% do total⁴⁹ (TJPB, 2013, p. 8). Note-se que, após a realização do levantamento, apenas onze servidores com deficiência, aprovados no último concurso, foram nomeados, de modo que o número de servidores com deficiência é consideravelmente abaixo do percentual mínimo estipulado no Decreto nº 9.508/2018, bem como na Lei Complementar Estadual nº 58/2003, alterada pela Lei Complementar nº 158/2019⁵⁰.

No caso específico do Tribunal de Justiça da Paraíba, há um déficit considerável de servidores com deficiência frente ao total de servidores, pois representam apenas 2,4% num universo de 3.977 servidores, sendo 2.959 efetivos, 312 não efetivos e 706 requisitados. Ao se considerar o reduzido número de pessoas com deficiência aprovados e nomeados nos últimos concursos, 45, e o fato de somente haver um concurso,

⁴⁷ PARAÍBA. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Concurso Público, edital nº 001/2008, de 24 de julho de 2008. **Diário da Justiça**, 29 jul. 2008. p. 3-8.

⁴⁸ TJPB, Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Edital Normativo do Concurso Público, edital nº 01/2012. **Diário da Justiça**, 12 mar. 2012, pp. 3-8.

⁴⁹ TJPB, Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. **Censo do Poder Judiciário 2013**. 2013, p. 8. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/04/48bb2910be2df059b9638fc05043be6d.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2020.

⁵⁰ PARAÍBA. Poder Legislativo. **Lei Complementar n. 158**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, 8 mai. 2019. Disponível em: <<https://auniao.pb.gov.br/servicos/arquivo-digital/doi/2019/maio/diario-oficial-08-05-2019.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2020.

praticamente, a cada década, seriam necessários anos ou mesmo décadas, para se atingir o percentual mínimo de 10% de cargos preenchidos por pessoas com deficiência, mesmo se considerando a reserva de vagas para pessoas deficientes no percentual máximo atual de 10%, previsto na Lei Complementar Estadual nº 158/2019, dos cargos oferecidos em concurso público. Ainda se deve levar em conta a política de austeridade empreendida pelo Poder Público, local e nacional, para contenção de gastos com folha de pessoal e enxugamento da máquina pública, mediante adoção de medidas de redução de despesas, informatização e até mesmo robotização. A tendência nacional atual é de diminuição significativa de concursos públicos ofertados nos anos vindouros. Igualmente chama a atenção o reduzido número de pessoas com deficiência aprovadas nos concursos ora analisados, já que, em vários cargos, sequer houve aprovados com deficiência, muito embora se tratasse de cadastros de reserva.

Além disso, é mais intrigante o número de candidatos com deficiência aprovados no concurso que deixaram de tomar posse ou pediram exoneração em seguida. Não se sabe o motivo por que abriram mão do cargo público depois de se submeterem ao concurso e galgarem aprovação nas vagas, pois, em apenas um dos casos, foi informado que o candidato havia sido aprovado em outro concurso público.

Dos concursados aprovados em 2008 e 2012, quatro requereram exoneração antes de completarem dois anos de serviço; um servidor estável pediu para ser exonerado, porque fora aprovado em outro concurso público em cargo inacumulável; e onze candidatos aprovados com deficiência foram convocados, mas sequer tomaram posse – talvez pelo motivo de o concurso de 2008 ter ficado suspenso durante 17 meses, por determinação do Supremo Tribunal Federal nos autos do Mandado de Segurança nº 29350, impetrado por servidores do Tribunal que questionavam a forma de lotação dos novos funcionários.

Nos últimos concursos para servidores (2008 e 2012), foram nomeados 45 pessoas com deficiência, dos quais 26 eram homens, e 19, mulheres. Do total nomeado, dezesseis candidatos não tomaram ou posse ou requereram exoneração logo em seguida. Dos 29 servidores que permaneceram no cargo, dezenove possuem deficiência física ou cognitiva (65,51%); sete, apresentam deficiência visual (24,13%); três, possuem deficiência auditiva (10,34%). Impende destacar que, dentre os 29 servidores com deficiência que ingressaram pelas cotas no Tribunal de Justiça, somente 2 deles seriam chamados segundo a classificação geral em concorrência ampla (7% dos deficientes dos aprovados), o que demonstra que a política de reserva de vagas para pessoas com deficiência em concurso público cumpre a finalidade inclusiva formal, quando permite o ingresso, no mercado de trabalho, de mais de 93% de candidatos com deficiência que não seriam nomeados para o cargo na ampla concorrência, ou seja, sem o cômputo de reserva de vagas para pessoas com deficiência. Assim, comprova-se que as ações afirmativas adotadas não transgridem, mas prestigiam o princípio geral da igualdade.

A reserva de vagas, de fato, é um importante instrumento de discriminação positiva, mas não pode ser vista como mera obrigação decorrente de lei, limitada à coação estatal para consolidar pretensão legal inclusiva, pois os estágios seguintes ao ingresso nos quadros do poder público, como a lotação e ascensão funcional ainda são um desafio na luta pelo reconhecimento das diferenças, sendo necessário que a instituição esteja preparada para acolher os servidores com deficiência, com o desenvolvimento e aperfeiçoamento de uma cultura interna de inclusão social.

Critérios de lotação e de avaliação de desempenho da pessoa com deficiência aprovada

Ultrapassada a barreira do desemprego, a inclusão da pessoa com deficiência não se encerra no momento em que ele é nomeado servidor público. A depender da forma pela qual o empregador público ou superior hierárquico lida com a questão, a integração das pessoas com deficiência pode reproduzir, no âmbito organizacional, as mesmas situações de isolamento e de diferenciação que outrora configuraram o estigma da invalidez. Contudo, a lei, de modo formal, limita-se ao ingresso do indivíduo nos quadros do Poder Público, para assegurar o acesso do indivíduo com deficiência ao mercado de trabalho.

Sabe-se que a inclusão se consolida, quando a inserção se projeta para além do serviço público em si, isto é, para além do mero cumprimento das cotas, oportunizando às pessoas com deficiência não apenas o ingresso formal no âmbito laboral, mas também a experiência de tratamento isonômico, de justas oportunidades, inclusive de qualificação e de ascensão profissional. Quanto à lotação do servidor com deficiência aprovado em certame público, a regra é a necessidade do serviço público, o interesse geral da Administração. De fato, tanto no Edital nº 01/2018 (Título XIV, item 1), como no Edital nº 01 e 02/2012 (Título 14, item 14.2), ficou estabelecido que “o provimento de cargos ficará a critério da Administração do Tribunal de Justiça da Paraíba e de acordo com as necessidades do Tribunal”, assim como “a escolha da lotação inicial pelos candidatos aprovados obedecerá a necessidade e disponibilidade de vagas, observado o princípio proibitivo da quebra da ordem de classificação, bem como os princípios da moralidade e impessoalidade”. Trata-se de poder discricionário da Administração Pública, garantido constitucionalmente, em que pese a prudência e a sensibilidade indicadas para se avaliar pontualmente casos de lotação de pessoas com deficiência em locais de trabalho que mais se ajustem as suas peculiaridades, como varas total ou parcialmente digitalizadas, questões de acessibilidade ao local de trabalho, localização e competências da unidade judiciária, dentre outros fatores que, facilmente, podem ser verificados e relacionados à realidade da deficiência de cada servidor nomeado, já que são em tão reduzido número.

Uma avaliação precedente é medida, inclusive, de gestão inclusiva e participativa, evitando-se problemas de adaptação futuros e de remoções posteriores ou protocolos de processo administrativo de readaptação. Já no que se refere ao sistema de avaliação e desempenho do servidor público com deficiência, sob o ponto de vista da promoção na carreira, a regra é geral e segue os dispositivos previstos na Resolução nº 17/2014⁵¹, publicada no Diário da Justiça de 20 de outubro de 2014, que a trata da progressão funcional do servidor do quadro efetivo do Poder Judiciário e regulamenta os artigos 8º e 11 do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Servidores (Lei nº 9.586/2011, e alterações introduzidas pela Lei nº 10.195/2013), mediante uma avaliação formal de desempenho e participação em cursos de aperfeiçoamento.

A resolução mencionada estabelece os meios de ascensão funcional do servidor, com aumento gradativo dos vencimentos, a cada dois anos de exercício na carreira, havendo necessidade de pontuação mínima por meio de uma avaliação formal, e, em caso de promoção, também se exige a necessidade de

⁵¹ TJPB. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Resolução nº 17, de 15 de outubro de 2014. Regulamenta os arts. 8º e 11 da Lei Estadual nº 9.586, de 14 de dezembro de 2011, com as alterações da Lei Estadual n. 10.195, de 06 de dezembro de 2013. **Diário da Justiça**, 10 de outubro de 2014, p. 1.

participação em cursos de aperfeiçoamento oferecidos pelo Tribunal de Justiça. Está disponível aos servidores, na intranet do “site” do TJPB, uma cartilha com orientação aos servidores requerentes da progressão ou promoção funcional. O formulário padrão de inscrição deve ser preenchido e assinado pelo próprio servidor e encaminhado com os formulários da avaliação formal de desempenho dos últimos dois anos, respondidos pelo superior imediato. Conforme § 4º, do art. 6º, da Resolução nº 17/2014, o servidor terá que obter, no mínimo, cinquenta e seis pontos em cada avaliação formal de desempenho anual, desde que não possua, em qualquer dos itens de avaliação, pontuação inferior a quatro pontos. Em havendo pontuação inferior, o superior imediato (avaliador) deverá obrigatoriamente justificar por que atribuiu essa pontuação ao servidor avaliado, e, no caso deste discordar da sua avaliação de desempenho, poderá interpor recurso contra o resultado da avaliação, nos termos dos arts. 11 e 12 da referida resolução. Todos os critérios a serem observados pelo superior imediato (avaliador), no momento da avaliação formal de desempenho, estão estabelecidos, a partir do art. 6º da Resolução nº 17/2014 nos seguintes termos: (a) assiduidade; (b) pontualidade; (c) eficiência; (d) urbanidade; (e) iniciativa e administração do trabalho; (f) presteza; (g) trabalho em equipe; (h) qualidade no trabalho, considerando (h.1) se o serviço é realizado sem necessidade de refazê-lo em função de erros, (h.2) se os trabalhos estão de acordo com as exigências legais, determinações e normas aplicáveis, (h.3) se ensina o trabalho sob sua responsabilidade a outros servidores, quando necessário, e (h.4) se esclarece dúvidas ao público e a outros servidores quanto às rotinas sob sua responsabilidade.

Dos critérios de avaliação elencados na Resolução, verifica-se que os itens assiduidade, pontualidade, urbanidade, iniciativa e administração do trabalho, presteza e trabalho em equipe, na forma como especificados no ato normativo, independem, em regra, de qualquer fator que constitua impedimento ou dificuldade em relação à pessoa com deficiência. Todavia, no que se refere aos critérios de eficiência e de qualidade no trabalho, no tocante ao quesito “serviço realizado sem necessidade de refazê-lo em função de erros, evitando deixar pendências”, alguns servidores, em decorrência da natureza da deficiência que possuem, podem apresentar algum tipo de dificuldade, sobretudo quando comparados aos demais colegas de trabalho que não apresentam deficiência, para fins de avaliação de desempenho. Com efeito, é natural que servidores com deficiência física de membro superior e que trabalham com digitação, no cumprimento de atos processuais, apresentem produtividade menor do que os servidores que digitam com as duas mãos, assim como deficientes visuais que trabalham com leitura de processos e de depoimentos necessitem de um tempo maior para a captação dos textos analisados, e deficientes auditivos, a depender do caso específico, não poderem reduzir a termo depoimentos prestados em audiência, sem risco quanto à recepção dos ruídos. São casos pontuais que necessitam de uma avaliação mais sensível por parte do superior imediato e da própria diretoria responsável, pois, diante da peculiaridade de cada servidor deficiente avaliado, deve-se adotar uma postura que venha a equilibrar o exame de seu desempenho laboral.

Igualmente se faz necessária uma orientação e uma uniformização de diretrizes aos avaliadores de servidores com deficiência, sendo inadmissível que sequer saibam ter funcionários com deficiência sob sua autoridade, pois são os responsáveis pela sua avaliação para fins de ascensão funcional. Dos 29 servidores nomeados nos concursos de 2008 e 2012, os quais permaneceram no cargo, todos obtiveram sucesso nas progressões funcionais até a presente data, em que pesem algumas dificuldades no desempenho do labor em decorrência das limitações que lhe são inerentes. Contudo, dos critérios

utilizados para a progressão e a promoção, no quesito eficiência e qualidade no trabalho, tem-se que a avaliação pelo superior imediato deve ser pautada considerando-se o grau de dificuldade do servidor avaliado no que se refere às limitações decorrentes da deficiência, para que esse não seja prejudicado em sua pontuação geral, que deverá alcançar o mínimo necessário à progressão ou à promoção, e, somente assim, garantir uma igualdade material de oportunidade de ascensão funcional, compensando-se as deficiências cuidadosamente apuradas.

Desses mesmos 29 servidores com deficiência, oito possuem cargo de chefia ou de direção, o que representa um percentual de 27,5%, praticamente a mesma proporção na distribuição dos cargos em comissão e funções de confiança ocupados por servidores que não possuem deficiência, do total de 2.959 cargos efetivos, 762 são cargos em comissão e funções de confiança (27,75%)⁵². Nesse ponto, verifica-se uma distribuição isonômica de cargos comissionados e de funções de confiança entre os servidores que ingressaram na ampla concorrência e aprovados mediante sistema de cotas, o que representa um avanço na inclusão real das pessoas com deficiência. Importa ressaltar a tendência, cada vez maior, da administração pública, sobretudo no Poder Judiciário, de combate à morosidade da Justiça e de adoção de políticas de estímulo à produtividade e aos bons resultados para a melhoria da qualidade e da eficiência no exercício da prestação jurisdicional, através da instituição de metas e de premiações a servidores, mediante aferição de indicadores objetivos de desempenho funcional, de modo a ensinar, mais uma vez, um olhar diferenciado para aqueles servidores que apresentam deficiência a impactar na produtividade laboral.

Destarte, deve-se considerar as resoluções do Conselho Nacional de Justiça: Resolução nº 76/2009, que dispõe sobre os sistemas de estatísticas do Poder Judiciário; Resolução nº 198/2014, que dispõe sobre o planejamento e a gestão estratégica no âmbito do Poder Judiciário; Resolução nº 219/2016, que autoriza os Tribunais a instituírem medidas de incentivo ou de premiação aos servidores. A essas, junta-se a Lei Estadual nº 11.651, de 19 de março de 2020, na instituição da gratificação anual de produtividade. Logo, faz-se necessária, mais uma vez, uma nova visão no que se refere aos servidores com deficiência que possuem limitações funcionais que afetam sua produtividade. Com efeito, a partir do momento em que são beneficiados, inclusive com premiações anuais que atingem valor correspondente à remuneração do padrão da classe A de Analista Judiciário, aqueles que se destacarem no desempenho de suas atribuições ou no cumprimento das metas de gestão estratégica do Poder Judiciário estadual, é necessário o ajuste para os casos em que ocorre disparidade entre os concorrentes, por condição peculiar da minoria desfavorecida, no intuito de igualar desiguais, na proporção da desigualdade constatada, a ser analisada, caso a caso, através de processo administrativo cabível. Sem essa análise acurada, a ser medida pormenorizadamente em relação a cada servidor, em razão das especificidades de deficiência, não se oportuniza uma justa competitividade entre desiguais, havendo necessidade de ajustes no ponto de partida, sempre na busca de uma inclusão real e efetiva. Ao apreciar a situação de cada servidor com deficiência, deve-se levar em conta as determinações da Resolução nº 230/2016 do Conselho Nacional de Justiça, que traça diretrizes e orientações às atividades dos órgãos judiciais, em conformidade com a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência e com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, para

⁵² TJPB. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. **ANEXO IV (b) cargos em comissão e funções de confiança (dezembro 2019)**. Disponível em: <https://www.tjpb.jus.br/sites/default/files/anexos/2020/02/tabela_de_cargos_anexo_iv_b- res. 102_- dezembro.2019_0.pdf>. Acesso em: 13 set. 2020.

implantação de melhorias materiais e humanas pertinentes na observância dos princípios de proteção ao indivíduo deficiente. O TJPB publicou o Ato da Presidência nº 66/2019, o qual institui a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do Poder Judiciário estadual, com o fim de fiscalizar, planejar, elaborar e acompanhar os projetos arquitetônicos de acessibilidade e os projetos pedagógicos de treinamento e de capacitação dos profissionais e servidores que trabalhem com as pessoas com deficiência (PCD), com fixação de metas anuais, direcionados à promoção da acessibilidade desse público-alvo⁵³.

Nos termos da referida Resolução do CNJ (230/2016), estão expressamente assegurados à pessoa com deficiência o direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades, sendo vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. Garante-se ainda à pessoa com deficiência direito à participação e à acessibilidade a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, assim como o acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem a autonomia, a mobilidade pessoal e a qualidade de vida (arts. 23 e 24 da Resolução nº 230/2016 do CNJ)⁵⁴.

Conclusão

Vê-se que, em se tratando de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, um dos principais desafios é a articulação de políticas públicas de ações afirmativas com a efetivação do princípio (e do direito) da isonomia, em sua dimensão formal e material, visando à igualdade de oportunidades na vida profissional. Através de ações afirmativas, as pessoas com deficiência não reivindicam direitos a mais, e sim “direitos iguais”, nos estritos limites da desigualdade apresentada e compatíveis com os valores maiores prestigiados constitucionalmente. Assim, promovem-se a dignidade da pessoa humana e a concretização da igualdade real. As “vantagens” legais devem ser compreendidas como técnicas de compensação, para atingir o preceito magno da isonomia. A discriminação é juridicamente permitida e socialmente recomendada. Todavia, a participação das pessoas com deficiência em concursos públicos ainda se encontra distante de padrões satisfatórios e de parâmetros normativos nacionais e internacionais. Nos concursos examinados, foi possível verificar a tímida participação e aprovação de pessoas com deficiência nos certames, havendo vagas reservadas que não foram preenchidas, por ausência de pessoa com deficiência classificadas, assim como, em alguns cargos, não houve sequer aprovados com deficiência, de modo que ainda há barreiras para a inclusão laborativa dessas pessoas. Verificou-se, ainda, que a política de reserva de cotas para pessoas com deficiência se apresenta como importante instrumento de discriminação positiva, garantida e respaldada na Constituição Federal, que permite ao candidato com deficiência ocupar cargo público que, na ampla concorrência concursal, não lhe seria possível alcançar em

⁵³ TJPB. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão. **Portal do TJPB**, s/d. Disponível em: <<https://www.tjpb.jus.br/comissoes-e-comites/comissao-permanente-de-acessibilidade-e-inclusao>>. Acesso em: 13 set. 2020.

⁵⁴ CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 230**, de 22 de junho de 2016. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2301>>. Acesso em: 13 set. 2020.

razão da classificação geral operada. Uma prova que os nomeados com deficiência honram o posto laboral conquistado é a entrega e a dedicação total ao trabalho, por meio das quais, todos os servidores oriundos dos três últimos concursos realizados pelo Tribunal de Justiça da Paraíba obtiveram êxito em progressões funcionais, a despeito de serem avaliados em igualdade de condições com os demais, mesmo quando alguns apresentam natural desvantagem biológica, decorrente da própria deficiência.

Foi igualmente constatada a inclusão satisfatória, quanto à ocupação de cargos em comissão e função de confiança, em que estão paritariamente na mesma proporção dos servidores que não apresentam deficiência, razão pela qual lhes foi conferida a igualdade de oportunidades nesse ponto. A questão que se apresenta relevante é a necessidade de um método de avaliação que analise, concretamente, a situação de cada servidor com limitação de mobilidade, sobretudo no que diz respeito à digitação e ao cumprimento de atos processuais que incidem diretamente em sua produtividade, para que não haja prejuízo à avaliação de desempenho, condição para as progressões e as promoções na carreira, assim como para a disputa dos prêmios remunerados de produtividade, fazendo-se necessária uma interpretação relativizada dos quesitos “eficiência e qualidade no trabalho”, no que se refere ao ponto “serviço realizado sem necessidade de refazê-lo em função de erros, evitando deixar pendências”.

Para concretização das medidas cabíveis, faz-se imprescindível a compreensão dos destinatários da norma, os quais devem ter plena ciência de seus direitos e por eles reivindicarem quando necessário, do Estado, do superior imediato, dos colegas de trabalho e da sociedade, por que a pessoa com deficiência deve ser, antes de tudo, reconhecida em sua condição irrenunciável de sujeito de direito. A certeza maior, todavia, é sobre a necessidade imperiosa de uma cultura que respeite as diferenças, uma mudança de mentalidade em respeito à diversidade, à pluralidade, e busque, sempre, o valor maior da dignidade da pessoa humana, meta perene do Estado, do Direito e da humanidade, com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como uma evidência de boa governança e da inclusão real, que se mantenha e se perpetue por uma força que não seja, tão somente, o mero cumprimento de preceito legal.

References

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ALMEIDA, Luciana Dayoub Raniere de. **Ações afirmativas e a concretização do princípio da igualdade no direito brasileiro**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução e notas de Luciano Ferreira de Souza. São Paulo: Martin Claret, 2015.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; BENEDITO, Alessandra. Ações Afirmativas. In: SMANIO, Gianpaolo Poggio; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. (Org.). **O direito e as políticas públicas no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2013.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 9 set. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 5 set. 2020.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 230**, de 22 de junho de 2016. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2301>>. Acesso em: 13 set. 2020.

FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. A proteção jurídica da pessoa com deficiência como uma questão de direitos humanos. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão (Coord.). **Direito à diversidade**. São Paulo: Atlas, 2015.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 38, n. 151, jul./set., 2001.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Conheça o Brasil: Pessoas com deficiência. **Portal IBGE Educa**, 2015. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 9 set. 2020.

MADEIRA, Eliane Maria Agati. A Lei das XII Tábuas. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Bernardo do Campo, v.13, p. 134, 2007. Disponível em: <<https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/226/171>>. Acesso em: 11 set. 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

NUSSBAUM, Martha C. **Fronteiras da Justiça**: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013.

ORGANIZAÇÃO NAÇÕES UNIDAS. Pessoas com deficiência. **Portal ONU Brasil**, 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 5 set. 2020.

PARAÍBA. Poder Legislativo. **Lei Complementar n. 158**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, 8 mai. 2019. Disponível em: <<https://auniao.pb.gov.br/servicos/arquivo-digital/doi/2019/maio/diario-oficial-08-05-2019.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2020.

PARAÍBA. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. **Concurso Público, edital nº 001/2008**, de 24 de julho de 2008. Diário da Justiça, 29 jul. 2008.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2018.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa** [online], v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2020.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 33, nº 131, jul/set, 1996.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes; MAIA, Luciano Maia. A proteção das minorias no direito brasileiro. In: CONSELHO Nacional de Justiça. **Seminário Internacional**: As minorias e o Direito. Brasília. Brasília: CJF, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang; SARLET, Gabrielle Bezerra Sales. Igualdade Como Proibição de Discriminação e Direito à (e Dever de) Inclusão: o Acesso ao Ensino Superior e a Regulamentação do Estatuto Brasileiro das Pessoas com Deficiência. **Revista de Direito Univil**. Seção Especial. Estudos Jurídicos, Porto Alegre, v. 14, n. 78, nov/dez, 2017.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

TJPB, Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. **Censo do Poder Judiciário 2013**. 2013. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/04/48bb2910be2df059b9638fc05043be6d.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2020.

TJPB, Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Concurso Público 2012 – Relação dos candidatos nomeados. **Portal do TJPB**, atualizado em 22 ago. 2019. Disponível em: <<https://www.tjpb.jus.br/servicos/concursos-e-selecoes/concurso-2012>>. Acesso em: 7 set. 2020.

TJPB, Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Edital Normativo do Concurso Público, edital nº 01/2012. **Diário da Justiça**, 12 mar. 2012.

TJPB, Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. **ANEXO IV (a) Cargos Efetivos** (dezembro 2019). Disponível em: <https://www.tjpb.jus.br/sites/default/files/anexos/2020/01/anexo_iv_a_r_102-dezembro.2019_0.pdf>. Acesso em: 13 set. 2020.

TJPB. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. **ANEXO IV (b) cargos em comissão e funções de confiança (dezembro 2019)**. Disponível em: <https://www.tjpb.jus.br/sites/default/files/anexos/2020/02/tabela_de_cargos_anexo_iv_b- res. 102 - dezembro.2019_0.pdf>. Acesso em: 13 set. 2020.

TJPB. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão. **Portal do TJPB**, s/d. Disponível em: <<https://www.tjpb.jus.br/comissoes-e-comites/comissao-permanente-de-acessibilidade-e-inclusao>>. Acesso em: 13 set. 2020.

TJPB. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Concurso Público, edital nº 001/2008, de 24 de julho de 2008. **Diário da Justiça**, 29 jul. 2008.

TJPB. Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba. Resolução nº 17, de 15 de outubro de 2014. Regulamenta os arts. 8º e 11 da Lei Estadual nº 9.586, de 14 de dezembro de 2011, com as alterações da Lei Estadual n. 10.195, de 06 de dezembro de 2013. **Diário da Justiça**, 10 de outubro de 2014.

