

O (DES)CUMPRIMENTO DA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOS CONCURSOS PÚBLICOS BRASILEIROS

<http://dx.doi.org/10.21527/2176-6622.2024.62.16374>

Submetido em: 2/9/2024

Aceito em: 21/10/2024

Publicado em: 12/11/2024

Luis Ricardo Bykowski dos Santos

Universidade de Marília – Unimar. Marília/SP, Brasil.

<http://orcid.org/0000-0002-7868-5738>

RESUMO

Este estudo investigou o cumprimento e o descumprimento da necessária avaliação biopsicológica, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, para pessoas com deficiência, na forma normatizada pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, objetivando o preenchimento de vagas de trabalho nos diversos entes da administração pública, sempre mediante concurso público. A investigação analisou editais de abertura de certames, especialmente averiguando quanto aos procedimentos administrativos adotados por algumas bancas de concursos públicos, bem como os possíveis prejuízos produzidos, que vitimam uma parcela importante da população brasileira.

Palavras-chave: avaliação biopsicológica; pessoa com deficiência.

THE (NON) COMPLIANCE WITH THE BRAZILIAN LAW ON INCLUSION OF PERSONS WITH DEFICIENCY IN BRAZILIAN PUBLIC CONCOURSE

ABSTRACT

This study investigated compliance and non-compliance with the necessary biopsychological assessment, carried out by a multidisciplinary and interdisciplinary team, for people with disabilities, as regulated by the Brazilian Law on the Inclusion of Persons with Disabilities, aiming to fill job vacancies in the various administration entities public, always through public competition. The investigation analyzed notices for the opening of competitions, especially investigating the administrative procedures adopted by some public competition boards, as well as the possible losses caused, which victimize an important portion of the Brazilian population.

Keywords: biopsychological assessment; deficiency person.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo investigou o cumprimento e o descumprimento da necessária avaliação biopsicológica, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, para pessoas com deficiência, na forma normatizada pela Lei Brasileira da Inclusão (LBI) – também denominada como Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, no âmbito dos concursos públicos realizados para o preenchimento de vagas de trabalho nos diversos entes federativos brasileiros.

A pesquisa adotou o método dedutivo de exploração, visando a obter uma resposta adequada para o problema, o que levou a um raciocínio lógico objetivando encontrar a verdade sobre o tema proposto. Nessa perspectiva, como fundamentação teórica, foi utilizada a citada LBI, bem como, somando-se a essa, diversas outras normatizações que tratam do assunto em âmbito nacional. Por último, foram localizadas profusas posições doutrinárias que, de forma direta ou tangencial, trazem elementos importantes para a apreciação da indagação, dessa maneira permitindo chegar a uma adequada conclusão.

Quanto aos editais das bancas de concursos públicos, foi utilizado um recorte temporal dos últimos cinco anos, ou seja, quanto à abertura dos certames, portanto, houve uma delimitação dos documentos publicados entre os anos de 2019 até o ano de 2023. Ademais, quanto às bancas de concursos, a opção foi localizar aquelas que tinham editais publicados dentro do lapso temporal assinalado, bem como circunscrevendo o universo de pesquisa naquelas instituições que possuem expertise na área investigada, estão estabelecidas no mercado há muitos anos e que realizam ou realizaram muitos concursos visando ao preenchimento de vagas em entidades públicas.

Assim, conceitos, conteúdos e concepções foram trazidos à investigação, delimitando o objeto, a sistemática de inclusão e tratamento oferecido às pessoas com deficiência, objetivando um acesso ou tratamento igualitário a oportunidades, serviços e participação na vida comunitária, considerando a realidade presente do Brasil.

Sobre o modelo biopsicossocial, na formatação proposta pelo psiquiatra americano George L. Engel (1977), a investigação apresenta as variáveis a serem consideradas na avaliação, quais sejam, a biomédica, a psicológica e a social, envolvendo decisões que afetam a vida das pessoas com deficiência, ouvindo suas experiências e aprendendo com suas perspectivas únicas, dessa maneira formando uma equação em que todos os fatores influenciam no resultado.

Quanto à equipe multiprofissional e interdisciplinar, o estudo aponta como a avaliação deverá ser realizada, especialmente no que se refere aos profissionais de saúde, como médicos, psicólogos, fisioterapeutas e assistentes sociais, com vistas à coleta de informações sobre a saúde física, emocional e social de uma pessoa, portanto, uma ponderação unificada da deficiência para acesso a políticas públicas, na forma atualizada determinada pelo legislador nacional, recebendo a atenção necessária nesta indagação.

No que respeita aos resultados da investigação, no que diz respeito aos editais publicizados pelas bancas de concurso, a investigação detectou um grave problema, no que diz respeito ao efetivo descumprimento do Estatuto da Pessoa com Deficiência, situação que será analisada de forma aprofundada no desenvolvimento que segue.

2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, TRABALHO E CONCURSOS PÚBLICOS

A questão da inclusão e tratamento adequado de pessoas com deficiência é um assunto de grande importância e relevância. A sociedade deve se esforçar para garantir que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações, tenham acesso igualitário a oportunidades, serviços e participação na vida comunitária, especialmente no que se refere ao preenchimento das vagas disponibilizadas em certames públicos.

Ademais, é essencial considerar as opiniões e perspectivas das pessoas com deficiência, pois são as mais indicadas para compartilhar suas experiências e necessidades, realidade em que a criação de políticas, estruturas e ambientes que promovam a acessibilidade, a educação inclusiva, o emprego igualitário e o

respeito mútuo são fundamentais para construir uma sociedade mais justa e inclusiva, na forma retratada por Madrugá (2021, p. 34):

Logo, na realidade contemporânea a análise dos bens exigíveis que possibilitam às pessoas com deficiência uma vida com total dignidade deve estar baseada no ser “como humano”, e não como “objeto”, na sua riqueza humana, considerando-se as suas peculiaridades e diversidade, num contexto que agregue o universal e o particular, mas sem radicalismos.

Nessa perspectiva, uma avaliação biopsicossocial do indivíduo, realizada por meio de um diálogo multiprofissional, enriquece a discussão sobre a inclusão de pessoas com deficiência. A colaboração de diversas vozes, incluindo, especialmente, profissionais da área da saúde e acadêmica, fundamentam uma abordagem abrangente e informada sobre essa questão complexa, permitindo que as pessoas com deficiência ganhem respeito, dignidade e oportunidades iguais em todas as áreas da vida, possibilitando que todos os indivíduos possam participar ativamente da sociedade, independentemente de suas habilidades ou limitações.

O modelo biopsicossocial é uma extensão e resposta ao modelo biomédico original para a doença e a saúde, portanto um modelo mais completo, haja vista que o corpo, a mente e a vida estão inextricavelmente ligadas, sendo que o cérebro forma o cimento de ligação, realidade que aponta para um processo avaliativo constituído por três variáveis, quais sejam, a biomédica, a psicológica e a social, equação em “(...) que cada nível age sobre e sofre a ação dos demais, sendo todos influenciados pelos fatores ambientais”, nas palavras de Farias e Buchalla (2005, p. 189).

A visão tradicional de saúde e bem-estar de uma perspectiva biológica ou psicológica é incompleta. Não é nem um nem outro, por consequência, imperfeita. Nesse prisma, a avaliação deve ser realizada sobre o ser humano total, consistindo no corpo e na mente, bem como considerando que a pessoa com deficiência faz parte de um todo maior, em um contexto de uma sociedade inclusiva, em que a igualdade formal é uma concepção superada.

Além do mais, é essencial que a sociedade trabalhe para eliminar barreiras físicas, comunicativas e atitudes que possam impedir a plena participação das pessoas com deficiência. Isso envolve não apenas a adaptação de ambientes físicos, mas também a promoção de uma cultura de respeito, empatia e compreensão, utilizando um modelo biopsicossocial de saúde e doença, na forma concebida pelo já citado psiquiatra americano George L. Engel (1977, p. 394):

The proposed biopsychosocial model provides a blue-print for research, a framework for teaching, and a design for action in the real world of health care. Whether it is useful or not remains to be seen. But the answer will not be forthcoming if conditions are not provided to do so. In a free society, outcome will depend upon those who have the courage to try new paths and the wisdom to provide the necessary support.¹

Somando-se a isso, a opinião das próprias pessoas com deficiência é fundamental para entender suas necessidades e desafios. Assim, é importante envolver as decisões que afetam sua vida, ouvir suas experiências e aprender com suas perspectivas únicas.

O conhecimento e a orientação de especialistas podem ajudar a fornecer *insights* médicos e científicos para melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência. A colaboração entre profissionais de diversas áreas – não somente as relacionadas à área da saúde – é fundamental para criar uma sociedade mais inclusiva, na qual todas as pessoas tenham a oportunidade de alcançar o seu pleno potencial.

Por conseguinte, a inclusão de pessoas com deficiência é um princípio fundamental que visa a garantir que todos os indivíduos, independentemente de suas capacidades físicas, sensoriais, intelectuais ou outras, para que tenham igualdade de oportunidades e acesso a todos os aspectos da sociedade. Isso envolve não

¹ Tradução livre: O modelo biopsicossocial proposto fornece um modelo para a pesquisa, uma estrutura para o ensino e um plano para a ação no mundo real dos cuidados de saúde. Se é útil ou não, resta ser visto. Mas a resposta não estará disponível se as condições não forem fornecidas para fazê-lo. Numa sociedade livre, o resultado dependerá daqueles que têm a coragem de experimentar novos caminhos e a sabedoria para proporcionar o suporte necessário.

apenas eliminar barreiras físicas, mas também abordar barreiras atitudinais e sociais que podem limitar a participação plena dessas pessoas.

No contexto do emprego, os concursos públicos, destinados ao preenchimento de cargos e funções da administração, possuem condições de oferecer oportunidades igualitárias, garantindo que pessoas com deficiência possam contribuir com suas capacidades. Isso pode envolver ajustes específicos no ambiente de trabalho e nas tarefas, conforme necessário, mas sem dúvida nenhuma possibilita um ambiente favorável e justo, em vista das dificuldades que rotineiramente enfrentam tais indivíduos.

Nesse cenário, o legislador nacional e a própria administração editaram normas e regras com o objetivo de identificar a pessoa com deficiência, permitindo a participação em certames públicos em condições que lhe sejam mais favoráveis, especialmente no que respeita à reserva de vagas, objetivando uma participação mais efetiva na sociedade.

Além disso, é também fundamental promover a conscientização e a educação sobre as questões relacionadas à deficiência, para que a sociedade como um todo possa compreender melhor as necessidades e os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência, garantindo respeito às limitações de cada indivíduo, bem como assegurando melhores condições de enfrentamento diário dos obstáculos a que estão submetidos.

A realização de concurso público com reserva de vagas, firma-se como um poderoso instrumento de efetivação dos princípios da igualdade e da impessoalidade para as pessoas com deficiência, haja vista que a Constituição Federal, no artigo 37, estabelece que a administração pública obedecerá aos princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência.

Destarte, sendo a igualdade um dos princípios norteadores do concurso público, ela acaba balizando a atuação neutra do administrador do concurso, evitando tomar decisões de modo a favorecer no certame um ou outro candidato, mais ou menos qualificado, para investir no cargo público, com finalidade de beneficiar ou prejudicar outrem. Sendo assim, à administração pública cabe tratar todos os administrados de forma a impedir favoritismos, mas permitindo que a pessoa com deficiência participe do certame em uma conjuntura na qual suas dificuldades sejam consideradas, sentido em que Miguel (2013) pontua:

De fato, a igualdade formal, entendida como igualdade de oportunidades e igualdade perante a lei, tem sido insuficiente para que se efetive a igualdade material, isto é, a igualdade de todos os homens perante os bens da vida, tão enfatizada nas chamadas democracias populares, e que, nas Constituições democráticas liberais, vem traduzida, sobretudo, em normas de caráter programático, como é o caso da Constituição brasileira. Igualdade-se por meio de concessão de direitos sociais substanciais, em que o Estado passa a atuar positivamente, proporcionando a todos condições reais para uma existência digna.

Portanto, vale encampar a máxima Aristotélica de que a igualdade consiste em “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que eles se desiguam”.

Corroborando tal interpretação, devemos então considerar que a igualdade se refere à ideia de tratar todos os indivíduos de maneira justa e imparcial, proporcionando a eles as mesmas condições, oportunidades e direitos. Em um contexto de igualdade, busca-se minimizar as diferenças entre as pessoas, garantindo que todos tenham acesso aos mesmos benefícios e oportunidades, independentemente de suas características pessoais, origens ou circunstâncias. Por outro lado, a desigualdade envolve disparidades ou diferenças significativas nos recursos, oportunidades e direitos entre indivíduos ou grupos. Isso pode ser observado em diversas áreas, como renda, educação, saúde, gênero, raça, etnia, deficiências físicas e muito mais. A desigualdade pode surgir devido a fatores estruturais, históricos, econômicos e sociais, resultando em um acesso desigual a recursos e oportunidades.

Nessa compreensão, a busca por maior igualdade envolve políticas e ações que visam a reduzir as desigualdades existentes na sociedade, para que todos os indivíduos tenham uma chance mais equitativa de sucesso e realização pessoal. É importante observar, no entanto, que a igualdade não significa tratar todos exatamente da mesma forma em todas as situações, pois diferentes indivíduos ou grupos podem ter necessidades diferentes que requerem abordagens distintas para garantir justiça e equidade, contexto em que estão inseridas as pessoas com deficiência.

3 SISTEMA DE COTAS PARA TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Sendo uma política proativamente pública, o estabelecimento de cotas de trabalho para pessoas com deficiência representa uma das medidas administrativas mais frequentemente utilizadas para promover oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. Várias nações inserem em suas legislações nacionais as cotas de emprego para pessoas com deficiência, não havendo uma abordagem padrão. Nesse prisma, as cotas variam de país para país em termos do nível da obrigação percentual, aplicando-se para setores públicos e privados, havendo eventual monitoramento e aplicação de medidas em caso de descumprimento, vejamos exemplos:

- PORTUGAL - Lei n.º 4, de 10 de janeiro de 2019. Sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência (Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa, 2019);
- SPAIN - Ley n.º 13, de 7 de abril de 1982 de integración social de los minusválidos (Jefatura del Estado, 1982);
- ITALY - Legge n.º 104, 5 febbraio 1992. Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate (Gazzetta Ufficiale. 1992).

Em passado recente, as cotas foram objeto de considerável controvérsia sobre se representavam uma opção política válida ou se reforçavam estereótipos negativos sobre a capacidade de trabalho das pessoas com deficiência, ambiente em que esta investigação procura identificar uma tendência emergente, na qual as cotas sejam vistas como uma ação afirmativa no quadro maior da legislação antidiscriminação.

Nesse contexto, o sistema de cotas também apresenta-se alinhado com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, como esclarece Resende (2008, p. 35-36):

O direito à igualdade perante a lei e em virtude dela é tido como regra de equilíbrio entre as pessoas que têm e as que não têm uma deficiência, uma vez que determina a todos, que todas as pessoas formam a população de um país.

No Direito, sempre se diz que a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, cuidando para que não haja desigualdades fortuitas ou injustificadas. Para a pessoa com deficiência significa que não pode haver nenhuma restrição ou impedimento apenas em razão da deficiência.

É uma garantia que não serão adotados critérios, teóricos ou práticos, que afastem ou impeçam o exercício de outros direitos protegidos e garantidos pela lei, sendo a regra de isonomia, a viga estrutural da sociedade. Sua existência também implica respeito às diferenças individuais e a obrigatoriedade de serem oferecidos serviços que atendam as necessidades de todos, independente da condição dos cidadãos.

Nesse prisma, observa-se que essa imagem atualizada das cotas de emprego para pessoas com deficiência, nos empregos públicos ou privados, firma-se como um ponto de relevância estratégica para diversas nações, haja vista que estão a criar ou a rever seus regimes de cotas, objetivando permitir uma inclusão maior na própria administração pública, bem como nas redes de empresas globais e nacionais, ou seja, uma política pública eficaz de tratar os desiguais de maneira desigual, em virtude de suas deficiências.

4 SISTEMA DE COTAS BRASILEIRO

O sistema de cotas nacional está situado como uma política pública que visa a garantir o acesso de grupos historicamente excluídos ou discriminados a oportunidades de educação e trabalho, como universidades e concursos públicos. O sistema de cotas reserva uma porcentagem das vagas para pessoas que se enquadram em determinados critérios, como raça, etnia, renda, deficiência, gênero, entre outros.

O sistema de cotas no Brasil foi criado a partir da Constituição Federal de 1988, que estabeleceu a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, com o escopo de contrabalançar “as desvantagens encontradas no ambiente externo, que podem ser de natureza educacional, de saúde, de

trabalho, de acessibilidade urbana, de edifícios e transporte públicos, lazer, esporte, moradia, entre outros de ordem social”, nas palavras de Gugel (2007, p. 38).

Em 2012 foi sancionada a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012) (Brasil, 2012), que determinou a reserva de no mínimo 50% das vagas em universidades federais e institutos federais de educação para estudantes que cursaram todo o Ensino Médio em escola pública, com metade dessas vagas sendo destinadas aos estudantes com renda familiar bruta igual ou inferior a um salário mínimo e meio per capita e a outra metade distribuída entre os estudantes autodeclarados pretos, pardos e indígenas, proporcionalmente à sua representatividade na unidade da Federação em que está instalada a instituição.

O sistema de cotas também é aplicado em concursos públicos, conforme a Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014), que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

O sistema de cotas ainda é um tema polêmico e controverso, que gera debates sobre os seus benefícios e desafios, inclusive, nas palavras de Sousa Júnior (2022, p. 11).

O termo pessoas com deficiência é utilizado de forma pejorativa por certos indivíduos, que as consideram “seres inferiorizados e incapazes de cumprir seus deveres de cidadania”, realidade em que se mostra necessário apontar alguns argumentos favoráveis ao aludido:

- O sistema de cotas é uma forma de reparar as injustiças históricas e estruturais que afetaram os grupos excluídos ou discriminados, como as pessoas com deficiência, os negros, os indígenas e os pobres.
- O sistema de cotas contribui para a democratização do acesso à educação e ao trabalho, ampliando as oportunidades para esses grupos e reduzindo as desigualdades sociais e econômicas.
- O sistema de cotas promove a diversidade cultural e étnica nas instituições de ensino e trabalho, enriquecendo o ambiente acadêmico e profissional com diferentes perspectivas e experiências.

Como contraponto, reproduzimos alguns argumentos de críticos ao sistema de cotas (Silva; Ferreira, 2021 p. 99):

- O sistema de cotas fere o princípio da meritocracia, que defende que as pessoas devem ser selecionadas com base em seu desempenho e capacidade, sem levar em conta outros fatores.
- O sistema de cotas pode gerar discriminação reversa, prejudicando os candidatos que não se beneficiam das cotas e que podem ter melhores qualificações do que os cotistas.
- O sistema de cotas pode criar um sentimento de inferioridade nos cotistas, que podem se sentir desvalorizados ou incapazes de competir em igualdade de condições com os demais.

Especificamente, quanto à reserva de vagas para deficientes, verificamos que a referida está consubstanciada como um direito assegurado por lei. Nesse sentido, o artigo 37 da Constituição Federal determina que “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei (...)”.

Também, a Lei nº 8.112/1990 dispõe que “o direito das pessoas portadoras de deficiência de participarem dos certames, destinando-lhes percentual máximo de reserva de vagas (artigo 5º, §2º)”, bem como, o Decreto nº 3.298/1999 regulamenta o percentual mínimo e máximo de vagas que devem ser destinadas aos candidatos portadores de deficiência em concursos públicos. O percentual mínimo é fixado em 5% (cinco por cento) e o percentual máximo é fixado em 20% (vinte por cento).

Como reforço, trazemos a condensação de Fonseca (2008, p. 93):

Em síntese, a legislação brasileira em favor da pessoa com deficiência no trabalho é a seguinte: artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal, que proíbe discriminação para admissão e remuneração em razão de deficiência, o artigo 37, também da Constituição, que no inciso VIII garante reserva de vagas na Administração Direta e Indireta, além da legislação ordinária expressa pela Lei 7.853/89, que assegura no artigo 2º uma política pública

de acesso ao emprego público e privado; a Lei 8.112/90, que estabelece a reserva de 5 a 20% dos cargos da Administração Direta e Indireta a pessoas com deficiência; a Lei 8.213/91, que no artigo 93 fixa cotas de 2 a 5% de emprego para pessoas habilitadas ou reabilitadas nas empresas com mais de 100 empregados e, finalmente, o Decreto 3.298/99 que regulamenta as leis anteriores, além do Decreto 5.296/04 que regulamenta as leis 10.048 e 10.098 ambas de 2000, para o transporte público adaptado e remoção de barreiras arquitetônicas.

Isso posto, verificamos que o Brasil está seguindo um bom caminho legislativo, com normatizações adequadas, sentido em que a LBI representa a norma legislativa especial, visando a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, permitindo a adequada integração e a efetiva inclusão, haja vista serem esses considerados verdadeiros “paradigmas da sociedade”, de acordo com o magistério de Sasaki (2020).

A lei, instituída em 2015, tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, estabelecendo que a pessoa com deficiência deve ter acesso a todos os serviços e produtos oferecidos pela sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, além de estabelecer a necessidade de que a avaliação da deficiência deve ser biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, considerando os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo, os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, a limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação.

5 AVALIAÇÃO BIOPSISSOCIAL POR EQUIPE MULTIPROFISSIONAL E INTERDISCIPLINAR

A avaliação biopsicossocial é um modelo moderno de avaliação das pessoas com deficiência, buscando o seu reconhecimento além da avaliação médica, trazendo ao contexto abordagens sociais e psicológicas. Nesse prisma, o objetivo é verificar e avaliar os direitos de pessoas com deficiência, de forma a identificar, individualmente de que modo ela desabilita ou prejudica a autonomia plena na vida cotidiana e profissional. Inclusive a Presidência da República criou um Grupo de Trabalho sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência, com o objetivo de “avaliar os direitos das pessoas com deficiência para identificar de que modo ela desabilita ou prejudica a autonomia na vida cotidiana e profissional” (Brasil, 2023d).

O Decreto nº 11.487, de 10 de abril de 2023, instituiu “o Grupo de Trabalho sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania”. O citado decreto ainda definiu as seguintes competências para o Grupo de Trabalho:

- I - Subsidiar a elaboração de proposta da Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência e seu instrumento correlato, conforme o disposto no art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.
- II - Propor os processos de implantação e de implementação da Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência perante a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios.
- III - Avaliar e finalizar o Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado (IFBrM), consideradas as especificidades do ato normativo da Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência e
- IV - Planejar os processos de formação e de qualificação das equipes para aplicação da Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência.

Nesse contexto, a compreensão e a efetiva avaliação biopsicossocial apresenta-se como um processo extremamente complexo, devendo ser entendida como um procedimento técnico de verificação, em que uma série de variáveis serão analisadas por uma equipe de profissionais de diversas áreas, objetivando uma decisão coletiva com o escopo de “escanear” os direitos das pessoas com deficiência, identificando o modo como afeta o seu cotidiano, sempre buscando apresentar uma benéfica e adequada apreciação, consoante Engel (1977, p. 387):

By evaluating all the factors contributing to both illness and patienthood, rather than giving primacy to biological factors alone, a biopsychosocial model would make it possible to explain why some individuals experience as “illness” conditions which others regard merely as “problems of living,” be they emotional reactions to life

circumstances or somatic symptoms. For from the individual's point of view his decision between whether he has a "problem of living" or is "sick" has basically to do with whether or not he accepts the Sick role and seeks entry into the health care system, not with what, in fact, is responsible for his distress².

Considerando essa formatação, tal perspectiva se apresenta como um documento multifacetado que serve de avaliação da deficiência a partir de múltiplos elementos, entre eles os impedimentos funcionais e nas estruturas do corpo; os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, sendo frequentemente, nas bancas de concurso que adotam o procedimento, realizado por profissionais de saúde, como médicos, psicólogos, fisioterapeutas e assistentes sociais, com o escopo de coletar informações sobre a saúde física, emocional e social de uma pessoa.

Reforçando, na avaliação biopsicossocial são considerados fatores biológicos, como histórico médico, condições de saúde atuais, presença de doenças crônicas ou genéticas, uso de medicamentos e hábitos de vida saudáveis. Os aspectos psicológicos incluem a saúde mental, como sintomas de ansiedade, depressão ou transtornos psicológicos, além de traumas ou eventos estressantes na vida da pessoa. Já os fatores sociais abrangem o ambiente em que o indivíduo vive, como relacionamentos familiares, suporte social, condições de moradia, trabalho, educação e acesso a recursos comunitários, oferecendo ferramentas mais amplas para uma adequada inserção produtiva na vida em sociedade, sentido em que Barbosa (2017, p. 2) explica:

Com a avaliação unificada da deficiência para acesso a políticas públicas, tanto os discursos mais abrangentes como os específicos passam a ser provocados. A identificação da deficiência pelo Estado passa a produzir a deficiência para outras esferas da vida para além do mero acesso a políticas e serviços. Ser uma pessoa com deficiência para o estado reescrever perspectivas sobre a deficiência, tanto do ponto de vista das identidades e descrições políticas do corpo, como do ponto de vista político mais amplo.

Ao integrar essas informações a avaliação biopsicossocial permite uma compreensão mais completa da saúde e do bem-estar de uma pessoa, levando em consideração não apenas os aspectos físicos, mas também os emocionais e sociais. Essa abordagem é especialmente útil em casos complexos, nos quais os sintomas ou problemas de saúde podem ter múltiplas causas e requerem uma abordagem multidisciplinar.

Com base na avaliação biopsicossocial, os profissionais consideram as necessidades específicas de cada indivíduo, em que poderão ser identificados fatores de risco ou desafios sociais que possam influenciar na saúde e no bem-estar de uma pessoa. Destarte, nota-se que o legislador nacional trouxe essa visão atualizada à LBI, conceituando pessoa com deficiência e descrevendo a necessidade da indicada avaliação biopsicossocial, vejamos:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I – Os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo.
- II – Os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais.
- III – A limitação no desempenho de atividades.
- IV – A restrição de participação.

O legislador pátrio, portanto, estabeleceu que havendo necessidade, haverá a imprescindibilidade da avaliação biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar., composta por profissionais de diferentes áreas de atuação que trabalham em conjunto para abordar os diversos aspectos da saúde e do bem-estar de um indivíduo. Essa abordagem colaborativa é especialmente útil em casos complexos, nos quais

² Tradução livre: Ao avaliar todos os fatores que contribuem tanto para a doença como para a paciente, em vez de dar primazia aos fatores biológicos por si só, um modelo biopsicossocial permite explicar por que alguns indivíduos vivenciam como "doença" condições que outros consideram apenas como "problemas e vida", sejam elas reações emocionais à vida, circunstâncias ou sintomas somáticos.

os problemas de saúde têm múltiplas causas e requerem uma visão ampla, cumprindo a normatização estatal, inclusive anterior ao próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência, de acordo com Gugel (2019, p. 70):

Os novos parâmetros baseados nas barreiras para a definição de deficiência, na verdade, já estão em nosso sistema e no mundo jurídico desde a Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, a Convenção da Guatemala, datada de 2001 e devidamente ratificada pelo Decreto nº 3.956, de 8/10/2001, portanto dotada de eficácia convencional.

Nesse panorama, os profissionais de saúde que compõem uma equipe multiprofissional e interdisciplinar podem ser médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, nutricionistas, entre outros. Cada profissional traz sua expertise e conhecimento específico para a equipe, permitindo uma avaliação completa e um planejamento de cuidados mais abrangente.

A colaboração entre os membros da equipe multiprofissional e interdisciplinar é fundamental para garantir uma abordagem integrada e eficaz. Eles compartilham informações, discutem casos, trocam experiências e trabalham em conjunto em uma abordagem colaborativa e facilitadora da comunicação entre os profissionais, bem como aumenta a compreensão mútua das diferentes perspectivas e habilidades de cada membro da equipe.

Além disso, uma equipe multiprofissional e interdisciplinar também promove a continuidade da avaliação, uma vez que os profissionais podem se complementar e oferecer suporte uns aos outros ao longo do processo, bem como podem compartilhar responsabilidades e fazer ajustes em meio à investigação. Assim sendo, essas “balizas legais atualizaram a definição de pessoa com deficiência e deram destaque à necessidade de que seus impedimentos sejam avaliados sob a ótica biopsicossocial e funcional, e não mais, exclusivamente, a partir da análise médica”, declarou o Exmo. Sr. Ministro-Substituto do Tribunal de Contas da União (TCU), Me. Weder de Oliveira, em notícia divulgada pela Secretaria de Comunicação (Secom) do mesmo Órgão Estatal (2023), relacionada Processo TC 023.349/2018-2 e ao Acórdão 171/2023 – Plenário.

Em outras palavras, uma equipe multiprofissional e interdisciplinar é uma abordagem colaborativa que reúne profissionais de diferentes áreas para constatar a existência da deficiência, promovendo uma visão holística da saúde e do bem-estar, levando em consideração os aspectos biológicos, psicológicos e sociais de cada indivíduo, bem como identificando “habilidades e potencialidades da pessoa com deficiência, com a finalidade de aproveitá-las em prol do exercício de seus direitos fundamentais”, conforme alude Almeida (2021, p. 55).

Em tal realidade, por exemplo, fica claro que uma avaliação da pessoa com deficiência realizada por um médico ou por uma junta formada apenas por médicos, estará em completo desacordo com a LBI, haja vista a necessidade da avaliação por uma equipe multiprofissional e interdisciplinar, mas, como veremos adiante, ainda é uma prática comum a não avaliação da deficiência na forma determinada pelo legislador brasileiro.

6 (DES)CUMPRIMENTO DA LEI BRASILEIRA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A não observância do Estatuto da Pessoa com Deficiência por algumas bancas de concurso, no que tange à avaliação biopsicossocial por equipe multiprofissional e interdisciplinar, é uma inaceitável realidade. Vejamos alguns exemplos:

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FVG). Tribunal de Justiça do Estado do Ceará (TJCE). Edital nº 01/2019. Concurso Público para o provimento de 8 (oito) vagas e mais 320 vagas destinadas à formação de cadastro reserva, para compor o quadro de pessoal do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará.

(...)

7.5.2 Os candidatos que se declararem pessoas com deficiência, se convocados para o provimento de cargo público, deverão submeter-se à perícia médica oficial do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, que verificará sobre a sua qualificação como pessoa com deficiência ou não.

(...)

INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES DO EXTREMO SUL (IESES). Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia (TJRO). Edital CONOREG n.º 001 - 2ª Publicação/2020. Concurso Público para a outorga de delegação de serviços de notas e de registros, pelo poder Judiciário do Estado de Rondônia.

(...)

4.3. Os candidatos que apresentarem requerimento nos termos do item 4.2 e tiverem preliminarmente deferida esta condição, submeter-se-ão, quando convocados, a exame médico oficial ou credenciado pelo Tribunal de Justiça, que terá decisão final administrativa sobre a qualificação do candidato como Pessoa com Deficiência ou não.

(...)

FUNDAÇÃO PARA O VESTIBULAR DA UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO MESQUITA FILHO” (VUNESP). Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP). Edital nº 01/2021. 12º Concurso Público de Provas e Títulos para Outorga de Delegações de Notas e de Registro do Estado de São Paulo.

(...)

5.6.8.1. O candidato com deficiência, habilitado para a Prova Oral, submeter-se-á, em dia e horário designados pela Comissão de Concurso, à avaliação médica, que verificará a existência e relevância da deficiência.

(...)

Nesse prisma, com base nos exemplos mencionados, fica claro que algumas bancas de concurso não observam a LBI, ressaltando que todos os editais indicados são posteriores à vigência da citada norma, apontando, portanto, para uma questão não pontual de desrespeito da Lei n.º 13.146/2015.

Por outro lado, causa surpresa que Órgãos do Poder Judiciário – que efetivamente “contrataram” tais bancas de concurso – acabaram, *data vênia*, não realizando uma fiscalização adequada quanto aos procedimentos adotados pelas contratadas, momento em que o grave problema poderia ter sido constatado e resolvido. Devemos ainda ressaltar que o próprio Conselho Nacional de Justiça determina a aplicação da avaliação biopsicossocial por equipe multiprofissional e interdisciplinar aos servidores, aos serventúrios extrajudiciais e aos terceirizados com deficiência, conforme artigo 18 da Resolução CNJ nº 230, de 22 de junho de 2016, *in verbis*:

Art. 18. A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação.

Na pesquisa realizada para a presente investigação, porém, constatou-se que uma grande parcela de outras bancas de concurso cumpre a legislação e submete as pessoas com deficiência à avaliação biopsicossocial, realizada sempre por equipe multiprofissional e interdisciplinar, consoante ao que será exposto no tópico que segue.

7 CUMPRIMENTO DO LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Como paradigma, verificamos que em concursos públicos realizados por outras bancas, resta cumprida a determinação legal para a avaliação biopsicossocial, realizada por uma equipe multiprofissional e interdisciplinar, na exata forma descrita pela LBI, vejamos:

CENTRO DE SELEÇÃO DE CANDIDATOS AO ENSINO SUPERIOR DO GRANDE RIO (CESGRANRIO). ELETRONUCLEAR. Edital nº 01/2022. Concurso Público com oferta de vagas para contratação e formação de cadastro reserva para os cargos de Profissional de Nível Superior e de Profissional de Nível Médio Operacional.

(...)

4.1.13 - Os candidatos classificados na condição de pessoa com deficiência serão convocados, por meio de documento de convocação enviado via postal com aviso de recebimento e por meio do e-mail informado no ato da inscrição, conforme necessidade e conveniência da Eletronuclear, de acordo com a classificação obtida neste Concurso Público, para avaliação por equipe multiprofissional e interdisciplinar, designada pela Eletronuclear, que emitirá parecer conclusivo sobre seu enquadramento como Pessoa com Deficiência e sobre a compatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo/formação, observadas: a) as informações fornecidas pelo candidato no ato da inscrição; b) a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo a desempenhar; c) a viabilidade das condições de acessibilidade e de adequações do ambiente de trabalho à execução das tarefas; d) a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros recursos que habitualmente utilize e) a Classificação Internacional de Doenças (CID-10).

(...)

CENTRO BRASILEIRO DE PESQUISA EM AVALIAÇÃO E SELEÇÃO E DE PROMOÇÃO DE EVENTOS (CESBRASPE). Advocacia-geral da União. Concurso Público para o provimento de vagas e a formação de cadastro reserva no cargo de Procurador da Fazenda Nacional. Edital nº 1/PFN, de 26 de dezembro de 2022.

(...)

5.1.9.1 O candidato com a pré-inscrição deferida para concorrer na condição de pessoa com deficiência, se não eliminado no concurso, será convocado para se submeter à avaliação biopsicossocial promovida por equipe multiprofissional e interdisciplinar de responsabilidade do CEBRASPE, formada por três profissionais capacitados atuantes nas áreas das deficiências que o candidato possuir, dentre os quais um deverá ser médico e três profissionais da carreira a que o candidato concorrerá, que analisará a qualificação do candidato como pessoa com deficiência, nos termos do §1º do artigo 2º da Lei nº 13.146/2015, e suas

alterações, dos artigos. 3º e 4º do Decreto nº 3.298/1999, do §1º do artigo 1º da Lei nº 12.764/2012, e da Lei nº 14.126/2021, bem como do Decreto nº 9.508/2018, e suas alterações.

(...)

FUNDAÇÃO UNIVERSITÁRIA PARA O VESTIBULAR (FUVEST). Procuradoria Geral. Edital RH nº 07/2023. Concurso público para preenchimento de 13 (treze) vagas do grupo Superior 1 A, criadas pela Lei Complementar estadual nº 1.074/2008, e outras que forem surgindo durante a validade deste, na função de Procurador, a ser exercida na Procuradoria Geral da Universidade de São Paulo.

(...)

10.10. No prazo de 5 (cinco) dias contados da publicação das listas de classificação, os(as) candidatos(as) com deficiência aprovados deverão submeter-se à perícia biopsicossocial, realizada por junta multiprofissional e interdisciplinar, para verificação da compatibilidade de sua deficiência com o exercício das atribuições do cargo ou emprego.

(...)

Assim, *data vênia*, fica claro que ao contrário das bancas de concurso citadas no tópico anterior, a CESGRANRIO, CEBRASPE e a FUVEST estão rigorosamente cumprindo o Estatuto das Pessoas com Deficiência, utilizando uma sistemática regular, que assegura direitos fundamentais para pessoas com deficiência.

8 ADEQUAÇÕES LEGAIS

Com a evolução natural do Direito, alargando as possibilidades para que um determinado indivíduo seja considerado pessoa com deficiência, o legislador nacional definiu a forma de avaliação citada na Lei nº 13.146/2015, ficando superada a forma anterior, qual seja, a da perícia realizada somente por um ou mais médicos.

Esse alargamento está em conformidade com uma percepção moderna de sociedade, bem como aponta para a relevância do tema, considerando que “um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) destaca que 8,4% da população brasileira acima de 2 anos – o que representa 17,3 milhões de pessoas – tem algum tipo de deficiência. Quase metade dessa parcela (49,4%) é de idosos” (IBGE, 2023).

Dessa forma, superada uma visão estanque, foi adequado o processo avaliativo à realidade brasileira, uma vez que o legislador determinou a necessidade de uma avaliação biopsicossocial por equipe

multiprofissional e interdisciplinar, providência não adotada antes da Lei nº 13.146/2015, objetivando afastar uma avaliação da deficiência centrada apenas nas condições pessoais e corporais, mas sim analisar todo o contexto como um reflexo de uma sociedade opressora às diversidades (Santos, 2016).

E, com a democratização dos processos de trabalho, as possibilidades de que as pessoas com deficiência exerçam cargos e empregos públicos, em condições que permitam uma efetiva produção, se estabelecem como um processo dinâmico, em que metas podem ser superadas com a crescente especialização de tarefas, especialmente no que toca às tarefas em que a tecnologia permite uma maior liberdade no que tange à resposta esperada, incluindo não somente indivíduos, mas também comunidades, considerando tanto as experiências individuais como também as coletivas, conforme lecionam Araujo e Costa Filho (2017, p. 21):

Seguindo a intenção precípua de efetivar muitos princípios e regras trazidas pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a EPCD procura fazer um giro linguístico e conceitual ao adotar o modelo biopsicossocial de deficiência, ao direcionar que os impedimentos físicos, sensoriais, mentais e intelectuais não produzem obstáculos por si sós, e sim que essas barreiras que impedem o exercício de direitos são produzidas socialmente, sendo fundamentais estratégias políticas, jurídicas e sociais que excluam esses obstáculos e discriminações negativas permitindo às pessoas com deficiência demonstrar suas capacidades e usufruir de autonomia e independência para uma real inclusão social.

Logicamente, esses quadros de oportunidades de trabalho centram-se principalmente nos mercados de trabalho formal, que oferece possibilidade de um efetivo estabelecimento de cotas, haja vista que o trabalho informal é influenciado por diferentes objetivos, barreiras, recursos e sistemas sociais, mas, de maneira efetiva, é onde uma grande parcela de pessoas com deficiência acaba, na concepção de Garcia (2014, p. 179), “exercendo atividades precárias, descontínuas, sem cobertura trabalhista e previdenciária”.

Em tal cenário, as abordagens atuais concentram-se nas relações entre gestores, públicos ou privados, e as pessoas com deficiência, havendo adesão ou desvio de políticas e procedimentos formais, com o escopo de melhor adaptar as dimensões da ocupação e da produção realista a ser adequadamente oferecida para esses trabalhadores, introduzindo uma estrutura não estática, em que a abordagem biopsicossocial normatizada possibilita uma exploração e resolução de problemas de maneira mais eficaz, permitindo uma inserção produtiva da pessoa com deficiência na sociedade, posição em conformidade com o magistério de Barbosa (2017, p. 8):

Falar que os avanços são também desafios é dizer que cada um desses avanços não está dado, mas está sujeito ao conservadorismo que foi desafiado no processo democrático e age em nome dos saberes técnicos, dos discursos corporativos e da leitura histórica e política de pessoas sem-deficiência sobre a deficiência. Os desafios da avaliação biopsicossocial, para além da sua implementação em cumprimento à LBI, é garantir que as vozes das pessoas com deficiência continuem consideradas. A participação fundamental das pessoas com deficiência no processo de determinação e implementação do novo modelo podem garantir que a autoridade dos discursos discriminatórios não persista na história e nas políticas sociais mais uma vez. O principal desafio é buscar a construção de uma nova história: a história das pessoas com deficiência sobre elas próprias.

Nessa perspectiva, é necessário que a avaliação biopsicossocial seja realizada por profissionais qualificados. Esses profissionais devem utilizar métodos e técnicas adequadas para avaliar as características psicológicas e sociais dos candidatos, levando em consideração aspectos como personalidade, habilidades sociais, capacidade de trabalho em equipe, entre outros.

Também é fundamental que a avaliação biopsicossocial seja baseada em critérios objetivos e cientificamente validados, evitando qualquer tipo de discriminação ou subjetividade. Os resultados da avaliação devem ser utilizados de forma ética e sigilosa, respeitando a privacidade e a dignidade dos candidatos, ressaltando que a pessoa com deficiência “participará do concurso público em igualdade de condições com os demais candidatos com relação ao conteúdo das provas, à avaliação, aos critérios de aprovação, ao horário, ao local de aplicação das provas e à nota mínima exigida”, nas palavras de Erzinger e Krubniki (2020, p. 973).

Em resumo, a avaliação biopsicossocial é uma ferramenta importante nos concursos públicos para garantir que os candidatos possuam as qualificações emocionais e sociais necessárias para exercer o cargo

pretendido, no entanto é fundamental que essa avaliação seja realizada de forma transparente, imparcial e de acordo com a legislação vigente.

9 CONCLUSÃO

O estudo foi delimitado para investigar o cumprimento e o descumprimento da necessária avaliação biopsicológica, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, para pessoas com deficiência, na forma preconizada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência brasileiro, objetivando o preenchimento de vagas de trabalho nos diversos entes da administração pública, sempre mediante concurso público.

A pesquisa identificou que algumas bancas de concurso não estão cumprindo a normatização legislativa, em flagrante desrespeito aos direitos constitucionais de uma parcela importante da sociedade, haja vista indicarem apenas uma inadequada avaliação biomédica em seus editais de abertura concursos públicos, no que tange à avaliação da deficiência, conseqüentemente, o estudo identificou o descumprimento da Lei 13.146/2015 por parte das citadas.

Nessa perspectiva, a necessidade da avaliação biopsicossocial da deficiência, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, quando então serão considerados os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; a limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação, é uma ferramenta legal, regularmente definida por normatização federal, situação que aponta, *data vênia*, para a ilegalidade dos procedimentos administrativos adotados por algumas bancas de concursos públicos, bem como acarreta graves prejuízos para as pessoas com deficiência.

10 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Sílvia Leticia. *O direito da pessoa com deficiência à avaliação biopsicossocial, multiprofissional e interdisciplinar*. 2021. 103 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/25816/1/Silvia%20Leticia%20de%20Almeida.pdf>. Acesso em: 3 maio 2024.
- AMARAL, Douglas Ferreira. O sistema de cotas às pessoas com deficiência. *Migalhas*. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/335812/o-sistema-de-cotas-as-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 11 maio 2024.
- ARAÚJO, Ana Cléssia Pereira Lima et al. “Lei de Cotas” no Brasil: garantia de emprego de pessoas com deficiência? Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2020/submissao/files_i/i13-d9bdf9a1abf910fc46a3121959d76948.pdf. Acesso em: 11 maio 2024.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David; COSTA FILHO, Waldir Macieira. A Lei 13.465/2015 (o Estatuto da Pessoa com Deficiência ou a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência). *Direito e Desenvolvimento*, v. 7, n. 13, p. 12-30, 2017. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/298>. Acesso em: 4 maio 2024.
- BARBOSA, Lívia. O Estado como produtor da deficiência: desafios biopolíticos e democráticos para a construção do modelo único de avaliação da deficiência. SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 11.; WOMEN’S WORLDS CONGRESS 13., 2017, Florianópolis. *Anais eletrônicos* [...]. Florianópolis, 2017. Disponível em: https://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499463927_ARQUIVO_liviabarbosa_artigo_completo_fazendogenero.pdf. Acesso em: 5 maio 2024.
- BRASIL. Advocacia-geral da União Cebraspe. Concurso Público para o provimento de vagas e a formação de cadastro de reserva no cargo de Procurador das Fazenda Nacional. *Edital nº 1/PFN*, de 26 de dezembro de 2022a. Disponível em: https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/AGU_22_ADVOGADO/arquivos/ED_1_2022_AGU_ADVOGADO_ABERTURA.PDF. Acesso em: 4 maio 2024.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução CNJ nº 230, de 22 de junho de 2023a. Orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações exaradas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência por meio – entre outras medidas – da convalidação em Resolução a Recomendação CNJ 27, de 16/12/2009, bem como da instituição de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_230_22062016_23062016170949.pdf. Acesso em: 4 maio 2024.
- BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado. Acesso em: 11 maio 2024.
- BRASIL. *Decreto nº 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 18 maio 2024.

BRASIL. *Decreto nº 5296*, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em: 8 maio 2024.

BRASIL. *Decreto nº 11.487*, de 10 de abril de 2023b. Institui o Grupo de Trabalho sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Acesso em: 8 maio 2024.

BRASIL. *Decreto Legislativo nº 186*, de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em: 31 maio 2024.

BRASIL. Eletronuclear. Cesgranrio. Concurso Público com oferta de vagas para contratação e formação de cadastro de reserva para os cargos de Profissional de Nível Superior e de Profissional de Nível Médio Operacional. *Edital nº 01/2022*. 2022b. Disponível em: https://www.cesgranrio.org.br/pdf/eletronuclear0122/eletronuclear0122_edital.pdf. Acesso em: 4 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 7.853*, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm. Acesso em 8 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 8.112*, de 11 de dezembro de 2023c. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 19 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.711*, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 19 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.990*, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 19 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 14.126*, de 22 de março de 2021. Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14126.htm. Acesso em: 9 maio 2024.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. *Inclusão no mercado de trabalho*: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em 11 maio 2024.

BRASIL. Presidência da República. Decreto cria GT sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência. Acompanhe o Planalto. *Notícias*, de 11 de maio de 2023d. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2023/04/decreto-cria-gt-sobre-a-avaliacao-biopsicossocial-unificada-da-deficiencia>. Acesso em: 8 maio 2024.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Secretaria de Comunicação. *Pessoas com deficiência devem receber avaliação multidisciplinar pelo INSS. O Tribunal de Contas da União, sob a relatoria do ministro Weder de Oliveira, recomendou ao INSS que revise seu manual técnico para tornar a perícia médica uma avaliação biopsicossocial*. Publicado em 14/2/2023e. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/pessoas-com-deficiencia-devem-receber-avaliacao-multidisciplinar-pelo-inss.htm>. Acesso em: 8 maio 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Súmula 377*, publicado no DJe em 24 de maio de 2013. O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?b=SUMU&tipo=sumula>. Acesso em: 8 maio 2024.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. *Acórdão nº 171/2023f* – Plenário. Representação formulada pelo Ministério Público de Contas – MPC/TCU, no uso da competência conferida pelo Art. 81, inciso I, da Lei 8.443/1992, e no art. 237, inciso VII, do Regimento Interno/TCU, em face do descumprimento de preceitos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e do artigo 2º, § 1º, da Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Processo: TC 023.349/2018-2. Sessão: 8/2/2023. Relator Ministro Weder de Oliveira. Disponível em: https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*/NUMACORDAO%253A171%2520ANOACORDAO%253A2023%2520COLEGIADO%253A%2522Plen%25C3%25A1rio%2522/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0/%2520. Acesso em: 8 maio 2024.

CEARÁ. Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Concurso Público para o provimento de 8 (oito) vagas e mais 320 vagas destinadas à formação de cadastro de reserva, para compor o quadro de pessoal do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. *Edital nº 01/2019*. Disponível em: <https://www.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2020/09/edital-no-01-2019-concurso-publico-para-provimento-de-cargos-efetivos.pdf>. Acesso em: 4 maio 2024.

DINIZ, Antônio Marcos Freitas; MEDRADO, Lucas Cavalcante. O direito de inclusão de alunos com deficiência visual como instrumento de garantia do princípio constitucional da igualdade de condições para o acesso e permanência na escola. *Conteúdo Jurídico*, 5 de maio de 2022. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/58312/o-direito-de-incluso-de-alunos-com-deficincia-visual-como-instrumento-de-garantia-do-prncipio-constitucional-da-igualdade-de-condies-para-o-acesso-e-permancia-na-escola>. Acesso em: 7 maio 2024.

DUTRA, Fabiana Caetano Martins Silva *et al.* *Oportunidades no mercado de trabalho*: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/cadbto/a/qyvTLxPcrZDB86kdMz9bbJc>. Acesso em: 9 maio 2024.

ENGEL, George Libman. *The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine*. Classic Article (Article Reprinted with permission. © 1977 American Association for the Advancement of Science). Disponível em: <https://www.urmc.rochester.edu/MediaLibraries/URMCMedia/medical-humanities/documents/Engle-Challenge-to-Biomedicine-Biopsychosocial-Model.pdf>. Acesso em: 5 maio 2024.

ERZINGER, Fernanda Huss; KRUBNIKI, João Pedro Ruppert. Ação afirmativa, isonomia e inclusão: política de cotas em concursos públicos para pessoas com deficiência sob a ótica da legislação brasileira. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, nº 1, 2020. Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-6-2020-n-1/203>. Acesso em: 9 maio 2024.

ESTADO DE MINAS. PRF repete PF e não aprova candidatos com deficiência em concurso público. *Seção Emprego*, de 21 de agosto de 2019. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/08/21/interna_emprego,1078899/prf-repete-pf-e-nao-aprova-candidatos-com-deficiencia-em-concurso-publ.shtml. Acesso em: 5 maio 2024.

EUROPEAN COMMISSION. *Compendium: Good practice in employment of people with disabilities*. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 1999, 76 p. ISBN 92-828-6062. Disponível em: https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_en.pdf#:~:text=The%20law%20prohibits%20any%20form%20of%20discrimination%20on,staff%20the%20quota%20is%20set%20at%203%20%25. Acesso em: 9 maio 2024.

FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cássia Maria. A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da organização mundial da saúde: conceitos, usos e perspectivas. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, v. 8, n. 2, p. 187-93, 2005.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Trabalho e emprego. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (coordenadoras). *A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada*. Brasília, 2008. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/legislacao/ConvenioDireitosPessoasDeficinciaComentada.pdf>. Acesso em: 9 maio 2024.

GABRILLI, Mara. Manifesto em defesa do modelo social de deficiência e de sua avaliação biopsicossocial. *Rascunhos*, de 17 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://maragabrilli.com.br/manifesto-em-defesa-do-modelo-social-de-deficiencia-e-de-sua-avaliacao-biopsicossocial/>. Acesso em: 5 maio 2024.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/tes/a/HkkjNpVsgsJYVS93DCkYbg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 9 maio 2024.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público*: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho*. Florianópolis: Editora Obra Jurídica, 2007.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda*. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 4 maio 2024.

ITALY. Gazzetta Ufficiale. *Legge nº 104, 5 febbraio 1992*. Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg>. Acesso em: 9 maio 2024.

MADRUGA, Sidney. *Pessoas com deficiência e direitos humanos*: ótica da diferença e ações afirmativas. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MIGUEL, Antônio Rodrigues. As discriminações nos concursos públicos e os princípios constitucionais do Direito Administrativo. *Revista Jus Navigandi*, v. 18, n. 3486, 16 jan. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23465>. Acesso em: 30 maio 2024.

PORTUGAL. Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. Lei nº 4, de 10 de janeiro 2019. *Sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência*. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2995&tabela=leis. Acesso em: 9 maio 2024.

RESENDE, Ana Paula Crosara. Artigo 5º – igualdade e não discriminação. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (coord.). *A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada*. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008, 164 p. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-comentada.pdf/view#:~:text=A%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20os%20Direitos%20>

das%20Pessoas%20com,Atualizado%20em%2004%2F12%2F2019%2011h22%20Conven%C3%A7%C3%A3o-Direitos-Pessoas-Defici%C3%Aancia-Comentada.pdf%20%E2%80%94%201191%20KB. Acesso em: 31 maio 2024.

RICHTER, André. *Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 30 anos*. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-30-anos>. Acesso em: 11 maio 2024.

RONDÔNIA. Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia. IESSES. Concurso Público para a outorga de delegação de serviços de notas e de registros, pelo Poder Judiciário do Estado de Rondônia. *Edital CONOREG nº 001 – 2ª Publicação/2020*. Disponível em: <http://www.cartorio.tjro2020.ieses.org/documentos/ARQUIVOS/edital.pdf>. Acesso em: 4 maio 2024.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Vunesp. 12º Concurso Público de Provas e Títulos para Outorga de Delegações de Notas e de Registro do Estado de São Paulo. *Edital nº 1/2021*. Disponível em: <https://documento.vunesp.com.br/documento/stream/MjQwNzYyMw%3d%3d>. Acesso em: 4 maio 2024.

SÃO PAULO. Universidade de São Paulo. Procuradoria Geral. Fuvest. Concurso público para preenchimento de 13 (treze) vagas do grupo Superior 1 A, criadas pela Lei Complementar estadual nº 1.074/2008, e outras que forem surgindo durante a validade deste, na função de Procurador, a ser exercida na Procuradoria Geral da Universidade de São Paulo. *Edital RH nº 7/2023*. Disponível em: https://www.fuvest.br/wp-content/uploads/pgusp2023_concurso_edital_2023-06-19.pdf. Acesso em: 4 maio 2024.

SANTOS, Wederson. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 21, n. 10, p. 3.007-3.015, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.15262016>. Acesso em: 4 maio 2024.

SASSAKI. *Capacitismo, incapacitismo e deficientismo na contramão da inclusão*. 2020. Disponível em: <https://www.sociedadeinclusiva.com.br/2020/05/01/capacitismo-incapacitismo-e-deficientismo-na-contramao-da-inclusao/>. Acesso em: 9 maio 2024.

SILVA, Luís Felipe Oliveira Alves da; FERREIRA, André. Neoliberalismo e a reprodução de práticas discursivas anti-cotas nos grupos historicamente discriminados: uma análise crítica. *Revista de Estudos Sociais*, v. 22, n. 45, 2021. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/res/article/view/10559>. Acesso em: 9 maio 2024.

SOUSA JÚNIOR, Ariolino Seres. *O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência*. 2. ed. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

SPAIN. *Jefatura del Estado. Ley nº 13, de 7 de abril de 1982. Integración social de los minusválidos*. Disponível em: <https://boe.es/buscar/pdf/1982/BOE-A-1982-9983-consolidado.pdf>. Acesso em: 9 maio 2024.

VLIBRAS. *Transformando vidas: o voluntariado na inclusão de pessoas com deficiência*. Direitos e Legislação do deficiente, 25 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.vlibras.com.br/o-papel-do-voluntariado-na-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 5 maio 2024.

Autor Correspondente

Luis Ricardo Bykowski dos Santos

Universidade de Marília – Unimar

Av. Higino Muzi Filho, 1001 – Mirante, Marília/SP, Brasil. CEP 17525-902

delricardobykowski@gmail.com

**Este é um artigo de acesso aberto distribuído
sob os termos da licença Creative Commons.**

