

# RESERVA DE VAGAS EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS: DO EDITAL À NOMEAÇÃO

Patrícia dos Santos Bonfante<sup>1</sup>

## Resumo

A partir de 1988, quando um dispositivo constitucional previu a reserva de vagas para pessoas com deficiências em cargos e empregos públicos, leis federais, estaduais e municipais regulamentaram a matéria, reservando um percentual nas vagas oferecidas em concursos públicos. Apesar dos quase 20 anos de existência, no entanto, muitas dúvidas ainda permanecem quando da regulamentação da aplicação desse dispositivo. O objetivo deste estudo é justamente apontar essas lacunas e verificar as possibilidades de responder a esses questionamentos, visando principalmente atender ao objetivo proposto pela Constituição, na busca pela igualdade de oportunidades e de condições de vida para as pessoas com deficiências.

**Palavras-chave:** Concursos Públicos. Pessoas com Deficiência. Reserva de Vagas.

## Abstract

Since 1988, when a constitutional provision provides for the reservation of places for disabled people in public offices and positions, federal, state and municipal governments regulated the matter, reserving a percentage of the vacancies offered in public tenders. Despite nearly 20 years of existence, however, many questions still remain when the regulations implementing this device. This study is just pointing out the gaps and check the possibilities to answer these questions, chiefly serve the purpose proposed by the Constitution, in the quest for equal opportunities and living conditions for people with disabilities.

**Keywords:** Procurement. People With Disabilities. Reservation of Vacancies.

## Introdução

A reserva de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, apesar de ter sido instituída em 1988, pela Constituição da República Federativa do Brasil, ainda hoje gera muitas dúvidas, desde a regulamentação do dispositivo constitucional, até a nomeação dos aprovados em concursos públicos. Questões como o percentual a ser reservado, o

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense (Unesc), integrante do Núcleo de Pesquisas em Direito, Política e Estado (Nuped).

arredondamento dos números calculados, a aptidão para o exercício da função e a ordem de classificação dos aprovados são algumas das que permanecem controversas. O ponto principal aqui analisado, no entanto, vai além da reserva de vagas e realização do concurso; está justamente na parte da nomeação dos aprovados. A nomeação, que é a consequência da reserva e real efetivação da vontade insculpida no dispositivo constitucional, de forma geral, não foi sequer regulamentada pelas leis que tratam do tema.

Constitucionalmente, podemos considerar que a primeira menção à proteção das pessoas com deficiência foi expressa em 1969, em uma emenda à Constituição de 1967:

“Art. 175. A família é constituída pelo casamento e terá direito à proteção dos poderes públicos.  
§4º Lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais.”

Após, a Constituição de 1967 avançou consideravelmente, principalmente por meio da Emenda nº 12, de 17 de outubro de 1978, que assegurava “aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica...”. No entanto, foi a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que se declarou, efetivamente, a proteção da pessoa com deficiência no sentido de garantir-lhe a inclusão social, principalmente por meio do trabalho, primando pela não discriminação. Nessa Carta foi ampliado significativamente o rol de dispositivos voltados, especificamente, à proteção e à integração social da pessoa com deficiência. Dentre eles, o que dispõe sobre a reserva de cargos e empregos públicos.

“Não havia, até antes de 1988, nas Constituições brasileiras, previsão expressa quanto a normas para incluir socialmente o portador de deficiência. Efetivamente, foi a Constituição de 1988 que veio romper com aquele modelo até então utilizado, quando instituiu regras que objetivavam incluir socialmente o portador de deficiência, por meio do trabalho, assegurando-lhes toda a proteção contra a discriminação.” (MARANHÃO, 2005).

Sabedores de que as leis são criadas a partir dos anseios, seja da maior parte da população ou de uma minoria privilegiada, como acontece em muitos casos, cabe-nos apontar, de forma geral, o que levou o Brasil a este avanço constitucional em relação às pessoas com deficiência.

A década de 1980 foi marcada, no Brasil e em boa parte do mundo, por uma explosão de movimentos sociais dos mais diversos segmentos da sociedade, inclusive, da

pessoa com deficiência. A partir da declaração da Organização das Nações Unidas do ano de 1981 como sendo o ano internacional das pessoas deficientes – “International Year of Disabled Persons”, um forte impulso de mudança tomou conta dos movimentos relacionados ao tema, alterando definitivamente a visão assistencialista e paternalista, dominante até então dentro do próprio convívio das pessoas com deficiências. Faz-se essa ressalva por tratar-se de uma alteração ocorrida dentro dos movimentos sociais de pessoas com deficiências, delas próprias e de suas famílias. De forma geral, é sabido que a sociedade brasileira ainda crê que políticas assistencialistas voltadas à pessoa com deficiência são as melhores formas de “resolução deste problema”.

Em 3 de dezembro de 1982, então, reunida em assembleia geral, a ONU estabeleceu um programa de ação mundial para as pessoas com deficiência, através da Resolução nº 37/52, declarando aquela como sendo a década da pessoa com deficiência, entre 1982 e 1992. O objetivo geral desse programa, que buscava essencialmente a igualdade de oportunidades para esse segmento, como já dito, alterou definitivamente a linha de reivindicações das pessoas com deficiência, até então estritamente assistencialista e preconceituosa em suas ações.

A finalidade do Programa de Ação Mundial referente às Pessoas Deficientes é promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência e para a reabilitação e a realização dos objetivos de "igualdade" e "participação plena" das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento. Isto significa oportunidades iguais às de toda a população e uma participação equitativa na melhoria das condições de vida resultante do desenvolvimento social e econômico. (Cedipod – Centro de Documentação e Informação da Pessoa com Deficiência. Disponível em [www.cedipod.org.br](http://www.cedipod.org.br). Acessado em 01/08/2006).

Para vislumbrarmos efetivamente o salto que foi dado a partir desse programa em relação à pessoa com deficiência, em termos culturais, de visão de sua própria realidade e de suas capacidades para o desenvolvimento de uma vida saudável e independente, se faz necessário um breve relato dos movimentos e entidades existentes à época, voltados para o atendimento dessas pessoas. O próprio termo utilizado, “atendimento das pessoas com deficiência”, já demonstra o grande diferencial entre as entidades nascidas antes e depois desse período. Podemos considerar como exemplos da primeira etapa as entidades que prestavam o atendimento na área da educação especial e reabilitação. Na segunda etapa, começam a nascer as entidades fundadas, organizadas e dirigidas diretamente pelas pessoas

com deficiência, alterando o comportamento de prestação de serviços para a busca própria da igualdade de direitos.

Assim, no período em que foi declarado pela ONU como sendo a Década da Pessoa com Deficiência, no Brasil foram criadas as primeiras entidades de portadores de deficiências, dando um novo rumo para um movimento que antes existia apenas para a pessoa portadora de deficiência, com um sentido restritivo de ajuda, caridade e assistencialismo na grande maioria dos casos, claro, com alguns avanços isolados. Ainda assim, tinha-se a visão de recuperação da pessoa com deficiência, objetivando a sua adaptação ao convívio social, sem a ideia de preparar a sociedade para recebê-la e aceitá-la com suas diferenças.

De outra forma, esse foi o período em que as pessoas com deficiência deixaram de ser ajudadas por outras pessoas/organizações, para ajudarem a si mesmas, para buscarem, por si próprias, uma forma de viver em igualdade de condições com os demais. Por isso são divididas, ainda hoje, as entidades de pessoas com deficiências das entidades para pessoas com deficiências, onde um termo que parece insignificante, *a priori*, traz na verdade a grande diferenciação existente entre os objetivos e a própria natureza de cada uma delas.

Foi então trazida à tona, definitivamente, a ideia de que devemos não apenas preparar a própria pessoa com deficiência para o convívio social pleno, buscando a sua adaptação aos meios comumente oferecidos nas áreas da educação, do trabalho, do esporte, do lazer, enfim, ao que o meio social oferece para o atendimento às necessidades básicas do ser humano. Devemos ir além, fazendo com que os meios sejam adaptados às diferentes necessidades das pessoas, neste caso, às diversas deficiências. Assim, uma criança que depende de cadeira de rodas para locomover-se não deve ser responsabilizada, ela ou sua família, pelos degraus que dão acesso à escola, mas o próprio estabelecimento de ensino deve tomar as providências necessárias para recebê-la, de forma que ela possa, independentemente de qualquer auxílio externo, acessá-lo. Isto preconiza o termo “igualdade de direitos”.

... a pessoa com deficiência é sujeito de direitos e, portanto, deve gozar das mesmas e todas as oportunidades disponíveis na sociedade, independentemente do tipo ou grau de sua deficiência. É necessário construir um novo conceito que se afaste, em definitivo, do conceito de doença e de incapacidade para a vida independente. (GUGEL, 2006).

Da mesma forma, em relação ao mercado de trabalho, não deve uma empresa negar o preenchimento de uma vaga à pessoa com deficiência sob o argumento de que ela não possui meios de acessar o local de trabalho, por exemplo. Deve, sim, o local de trabalho oferecer os meios necessários para que a pessoa com deficiência possa acessá-lo. Além de servir como auxílio ao preconceito, já que é comumente utilizado por quem não quer contratar uma pessoa com deficiência pelo simples fato de ser uma “pessoa com deficiência”, esse argumento fere diretamente o princípio da igualdade, como já dito, na medida em que nega o acesso apenas à determinada parcela da população. O mesmo serve aos órgãos públicos, no ato da contratação de seus servidores, como será visto.

“Entretanto, muitos problemas que afligem a vida dos portadores de deficiência têm origem na sociedade. Uma parte da redução da capacidade de andar, pensar, aprender, falar ou ver está ligada às limitações que possuem, é verdade. Mas uma boa parte decorre das barreiras que lhes são impostas pelo meio social. Basta atentar para o fato de que, em muitos casos, a pessoa deixa de ser deficiente no momento em que a sociedade proporciona condições adequadas. É o que acontece com quem usa cadeira de rodas para se locomover e encontra na escola e no trabalho providências no transporte e na arquitetura – muitas vezes uma simples rampa de acesso.” (PASTORE, 2000).

Já que se trata de um tema diretamente relacionado à política de quotas, cabe analisar, além da evolução do movimento das pessoas com deficiência, a evolução do pensamento que levou à aplicação destas ações afirmativas, no sentido de garantir a igualdade aos menos favorecidos através da diferenciação. Trata-se, basicamente, de analisar a dicotomia igualdade x discriminação, que vem atualmente sustentando os debates relacionados à implementação dessas políticas com outros segmentos da população, como negros, índios e mulheres, seja no sentido de apoiá-las ou no sentido de condená-las.

Inicialmente, falemos sobre o princípio da igualdade, insculpido pelo Art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

Muito se fala, nos discursos contrários às políticas de quotas, que estas seriam um total desrespeito ao princípio da igualdade, já que parte justamente de um tratamento

desigual entre as pessoas na medida de sua aplicação. O princípio da igualdade, no entanto, não pode ser visto de forma tão simplista a ponto de entendermos que sua positivação tornou a realidade dos fatos automaticamente correspondente a ela. De outra forma, não podemos conceber que, a partir da positivação do princípio da igualdade em nossa Carta Magna, todos os brasileiros, automaticamente, passaram a ser iguais, de fato. Há um abismo enorme entre a igualdade formal e a igualdade material que, aliás, foi inclusive indicada no dispositivo.

Ora, quando se diz que todos são iguais perante a lei, não está se afirmando, simplesmente, que todos são iguais, mas que a lei lhes será aplicada de forma igualitária, com uniformidade, a todos os cidadãos. Segundo o ensinamento de José Souto Maior BORGES (apud Antonio Leandro da Silva Filho), existem duas formas distintas de positivação da igualdade, sendo que:

“a primeira delas é a igualdade da lei. Esta pode existir até mesmo quando a igualdade não corresponda ao conteúdo da lei. A igualdade perante a lei nada significa senão a simples conformidade, em todas as situações que lhe forem submetidas, da conduta humana à norma de conduta.”

Sobre o tema, esclarece o mesmo autor:

Leciona ainda o professor José Souto Maior BORGES, parafraseando KELSEN que, “a chamada ‘igualdade’ perante a lei não significa qualquer outra coisa que não seja a aplicação legal, isto é, aplicação correta da lei, qualquer que seja o conteúdo que esta lei possa ter, mesmo que ela não prescreva um tratamento igualitário, mas um tratamento desigual”.

Assim, ao contrário do que se afirma, a igualdade perante a lei não impede que ela própria possa propor um tratamento desigual.

Por outro lado, há que se ressaltar, aí sim, a busca da igualdade entre os indivíduos, materialmente, utilizando-se para isso de diferenciações formais nesse caso específico. Ensina Robert Alexy (apud BONAVIDES, p. 378): *quiser produzir a igualdade fática, deve aceitar por inevitável a desigualdade jurídica.*

A desigualdade material atribuída a determinados segmentos da população, como mulheres, índios, negros e pessoas com deficiência, requer a aplicação de tratamento desigual no sentido de se garantir uma proteção maior, além daquela prevista para todos os

cidadãos. Segundo ARAÚJO (p. 208), a própria Constituição da República Federativa do Brasil tratou de prever uma proteção especial a determinados grupos, como os índios (Art. 231 e 232) e a mulher (Art. 201, §7º, I). Explica:

Não se está a dizer que tal proteção não seja justificada. Estamos afirmando que há casos de proteção distinta, necessária à recomposição de natural desigualdade, quer decorrente da situação física (mulher), quer decorrente de um longo processo de exclusão (como no caso dos índios), quer, por fim, em decorrência de uma situação de incapacidade resultante da infância e adolescência. O sistema, portanto, tratou de proteger determinados grupos para que, assim agindo, equiparasse ou, ao menos, tentasse diminuir as diferenças desses grupos com os demais. (ARAUJO, p. 208).

Internacionalmente, a história das políticas de cotas remonta ao início do século XX, na Europa, quando se previu sua implantação voltada aos ex-combatentes feridos da Primeira Guerra Mundial (PASTORE, p. 157). Segundo o mesmo autor, em 1923, a Organização Internacional do Trabalho recomendou a aprovação de leis que obrigassem entidades públicas e privadas à contratação de um determinado percentual de pessoas com deficiências resultantes de guerras. A partir de 1944, então, essa recomendação passou a abranger também pessoas com deficiências não combatentes.

A partir daí, então, vários países em todo o mundo passaram a aderir ao sistema de cotas, tendo este sido referendado, em 1986, pela Comissão da União Europeia.

Atualmente, dois terços dos países europeus possuem sistemas de cotas legais e compulsórias (PASTORE apud THORNTON). Dentre os países que adotam tal sistema, podemos citar Áustria, Japão, Irlanda, Alemanha, França e Itália. Dentre os que não adotam o sistema, podemos citar Suécia, Estados Unidos, Canadá, Nova Zelândia e Austrália.

No Brasil, como podemos verificar a partir do exposto, essa política foi adotada a partir da previsão constitucional voltada às pessoas com deficiências. Conforme afirma ARAÚJO:

Verifica-se, portanto, que o Art. 37, VIII, trouxe verdadeira ação afirmativa, entendida esta como uma forma de agir do Estado, quebrando a igualdade formal, para estabelecimento de uma política de integração das pessoas portadoras de deficiência.

Considerando estar superado o histórico dos movimentos e fundamentos que culminaram com a positivação do dispositivo que garante a reserva de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência na Constituição da República Federativa do Brasil de

1988, passemos agora a uma análise mais aprofundada de sua aplicação, a partir da regulamentação infraconstitucional.

Assim dispõe o Artigo 37, VIII da Constituição da República Federativa do Brasil:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Por fazer parte do capítulo que trata da administração pública, entendeu-se inicialmente tratar este inciso de matéria interna de administração pública dos poderes referidos no *caput*. Assim, tendo sido repassada ao legislador infraconstitucional a incumbência de regulamentar este inciso, o mesmo deveria ser distribuído e reavaliado em cada esfera de poder. Tal entendimento garante que o percentual reservado seja aplicado da forma como convier a cada ente federado, como acontece com toda e qualquer matéria ligada à contratação de servidores públicos municipais, estaduais ou federais, claro, apenas obedecendo ao que dispõe a Lei Maior. Assim, no governo federal, por exemplo, a Lei nº 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990, em seu Art. 5, § 2º, reservou um percentual de até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos, enquanto no Estado de Santa Catarina esse percentual é de, no mínimo, 5%, de acordo com a Lei nº 12.870, de 12 de janeiro de 2004, Art. 35, e no município de Criciúma a reserva será de 6%, conforme o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, Lei Complementar nº 012, de 20 de dezembro de 1999, Art. 5º, §2º.

Outro entendimento se faz possível, no entanto, principalmente a partir da análise de leis como a nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, de âmbito federal, ou do Decreto nº 3.298/99, que a regulamentou. Diferentemente da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conhecida como Estatuto dos Servidores Públicos, esta acima mencionada, assim como o Decreto, trata da política nacional de proteção e integração da pessoa com deficiência, oferecendo uma visão muito mais ampla às suas disposições.

Ora, o próprio termo “política nacional de proteção e integração” sugere sua aplicação em todo o território nacional de toda a matéria nela contida. Considerando-se que

tais diplomas legais tratam também da reserva de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiências, surge o questionamento: seria possível, então, ensejar sua aplicação em Estados e municípios que dispuserem de forma diversa? Ou, melhor dizendo, deveriam esses Estados respeitar o que dispõe a lei federal, na confecção de suas normas?

Pode ser citado como exemplo para o mesmo caso o Estado de Santa Catarina, cuja Lei nº 12.870, de 12 de janeiro de 2004, que dispõe sobre a política estadual de proteção e integração da pessoa com deficiência, também é o diploma legal que regulamenta a reserva de vagas em concursos públicos. Nesse caso, há a previsão de arredondamento para mais nas situações em que o percentual não atinja número inteiro, o que não ocorre no município de Criciúma, assim como na grande maioria dos municípios catarinenses. Seria possível, neste exemplo, aplicar nos concursos públicos municipais a regra constante da Lei Estadual, alegando tratar-se de uma política estadual de integração, e não mera matéria administrativa?

Em verdade, os dois posicionamentos são possíveis e plenamente passíveis de defesa. É claro que, visando a um melhor e mais amplo atendimento à pessoa com deficiência, adotando a visão de proteção e, por que não dizer, predileção a este público trazida pela própria Constituição, levantar-se-ia a tese de aplicação da norma mais benéfica aos destinatários da reserva de cargos e empregos públicos. Cabe ressaltar, no entanto, que se deve ter o cuidado de não prejudicar, de forma alguma, os demais concorrentes aos cargos como, por exemplo, poderia ocorrer no caso de arredondamento do percentual inferior a um número inteiro quando tratar-se de apenas uma vaga. Nesse caso, não há como garantir a aplicação da norma supracitada.

A previsão legal de arredondamento no caso de o número resultante do cálculo da reserva ser fracionado também consta do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, em seu Art. 37, §2º:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

O próprio Supremo Tribunal Federal declarou ser tal preceito necessário ao cumprimento do dispositivo constitucional que prevê a reserva:

EMENTA: ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. RESERVA DE VAGAS PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. ARTIGO 37, INCISO VIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A exigência constitucional de reserva de vagas para portadores de deficiência em concurso público se impõe ainda que o percentual legalmente previsto seja inferior a um, hipótese em que a fração deve ser arredondada. Entendimento que garante a eficácia do artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, que, caso contrário, restaria violado. Recurso extraordinário conhecido e provido. (RE 227299 / MG – MINAS GERAIS. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. Relator(a): Min. ILMAR GALVÃO. Julgamento: 14/06/2000. Órgão Julgador: Primeira Turma. Publicação: DJ 06-10-2000 PP-00098. Acessado em 04/10/2006. Disponível em [www.stf.gov.br](http://www.stf.gov.br)).

Enfim, não sendo esse o ponto central de análise visado, cabe apenas chamar a atenção para tais possibilidades ressaltando que, de fato, esses problemas têm sido resolvidos das mais diversas formas, variando de acordo com os desejos e manifestações das partes envolvidas, bem como dos posicionamentos das autoridades incumbidas de decidir, nesses casos, em cada local.

Há outro ponto a ser ressaltado, com relação a estes percentuais. Tendo a lei 8.112/90 reservado um percentual de até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos, o Decreto que a regulamentou, 3.298, de 20 de dezembro de 1999, estipulou um percentual bastante inferior, qual seja, de 5% das vagas. A disparidade em relação aos percentuais apresentados ocorre em função de que, pelo que consta, não há critérios para tal definição já que não existe, no Brasil, qualquer dado suficientemente seguro sobre o número de brasileiros com deficiência. O último senso do IBGE apontou um índice de 14,8%. No entanto, tendo em vista tratar-se, geralmente, de casos de autodeclaração e, mais ainda, por ser uma avaliação relativamente complexa a que delimita o que poderia ou não ser considerado deficiência, tal dado, apesar de ainda estar servindo de base para vários estudos e desenvolvimento de políticas públicas, não pode ser considerado conclusivo.

É interessante perceber ainda, nessas leis, que o percentual previsto foi determinado nos concursos públicos, aplicando-se a reserva em cima do número de vagas

oferecidas, e não diretamente no número de cargos e empregos públicos efetivamente existentes, como dispôs a Constituição.

Percebe-se que o legislador não fixou o percentual de reserva sobre o número total dos cargos e empregos públicos existentes em cada órgão. Essa reserva que deve ser estabelecida para a administração pública por lei, propõe-se chamar de reserva real. (GUGEL, 2006).

O Inciso VIII do Art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil expõe, claramente, que a reserva diz respeito ao “...percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência...”. O que fez o legislador infraconstitucional, no entanto, foi prever a ocupação desses cargos por meio das vagas então oferecidas em concursos.

Presume-se, portanto, que a forma encontrada pelo legislador para garantir a presença de um determinado percentual de pessoas com deficiência em órgãos públicos foi justamente prever a reserva de vagas em concursos. Dessa forma, preenche-se gradativamente, a partir dos cargos oferecidos, o número real a ser reservado.

Assim, analisando novamente o que dispõe o inciso VIII do Art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, podemos destacar dois pontos principais a serem visados, no ato da regulamentação: a reserva de percentual, propriamente dita, e os critérios de admissão da pessoa com deficiência. A reserva de percentual foi devidamente regulamentada, como acima referido. O segundo ponto, no entanto, que mereceria destaque por ser mais complexo mas, principalmente, por caracterizar-se como a consequência do ato da reserva, não foi previsto.

Não tendo sido a forma de contratação das pessoas com deficiência regulamentada, não há qualquer previsão legal sobre os passos que deveriam ser seguidos após o encerramento do concurso, ou seja, na etapa de admissão dos candidatos. Sabemos que, geralmente, as vagas oferecidas em concursos públicos não são preenchidas em sua totalidade de uma só vez. Ao contrário, a prática é justamente de oferecer um número de vagas que esteja além do necessário, na época do concurso, para garantir, pode-se dizer, uma reserva de pessoal para uma eventual necessidade futura. Se assim não fosse, claro, teria o “administrador” público que realizar mais concursos em espaços mais curtos de tempo, o que demandaria atrasos e recursos financeiros, principalmente.

De outra forma, o resultado da reserva de vagas se faz presente na contratação da pessoa com deficiência. Assim, a reserva de cargos e empregos públicos prevista pela Constituição da República Federativa do Brasil se efetivará não a partir da quota em concursos, mas somente após a admissão dos aprovados. Ora, mas não seria esse resultado obtido automaticamente? Em caso positivo por que, então, a previsão constitucional expressa da necessária regulamentação dos critérios de admissão das pessoas com deficiências?

Um problema sério enfrentado pela pessoa com deficiência aprovada em concursos públicos é a questão da capacidade para exercer a função à qual se propõe. O Art. 19, §3º da Constituição da República Federativa do Brasil admite o estabelecimento de requisitos diferenciados de admissão, quando o cargo ou função assim o exigir. É essa a previsão que abre espaço para que, muitas vezes, os próprios editais de concursos impeçam a inscrição de pessoas com deficiência ou, mesmo após a conclusão do concurso, a sua contratação e/ou permanência no cargo. O argumento é de que uma pessoa com deficiência não estaria em condições de exercer uma função que exige aptidão plena.

Entende-se, no entanto, que essa norma constitucional diga respeito às exigências referentes à profissionalização, não à pessoa, principalmente no que diz respeito à sua condição física. Afinal, o próprio parágrafo menciona, também, a observância do disposto no Artigo 7º e incisos, dentre eles, o XXX e o XXXI:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Se aceita essa interpretação de que a exigência de aptidão plena exclui automaticamente a pessoa com deficiência do concurso, a própria norma constitucional estaria a violar princípios por ela impostos. A igualdade, prevista no Art. 5º, *caput*, o direito de acessibilidade e de concurso público, previstos no Art. 37, I e II, respectivamente, e a não discriminação do trabalhador portador de deficiência, cuja transcrição é acima exposta, são totalmente incompatíveis com tal interpretação. Ensina GUGEL (2006, p. 96):

Se a Constituição da República impulsiona a sociedade brasileira à não discriminação, edificando princípio de amplo acesso de todos ao concurso público, portanto, sem qualquer restrição, não poderá fazê-lo a lei, sob pena de inconstitucionalidade. Também não poderá fazê-lo o regulamento, sob flagrante ilegalidade. (...)

Não poderá o administrador inserir como critério para o cargo ou emprego público a exigência de aptidão plena, impedindo que o candidato com deficiência participe do certame ou, logrando êxito, seja nomeado. Isso porque é o conteúdo das provas e exames, eventualmente de desempenho físico ou sensorial, que determinarão a classificação do candidato já que lhe é exigido alcançar nota mínima.

Há a possibilidade, inclusive, de negar-se a contratação da pessoa com deficiência, com base na ausência de aptidão física, mesmo após sua aprovação em concurso público. Nesse sentido, decidiu o Superior Tribunal de Justiça:

RECURSO ORDINÁRIO – MANDADO DE SEGURANÇA – CONCURSO PÚBLICO – CANDIDATO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL – DEFICIÊNCIA VISUAL – RESERVA DE VAGAS PREVISTAS EM EDITAL – PRETERIÇÃO DO CANDIDATO EM RAZÃO DA LIMITAÇÃO FÍSICA – INCONSTITUCIONALIDADE – RECURSO PROVIDO. 1. Reconhece-se como discriminação legal em concurso público a chamada reserva de vagas para os portadores de necessidades especiais, prevista no art. 37, inciso VIII, CR/88; no art. 2º, inciso III, alínea "d", da Lei nº 7.853/89; no art. 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/90, e no art. 37 do Decreto nº 3.298/99. 2. Se a lei e o edital previram a reserva de vagas aos portadores de necessidades especiais e se a autoridade coatora aceitou a inscrição e submeteu a candidata a exames objetivos, não há motivo para não nomeá-la, pela simples alegação de sua limitação total da visão. 3. O serviço público deve ser tecnologicamente aparelhado para o desempenho de atividades por agentes portadores de necessidades especiais, para atender ao princípio da isonomia e da ampla acessibilidade aos cargos públicos. 4. Recurso provido. (Processo RMS 18401 / PR ; RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 2004/0077745-2. Relator Ministro PAULO MEDINA. Órgão Julgador: SEXTA TURMA. Data do Julgamento: 04/04/2006. Data da Publicação: DJ 02.05.2006 p. 390. Disponível em [www.stj.gov.br](http://www.stj.gov.br). Acessado em 02/03/2007)

Outro problema, no entanto, ainda mais sutil, ocorre também na fase de nomeação. É sabido que a pessoa aprovada em concurso público possui apenas uma expectativa de direito em relação a ocupar o cargo então oferecido. Não há absolutamente nada que lhe garanta a admissão como funcionário público, já que o chamamento dos aprovados depende, única e exclusivamente, da vontade do chefe do poder em questão. Sendo essa uma regra geral, válida para todos os candidatos, portadores ou não de algum tipo de

deficiência, poder-se-ia dizer que cada qual é chamado de acordo com a sua classificação no concurso, até um número tal considerado necessário para o Poder Público. Assim, estaria a pessoa com deficiência no mesmo patamar das demais, em relação ao direito de assumir o cargo.

Os candidatos, mesmo que inscritos, não adquirem direito à realização do concurso na época e condições inicialmente estabelecidas pela Administração; esses elementos podem ser modificados pelo Poder Público, como pode ser cancelado ou invalidado o concurso, antes, durante ou após sua realização. E assim é porque os concorrentes têm apenas uma expectativa de direito, que não obriga a Administração a realizar as provas prometidas. Ainda mesmo a aprovação no concurso não gera direito absoluto à nomeação, pois que continua o aprovado com simples expectativa de direito à investidura no cargo ou emprego disputado. (*Direito Administrativo Brasileiro*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. pp. 410-411).

Ocorre que, a partir da promulgação do Decreto 3.298/99, que regulamentou a forma como deve ser reservado esse percentual, obrigou-se a criação de duas listas de classificação, uma geral, contendo aqueles inscritos no sistema de quotas e os demais, e outra separada, contendo apenas os candidatos classificados para o preenchimento das vagas reservadas às pessoas com deficiências, conforme dispõe o Art. 42 do diploma legal. Surge daí uma dúvida: que ordem de classificação deve ser obedecida pelo Poder Público para a admissão dos aprovados?

Art. 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Analisando o sistema acima apresentado, da forma de classificação dos candidatos inscritos nas vagas reservadas para pessoas com deficiência, chega-se à conclusão de que, de certa maneira, não há qualquer garantia de que o percentual previsto em fase de concurso seja efetivamente respeitado na fase da admissão. Ora, o que impede o “administrador” de chamar, primeiramente, os candidatos aprovados na classificação geral e, posteriormente, aqueles aprovados no sistema de quotas? O que impede que, havendo apenas uma vaga reservada, tendo em vista o percentual previsto, esta fique justamente no final da lista, sob o argumento de obedecer-se à proporcionalidade? Qualquer destas duas possibilidades deixaria nas mãos do “administrador” a contratação ou não da pessoa com

deficiência, conforme a sua vontade. Poderia, até mesmo, impedi-lo de efetivar esta admissão que, afinal, só poderia ser feita após a contratação de todos os aprovados.

Enfim, não havendo regra clara e específica acerca do tema, coube ao Poder Judiciário manifestar-se sobre os casos aos quais obteve acesso, traçando algumas linhas norteadoras na busca da resolução do caso concreto. Iniciemos, então, a análise das decisões tomadas por alguns Tribunais de Justiça dos Estados Brasileiros.

No Estado de Santa Catarina, é possível analisar um caso nos exatos termos acima expostos, que trata especificamente da ordem de classificação e nomeação dos candidatos aprovados. Nesse sentido, o Tribunal posiciona-se favoravelmente à observância da ordem de classificação, ficando o candidato com deficiência, aprovado no sistema de reserva, somente à frente do último aprovado da lista geral. Ou seja, até que não sejam chamados todos os candidatos aprovados no concurso, restando apenas um, não há que se falar em nomeação do candidato com deficiência.

**EMENTA:** ADMINISTRATIVO – CONCURSO PÚBLICO – VAGA RESERVADA A PORTADOR DE DEFICIÊNCIA – PRETERIÇÃO DE CANDIDATO MELHOR CLASSIFICADO DENTRO DO NÚMERO DE VAGAS – IMPOSSIBILIDADE – NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DA ORDEM DE CLASSIFICAÇÃO O candidato portador de deficiência aprovado em concurso público com pontuação insuficiente para se classificar dentro do número de vagas somente tem preferência de convocação para provimento do cargo, em razão da reserva legal, sobre o candidato classificado para a última vaga **Apelação Cível 2005.013527-4 Relator:** Des. Luiz César Medeiros. **Data da Decisão:** 28/06/2005. Disponível em [www.tj.sc.gov.br](http://www.tj.sc.gov.br). Acessado em 23/03/2007.

Podemos observar, ao analisarmos mais profundamente a decisão tomada, que os embasamentos para tal posicionamento são bastante vinculados às normas de direito administrativo, relacionadas a concursos públicos, de forma geral, não havendo, por exemplo, menção ao cumprimento do objetivo da norma que garante a reserva. Basicamente, o julgador se atém à necessidade de obedecer-se rigorosamente à ordem de classificação.

No Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul foi encontrada uma decisão bastante parecida. Da mesma forma, trata-se da análise de qual deve ser a ordem de nomeação dos candidatos aprovados em um concurso público. O Tribunal referido posiciona-se no sentido de que não há qualquer norma que garanta o chamamento anterior dos candidatos com deficiência, inexistindo qualquer privilégio na chamada para nomeação

dos cargos. Assim, enquanto o Tribunal de Justiça de Santa Catarina afirma a impossibilidade de se chamar o candidato com deficiência anteriormente aos demais, o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul não nega esta possibilidade, mas deixa a cargo do administrador público a tomada de tal decisão. Nesse sentido, desde que respeitada a reserva legal, no momento do concurso, cabe ao administrador decidir quando e em que ordem deverá chamar os candidatos aprovados, já que inexistente norma que diga respeito ao tema.

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL E REEXAME NECESSÁRIO. GRAVATAÍ. ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. DEFICIENTE FÍSICO. VAGA PARA DEFICIENTE. OPORTUNIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE PRIMAZIA NA NOMEAÇÃO DOS NÃO DEFICIENTES. DISCRICIONARIEDADE DA ADMINISTRAÇÃO QUANTO AO MOMENTO DE APROVEITAMENTO. INEXISTÊNCIA DE PRIVILÉGIO NA CHAMADA PARA NOMEAÇÃO DO CARGO, DESDE QUE RESPEITADA A RESERVA DO PERCENTUAL LEGAL AOS CANDIDATOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. APELO PROVIDO. SENTENÇA MODIFICADA EM REEXAME NECESSÁRIO. (Apelação e Reexame Necessário Nº 70012029922, Quarta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Vasco Della Giustina, Julgado em 03/08/2005. Disponível em [www.tjrs.gov.br](http://www.tjrs.gov.br). Acessado em 23/03/2007).

Parte daí a mesma inobservância do cumprimento do objetivo da norma. Como já aludido, a norma Constitucional exige a obediência de um percentual no número de cargos e empregos públicos. Com essas decisões, no entanto, ambos os Tribunais exigem tão somente a garantia de que as pessoas com deficiências sejam aprovadas no concurso, ao passo em que a sua nomeação, para que efetivamente façam parte dos quadros de funcionários do Poder Público, não é protegida.

“Ora, não se verifica o cometimento de nenhuma ilegalidade por parte da autoridade coatora ao não considerar o nome da impetrante, porquanto assegurado o percentual previsto em Lei. Assim, reservado o percentual legal aos candidatos portadores de deficiência, o que, aliás, está sendo respeitado, não há exigência de privilegiá-los na chamada para nomeação do cargo, ou seja, inexistente critério no sentido de que a determinado número de chamamentos da lista geral devam corresponder um ou mais da lista especial, porque se trata de ato discricionário do administrador quanto ao preenchimento das vagas.” (Apelação e Reexame Necessário Nº 70012029922, Quarta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Vasco Della Giustina, Julgado em 03/08/2005. Disponível em [www.tjrs.gov.br](http://www.tjrs.gov.br). Acessado em 23/03/2007).

Também Tribunais de Justiça como o de São Paulo e do Distrito Federal optam por abster-se de tomar um posicionamento que favoreça a pessoa com deficiência no momento da nomeação. É o que se pode observar das decisões colhidas, respectivamente:

...4. Deficientes físicos. Reserva de vaga. Nomeação. A lei não prevê quais vagas, dentre as oferecidas, estão reservadas para os deficientes. A Administração cumpre o edital e a lei nomeando os deficientes para as vagas respectivas inicialmente previstas, independente da ordem de convocação e ainda que os convoquem para as últimas delas... (Apelação Cível nº 205.467-5/3-00. Des. Relator Torres de Carvalho. Data da decisão: 04/04/2005. Disponível em [www.tjsp.gov.br](http://www.tjsp.gov.br). Acessado em 23/03/2007).

ADMINISTRATIVO. CONSTITUCIONAL. CONCURSO PÚBLICO. DEFICIENTE FÍSICO. NOMEAÇÃO. PERCENTUAL DE VAGAS ASSEGURADO. EXPECTATIVA DE DIREITO. 1 - Ao candidato portador de deficiência não é assegurado o direito de ser nomeado em primeiro lugar, mas sim, o direito a percentual reservado de vagas (art. 37, VIII, CF). 2 - A aprovação em concurso público não assegura a nomeação do candidato, havendo tão-somente expectativa de direito por parte deste, porquanto à Administração é reservado o direito de nomear a quantidade que lhe aprouver, no momento em que lhe for mais conveniente e possível. (20000110667000APC, Relator VASQUEZ CRUXÊN, 3ª Turma Cível, julgado em 09/09/2002, DJ 16/10/2002 p. 53. Disponível em [www.tjdf.gov.br](http://www.tjdf.gov.br). Acessado em 23/03/2007).

Da mesma forma, os argumentos são geralmente vinculados aos regramentos de ordem administrativa, aos editais de concursos públicos e ao fato de que não há, expressamente, norma legal que garanta a nomeação do candidato com deficiência aprovado. É passada a ideia de que não importa em que ordem, o importante é que a pessoa com deficiência será chamada. Ocorre que, no entanto, não há qualquer garantia de que seja efetivada essa contratação, a partir do momento em que se desloca para as últimas vagas – existentes ou não – os candidatos aprovados na reserva. Novamente chama-se a atenção de que o candidato com deficiência possui tão somente, como os demais, uma expectativa de direito após ter sido aprovado.

Em que pese o posicionamento dos Tribunais Estaduais acima expostos, o Superior Tribunal de Justiça tem se manifestado de forma diversa em relação ao tema. Percebe-se que alguns valores que podem ser extraídos do texto constitucional, até então ignorados, tomam importância e alteram completamente o rumo que um caso idêntico poderia estar tomando nos Estados pesquisados. O Egrégio Tribunal opta por oferecer uma garantia maior à pessoa com deficiência, no sentido de que esta vá, efetivamente, assumir uma das vagas para as quais concorreu.

ADMINISTRATIVO – CONCURSO PÚBLICO – ANALISTA JUDICIÁRIO – ESPECIALIDADE ODONTOLOGIA – CANDIDATO DEFICIENTE – PRETERIÇÃO – OCORRÊNCIA – INOBSERVÂNCIA DO ART. 37, § 2º DO DECRETO Nº 3.298/99 -RELATIVIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA - ALTERNÂNCIA ENTRE UM CANDIDATO DEFICIENTE E OUTRO NÃO, ATÉ QUE SE ATINJA O LIMITE DE VAGAS PARA OS PORTADORES DE

DEFICIÊNCIA ESTABELECIDO NO EDITAL - RECURSO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO. I - A Constituição Federal, em seu art. 37, inciso VIII assegura aos portadores de deficiência física a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos. A Administração regula a situação através da Lei nº 8.112/90 e do Decreto nº 3.298/99, estabelecendo que serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso, bem como que o número de vagas correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência deve estar inserta no Edital, respectivamente. II - Estatui o brocardo jurídico: "o edital é a lei do concurso". Desta forma, estabelece-se um vínculo entre a Administração e os candidatos, igualmente ao descrito na Lei de Licitações Públicas, já que o escopo principal do certame é propiciar a toda coletividade igualdade de condições no ingresso ao serviço público. Pactuam-se, assim, normas preexistentes entre os dois sujeitos da relação editalícia. De um lado, a Administração. De outro, os candidatos. Com isso, é defeso a qualquer candidato vindicar direito alusivo à quebra das condutas lineares, universais e imparciais adotadas no certame. III - O candidato portador de deficiência física concorre em condições de igualdade com os demais não portadores, na medida das suas desigualdades. Caso contrário, a garantia de reserva de vagas nos concursos para provimento de cargos públicos aos candidatos deficientes não teria razão de ser. IV - No caso dos autos, o impetrante, primeiro colocado entre os deficientes físicos, deve ocupar uma das vagas ofertadas ao cargo de Analista Judiciário - especialidade Odontologia, para que seja efetivada a vontade insculpida no art. 37, § 2º do Decreto nº 3.298/99. Entenda-se que não se pode considerar que as primeiras vagas se destinam a candidatos não deficientes e apenas as eventuais ou últimas a candidatos deficientes. Ao contrário, o que deve ser feito é a nomeação alternada de um e outro, até que seja alcançado o percentual limítrofe de vagas oferecidas pelo Edital a esses últimos. V - O tratamento relativamente diferenciado, ou por outro lado, a "preferência" que se dá aos deficientes físicos foi o modo que encontrou o legislador constituinte de minorar o déficit de que são acometidos. A convocação da candidata deficiente para participar do Curso de Formação, ao invés do impetrante, consiste na obediência às normas que regem a situação. VI - Recurso conhecido e provido. (RMS 18669 / RJ ; RECURSO ORDINARIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 2004/0104990-3. Relator: Ministro GILSON DIPP. Data do Julgamento: 07/10/2004. Disponível em [www.stj.gov.br](http://www.stj.gov.br). Acessado em 23/03/2007).

A decisão acima exposta foi tomada pelo Superior Tribunal de Justiça. Analisando a mesma questão, relativa à ordem de nomeação dos candidatos com ou sem deficiência, este Tribunal, diferentemente dos Estaduais pesquisados, exhibe uma alternativa diversa para o administrador. A decisão é para que seja chamado um candidato de cada uma das listas, alternadamente, ou seja, um classificado sem deficiência e um classificado com deficiência, respectivamente, até que seja atingido o número total dos candidatos aprovados no sistema de reserva. Dois dos argumentos apresentados merecem ser ressaltados. O primeiro deles é o fato de que o candidato com deficiência deve concorrer, sim, em igualdade de condições, mas na medida de suas desigualdades. Mais claramente, podemos dizer que o tratamento desigual é justamente o pressuposto para que as condições de competição em um concurso sejam as mesmas... por isso, o constituinte estipulou a reserva de cargos e empregos

públicos como uma forma de trazer a pessoa com deficiência para um patamar que ofereça igualdade de condições. Em outras palavras, a realidade social é desigual para as pessoas com deficiência, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho e a reserva de cargos e empregos públicos é uma forma de, diferenciando no ato do concurso, reduzir as diferenças sociais.

O segundo ponto é justamente a resposta para o questionamento insistentemente aqui levantado. A vontade insculpida na Carta Magna somente será efetivada com a ocupação dos cargos oferecidos no concurso, pelas pessoas com deficiência. Ora, se a intenção da norma é justamente garantir a participação das pessoas com deficiências no quadro de funcionários do Poder Público, de forma geral, esta vontade estará concretizada somente com a ocupação dos cargos, não com a simples aprovação em concursos, sem que a nomeação ocorra. Este é o principal argumento para que haja uma maior proteção da pessoa com deficiência também na fase de nomeação. Deixar os candidatos com deficiências aprovados para o preenchimento das últimas vagas, reitera-se, é deixar à mercê da vontade do administrador o preenchimento do percentual previsto legalmente. De nada adianta o cuidado com a elaboração dos editais e realização dos concursos, em termos de garantir-se a reserva de vagas, se não houver também o cuidado no momento da nomeação dos candidatos aprovados.

### **Considerações finais**

A reserva de cargos e empregos públicos é tida como uma importantíssima política na busca pela igualdade de condições para as pessoas com deficiências. Além de servir como uma resposta da sociedade a tantos anos de exclusão e preconceito que ainda perduram, a inserção no mercado de trabalho serve como uma forma de a própria pessoa com deficiência mostrar-se capaz de realizar várias tarefas com competência e valor, mesmo com suas limitações. Esse é o entendimento que parte do movimento de e para pessoas com deficiências, de forma geral, como o fundamento da reserva. Não é a visão do ser inferior que precisa de ajuda para conseguir trabalho que norteia essa política, mas a ideia de que as portas precisam estar abertas para que qualquer pessoa possa entrar e

mostrar o seu valor. A realidade social, como já dito, é muito mais difícil para a pessoa com deficiência, tendo em vista a dificuldade que grande parte da população ainda tem em vê-la como um ser capaz. Por isso essas obrigatoriedades são necessárias.

Algumas observações interessantes podem ser feitas a partir das decisões acima apresentadas. Inicialmente, com base na própria propositura de ações que visem à resolução de conflitos acerca da classificação e nomeação de pessoas com deficiências para cargos públicos. Já se percebe, a partir daí, que a ideia da real fundamentação para a reserva de vagas para pessoas com deficiência não foi de todo concebida pela população brasileira. São duas as possibilidades para que seja proposta uma ação nesse sentido. Uma delas é a não aceitação, por parte de um candidato que tenha sido preterido, do dispositivo que garante a reserva. De maneira geral e coletiva, a ideia pode até ser aceita, mas, no momento em que questões individuais são postas, não há qualquer receio em manifestar-se contrariamente à efetivação do dispositivo constitucional com a contratação da pessoa com deficiência que, em regra, tenha atingido uma pontuação inferior à do candidato em questão.

A segunda hipótese é aquela em que o próprio candidato com deficiência busca o Judiciário para garantir a sua contratação, tendo em vista ou a inércia ou a atitude contrária por parte do chefe do Poder Público em relação à reserva. O quadro não poderia ser muito diverso já que os representantes do povo, em tese, refletem o povo representado.

A questão central, no entanto, é o fato de que, como podemos observar a partir das decisões exaradas pelos Tribunais Estaduais consultados, o Poder Judiciário está também desconectado da realidade social desse segmento. Excetuando-se o parecer do STJ, não há qualquer menção ao cumprimento do objetivo do dispositivo constitucional. Mais uma vez, a natureza da norma e o objetivo que esta busca alcançar são deixados de lado em função, em regra, da pura falta de conhecimento e sensibilidade em relação à realidade social das pessoas envolvidas.

## **Referências bibliográficas**

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. Brasília: CORDE, 1994, 139 p.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 14ª ed., São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL, Constituição da República de 1967. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acessado em: 10/10/2006.

BRASIL, Constituição da República de 1988. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acessado em: 10/10/2006.

CEDIPOD - Centro de Documentação e Informação da Pessoa com Deficiência. Disponível em [www.cedipod.org.br](http://www.cedipod.org.br). Acessado em 1/8/2006.

ESTADO DE SANTA CATARINA, Base da Legislação Estadual. Disponível em: [www.alesec.gov.br](http://www.alesec.gov.br). Acessado em: 10/10/2006.

FEDERAÇÃO, Base da Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acessado em 10/10/2006.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**. Goiânia: UCG, 2006.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005, 150 p.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 27 ed. São Paulo: Malheiros, 2002. 782 p.

MUNICÍPIO DE CRICIÚMA, Base da Legislação Municipal. Disponível em: [www.camcri.sc.gov.br](http://www.camcri.sc.gov.br). Acessado em: 10/10/2006.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2001, 245 p.

SILVA FILHO, Antonio Leandro da. **Ações afirmativas no Brasil: sistema de cotas, amplitude e constitucionalidade**. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina>. Acessado em: 10/10/2006.

Superior Tribunal de Justiça. **Processo RMS 18401 / PR ; RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 2004/0077745-2**. Relator Ministro PAULO MEDINA. Órgão Julgador: SEXTA TURMA. Data do Julgamento: 04/04/2006. Data da Publicação: DJ 02.05.2006 p. 390. Disponível em [www.stj.gov.br](http://www.stj.gov.br). Acessado em 02/03/2007

Superior Tribunal de Justiça. **RMS 18669 / RJ ; RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 2004/0104990-3**. Relator: Ministro GILSON DIPP. Data do Julgamento: 07/10/2004. Disponível em [www.stj.gov.br](http://www.stj.gov.br). Acessado em 23/03/2007

Supremo Tribunal Federal. **RE 227299 / MG - MINAS GERAIS. RECURSO EXTRAORDINÁRIO**. Relator(a): Min. ILMAR GALVÃO. Julgamento: 14/06/2000. Órgão Julgador: Primeira Turma. Publicação: DJ 06-10-2000 PP-00098. Acessado em 04/10/2006. Disponível em [www.stf.gov.br](http://www.stf.gov.br)

Tribunal de Justiça do Distrito Federal. **Apelação Cível: 20000110667000APC**, Relator VASQUEZ CRUXÊN, 3ª Turma Cível, julgado em 09/09/2002, DJ 16/10/2002 p. 53. Disponível em [www.tjdf.gov.br](http://www.tjdf.gov.br). Acessado em 23/03/2007

Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. **Apelação Cível 2005.013527-4** Relator: Des. Luiz César Medeiros. Data da Decisão: 28/06/2005. Disponível em [www.tj.sc.gov.br](http://www.tj.sc.gov.br). Acessado em 23/03/2007.

Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Apelação Cível nº 205.467-5/3-00**. Des. Relator Torres de Carvalho. Data da decisão: 04/04/2005. Disponível em [www.tjsp.gov.br](http://www.tjsp.gov.br). Acessado em 23/03/2007

Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. **Apelação e Reexame Necessário N° 70012029922**, Quarta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Vasco Della Giustina, Julgado em 03/08/2005. Disponível em [www.tjrs.gov.br](http://www.tjrs.gov.br). Acessado em 23/03/2007

Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. **Apelação e Reexame Necessário N° 70012029922**, Quarta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Vasco Della Giustina, Julgado em 03/08/2005. Disponível em [www.tjrs.gov.br](http://www.tjrs.gov.br). Acessado em 23/03/2007