



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO – UFMA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO – PPGI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGDIR
MESTRADO EM DIREITO E INSTITUIÇÕES DO SISTEMA DE JUSTIÇA

PRISCILLA KARENWEN OLIVEIRA ROCHA BORCHARTT

**ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO CARGO DE SOLDADO
DA POLÍCIA MILITAR: uma análise do concurso da Polícia Militar do Maranhão
realizado em 2017**

São Luís

2021

PRISCILLA KARENWEN OLIVEIRA ROCHA BORCHARTT

**ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO CARGO DE SOLDADO
DA POLÍCIA MILITAR: uma análise do concurso da Polícia Militar do Maranhão
realizado em 2017**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça da Universidade Federal do Maranhão como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito e Instituições do Sistema de Justiça.

Área de concentração: Direito Constitucional e Direito à Saúde

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Edith Maria Barbosa Ramos

São Luís

2021

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Borchartt, Priscilla Karenwen Oliveira Rocha.

ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO CARGO DE SOLDADO DA POLÍCIA MILITAR : Uma análise do concurso da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017 / Priscilla Karenwen Oliveira Rocha Borchartt. - 2021.

137 f.

Orientador(a): Edith Maria Barbosa Ramos.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça/ccso, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2021.

1. Acessibilidade. 2. Concurso público. 3. Pessoa com deficiência. 4. Polícia Militar. I. Ramos, Edith Maria Barbosa. II. Título.

PRISCILLA KARENWEN OLIVEIRA ROCHA BORCHARTT

**ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO CARGO DE SOLDADO
DA POLÍCIA MILITAR: uma análise do concurso da Polícia Militar do Maranhão
realizado em 2017**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça da Universidade Federal do Maranhão como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito e Instituições do Sistema de Justiça.

Área de concentração: Direito Constitucional e Direito à Saúde

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Edith Maria Barbosa Ramos

Aprovado em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Edith Maria Barbosa Ramos (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Roberto Carvalho Veloso
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dr.^a Amanda Silva Madureira
Universidade CEUMA

São Luís

2021

Aos meus familiares, todos e sem exceção, que colaboraram, de alguma forma, para eu chegar aonde cheguei, em especial, à minha avó, Edinete; à minha mãe, Andréa; e ao meu pai, Paulo, o qual é também pessoa com deficiência.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho só foi possível com a ajuda de cada um que me acompanhou ao longo desta jornada acadêmica. Dessa forma, agradeço a todos que de alguma maneira contribuíram para essa realização.

A começar pelo meu pai, o qual me incentivou, desde sempre, a caminhar na área jurídica, financiou os meus estudos até quando não foi mais necessário e me vislumbrou nesse lugar mais que qualquer outra pessoa. À minha avó, pelo suporte emocional e espiritual, que me sustentou com imensurável carinho e afeto das mais diversas formas. À minha mãe, meu exemplo de força, que sempre se preocupou e me apoiou nos estudos. Às minhas tias, pelas palavras e pelos conselhos nos momentos de fragilidade. Às minhas irmãs e aos meus primos, pelo carinho de sempre. Obrigada, família, por todo o amor; sem vocês nada seria possível.

À Beatriz, minha companheira de vida, pelo apoio incondicional manifestado nos vários momentos em que esteve comigo, pelos conselhos, pelas palavras de força, pelo incentivo, pelas repreensões quando necessário, por ter acreditado sempre no meu potencial, e, pelo simples fato de permanecer ao meu lado ao longo de tantos anos.

Agradeço à minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Edith Maria Barbosa Ramos, que me acolheu e acreditou no meu projeto, bem como pelas oportunidades e pelo ensinamento que carregarei ao longo da vida. Ao Prof. Dr. Giovanni Bonato, que me oportunizou fazer parte do Programa de Pós-Graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça – PPGDIR e por ter iniciado como sua orientanda. Ao coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça – PPGDIR, Prof. Dr. Roberto Carvalho Veloso, por toda a compreensão ao longo do curso e disponibilidade em ajudar.

Às amizades feitas ao longo desta trajetória, que inclui toda a Turma do 9º Seletivo do PPGDIR/UFMA; em especial, Natalie, pelas palavras de apoio e incentivo, e por sempre se mostrar muito solícita.

Aos Policiais Militares, Lucas e Marysa. Em especial, ao soldado, Lucas Danilo, que não mediu esforços na colaboração da pesquisa, o que — sem dúvida — a tornou mais rica.

Ao longo do caminho, só tive a certeza de que ninguém alcança o sucesso sozinho. É necessário trabalho em conjunto, uma força tarefa, que trabalhando de forma harmoniosa conseguem realizar grandes feitos. Muito obrigada a todos! Vocês foram fundamentais.

Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.

(RUI BARBOSA, 1999)

RESUMO

A Lei nº 8.112/90, em seu artigo 5º, § 2º, garante a reserva de até 20% das vagas oferecidas, em concursos públicos, às pessoas com deficiência; no mesmo sentido, a Lei nº 8.213/1991, também conhecida como “Lei de Cotas”, estabelece, em seu artigo nº 93, que empresas que tenham a partir de 100 (cem) empregados destinem um percentual de suas vagas para tais pessoas. Os concursos públicos, por sua vez, também devem observar esta regra, conforme consta no Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, art. 1º. Assim, as bancas organizadoras de concursos começaram a reservar parte de suas vagas para pessoas com deficiência, inclusive em concursos policiais. Uma das etapas do concurso da polícia é o Teste de Aptidão Física (TAF), que acontece da mesma maneira para todos os candidatos, sem qualquer adaptação. Diante disso, o problema proposto na presente pesquisa, concentrou-se no seguinte questionamento: “A corporação da Polícia Militar do Maranhão observa o princípio da igualdade de acesso, especificamente, o conceito de igualdade fática defendido por Robert Alexy (2008), em sua obra “Teoria dos direitos fundamentais”, na execução dos seus concursos públicos, no relativo aos candidatos que concorrem na condição de pessoa com deficiência?”. Para tanto, utilizou-se como objeto de estudo a Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, que resultou do concurso da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017. O percurso metodológico utilizado foi o método hipotético-dedutivo, com técnicas bibliográfica e documental. Buscou-se compreender a construção processual da Ação Civil Pública, com destaque aos argumentos apresentados pelos autores e réus, bem como ao processo de construção dos argumentos presentes na sentença, tendo-se como parâmetro o método de análise de conteúdo.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Concurso da polícia. Igualdade. Acessibilidade.

ABSTRACT

The Law nº 8.213 / 1991, also known as “Quota Law”, establishes in article 93, that companies that have more than 100 (one hundred) employees must allocate a percentage of their vacancies for people with disabilities. In public contest, in turn, should also observe this rule, present in Decree nº. 9.508, of September 24th, 2018, art. 1º. Also, the organizing jury of the contest must reserve a part of their vacancies for people with disabilities, that includes police contest. One of the stages of the contest for this public position to be a Police is the Physical Ability Test (“TAF”), which happens as the same way for all the candidates, without any adaptation. In view of this, the problem proposed in this research focuses around the question: "The corporation of the Maranhão Military Police observes the principle of equal access, specifically, the concept of factual equality defended by Robert Alexy (2008), in his work ‘A Theory of Constitutional Rights’, in the execution of their public tenders, in relation to candidates who compete as a person with a disability? ”. Therefore, it will be used as an object of this work the Public Civil Action nº 0812209-82.2018.8.10.0001, which resulted from the contest of Military Police of Maranhão, held in 2017. The methodological approach used for this work was the hypothetical-deductive method, with technical bibliographic and documentary. It seeks to understand the processual construction of the Public Civil Action, highlighting the arguments presented by authors and defendant, also as a highlight or process of construction of the arguments presents in the sentence, as a baseline of framework it used the method of content analysis.

Keywords: Person with disability. Police contest. Equality. Accessibility.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ART	Artigo
Cebraspe	Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LBI	Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência
TAF	Teste de Aptidão Física
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PCD	Pessoa com deficiência
PMMA	Polícia Militar do Maranhão
SEGEP	Secretaria de Estado da Gestão e Previdência
STJ	Superior Tribunal de Justiça

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 CAPÍTULO - DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE.....	17
2.1 BREVE ANÁLISE SOBRE A IGUALDADE E A IMPORTÂNCIA DA SUA DEFINIÇÃO.....	17
2.2 A IGUALDADE PELAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS	24
2.3 TEORIA DA IGUALDADE DE ROBERT ALEXY	26
2.4 TRATAMENTO IGUALITÁRIO APLICADO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	35
3 CAPÍTULO - ACESSIBILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	40
3.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO LONGO DA HISTÓRIA	40
3.2 QUESTÕES TERMINOLÓGICAS	43
3.3 CONCEITO, ESPÉCIES E CLASSIFICAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS	45
3.4 PESSOA COM DEFICIÊNCIA E ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO	47
3.5 CONCURSO PÚBLICO DA POLÍCIA MILITAR E A ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	52
3.5.1 Acessibilidade da pessoa com deficiência no concurso da Polícia Militar.....	57
3.5.2 Adaptação de provas e a aplicação da igualdade fática de Robert Alexy	62
4 CAPÍTULO – CONCURSO DA POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO REALIZADO EM 2017 E AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0812209-82.2018.8.10.0001	65
4.1 NARRATIVA DO CONCURSO DA POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO DE 201765	
4.2 AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0812209-82.2018.8.10.0001: NARRATIVA DAS PARTES ENVOLVIDAS	68
4.2.1 Alegações da Defensoria Pública do Estado do Maranhão	68
4.2.2 Alegações da Procuradoria do Estado do Maranhão.....	73
4.2.3 Alegações do Ministério Público Estadual	73
4.2.4 Decisões do Juízo	74
4.3 ANÁLISE SISTEMÁTICA DO CONTEÚDO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0812209-82.2018.8.10.0001	76
4.3.1 Principais argumentos da Defensoria	77
4.3.2 Principais argumentos da Procuradoria do Estado do Maranhão	78
4.3.3 Principais argumentos do Ministério Público Estadual.....	78
4.3.4 Principais argumentos do Juízo	79

4.4 RESULTADO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0812209-82.2018.8.10.0001	80
4.4.1 Discussões sobre as respostas do questionário	82
5 CONCLUSÃO.....	86
REFERÊNCIAS	91
APÊNDICES	98
APÊNDICE A — Ofício nº 002/2021 – PPGDIR.....	99
APÊNDICE B — Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	101
ANEXOS	102
ANEXO 1 — Edital nº 01/2017 PMMA.....	103
ANEXO 2 — Edital nº 10 - PMMA 10/2018	119
ANEXO 3 — Ofício nº 041/2021 – DP 1 PMMA	121
ANEXO 4 — Boletim Geral nº 010 (Notas Curso de Nivelamento Técnico Profissional)	124
ANEXO 5 — Ata de Conclusão de Curso de Formação de Soldados PM 2018	131

1 INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência ainda sofre com a falta de acessibilidade no Brasil. Garantir-lhes a condição de indivíduos possuidores de direitos e deveres de cidadania e tratá-los como pessoas produtivas para a sociedade, assim como qualquer outro cidadão pode ser, têm se mostrado um desafio para os entes federativos.

Com o intuito de promover a inclusão e de ampliar a participação destas pessoas na sociedade, foi publicada a Lei nº 8.112/90, que em seu artigo 5º, § 2º, garante a reserva de até 20% das vagas oferecidas, em concursos públicos, às pessoas com deficiência, para que possam se inscrever e concorrer aos cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência. Sendo assim, com base nessa Lei, as bancas organizadoras de concursos públicos passaram a estabelecer reserva de vagas para deficientes, respeitando a proporcionalidade descrita na forma do art. 3º, da Lei nº 5.484, de 14 de julho de 1992, e, no art. 1º, do Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018.

No entanto, o que se observa é que ainda há um descompasso entre o que está descrito nos dispositivos legais e o que ocorre na realidade, especialmente nos concursos policiais. A título de exemplo, pode-se citar os exames médicos solicitados pelo concurso, os quais constituem etapa eliminatória, que acabam excluindo os candidatos por sua própria deficiência, ou até mesmo os testes de aptidão física, que são incompatíveis com a existência de deficiências nos candidatos, uma vez que se trata de um teste que é realizado sob os mesmos critérios para pessoas com e sem deficiência (ALMEIDA, 2012).

Portanto, nota-se que, apesar do vasto arcabouço normativo pertinente à inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do trabalho, na prática, os concursos — em especial, os da Polícia Militar, foco da presente pesquisa — ainda não estão preparados para realizarem a inclusão da pessoa com deficiência no seu quadro corporativo, de modo que essas pessoas concorram em condições de igualdade com os demais candidatos não deficientes.

Tendo em vista que algumas situações, inclusive com previsão editalícia, acabaram constituindo verdadeiros óbices ao acesso das pessoas com deficiência aos cargos por elas pleiteados, como será observado no caso do concurso da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017, para melhor compreensão deste trabalho, foram estabelecidas hipóteses que serão testadas com base no concurso mencionado, e para tanto, foi necessário realizar uma correlação da teoria de igualdade, levantada por Robert Alexy (2008), e, empiricamente, com a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual estabelece a garantia de condições diferenciadas de concorrência nos concursos públicos para as pessoas com deficiência.

Desta forma, com base nas informações acima, estabeleceu-se as seguintes hipóteses testadas: a) A Polícia Militar do Maranhão não está preparada para inserir a pessoa com deficiência no seu quadro de funcionários; b) A deficiência pode ser um obstáculo para o exercício do cargo de Soldado da Polícia Militar; c) A pessoa com deficiência ainda é discriminada pela sua condição física; d) Embora haja previsão legislativa, os concursos da Polícia Militar do Maranhão não adaptam todas as suas provas para as pessoas com deficiência, o que enseja em uma concorrência desigualmente fática; e, e) Não há igualdade fática nos concursos da Polícia Militar do Maranhão.

A princípio, a pesquisa se justifica por buscar a efetivação do tratamento igualitário para as pessoas com deficiência, considerando que elas são pessoas capazes de realizar quaisquer atividades — desde que sejam devidamente observadas as barreiras que constituem limitação — e que a inclusão no ambiente de trabalho, seja ele qual for, é de fundamental importância para a independência delas, além de refletir diretamente na economia do país¹, pois, trata-se de uma parcela significativa da população. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui um quantitativo de 12.748.663 (doze milhões, setecentos e quarenta e oito mil, seiscentos e sessenta e três) de pessoas com algum tipo de deficiência: o que é equivalente a 6,7% do total da população que foi registrada pelo Censo Demográfico 2010.²

Em atenção às pessoas com deficiência, para garantir a inclusão e ampliar a participação na sociedade, foi publicada a Lei de Cotas, Lei nº 8.213/1991, que só passou a ter eficácia por meio do Decreto nº 3.298/99, a qual dispõe, em seu art. 39 e incisos, percentuais de vagas, para que as empresas a partir de 100 (cem) empregados incluam pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários.

Diante dessa imposição legislativa, as bancas organizadoras de concursos começaram a abrir vagas reservadas às pessoas com deficiência, inclusive em concursos policiais, que instituem diversas etapas, mas sem o preparo necessário para estabelecer uma concorrência igualitária entre candidatos com e sem deficiência. Conforme se observa, uma das etapas que constitui o certame é o Teste de Aptidão Física (TAF), o qual tem sido um assunto polêmico e ainda divergente, já que nenhum concurso policial realiza adaptação dessa etapa

¹ Para Rosângela Berman Bieler, [...] em termos econômicos, a deficiência é uma variável endógena à organização social. Isso quer dizer que a definição de quem tem ou não uma deficiência não depende tanto das características pessoais dos indivíduos, mas também, e principalmente, do modo como a sociedade onde vivem, organiza seu entorno para atender à população em geral (BIELER, 2006).

² Utilizou-se os dados do Censo de 2010 com aplicação da linha de corte do Grupo de Washington, que pode ser conferido na Nota técnica 01/2018.

para pessoas com deficiência, as quais concorrem sob as mesmas condições que uma pessoa não deficiente.

Assim, o problema levantado pela presente pesquisa foi: A corporação da Polícia Militar do Maranhão observa o princípio da igualdade de acesso, especificamente, o conceito de igualdade fática defendido por Robert Alexy (2008), em sua obra “Teoria dos direitos fundamentais”, na execução dos seus concursos públicos, no relativo aos candidatos que concorrem na condição de pessoa com deficiência?. Pois, verifica-se determinada falta de preparo dos organizadores ao submeterem os candidatos que estão em situações diferentes à execução da mesma prova, resultando na sua exclusão sumária do certame, justificando tal eliminação em virtude da própria deficiência, tirando-lhes o direito de terem sua compatibilidade com o cargo avaliada conforme disposto em lei, ou seja, no estágio probatório, e ensejando uma situação de desigualdade e insegurança.

A falta de adaptação dos testes exigidos no exame de aptidão física é um fator questionável, em razão da existência de deficiências nos candidatos, ou seja, os deficientes concorrem em condições de desequilíbrio com os candidatos não deficientes, e, como consequência disso, tem-se um concurso eivado de situações arbitrárias e incompatíveis com o princípio da igualdade, que é garantido pela Constituição Federal Brasileira de 1988.

Desta forma, para responder ao problema proposto, foi traçado o objetivo de analisar como o Poder Judiciário atuou para promover e garantir a inclusão de pessoa com deficiência, concretizando a igualdade de acesso às oportunidades, em concurso público, utilizando como objeto a Ação Civil Pública, que derivou dos atos ilegais cometidos ao longo do concurso da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017.

Para tanto, buscou-se compreender a igualdade enquanto direito fundamental, bem como os parâmetros para sua aplicação, a partir da Teoria da Igualdade, de Robert Alexy (2008), e, também, compreender o conceito de pessoa com deficiência e o processo de inclusão no mercado de trabalho. Analisou-se a legislação que versa sobre igualdade, acessibilidade e adaptação para as pessoas com deficiência, no sistema produtivo e no serviço público. Por fim, analisou-se, ainda, a Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, suas implicações e suas consequências no concurso, e na forma de atuação do Poder Judiciário.

Importante destacar que a acessibilidade para as pessoas com deficiência está diretamente relacionada ao direito à saúde. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde não apenas como a ausência de doença, mas como a situação de perfeito bem-estar físico, mental e social. Com base nisso, observa-se que garantir oportunidades iguais de acesso ao trabalho é, também, efetivar o direito à saúde da pessoa com deficiência; o que, no Brasil, deve

ser garantido pelo Estado, nos moldes do art. 196 da Constituição Federal de 1988. Um ambiente adaptado às limitações do indivíduo faz com que ele se sinta independente e produtivo, além de que a adaptação anula a limitação.³

Para executar essa tarefa e alcançar o objetivo da pesquisa, o método de abordagem utilizado foi o hipotético-dedutivo, que tem como referência Karl Popper (1974). O autor objetiva, com seu método, assegurar a aplicabilidade do critério de demarcação. Submetendo aos testes, pode-se verificar se um enunciado será falso ou verdadeiro (POPPER, 1974). Assim, esta pesquisa permeou-se em busca do resultado verdadeiro, eliminando as proposições falsas.

Partindo desse cenário, a análise se fez importante para: a) estabelecer uma compreensão dos dados; b) confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ou responder às questões formuladas e c) ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando com o contexto cultural. (MINAYO, 2002). Ainda segundo a autora supracitada, é importante lembrar que o produto da análise de uma pesquisa deve ser sempre encarado de forma provisória e aproximativa, e não como uma conclusão fechada e absoluta. (MINAYO, 2002). Logo, tal busca pela verdade, iniciou-se com a análise do problema mencionado.

Após este estudo preparatório, passou-se para a observação, que foi feita mediante a análise de toda legislação pertinente ao tema de igualdade e acessibilidade da pessoa com deficiência, em específico, do que tange à oportunidade de concorrer em condições de igualdade com os demais candidatos não deficientes aos cargos públicos da Polícia Militar.

Destarte, passou-se para a fase de teste, a qual se deu por meio da investigação de como ocorreu o acesso das pessoas com deficiência, listadas na Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, ao cargo de Soldado da Polícia Militar, ao longo do concurso realizado em 2017. Posteriormente, realizou-se um processo de inferência dedutiva, onde foi testado o que foi estabelecido na hipótese com uma análise dos acontecimentos posteriores à Ação Civil Pública. Em função dos resultados desse teste, a hipótese pode ser modificada, uma vez que ela pode ser falseada, dando início a um novo ciclo até que não haja discrepâncias entre a teoria (ou o modelo) e os experimentos e/ou as observações. (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Podem ser verificadas duas funções na aplicação desta técnica: uma diz respeito à verificação de hipóteses e/ou questões, a partir da qual a análise de conteúdo permite encontrar respostas para as questões formuladas ou confirmar (ou não) as hipóteses. A outra função diz respeito à descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos (MINAYO, 2002).

³ Segundo Marcelo Medeiros, matematicamente falando, pode-se dizer que “Deficiência = Limitação Funcional x Ambiente”. Se atribuímos um peso “zero” a um ambiente que não oferece barreiras, o resultado desta equação tenderá sempre “zero”, independentemente do peso atribuído à deficiência [...]” (MEDEIROS, 2005).

Nesta pesquisa, a análise de conteúdo (BARDIN, 2016) foi realizada em três etapas, ocorrendo da seguinte maneira: 1) Pré-análise, que foi a fase de organização que se deu pela leitura flutuante, pelo estabelecimento da hipótese, pelos objetivos e pela estruturação dos indicadores que fundamentem o tema da pesquisa; 2) A exploração do material, feita pela análise da Ação Civil Pública e suas implicações no concurso; e, por fim, 3) O tratamento dos resultados e a sua interpretação.

A escolha desta técnica levou em consideração o fato dela possibilitar tanto a abordagem qualitativa quanto a quantitativa. Nesta pesquisa, a abordagem foi predominantemente qualitativa, uma vez que ela busca compreender o fenômeno da acessibilidade. De natureza aplicada, pois objetiva que o conhecimento adquirido através dela seja utilizado para solucionar problemas específicos.

Quanto aos objetivos, foi exploratória, utilizando-se de levantamentos bibliográficos, já que foram realizadas consultas à doutrina pertinentes ao tema, o que ajudou na construção, dando o embasamento teórico necessário ao estudo. Ademais, teve como objeto um caso concreto e corriqueiro no Brasil, que é o despreparo na inclusão de pessoas com deficiência na sociedade.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa é bibliográfica, pois foram feitas consultas à doutrina pertinentes ao tema, o que ajudou em sua construção, dando o embasamento teórico necessário (MARCONI; LAKATOS, 2007), utilizando-se de livros, periódicos, artigos, dissertações, teses, documentos normativos disponíveis em bancos de dados com acesso virtual gratuito. Também caracterizada como documental, pois realizou uma análise do Edital nº 01/2017, publicado pelo Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebraspe), o qual regeu o concurso da Polícia Militar do Maranhão, bem como a análise da Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, que resultou do concurso da Polícia Militar do Maranhão, de 2017, que pode ser coletada via Processo Judicial Eletrônico, em virtude da publicidade dos processos, a fim de obter os fundamentos utilizados pelo Poder Judiciário com relação à inclusão da pessoa com deficiência, primando pela triangulação dos direitos das pessoas com deficiência, ao acesso ao cargo de Policial Militar e ao princípio da igualdade.

Realizou-se, também, uma pesquisa de campo *ex-post-factum*, uma vez que buscou entender a relação de causa e efeito do concurso da Polícia Militar, realizado em 2017, e a inclusão da pessoa com deficiência no quadro policial. Coletando, para enriquecimento da pesquisa e confirmação ou não da hipótese, informações junto à corporação da Polícia Militar,

realizada por intermédio de questionário aberto e outro semiaberto, online, destinado às pessoas alcançadas pela Ação Civil Pública.

O trabalho foi estruturado da seguinte maneira: no Capítulo I, abordou-se o direito fundamental à igualdade. Foi dedicado, em parte, para noções prévias sobre a igualdade, das quais foram estudados diversos conceitos que permeiam o assunto. O caminhar do direito à igualdade ao longo da Constituição Brasileira. Em seguida, foi dado maior enfoque para a Teoria da Igualdade, desenvolvida por Robert Alexy (2008). Por fim, traçou-se um paralelo dos ensinamentos de Alexy, com o tratamento igualitário voltado para as pessoas com deficiência.

O Capítulo II foi dedicado ao tema da acessibilidade da pessoa com deficiência. No primeiro momento, realizou-se uma breve análise do contexto histórico da pessoa com deficiência, bem como o esclarecimento de conceitos que permeiam o tratamento à pessoa com deficiência, justificando o porquê da escolha dessa expressão. Em seguida, foi efetivado um recorte sobre a acessibilidade da pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho.

O Capítulo III versou, exclusivamente, sobre a acessibilidade da pessoa com deficiência ao cargo de Soldado da Polícia Militar. Realizando uma análise do concurso da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017, e explicando detalhadamente como ocorreu o concurso e quais foram os pontos que motivaram a Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001.

Por fim, os dados obtidos com o questionário aberto enviado à Polícia Militar do Maranhão e o questionário semiaberto destinado às pessoas contempladas pela Ação Civil Pública, foram analisados e interpretados, a fim de melhor compreender se a Polícia Militar do Maranhão se atentou para o direito de acessibilidade da pessoa com deficiência no concurso público realizado, e o impacto do Judiciário nesta situação — se influenciou e colaborou com a inclusão da pessoa com deficiência, para que pudessem ter acesso ao cargo pretendido — e se a atuação desse órgão foi eficaz, no sentido de tornar realidade o acesso igualitário às oportunidades de trabalho, tendo em vista as particularidades destes indivíduos.

2 CAPÍTULO - DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE

Neste capítulo será estudado o princípio da igualdade, bem como sua evolução ao longo das Constituições Brasileiras. Após tal apresentação, o conceito da Igualdade será aprofundado com base na teoria de Robert Alexy, (2008) em sua obra “Teoria dos direitos fundamentais”, e por fim será analisada a aplicação da igualdade no caso das pessoas com deficiência.

2.1 BREVE ANÁLISE SOBRE A IGUALDADE E A IMPORTÂNCIA DA SUA DEFINIÇÃO

A igualdade pode ser considerada tanto um direito humano quanto um direito fundamental. Por vezes, esses dois conceitos são confundidos, tornando-se conveniente ressaltar a característica de cada um.

Os Direitos Humanos ganham maior proporção após a 2ª Guerra Mundial, em virtude das atrocidades cometidas no período, necessitando-se reconhecê-los internacionalmente e torná-los legítimos; logo, encontram-se acima do domínio do Estado (PIOVESAN, 2012). São valores construídos dentro de um espaço simbólico de luta e ação social. Por este motivo, não nascem de uma só vez, mas em virtude da necessidade de serem legitimados (PIOVESAN, 2009). Para Vannuchi (2009), a legalização dos Direitos Humanos é apenas um reconhecimento de direitos que são inerentes ao ser humano, que existem e são inatos a eles apenas pelo fato de serem humanos, independentemente de reconhecimento legal.

Os Direitos Fundamentais, por sua vez, são aqueles que possuem um reconhecimento constitucional, devido ao seu alto grau de segurança. Segundo Miranda (1998), não há Direito Fundamental sem reconhecimento frente ao poder político, logo, não há Direito Fundamental sem Estado, ou ao menos uma comunidade política integrada.

Compreendendo esta breve elucidação, pode-se afirmar que a Igualdade pode ser encaixada nos dois conceitos, tratando-se de matéria de Direitos Humanos, uma vez que dispõe sobre um direito que é inato ao ser humano, ou seja, o indivíduo ao nascer já o possui; e também de um Direito Fundamental, por estar positivado na Carta Magna Brasileira vigente e em declarações internacionais de direito.

Em matéria de igualdade, outros autores, como Bobbio (1997), ainda acrescentam que a expressão “igualdade de todos” está carregada de um significado emotivo, não pelo termo “igualdade”, mas pelo termo “todos”, o qual carrega um significado revolucionário que se

contrapõe à realidade onde pouquíssimos têm acesso aos bens e aos direitos dos quais muitos são privados. Mas, de acordo com tal concepção, observa-se que para esse autor o direito à Igualdade, para além de uma expressão “emotiva”, carrega um peso social.

Ainda no entendimento de Bobbio (1997), o que embasa a ideia de igualdade é que os indivíduos sejam considerados e tratados de forma igualitária, de acordo com as concepções que estruturam aquela sociedade, organizadas por meio da razão, da capacidade jurídica, da dignidade social e de outras características humanas. Destarte, em razão dessas características peculiares, listar as situações em que as pessoas devem ser consideradas como iguais é uma árdua tarefa, pois depende de uma concepção moral, social e política da sociedade em questão.

Assim, de maneira didática, Barroso (2014) leciona que a Igualdade veda hierarquizações e desequiparações infundadas, é um direito fundamental inerente ao ser humano e não observa classe, cor ou gênero. Contudo, pressupõe a neutralização de injustiças históricas, econômicas, sociais e o respeito às diferenças.

O autor estabelece que a igualdade se divide, contemporaneamente, em três dimensões, quais sejam: a igualdade formal, que desaprova privilégios e tratamentos discriminatórios; a igualdade material, que está relacionada a redistribuição e equiparação de poder, riqueza e bem estar social; e a igualdade de reconhecimento, que busca o devido respeito às minorias, sua identidade e diferenças (BARROSO; OSÓRIO, 2014). Destaca-se que as dimensões não são excludentes, pelo contrário, os três planos não são independentes um do outro, “A igualdade efetiva requer igualdade perante a lei, redistribuição e reconhecimento” (BARROSO; OSÓRIO, 2014, p. 4).

As dimensões não podem ser dissociadas, pois este exercício de classificação do que se deve igualar vai de encontro com o conceito de igualdade formal, o qual pressupõe que todos sejam iguais, haja vista que ele não resolve o problema da definição de quem são os iguais e quem são os desiguais. O que faz com que essa igualdade acabe sendo injusta com aqueles que estiverem em situações diferentes.

Segundo Barroso (2014), a igualdade formal é obrigatória na construção de uma sociedade democrática e justa, no entanto, em países com tamanha desigualdade, nos mais variados setores, ela sozinha é insuficiente. A título exemplificativo, observa-se que o princípio da igualdade esteve constitucionalmente presente desde a Carta de 1824, porém, apesar da sua existência, o Brasil conviveu sem qualquer constrangimento com o voto censitário, os privilégios aristocráticos e o regime escravocrata, que iam na contramão da pretensão do que hoje se entende como ideal de igualdade, embora estivesse expresso que a Lei era igual para

todos; esse “todos” se destinava apenas a um seletivo grupo de pessoas que era considerado igual, onde a igualdade de uns convivia com a exclusão de outros.

Conforme o autor supracitado, tais diferenças tornaram-se cada vez mais contrastantes, por isso, ao longo do século XX, surgia uma concepção crítica à igualdade formal, fazendo nascer, portanto, a igualdade material que pretendia equilibrar as situações. Nesse contexto, ocorre a revolução anteriormente mencionada e classificada por Bobbio (1997) como “emotiva”; porém, para fins de compreensão deste trabalho, entende-se que houve a incorporação do caráter social ao princípio da igualdade. Nesse momento, como afirma Barroso (2014), mais que uma igualdade perante a lei, buscava-se assegurar igualdade perante a vida, na qual se buscou dar proteção jurídica ao mais vulnerável.

O conceito de igualdade material também sofre críticas. Para Canotilho (2011), ele apenas define, de forma rasa, que deve haver tratamento igual para quem é igual e desigual para quem é desigual. Porém, entendendo que a igualdade possui diferentes nuances, o autor questiona qual seria o critério para distinguir a igualdade ou desigualdade, e, mais uma vez, a Igualdade encontra-se confrontada com a exigência de uma definição do seu objeto. Nesse sentido, o autor Konrad Hesse, ao tratar da igualdade material, leciona que:

A igualdade jurídica material não consiste em um tratamento igual sem distinção de todos em todas as relações. Senão, só aquilo que é igual deve ser tratado igualmente. O princípio da igualdade proíbe uma relação desigual de todos iguais; casos iguais devem encontrar regra igual (HESSE, 1998, p. 330).

Apesar da tentativa de definição do conceito de igualdade material, nota-se que o autor também não define o que se pode igualar ou desigualar, e nem o faria. O tema da Igualdade é de tamanha profundidade e complexidade em virtude da natureza mutável da sociedade, e seus conceitos devem acompanhar tais mudanças. A ideia de igualdade vai se adaptando e se transformando conforme a época ou, até mesmo, entre grupos; por este motivo, o seu conceito pode não ser o mesmo em países diferentes ou, até mesmo, em momentos diferentes do mesmo país, mas a sua importância, no meio dos indivíduos, é indiscutível. Pode-se dizer, então, que se trata de uma noção dinâmica e variável.

Acompanhando a didática de Barroso (2014), a qual divide a Igualdade em três dimensões, resta mencionar a igualdade como reconhecimento. Essa ideia acompanha a igualdade material, pois procura colocar também em situação de igualdade as minorias, e se faz importante pelo motivo de que muitos grupos são marginalizados em razão de sua identidade ou de suas diferenças; a questão aqui não é meramente econômica, mas cultural ou simbólica. Busca-se com tal ideal que os padrões majoritários não tenham que ser impostos e aceitos a

qualquer custo, mas que as diferenças sejam respeitadas. Assim, a igualdade material requer tanto uma redistribuição de poder, quanto reconhecimento e respeito à diversidade.

Partindo destes pressupostos, o tema deste trabalho que versa sobre o direito da pessoa com deficiência, enquadra-se no conceito de Igualdade formal, pois está presente no art. 5º da Constituição da República Federativa Brasileira de 1988, que preceitua que todos são iguais perante a lei; no conceito de Igualdade material, pois entende-se que é necessário haver uma redistribuição de poder e bem estar social para que as pessoas com deficiência possam ser incluídas socialmente; e no conceito de Igualdade de reconhecimento, pois trata-se de uma minoria, que possui diferenças.

Segundo a concepção aristotélica, que também é uma definição de igualdade material, pessoas que são expostas a situações diferentes devem ser tratadas de forma diferente (ARISTÓTELES, 2005). Ou seja, “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades” (NERY JÚNIOR, 1999, p. 42).

Recorrer à afirmação de Aristóteles sobre tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, como já se observou, é insuficiente, dado que entre um termo e outro estão presentes muitas incertezas. Para dar um direcionamento sobre a questão da igualdade, podem ser feitas as seguintes perguntas Mello (2004) aduz que é necessário realizar o exercício de questionar, quem são os iguais e quem são os desiguais; qual critério distingue pessoas e situações presentes em diferentes grupos para fins de tratamentos diversos; e que tipo de igualdade veda e que tipo de desigualdade faculta essa discriminação, sem que haja agressão ao princípio da isonomia.

O papel fundamental das leis é discriminar situações para submeter à sua regência, por isso, é necessário indagar quais discriminações são juridicamente intoleráveis. A título de exemplo, Celso Antônio Bandeira de Mello (2004) aduz que são diferenciáveis homens de alta e baixa estatura, assim, a lei poderia estabelecer que indivíduos altos têm direito a realizar contrato de compra e venda; já os de baixa estatura não teriam o mesmo direito.

De acordo com o raciocínio de Mello (2004), qualquer indivíduo afirmaria que tal discriminação não estaria correta. Por outra via, suponha-se que a lei estabeleça que só poderão ser “guardas de honra”, nas cerimônias militares, soldados de estatura igual ou superior a um metro e oitenta. Nesse caso, haveria algum vício na norma? Seria uma ofensa ao princípio da isonomia? Nota-se que a estatura, por si só, não constitui fator insuscetível de ser levantado como critério de diferenciação entre as pessoas. Assim que se entender o porquê de um caso ser legítimo e outro não, será respondido o que embarga a clara compreensão do que seria o

conteúdo da isonomia. Isto posto, a real pergunta a ser feita deve ser “Qual o limite do exercício da discriminação pela lei? Quando é vedado a discriminação?”.

Mello (2004) faz uso de diversos exemplos para apontar que qualquer elemento que resida nas coisas, pessoas ou situações, pode ser escolhido pela lei como fator discriminatório. De forma que se observa que não é o traço escolhido que desacata o princípio isonômico, o que a ordem jurídica pretende é firmar a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas, sem especificações arbitrárias. Neste sentido, Pimenta Bueno (1857) reitera que “A lei deve ser uma e a mesma para todos; qualquer especialidade ou prerrogativa que não for fundada só e unicamente em uma razão muito valiosa do bem público será uma injustiça e poderá ser uma tirania”.

Após os exemplos citados, reconhece três diferenciações que quando aplicadas aos casos, quebram a isonomia, quais sejam: a) o fator de discriminação; b) a correlação lógica abstrata e; c) a consonância da correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional. Mello (2004). Em outras palavras, é preciso identificar qual será o critério discriminatório, se há uma justificativa racional e lógica para tal diferenciação, e se essa justificativa está consoante aos valores protegidos pela Constituição, para definir se a discriminação realizada é coerente ou não.

No que diz respeito ao fator de discriminação, deve-se ter em mente que a lei não pode definir como critério diferencial algo tão específico que singularize no presente, e de modo absoluto, um indivíduo a um regime peculiar. O traço diferencial adotado reside na pessoa, coisa ou situação discriminada. Elemento algum que não esteja nela pode fazer com que se sujeite a regimes diferentes (MELLO, 2004).

Ora, o que se pretende com a igualdade é propiciar a garantia individual contra perseguições e evitar favoritismos. Se a lei, por sua vez, singularizar indivíduos, incorreria ou na imposição de um gravame ou na atribuição de um benefício a uma única pessoa. Se não se pode reproduzir um enunciado, por ele se tratar de uma situação tão particular, então a norma está eivada de vício. Eis, portanto, a inviabilidade lógica por se tratar de norma tão singularizadora⁴ que se torna impossível sua reprodução. Por outra via, há que se falar na inviabilidade material, a qual diz respeito àquela situação em que particulariza tanto um caso que sua probabilidade de recorrência é mínima (MELLO, 2004).

No que concerne à correlação lógica entre fator de discriminação, o ponto central reside na existência ou não de uma relação lógica entre o fator determinado como critério de

⁴ Alcança apenas um indivíduo.

discriminação e a determinação legal. Deve haver umnexo plausível entre a norma e o fato escolhido como diferenciador para que a discriminação não seja gratuita ou fortuita, a fim de que não conceda tratamento específico, seja ele vantajoso ou desvantajoso (MELLO, 2004). Por derradeiro, no intuito de que haja respeito à consonância da discriminação com os interesses protegidos na Constituição, torna-se necessário quatro elementos. Quais sejam:

- a) que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, apenas um indivíduo;
- b) que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, *nelas residentes*, diferenciados;
- c) que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção do regime jurídico em função deles, estabelecida pela norma jurídica;
- d) que, *in concreto*, o vínculo de correlação supra-referido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa – ao lume do texto constitucional – para o bem público (MELLO, 2004, p. 41).

Segundo o autor supracitado, e de acordo com o último elemento, não basta estabelecer racionalmente umnexo entre a diferença com um consequente tratamento diferenciado. Para além disso, requer que ele seja constitucionalmente tutelado. Findando seu raciocínio sobre a temática, Mello (2004) afirma que deve, também, ter cautela na interpretação das leis de forma que não fiquem além ou aquém do que pretendeu o legislador; o intérprete deve estar em harmonia com o dispositivo legal.

Amartya Sen (2001) é exato ao destacar a importância da igualdade quando diz que nenhuma teoria da justiça poderia ter credibilidade se não der o devido valor a esse princípio em algum momento, pois sem igualdade não se pode falar em justiça. Seja o indivíduo um defensor do igualitarismo, da democracia ou um liberal, apesar de terem distintas prioridades, em algum momento, todos vão querer a igualdade em algo que considerem importante.

A ideia de igualdade, assim como o conceito de saúde que será mencionado adiante, não parece ter muita importância sozinha, logo, como bem leciona Humberto Ávila (2004), “o princípio da igualdade, ele próprio, nada diz quanto aos bens ou aos fins de que se serve a igualdade para diferenciar ou igualar pessoas”. Nesse viés, o autor Amartya Sen (2001) afirma que a igualdade como ideia abstrata não tem muita força, mas começa a ter sentido quando se identifica o que se deseja igualar, por isso deve-se fazer as perguntas, “igualdade de que?” e “igualdade de que forma?”. É preciso, portanto, que se identifique o que se pretende igualar.

[...] a dificuldade de estabelecer esse significado descritivo reside sobretudo em sua indeterminação, [...] é preciso que se especifique com que entes estamos tratando e com relação a que são iguais, ou seja, é preciso responder a duas perguntas: a) igualdade entre quem?; e b) igualdade em quê? (BOBBIO, 1997, p. 11 e 12).

Além de identificar o que se pretende igualar, deve-se identificar quem é, ou quais são, os sujeitos dessa relação. Sen (2008) considera que a igualdade é julgada comparando-se um aspecto específico de uma pessoa (renda, riqueza, liberdade) com o mesmo aspecto de outra pessoa, e, por esse motivo, a medição da desigualdade depende totalmente da escolha variável, denominando-o de “variável focal”.

Estabelecem-se outros requisitos para se aproximar da noção do que pode ser igualdade. Pode-se afirmar, por exemplo, que “Existe uma violação arbitrária da igualdade jurídica quando a disciplina jurídica não se basear num: (i) fundamento sério; (ii) não tiver um sentido legítimo; (iii) estabelecer diferenciação jurídica sem um fundamento razoável” (CANOTILHO, 1995, p 401).

Diante de toda a elucidação realizada em torno da importância de se identificar e definir a Igualdade, vale definir para alvo deste trabalho a quem se direciona tais abstrações sobre Igualdade?; quem são os iguais?; quem são os desiguais?; qual é o critério que distingue as diferenças para fins de tratamento diverso?; e, qual seria o comportamento adequado a ser tomado para que a discriminação não agrida a esse princípio?

De antemão, respondendo a estas perguntas, cabe realizar a correlação com o presente trabalho, pois, as abstrações sobre Igualdade são destinadas às pessoas com deficiência, na situação de candidato, ao realizarem provas para o cargo de Soldado da Polícia Militar; os iguais são todos os candidatos; os diferentes são as pessoas com deficiência; o critério que distingue estes indivíduos é o da deficiência, e, portanto, pressupõe um tratamento diverso; o comportamento adequado que se busca é o acesso igualitário, observando as particularidades dos candidatos autodeclarados pessoas com deficiência.

Desta forma, aplicando os critérios de verificação de quebra da isonomia, suscitado por Mello (2004), observa-se: a) que o fator de discriminação embora seja algo que resida no candidato, não é algo extremamente singularizador, pois sua aplicação não se refere a apenas um indivíduo, mas a um grupo; b) existe uma correlação lógica, pois há uma relação entre a norma e o fato escolhido, pois existe uma lei que dispõe sobre a obrigatoriedade de tratamento diferenciado⁵, o que demonstra não ser uma discriminação gratuita; e c) a desequiparação não atinge apenas um indivíduo, são situações distintas entre si, que são as deficiências, verifica-se a correlação lógica entre os fatores de diferenciação estabelecida em norma jurídica e por fim, trata-se de um interesse constitucionalmente protegido, que é o direito a igualdade, especificamente, no acesso ao trabalho.

⁵ Em nome da didática, a título de exemplo, cita-se a Lei nº 13.146/2015, no art. 37 e a CDPD, art. 2º.

2.2 A IGUALDADE PELAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

A noção de igualdade pairava sobre os ares brasileiros, podendo ser verificada, na Carta Magna, desde 1824, no art. 179, caput, observa-se:

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte [...] (BRASIL, 1988).

Tal artigo evidencia os direitos de primeira geração e, timidamente, no inciso XIII, o qual dispunha que: “A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um”, observando-se, então, uma noção do que seria a igualdade perante a lei. Contudo, a igualdade, nesse contexto, era altamente limitada e discriminatória, notável no inciso XVI: “Ficam abolidos todos os Privilegios, que não forem essenciais, e inteiramente ligados aos Cargos, por utilidade pública”. Os escravos, por exemplo, não adentravam nesse contexto, uma vez que a Constituição fazia referência aos cidadãos e os escravos sequer eram considerados humanos (BALICO, 2009).

A Constituição Brasileira de 1891, ano no qual foi estabelecido um regime presidencialista, apenas declara a igualdade perante a lei, no artigo 72, §2º, de forma geral e sem exceções, como ocorria na anterior, preocupando-se, inclusive, em detalhar formas de discriminação que seriam inadmissíveis. Outra diferença para a Constituição anterior diz respeito aos estrangeiros, que passaram a ter direitos também, conforme pode ser verificado no caput do art. 72: “A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no paiz a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade [...]”.

A Constituição Brasileira de 1934 é fruto das Revoluções de 1930 e 1932. Apesar da primeira possuir um ideal liberal na política, posteriormente foi convertida em um projeto social-democrata, o qual teve como espelho modelos fascistas. Após a Revolução de 30, Getúlio Vargas convoca uma Constituinte que o elege como Presidente da República por quatro anos (POLETTI, 2001).

Este é um marco importante, pois, a partir daí, verifica-se a ênfase dada aos direitos políticos, às garantias sociais e até mesmo às modificações de ordem econômica e social; o que foi um momento especial para os princípios do direito do trabalho. Sobre a importância dessa Constituição, apesar de ter se sustentado por pouco tempo,

A Constituição de 34, qualificada por Pontes de Miranda, como "a mais completa, no momento, das Constituições americanas", não foi revista, nem emendada, mas rasgada pelo golpe de 37. Seu pequeno tempo de vigência não afasta, ou elimina, a sua

importância histórica. Ela, embora durasse pouco, projetou, e ainda o faz, sua influência sobre o tempo do futuro. De certa forma, ressurgiu em 46. E não será difícil correlacionar muitas de suas disposições com as inseridas na Lei Maior, de 67 até os dias de hoje. Algumas de suas inclinações têm aparecido no debate nacional, apesar de, na aparência, estarem superadas. No entanto, o seu significado não se refere, tão-somente, a um ideário formal, cuja origem está na correlação entre o anteprojeto da Comissão do Itamaraty e o texto aprovado pela Constituinte, mas em sua experiência. Pouco importa seu diminuto tempo de vigência e eficácia (POLETTI, 2001, p. 54).

Sob forte influência do liberalismo, ela traz em seu texto garantia de direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, presentes no art. 113. Por sua vez, faz a mesma declaração das anteriores, mas acrescenta proibições de discriminação no artigo 113, 1 “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas”. Destaque para a influência do abolicionismo nesse trecho, o qual menciona que não pode haver diferença por motivo de raça. Da mesma forma, proíbe a discriminação por motivo de sexo. A Constituição de 1937 surge em um momento de instabilidade econômica e sociopolítica:

[...] segundo Francisco Campos, outorgada em um momento de crise de ordem e de autoridade em todo o mundo. A disputa política ultrapassara os moldes de uma luta dentro dos quadros clássicos da democracia liberal. Os atores, nesse conflito, tinham, como objetivo explícito, a destruição tradicional não somente no domínio político como no domínio social e econômico (PORTO, 2001, p. 20).

Instituiu diversas garantias ao Presidente da República, dando extremo poder ao Executivo, que poderia, inclusive, interferir no Legislativo, já que estabeleceu eleições indiretas. Pode-se dizer que ela retrocede na “evolução” do ideal de igualdade, e apenas declara que “todos são iguais perante a lei”, no art. 122, 1º.

A Constituição de 1946 teve como objetivo se reestruturar do Golpe de 1937, sendo que até conseguiu resgatar alguns pontos das Constituições de 1891 e 1934, mantendo-se com viés liberal, porém com poucos avanços se comparada com a de 1934. No entanto, é importante destacar que se reuniu, no Parlamento, uma variedade maior de representantes dos brasileiros, a exemplo da bancada Comunista e de trabalhadores, embora a Grande Comissão fosse composta pelos profissionais liberais de classe alta e média, o que fazia prevalecer os ideais desse grupo (BALEEIRO; SOBRINHO, 2001). Sendo assim, é nessa Constituição que se verifica, pela primeira vez, de forma explícita, o direito à vida, presente no caput do art. 141. Porém, o rol de proibições que ganhava força na Constituição de 1934, enfraqueceu-se nesta.

A Constituição de 1967 traz consigo uma preocupação com o setor industrial, ou seja “[...] põe em primeiro plano a indústria, o comércio e o desenvolvimento econômico. O mito do desenvolvimento econômico informa esta Constituição e a anima” (CAVALCANTI; BRITO; BALEEIRO, 2001). Continuou concentrando poder no Executivo e reduziu a

participação das oposições (CAVALCANTI; BRITO; BALEEIRO, 2001). Em seu art. 150, §1º, retoma a proibição de certos tipos de discriminações, trazendo punição ao preconceito de raça.

A Constituição Federal de 1988, também conhecida como Constituição Cidadã, é considerada a mais completa das constituições em termos de proteção e garantia dos direitos fundamentais. A menção à igualdade é encontrada logo no preâmbulo, no artigo 3º, III e IV, e no artigo 5º, em seu caput e inciso I. Os Direitos Fundamentais ganham tamanha proporção que aparecem em título próprio, estendendo-se ao longo de capítulos, e as diversas garantias passam a ter força constitucional (TÁCITO, 2005).

A igualdade, apesar de constar do lema da revolução liberal, surge timidamente como direito à subsistência, em 1934, dentro de uma Constituição mais simbólica que real. Na precedência dos Direitos Humanos que consagra, o Brasil só conseguiu pronunciar tal palavra em 1988, e ainda não aprendeu a lidar com ela, certamente por não ter memória de sua presença no mundo jurídico, tampouco nas relações sociais (CUNHA FILHO, 2011).

A busca pela quebra de um regime autoritário e controlador, combinado com as influências internacionais, fizeram com que a Constituição de 1988 se abrisse aos Direitos Humanos, dando força para a dignidade da pessoa humana, como bem observa Piovesan (2012, p. 85): “Basta atentar à Constituição brasileira de 1988, em particular à previsão inédita de princípios fundamentais, entre eles o princípio da dignidade da pessoa humana”.

Há, notoriamente, uma necessidade de abarcar diversas categorias de direitos, já que foram limitados por tanto tempo. Porém, essa gama tão extensa de direitos também cria um campo de tensão entre eles, o que gera uma grande dificuldade ao intérprete da Constituição e a todos que dela fazem uso (VIEIRA, 2006).

2.3 TEORIA DA IGUALDADE DE ROBERT ALEXY

Segundo Alexy (2008), é necessário saber a diferença entre um direito geral de igualdade e direitos de igualdade específicos. Ao analisar, detalhadamente, o dever de igualdade apresenta uma estrutura complicada quando, por exemplo, exigir uma aplicação vinculada ao caso concreto. Porém, no seu núcleo, esse dever é simples: exigirá que toda norma jurídica seja aplicada a todos os casos alcançados pelo seu suporte fático, o que significa que as normas jurídicas devem ser cumpridas, na medida em que expressam um dever ser.

A valoração ao que se pretende igualar ou desigualar é necessária, pois os Direitos Humanos trazem um forte conteúdo de moralidade ao campo jurídico, os quais precisam que essa avaliação valorativa seja realizada. Lidar com direitos fundamentais observando

unicamente o lado positivista, abre espaço para discricionariedade do intérprete, que pode tornar essa aplicação insegura, imprecisa e indeterminada, uma vez que não será levado em conta o caso concreto (LEMOS, 2015).

Tal aplicação mecânica do direito, ao contrário do que se pretendia com o positivismo que era promover a segurança jurídica, acaba por não alcançar este objetivo. Se o direito não acompanha a evolução e os costumes da sociedade, ele se torna defasado e ineficaz; eis a importância de realizar a análise individual dos casos, pois, embora se pretenda tratar todos com igualdade, em alguns casos esse tratamento poderá ensejar, em verdade, uma desigualdade.

Neste sentido, a teoria de Alexy (2008) parte de um pressuposto que uma interpretação meramente positivista é insuficiente e se faz necessária uma justificação racional que transcenda a estática avaliativa do Direito, bem como a neutralidade do intérprete. Ele vai de encontro com a máxima aristotélica justamente por entender que o âmbito da igualdade não se resume a uma receita de bolo, haja vista que o Direito é dinâmico e junto com ele mudam os valores e a noção de moral, e, por esse motivo, devem ser analisadas as particularidades de cada situação.

A Constituição Alemã, em seu art. 3º, §1º, dispõe que “todos são iguais perante a lei”. Da mesma forma que a Constituição Brasileira dispõe em seu art. 5º, caput. No entanto, conforme leciona Alexy (2008), isso não significa que o legislador tenha que inserir a todos na mesma posição jurídica, nem é de sua responsabilidade que todos tenham as mesmas características naturais ou que se encontrem na mesma situação fática.

Para além disso, o legislador tem o dever de estabelecer penas apenas para criminosos, serviço militar apenas para maiores de dezoito anos, ou, até mesmo, um tratamento diferenciado para pessoas com deficiência. Assim, ele cria normas compatíveis com a sua finalidade. O enunciado da igualdade não tem condições de ser exigido da mesma forma para todas as situações, uma vez que as diferenças existentes são algo natural. Ademais, “a igualização de todos, em todos os aspectos, seria, mesmo que possível, indesejável.” (ALEXY, 2008). Todos realizando a mesma tarefa limitaria a própria evolução da sociedade. Partindo desses pressupostos, não poderia o legislador, da mesma maneira, permitir toda e qualquer diferenciação, fazendo-se necessário buscar um meio-termo entre os extremos. Logo, Alexy (2008) traz, como ponto de partida desse meio-termo, a fórmula: “O igual deve ser tratado igualmente, o desigual desigualmente”.

Tal fórmula, segundo o autor supracitado, pode ser interpretada de duas maneiras distintas. A primeira se restringe a uma prática decisória universalizante. Assim, para o legislador, as normas por ele criadas necessitam ser universais condicionadas. Conforme

observa-se, “para todo x , se x tem as propriedades $E1, E2, \dots, En$, então, para x deve valer a consequência jurídica R ” (ALEXY, 2008). Assim, para todo x , sob essas características, terá uma já determinada consequência. Porém, o referido postulado nada menciona sobre que características, quais indivíduos devem ser tratados dessa forma. O que faz com que o legislador incorra em discriminações arbitrárias, sem violar o postulado. A título de exemplo, como bem elucidada Alexy (2008), a legislação nazista contra os judeus não violaria o enunciado “os iguais devem ser tratados igualmente”.

Para que se alcance uma vinculação do legislador, é fundamental interpretar a fórmula “o igual deve ser tratado igualmente; o desigual, desigualmente”, não no sentido de um dever formal, dirigida à forma, mas com relação ao seu conteúdo, um dever material. Tal situação ocorre porque dois indivíduos ou duas situações nunca são iguais em todos os aspectos. A igualdade ou desigualdade sempre será igual ou desigual com relação a determinados aspectos.

Segundo Alexy (2008), as constatações da igualdade com relação a determinadas características são consideradas juízos acerca de relações tríades, de maneira que ‘ a é igual a b ’, em relação a característica E . Isso é o que ele chama de juízos de uma igualdade fática parcial, quais sejam, os que são iguais somente com relação a algumas características e não a todas.

Estes juízos de igualdade fática parcial não mencionam a obrigatoriedade de um tratamento igual ou desigual. De tal forma é que a igualdade fática parcial é compatível com um tratamento desigual, enquanto a desigualdade fática parcial é compatível com um tratamento igual. Exemplificando, o fato de a e b serem policiais, não excluem que a seja punido por crime de abuso de autoridade e b não. Da mesma forma que, o fato de a ser policial e b delegado, não excluem a possibilidade de ambos serem punidos por abuso de autoridade. Portanto, é necessário observar os aspectos de igualdade e desigualdade fática parcial, para que não sejam relacionadas a algum aspecto qualquer, pois qualquer coisa pode ser considerada igual ou desigual.

Neste sentido, afirma Alexy (2008) que não há igualdade ou desigualdade fática parcial universal entre os indivíduos ou em situações humanas, pois a igualdade ou a desigualdade fática parcial em relação a um aspecto qualquer, por si só, não é condição suficiente para aplicação da fórmula. Por conseguinte, ela só pode dizer respeito a uma coisa, qual seja, à igualdade e à desigualdade valorativa, que deve ser relativizada de duas maneiras. Ela deve ser uma igualdade valorativa em relação as igualdades ou desigualdades fáticas parciais, pois, caso não a seja, não contribuirá para a fundamentação do tratamento

diferenciado, e necessita ser uma igualdade valorativa com relação a determinados tratamentos, no intuito de que se possa explicar que quando duas pessoas devem ser tratadas de forma igual, não serão assim tratadas em todos os aspectos. Assim, essas duas relativizações devem ser somadas ao critério de valoração, haja vista que a aplicação da fórmula “o igual deve ser tratado igualmente; o desigual, desigualmente”, pressupõe tal critério.

O Tribunal Constitucional Federal Alemão resolve o problema da valoração com ajuda do conceito de arbitrariedade. E, sobre o tema da arbitrariedade, é possível verificar duas linhas de interpretação: a primeira linha é a de que sempre deve haver um par de comparação, e a segunda reduz o enunciado geral de liberdade em uma proibição geral de arbitrariedade, cuja comparação não desempenha nenhum papel necessário.

Segundo Robert Alexy (2008), o Tribunal Constitucional Federal Alemão associa esse exame da arbitrariedade, em parte, diretamente à fórmula de tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, mas, sobretudo, à duas outras que derivam dessa, introduzindo o termo “substancialmente” ou os termos “substancialmente” e “arbitrariamente”. Segundo elas, é vedado ao legislador tratar: “1) o igual desigualmente; 2) o substancialmente igual desigualmente; 3) o substancialmente igual arbitrariamente de forma desigual.” (ALEXY, 2008). Essas regras serão chamadas, a partir de agora, de regras (1), (2) e (3), respectivamente.

No que tange a fórmula (1), verifica-se uma igualdade valorativa, assim como na (2), que tem como consequência jurídica a proibição de tratamento desigual — e, no que diz respeito a essa segunda fórmula, igualdade valorativa e igualdade substancial são a mesma coisa — ou seja, a primeira e a segunda fórmula expressam a mesma coisa de maneiras diferentes.

A terceira fórmula, por sua vez, pode ser interpretada de duas maneiras: a primeira, de forma literal, onde a igualdade substancial não implica necessariamente em um dever de tratamento igual. Ressalta-se que não é qualquer tratamento desigual de casos substancialmente iguais que é vedado, mas apenas o tratamento arbitrariamente desigual desses casos. Na segunda interpretação, o termo “arbitrariamente” é redundante, o que significa que tem o mesmo significado que a segunda, logo, o mesmo que a primeira.

Verificando isso, Alexy (2008) afirma que o exame da igualdade deveria ocorrer em duas etapas. Na primeira, verificar se há a existência de um tratamento desigual e uma igualdade fática parcial, que possa servir de base para o exame da igualdade; e, na segunda, indagar se existe uma igualdade valorativa ou substancial. Alexy (2008) afirma que a estrutura do Tribunal Alemão sobre igualdade dispõe o seguinte:

O enunciado da igualdade é violado se não é possível encontrar um fundamento razoável, que decorra da natureza das coisas, ou uma razão objetivamente evidente para a diferenciação ou para o tratamento igual feitos pela lei; em resumo, se a

disposição examinada tiver que ser classificada como arbitrária (ALEXY, 2008, p. 403).

Identifica-se uma preocupação em evitar o tratamento arbitrário, o que significa que o enunciado de igualdade é violado se, e somente se, o tratamento desigual for arbitrário. Dessa forma, de acordo com a fórmula (2), o enunciado de igualdade será violado se em uma igualdade substancial houver um tratamento desigual. Diante disso, Alexy (2008) estabelece o seguinte enunciado: “Uma igualdade substancial está presente nos casos em que um tratamento desigual for necessariamente arbitrário”. Assim, não se recairia em enunciados redundantes.

No que tange à fórmula (3), faz-se necessário entender que o tratamento desigual arbitrário é condição suficiente e necessária para a violação do enunciado de igualdade. Porém, se se pretende que a fórmula não recaia em redundância, então o conceito deve ser definido de forma que a igualdade substancial não indique um dever de tratamento igual. Ao contrário da fórmula (2), o conceito de substancialidade não pode ser confundido com o conceito de arbitrariedade, devendo-se conceber um conceito de igualdade substancial compatível com um tratamento desigual não-arbitrário.

Com isso, surgem três possibilidades: 1) igualdade fática parcial; 2) igualdade relevante; ou 3) igualdade valorativa em um sentido ideal. Mas, para Alexy (2008), nenhuma é aceitável. O autor justifica que o uso da igualdade fática parcial recairia na necessidade de se considerar “qualquer coincidência, em qualquer característica, ‘como substancial’”, o que faria com que se tornasse desnecessária na fórmula (3). E, nesse sentido, poderia se adicionar às três fórmulas anteriores, uma quarta, “o igual não pode ser tratado arbitrariamente de forma desigual”, assim aqueles que fossem em algum aspecto considerados iguais, não poderiam ser considerados desiguais de qualquer maneira, sendo vedado, esse tipo de tratamento. (ALEXY, 2008).

Para auxiliar o conceito de igualdade fática parcial, seguem os conceitos de igualdade relevante e igualdade valorativa em sentido ideal. A igualdade relevante é caracterizada por todas as igualdades fáticas que carecem de exame de arbitrariedade. O conceito de igualdade relevante a princípio parece pressupor uma certa delimitação no infinito campo das comparações. Porém, a vantagem que apresenta é seu próprio inconveniente, pois racionalmente, não existe a possibilidade real desse esgotamento. Pois qual será o critério aplicado para que se entenda que aquela igualdade fática parcial, que não merece um exame de arbitrariedade, deva por isso, ser excluída? Não faz sentido que antes do exame de arbitrariedade, recorra-se a um critério que exclua esse exame.

Por fim, sobra a interpretação valorativa. O Tribunal Constitucional Federal Alemão enfatiza que, no âmbito da igualdade de tratamento, é conferido ao legislador uma ampla liberdade de conformação. Ocorre que não é tarefa do Tribunal examinar se o legislador decidiu pela regulamentação mais justa ou a conveniente, mas apenas observar se os limites foram respeitados, para que não extrapolem as competências de cada um.

Ainda assim, nas questões de igualdade, é possível identificar uma concepção forte e uma fraca do seu enunciado. A forte se refere a uma solução ideal, mais justa e adequada. Nessa concepção, dois casos seriam sempre substancialmente iguais e deveriam ser tratados igualmente, desde que satisfizessem os postulados de justiça e adequação. Se fosse assim, o legislador ficaria privado de qualquer liberdade de conformação e apenas aceitaria o que o Tribunal entendesse como mais justo e adequado, não sendo praticamente necessária certa fundamentação para justificar que esse não pode ser o sentido do enunciado de igualdade.

Por isso, é possível apenas a concepção fraca, cujo objetivo é a manutenção dos limites da liberdade de conformação do legislador, definido por meio do conceito de arbítrio. Não diz respeito a uma igualdade valorativa ideal, mas em sentido estrito. Assim, o conceito de igualdade substancial da fórmula (3) deve ser interpretado da mesma forma que na (2). Em ambas, o conceito de igualdade substancial é definível com auxílio do conceito de arbitrariedade no tratamento desigual, o que leva à conclusão de que todas as fórmulas dizem a mesma coisa. A melhor maneira de expressar a ideia seria por meio da fórmula (2), desde que ela fosse reformulada da seguinte maneira: “Tratamento arbitrariamente desiguais são proibidos.” (ALEXY, 2008).

Posto isto, reitera-se, segundo o Tribunal Constitucional Federal Alemão, que a diferenciação arbitrária ocorre quando “não é possível encontrar um fundamento razoável, que decorra da natureza das coisas, ou uma razão objetivamente evidente para a diferenciação ou para o tratamento igual feitos pela lei”. Ou seja, quando não tiver um fundamento plausível para ela. Essa qualificação pode ser descrita de diversas maneiras; no caso acima, é exigido que se trate de um fundamento razoável ou que decorra da natureza das coisas, que seja obviamente evidente. Na jurisprudência brasileira, exige-se que:

[...] A concreção do princípio da igualdade reclama a prévia determinação de quais sejam os iguais e quais os desiguais. O direito deve distinguir pessoas e situações distintas entre si, a fim de conferir tratamentos normativos diversos a pessoas e a situações que não sejam iguais. Os atos normativos podem, sem violação do princípio da igualdade, distinguir situações a fim de conferir a um tratamento diverso do que atribui a outra. É necessário que a discriminação guarde compatibilidade com o conteúdo do princípio (BRASIL, 2006).

Torna-se necessário que haja uma distinção de pessoas e situações, e que essa discriminação guarde compatibilidade com o conteúdo do princípio. Em ambas as situações, observa-se determinada perspectiva orientada por um senso do que seria justo e razão suficiente que justifique uma diferenciação. Diante disso, não se pode deixar de notar que se está diante de um problema de valoração. Alexy (2008, p. 408) expressa essa ideia no seguinte enunciado: “Se não houver uma razão suficiente para a permissibilidade de um tratamento desigual, então, o tratamento igual é obrigatório”.

Quando se fala da segunda parte do enunciado “o igual deve ser tratado igualmente; o desigual, desigualmente”, a lógica da sentença sugere que o tratamento desigual deva ser compreendido da mesma forma que o tratamento igual, sendo assim definido por Alexy (2008, p. 409): “Se não houver razão suficiente para a permissibilidade de um tratamento igual, então, é obrigatório um tratamento desigual”. E isso tem como consequência o estabelecimento de um ônus argumentativo tanto para o tratamento igual, quanto para o desigual, e o enunciado da igualdade se tornaria uma simples exigência de fundamentação de normas.

Alexy (2008) traz o pensamento de Podlech, o qual sugere o abandono da segunda parte da fórmula e que valha apenas a primeira parte dela, sobre tratamento igual. Mas observa que se trata de uma medida radical, afirmando o autor que é possível ter uma tendência à igualdade e, ao mesmo tempo, uma norma de tratamento igual e desigual. Todavia, a norma de tratamento desigual não pode ter a mesma estrutura que a de tratamento igual, devendo ser da seguinte maneira: “Se houver razão suficiente para o dever de um tratamento desigual, então, o tratamento desigual é obrigatório”. Tal fórmula exige fundamentação procedente para o dever de tratamento desigual, ao passo que para a norma de tratamento igual basta que não seja possível uma fundamentação da permissão de uma discriminação (ALEXY, 2008).

A questão sobre a valoração da igualdade ainda é um tema a ser discutido, especialmente no que diz respeito à vinculação do legislador ao enunciado geral da igualdade. As críticas sugerem que uma tal vinculação faria com que o Tribunal Constitucional Federal Alemão pudesse impor sua concepção acerca de uma legislação que ele considerasse correta, razoável e justa no lugar da concepção do legislador, o que, evidentemente, afetaria o campo das competências.

No entanto, para Alexy (2008), esta questão pode ser refutada. A princípio, ele ressalta que o enunciado da igualdade é uma lei geral em relação às normas especiais sobre esse tema, e isso, por si só, já relativiza a problemática. Além disto, em virtude da sua amplitude, confere ao legislador ampla discricionariedade para dizer quais casos devem ser considerados iguais ou desiguais.

O que se pode afirmar é que o enunciado geral de igualdade confere ao Tribunal Constitucional Federal Alemão determinadas competências para definir os limites da competência do legislador, em razão do seu poder de controle de constitucionalidade, e isso nada tem a ver com usurpação de poderes; pelo contrário, faz parte do equilíbrio entre eles. Toda esta análise sobre os pressupostos para o dever, a proibição e a permissão de um tratamento igual ou desigual, foi necessária para compreender se a fórmula “os iguais devem ser tratados igualmente; os desiguais, desigualmente” inclui, ou não, obrigações para que o Estado crie uma igualdade fática.

Os conceitos de tratamento igual ou desigual podem ser compreendidos tanto com relação aos atos, quanto às consequências. Quando se relaciona aos atos, está exclusivamente ligada às ações estatais; quando relacionados às consequências, condizem às consequências fáticas da ação estatal. Exemplificando, Alexy (2008) traz em seu livro uma situação que também ocorre no Brasil, tratando sobre a assistência judiciária gratuita. Uma vez que ela é negada a todos, necessitados e não necessitados são tratados da mesma maneira; portanto, juridicamente igual.

Porém, com relação às consequências, esse tipo de tratamento acaba sendo desigual, já que a não garantia da assistência judiciária gratuita trará prejuízos e impedirá o acesso do necessitado e não do não necessitado ao Judiciário. É possível dizer que ambos foram tratados de forma *faticamente* desigual. Chega-se à conclusão de que não há razão suficiente para sustentar tal tratamento (ALEXY, 2008).

Decisões como a supracitada revelam um problema do enunciado de igualdade, qual seja, o dever de se criar uma igualdade fática. Ao passo que se promove um grupo, automaticamente outro será preterido; assim, aquele que deseja promover a igualdade fática, precisa estar disposto a suportar a desigualdade jurídica. Atente-se para o fato de que a igualdade jurídica não deve ser abandonada, ela é um valor em si mesmo. Mas é um ato de tratamento em si, sem levar em consideração seus múltiplos efeitos, sua aplicação é mais simples e segura que a igualdade fática (ALEXY, 2008).

Posto isto, para evitar uma colisão de igualdades, resta a possibilidade de renunciar a atribuição ao artigo, de que “Todas as pessoas são iguais perante a lei”, de um princípio de igualdade fática, como um princípio que garanta um direito subjetivo vinculante e exigível judicialmente, não o excluindo do ordenamento jurídico, mas sendo uma norma que — embora não seja exigível judicialmente — vincule o legislador e, de alguma forma, faça com que tenha uma conexão com um direito subjetivo.

Alexy (2008) atenta para o fato de que a igualdade fática é objeto de um princípio, e princípios não são razões definitivas⁶, mas *prima facie*. Por isso, o princípio da igualdade fática é razão suficiente para embasar um direito subjetivo definitivo a um tratamento jurídico desigual, a fim de que se crie uma igualdade fática somente se prevalecer sobre todos os princípios relevantes e colidentes.

A repartição de competências (entre tribunal e legislador) que gira em torno desse princípio, diz respeito que, ao criar uma igualdade fática, o tribunal retira a liberdade do legislador de garantir ou não esse direito, inclusive de suas consequências no que tange à alocação de recursos financeiros para concretizá-los. Outros princípios podem colidir com o da igualdade fática, especialmente no que diz respeito às liberdades negativas. Sem contar o perigo do tribunal adentrar em questões não justificáveis e fazer política social por poder se basear nos mais diversos critérios⁷, mas será, acima de qualquer coisa, uma distribuição dos bens socialmente distribuíveis. Sobre a liberdade do legislador no tema na igualdade, o Supremo Tribunal Federal Brasileiro dispõe o seguinte:

O princípio da isonomia, que se reveste de autoaplicabilidade, não é – enquanto postulado fundamental de nossa ordem político-jurídica – suscetível de regulamentação ou de complementação normativa. Esse princípio – cuja observância vincula, incondicionalmente, todas as manifestações do poder público – deve ser considerado, em sua precípua função de obstar discriminações e de extinguir privilégios (*RDA 55/114*), sob duplo aspecto: (a) o da igualdade na lei; e (b) o da igualdade perante a lei. A igualdade na lei – que opera numa fase de generalidade puramente abstrata – constitui exigência destinada ao legislador que, no processo de sua formação, nela não poderá incluir fatores de discriminação, responsáveis pela ruptura da ordem isonômica. A igualdade perante a lei, contudo, pressupondo lei já elaborada, traduz imposição destinada aos demais poderes estatais, que, na aplicação da norma legal, não poderão subordiná-la a critérios que ensejem tratamento seletivo ou discriminatório. A eventual inobservância desse postulado pelo legislador imporá ao ato estatal por ele elaborado e produzido a eiva de inconstitucionalidade (STF, 1991, on-line).

Não adentrando à competência do parlamentar, o Tribunal estabelece os limites que podem o legislador permear para que seu ato não seja considerado inconstitucional. É importante saber até onde é possível impor limites à liberdade do legislador, na configuração da ordem social, por motivos ligados à igualdade fática. Alexy (2008) defende que o princípio da igualdade fática, que está incluso no enunciado da igualdade, pode atuar em conjunto com a liberdade nos casos de mínimo existencial.

⁶ Para Alexy (2008, p. 89-91), princípios e regras também podem ser diferenciados pelo fato de o primeiro ser uma norma de argumentação e o segundo de comportamento. Desta forma, princípios são ordens de maior alcance possível dentro das possibilidades jurídicas, já as regras, são normas que ou são ou não são satisfeitas, elas contêm determinações.

⁷ Dinheiro, educação, influência política, capacidade de autodeterminação, entre outros (ALEXY, 2008, p. 424).

Para Alexy (2008), é possível garantir a repartição de competências entre tribunal e legislador e, ao mesmo tempo, respeitar os inúmeros princípios que colidiriam com a igualdade fática, sempre que a igualdade fática tiver peso suficiente para superar as razões a ela contrapostas. E isso deixa espaço para a valoração das mais variadas espécies. A assistência judiciária gratuita aos necessitados não impedirá, nem suprirá, a liberdade do não necessitado de acionar o Judiciário, por exemplo.

Para além da valoração que deve ser atribuída à igualdade fática, não se pode deixar de lado a situação particular de vulnerabilidade social pela qual o indivíduo passa. Assim, os direitos das mulheres, quilombolas e deficientes não podem ser considerados universais em sua titularidade, mas isso não retira o caráter universal dos direitos humanos, tendo em vista que continuam universais na medida em que seus titulares são todos aqueles que pertencem à mesma classe de indivíduos (RAMOS, 2014).

Destarte, atribui-se o valor moral para se estabelecer o critério da universalidade, a fim de que não se recaia em uma classificação discriminatória, como: “que todo homem branco tem direito à habilitação” (RAMOS, 2014). Portanto, é imprescindível que haja a valoração correta, como aponta Alexy (2008), e isso terá como consequência uma ação legislativa coerente, racional e justa.

O direito da pessoa com deficiência está diretamente ligado ao conceito de igualdade fática parcial. Apesar do direito da pessoa com deficiência se encaixar em um direito de titularidade específica, ele é universal e tem agregado em si o valor moral; por essa razão, não se torna arbitrário ou discriminatório para com os demais indivíduos da sociedade.

2.4 TRATAMENTO IGUALITÁRIO APLICADO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Conforme mencionado, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, considerada a Constituição Cidadã, traz em seu texto uma grande evolução do que diz respeito aos direitos sociais. Isso refletiu diretamente no direito da pessoa com deficiência, em especial, na sua inclusão ao ambiente de trabalho.

A criação de um Estado Democrático de Direito reservou aos Estados a tarefa de promover as condições necessárias para que os indivíduos pudessem desenvolver, de forma adequada, as suas potencialidades. O Estado brasileiro, por sua vez, em nome do comprometimento com a dignidade da pessoa humana, teve o papel de construir esse contexto favorável (RAMOS, 2007).

A Carta Magna se refere à pessoa com deficiência como “portador” de deficiência, e traz em seus dispositivos que vedam discriminação salarial e no que diz respeito aos critérios de admissão do trabalhador⁸, da saúde e da proteção⁹, e da reserva de vagas em empregos¹⁰. No que condiz à Seção da Assistência Social, prevê a “habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”, “garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”.¹¹

Com relação à educação, garante um atendimento especializado, preferencialmente na rede regular de ensino¹², sob pena de responsabilidade da autoridade competente. No Capítulo VII, que versa sobre a família, dispõe sobre:

[...] criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.¹³

Com previsão ainda sobre “normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”.¹⁴ E, dessa maneira, com um vasto arcabouço normativo, busca incluir a pessoa com deficiência.

Verifica-se, no artigo 3º, IV, que a Constituição Brasileira tem como objetivo fundamental “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. E o princípio da igualdade, com grande evidência ao longo do artigo 5º, que são regentes dos artigos citados, a exemplo da garantia de reserva de vagas para pessoa com deficiência.

Neste sentido, recordando a máxima aristotélica de “tratar igualmente os iguais e desigualmente, os desiguais”, Dallari (2004, p. 46) assevera que não basta “afirmar que todos são iguais perante a Lei; é indispensável que sejam assegurados a todos, na prática, um mínimo de dignidade e igualdade de oportunidades”. E a violação ao princípio da igualdade enseja em ato inconstitucional:

[...] violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas

⁸ Art. 7º, XXXI, CRFB/88.

⁹ Art. 23, II, e art. 24, XIV, CRFB/88.

¹⁰ Art. 37, VIII, CRFB/88.

¹¹ Art. 203, IV e V, CRFB/88.

¹² Art. 208, III, CRFB/88.

¹³ Art. 227, II, CRFB/88.

¹⁴ Idem, §2º, CRFB/88.

a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema subversão aos seus valores fundamentais (MELLO, 2018, p. 913).

O apreço e a busca pela igualdade — no que se relaciona ao trabalho — para além da Constituição, encontram-se na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no art. 461, segundo o qual dispõe que, “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”.

O princípio da igualdade está tutelado em seus mais diversos aspectos no ordenamento jurídico brasileiro, garantindo — inclusive aos que a ele se submetem — o direito de questionar judicialmente quando sentirem que seu direito foi ofendido. E, segundo Feijó (2002), só é possível entender a proteção à pessoa com deficiência, se a compreensão do princípio da igualdade constituir uma realidade, entendendo que ela é quem rege o direito à inclusão, essa proteção, não é sinônimo de privilégio, mas sim o que o autor chama de “discriminação positiva”.

Como bem se nota, a legislação que visa promover a inclusão, em seus mais variados aspectos, da pessoa como deficiência na sociedade, é vasta. Porém,

O problema sério no Brasil tem sido o de preparar os operadores das agências estatais, nelas incluídos os operadores dos chamados poderes da República, para agirem de acordo com os valores e princípios estabelecidos na Constituição, de forma que todas as decisões do Estado venham a otimizar os comandos constitucionais, sem qualquer possibilidade de atentado ou fraude à Constituição (RAMOS, 2007, p.79-100).

Interpretar normas constitucionais, tendo em vista que a Constituição Brasileira é baseada em princípios e valores, não tem sido uma tarefa fácil. Abre-se possibilidade para uma série de interpretações possíveis, o que acaba gerando a sensação e a concreção de uma insegurança jurídica. Nota-se que o problema, portanto, não é a falta de aparato legal; para além disso, observa-se uma inobservância dos preceitos legislativos por parte dos “Guardiões da Lei”.

Não pretendo ser pessimista. Fazendo uma comparação entre os períodos anterior e posterior à Constituição de 1988, percebo que, a partir de 1988, foi sendo construído um arcabouço legal muito mais generoso, no que se refere ao reconhecimento dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. Da mesma forma, há um contingente maior de pessoas engajadas na afirmação dos direitos fundamentais desse mesmo segmento. Isso não quer dizer, entretanto, que os direitos dessas pessoas estejam sendo integralmente respeitados. Caso estivessem sendo respeitados, a Constituição de 1988 teria sido suficiente para sua garantia, fato que não aconteceu, vez que desde a edição da Constituição de 1988 inúmeros textos normativos foram editados para o reconhecimento e garantia dos direitos fundamentais das pessoas portadoras de deficiência, como se a solução para todos os males da não efetividade dos direitos estivesse na edição de novos comandos legais (RAMOS, 2007, p.79-100).

Pode-se compreender melhor a ideia de igualdade aplicada à pessoa com deficiência, quando se traça um paralelo com a Teoria da igualdade, de Robert Alexy. O enunciado geral de igualdade existe no ordenamento brasileiro e está presente no caput do art. 5º, da CF/88, o qual fala sobre igualdade perante a lei; ao longo do artigo, são estabelecidos uma série de direitos de igualdade específicos, inclusive, para grupos específicos.

É cediço que nem todos os grupos estão nas mesmas condições ou se encontram na mesma situação fática. Este trabalho irá se deter somente ao grupo das pessoas com deficiência, pois o enunciado de igualdade não pode ser exigido da mesma forma para todas as pessoas. Ao mesmo tempo que se tem clara essa concepção, entende-se, também, que o legislador não pode, à sua livre vontade, realizar qualquer discriminação, sendo necessária a busca de um meio-termo.

Para tanto, far-se-á o uso do conceito de igualdade fática parcial, de Alexy. Segundo o qual, entendendo que dois indivíduos ou situações não são iguais em todos os aspectos, mas o podem ser com relação a determinada característica que, no caso, será a deficiência. A igualdade fática parcial entre as pessoas com deficiência será manifestada em razão da deficiência.

Entendendo isto, é fundamental lembrar que o juízo de igualdade fática parcial não menciona obrigatoriedade de um tratamento igual ou desigual, ela pode ser compatível com ambos. Ela deve ser uma igualdade valorativa, o que irá fundamentar o tratamento diferenciado. Assim, veja o tratamento diferenciado para uma pessoa com perda total ou diminuição significativa da acuidade visual, em uma prova escrita de um concurso público, por exemplo. É justificável, tendo em vista que ela não tem a mesma condição de ler a prova que uma pessoa sem o mesmo obstáculo tem. Dessa forma, o tratamento diferenciado, em virtude dessa igualdade fática, é justificável.

O conceito de igualdade fática não pode estar dissociado da valoração, para que não se incorra em fazer diferenciações arbitrárias ou sobre qualquer aspecto. A diferenciação de tratamento vem carregada de um senso de justiça, cabendo-se perguntar: Seria justa a aplicação de uma prova escrita, diante da qual, obviamente, os candidatos necessitariam de leitura e, para isso acontecer, necessitariam dispor do bom estado da sua visão, nos mesmos padrões para uma pessoa com deficiência visual e outra sem deficiência?

Certamente que não. O senso de justiça do homem médio não permitiria essa situação arbitrária, sendo que aquele com a visão em melhor estado obviamente estaria em vantagem. É necessário realizar as devidas distinções de pessoas e situações para que se evite

uma situação de tratamento diferenciado desnecessário, ou para que, ao não fazer essa diferenciação, não se cometa um ato injusto.

É correto, portanto, afirmar que o tratamento diferenciado da pessoa com deficiência se justifica por haver um fundamento qualificado, o qual decorre em razão da própria deficiência, que se torna evidente em virtude da diferença física, mental, intelectual ou sensorial. Leva-se a crer, a partir disso, que esse tratamento diferenciado é guiado para essas pessoas pela ideia de justiça, conforme entendimento de Alexy (2008), o pano de fundo para as fórmulas por ele estabelecidas, é constituído pela exigência de uma perspectiva orientada pela ideia de justiça, e esta não deve ser abandonada nas valorações sobre igualdade.

3 CAPÍTULO - ACESSIBILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Neste capítulo, será realizada uma breve explanação a respeito da história da pessoa com deficiência, para que se possa melhor compreender os motivos pelos quais lhe é garantido um tratamento diferenciado, justificando suas razões, bem como uma breve elucidação sobre as questões terminológicas adequadas que envolvem a pessoa com deficiência. O que é de extrema importância para que se possa entender adiante quais são as deficiências que o edital do concurso da Polícia Militar do Maranhão permitiu que concorressem às suas vagas ofertadas em 2017.

Também, permeará sobre o que é o concurso e o que esse instrumento representa para a Administração pública e seus administrados, compreendendo sua função e finalidade, bem como os princípios que o rege cujo estudo são necessários, para que se perceba de que forma tais princípios afetam a questão da igualdade de acesso para a pessoa com deficiência em concurso público.

Assim, passará para a análise da importância de se estabelecer um ambiente acessível para as pessoas com deficiência na disputa por uma vaga ofertada pela Administração, e será demonstrado que a adaptação das provas é necessária a fim de que se promova a igualdade. Para tanto, será relacionado ao estudo da acessibilidade da pessoa com deficiência em concurso público a teoria da igualdade, de Robert Alexy (2008).

3.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO LONGO DA HISTÓRIA

Não se pode deixar de lado o enfrentamento da pessoa com deficiência contra a sociedade que tentava, por vezes, apagar e segregar tais indivíduos do seio social. É de suma importância realizar um retrospecto histórico sobre o tema da pessoa com deficiência, para que se possa compreender as motivações da constante busca por um espaço.

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2006) faz um interessante panorama histórico, no qual afirma que os povos primitivos tratavam a deficiência das mais diversas maneiras, seja eliminando ou protegendo esses indivíduos, com escopo de ganhar a simpatia dos deuses. Os sirionos são um exemplo de tribo seminômade da selva amazônica boliviana, que abandonavam as pessoas com deficiência ou as que de alguma forma atrapalhassem a movimentação da tribo (ALVES, 1992). Os balineses¹⁵, por sua vez, não podiam se relacionar com pessoas fora do

¹⁵ Povo originário da ilha vulcânica de Bali, localizada na Indonésia. Apresenta fortes referências culturais e sociais pautadas no hinduísmo balinês, originário da Índia (HOEFFEL, 2009).

padrão estético ou comportamental em vigor. Os astecas¹⁶ confinavam as pessoas com deficiência para expor ao escárnio público. Os hebreus¹⁷ proibiam seus deficientes de atuarem em atividades religiosas, pois entendiam que a deficiência era um castigo de Deus (FONSECA, 2006).

Por outro lado, alguns povos antigos ou primitivos protegiam seus deficientes. Os hindus¹⁸, por exemplo, acreditavam que as pessoas cegas tinham maior sensibilidade espiritual (FONSECA, 2006). Os atenienses¹⁹, por influência da concepção aristotélica de igualdade geométrica²⁰, desenvolveram um sistema semelhante ao de uma previdência, no intuito de contribuir com os cuidados dos heróis de guerra e de suas famílias (ARISTÓTELES, 2005).

Na Idade Média, sob a influência do cristianismo, a princípio os senhores feudais amparavam os deficientes. No entanto, com a perda de sua influência, os deficientes passaram a ser inseridos no sistema de produção ou assistidos pela sociedade que contribuía. A Inglaterra fundou, em 1723, a *Workhouse*, espécie de lugar onde as pessoas com deficiência recebiam educação e se destinava a proporcionar trabalho aos deficientes, acabou sendo ocupada pelos pobres (FONSECA, 2006). De acordo com Wakita (2018), estas escolas-fábricas se consolidaram a partir da Segunda Lei dos Pobres do rei George II, e tinham, por objetivo, o oferecimento de uma formação técnica/industrial — voltada para o desenvolvimento de habilidades requeridas no campo do trabalho — aos homens, às mulheres e às crianças que estivessem sem condições financeiras e abrigo.

No Renascimento, começa a surgir uma visão assistencialista, que cedeu lugar à postura profissionalizante e integradora da pessoa com deficiência. E, a partir da Revolução Industrial, maior atenção foi dada para habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência, tendo em vista que, em pesquisa, constatou-se que deficiência não era decorrente apenas de guerras, epidemias e anomalias genéticas, mas também por conta do trabalho; tornando-se necessário, portanto, a criação de um aparato legislativo e assistencial para tratar destes assuntos

¹⁶ Pressupõe-se que os astecas tiveram sua origem em um povo guerreiro e nômade, que a posteriori se estabeleceu em uma avançada civilização que habitava o México até a colonização Espanhola (SOUSA; SILVA; FONTENELE, 2006).

¹⁷ De origem nômade e semita, inicialmente estavam domiciliados no noroeste da Mesopotâmia e, por volta do século XX a.C descolaram-se para a Palestina na busca de terras mais férteis (DRESCH, 2018).

¹⁸ Formados inicialmente pelas comunidades situadas na região ao Norte da Índia, no Vale do Hindu, que se estruturaram um dos mais antigos sistemas religiosos, o hinduísmo (CAMPOS NETO, 2009).

¹⁹ Cidadãos que habitavam a cidade de Atenas, que inicialmente era uma cidade-Estado monárquica da Grécia. Devido ao conflito de interesses com a aristocracia, a monarquia perdeu seu espaço e foi substituída pela democracia (FREITAS, 2020).

²⁰ Chamada de geométrica pois só na proporção geométrica “o todo está para o todo assim como cada parte está para cada parte correspondente”. Para Aristóteles o justo era o proporcional. Para ele haveria dois tipos de justiça: a distributiva e a corretiva. A distributiva consistia em dar a cada um conforme o seu valor e na corretiva (ou retificadora) era necessário haver uma equivalência entre a retribuição e sua causa (ARISTÓTELES, 2005).

(LARAIA, 2009). Na Idade Moderna, vários inventos foram criados para facilitar a acessibilidade das pessoas com deficiência, como cadeira de rodas, bengalas, a criação do sistema Braille, por Louis Braille; entre outros. Nesse momento, desenvolveu-se, também, o direito do trabalho, bem como um sistema de seguridade social, assistencial e previdenciário (LARAIA, 2009).

Relembra-se, ainda, que documentos apresentados durante o Julgamento de Nuremberg revelaram que Adolf Hitler determinou a eliminação das pessoas com deficiência física e mental, por considerá-los indesejáveis. Uns foram mortos nos campos de concentração e outros utilizados como cobaias em experimentos médicos (LARAIA, 2009).

No contexto de pós-guerra, surgem, devido aos avanços referentes aos direitos humanos — fruto de debates políticos e sociais — os direitos econômicos, sociais e culturais que devem ser prestados pelo Estado por meio de políticas de justiça distributiva que abrangem, entre outros, o direito à saúde e ao trabalho (MORAES, 1998). Nesse momento, manifestam-se os primeiros movimentos em prol da inclusão da pessoa com deficiência, tanto na sociedade quanto no mercado de trabalho. Cabe citar, oportunamente, a importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual tem servido de instrumento para muitos países, no que tange à matéria de direito do trabalho e toda a sua amplitude.

Observa-se, atualmente, que nem mesmo a sociedade está preparada para lidar com a pessoa com deficiência no seu cotidiano, não sabendo como ampará-las, seja por falta de vontade seja por falta de instrução. Carrega-se, ainda, a ideia de que esses indivíduos não sejam capazes de realizar atividades como qualquer outra pessoa, em especial, no que diz respeito ao trabalho, e por conta disso acabam lhes retirando uma oportunidade de estarem inclusos e ativos na sociedade. O preconceito associado às barreiras urbanas é impeditivo para que as pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades que as demais (MAIA, 2014).

Partindo de tal contexto, Sasaki (2003) aponta que, até que se falasse no tema da inclusão, as pessoas com deficiência enfrentaram três etapas anteriores — a exclusão, a segregação e a integração — para que por fim se chegasse naquela. Segundo tal autor, na fase de exclusão, as pessoas com deficiência eram tratadas de forma indigna, classificadas como criaturas abaixo dos seres humanos, como animais ou demoníacos, sendo isolados do convívio social. Na fase intitulada de segregação, as pessoas com deficiência passam a ter atendimento em instituições especiais, mas, apesar dessa preocupação, eram segregadas ainda do convívio com os demais. A fase de integração é marcada pela inserção daqueles que não tivessem deficiências graves nas escolas comuns. Por fim, na fase da inclusão começam a surgir empresas

com propostas inclusivas que possibilitavam que estas pessoas pudessem se desenvolver profissionalmente. A fase inclusiva é a que prevalece até o momento atual.

Ocorre, porém, que a sociedade atual ainda vive em uma certa ignorância²¹ para lidar com a pessoa que é estigmatizada, manifestando-a em determinados comportamentos pela forma como a deficiência é generalizada. Por exemplo, não querer tocar em um cego ou falar mais alto para que ele possa entender — como se ele tivesse a audição reduzida — ou tentar erguê-lo, como se sua deficiência fosse nos membros inferiores (GOFFMAN, 1981). Diante disso, entende-se que as pessoas com deficiência ainda carregam o estigma da fragilidade, da incapacidade e da vulnerabilidade consigo, tendo sempre que se colocarem à prova para demonstrar sua capacidade de exercer as mesmas atividades que uma pessoa sem deficiência.

3.2 QUESTÕES TERMINOLÓGICAS

A começar pela Constituição Brasileira de 1934, a qual foi a primeira a apresentar normatização sobre a pessoa com deficiência, e, em seu art. 138, “a” assegurava amparo aos “desvalidos”. Segundo o dicionário Aurélio (2000), “desvalido” é aquele “1. Sem valimento ou valia. 2. Desamparado ou desgraçado”. Nota-se a carga de preconceito que esses termos carregam consigo. Ausente nas constituições posteriores, a atenção às pessoas com deficiência só retornou aos dispositivos constitucionais na Constituição da República Brasileira de 1988, que foi onde apareceu a designação “pessoa portadora de deficiência”.

Este ainda é o termo utilizado pela Constituição da República Brasileira de 1988, o que demonstra que o despreparo para a inclusão de tais pessoas na sociedade está presente nos mais diversos setores, inclusive na questão terminológica. Apesar disso, é pertinente destacar que a Constituição da República de 1988 foi um divisor de águas na luta da pessoa com deficiência. Pois, conforme mencionado na subseção 2.4, do Capítulo I, deste trabalho, foram ampliados às pessoas com deficiência vários direitos e garantias. Ademais, para além da Constituição da República Brasileira de 1988, há uma série de importantes regulamentos²² que visam reforçar tal objetivo.

²¹ No sentido de falta de conhecimento.

²² Tais como, Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989; Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993; Lei nº 9.045, de 18 de maio de 1995; Lei nº 9.394, de 10 de dezembro de 1996; Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000; Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001.

Até 2009, o termo “portador” era comum e o mais utilizado, tanto que está presente em vários dispositivos da Constituição Federal Brasileira de 1988²³. A Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (CDPD), regulamentada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, afasta qualquer dúvida sobre essa questão em seu Artigo 1º, ao fazer referência à expressão “pessoa com deficiência”.

Neste sentido, segundo Favero (2004), a melhor expressão a ser utilizada é “pessoa com deficiência”, tendo em vista que o termo “portador” traz uma conotação negativa e o termo “deficiência” não merece ser retirado, pois deve ser tratado de maneira normal e não ser relacionado a algo ruim:

o melhor seria “com”: pessoa com deficiência, assim também o termo deficiência não deve ser substituído por necessidade especial, pois a palavra deficiência não deve gerar reflexo negativo (...). Especialmente quando se refere a seres humanos (...) a deficiência não deve ser traduzida como imperfeição ou defeito, já que não existe perfeição ou ausência total de defeitos em qualquer ser humano, ou seja, não se pode dizer que pessoas sem deficiência são perfeitas (FAVERO, 2004, p. 22).

Nota-se que a ideia de classificação com caráter médico, ou termos que limitam essas pessoas, foi ultrapassado. A adoção da expressão pessoa com deficiência possui, também, um impacto social, passando uma mensagem de que a “pessoa” deve sempre vir a ser reconhecida como tal, antes da “deficiência”. Inclusive, deve-se estar atento ao uso de siglas como PPD (Pessoa Portadora de Deficiência), SD (Pessoa com Síndrome de *Down*), DM (Deficiência Mental), PCD (Pessoa Com Deficiência). Estas devem ser utilizadas somente em marcas e logomarcas, recurso de comunicação e propaganda, e não para designar pessoas com reconhecida capacidade legal (GUGEL, 2019). Dessa forma, este trabalho evitará o uso de tais siglas para fazer qualquer referência a essas pessoas.

Por todos os motivos mencionados, conclui-se que “pessoa com deficiência” é a melhor expressão a ser utilizada. Esta preocupação com a melhor forma de designação, deu-se em razão da importância do uso adequado da linguagem, pois o uso correto dos termos está diretamente ligado ao avanço das lutas sociais e à ruptura de preconceitos (GUGEL, 2019). Pode-se dizer que a linguagem reflete diretamente no avanço social e, por ser esse reflexo, deve-se abandonar os conceitos antigos e defasados que carregam consigo uma carga de marginalização e preconceitos.

²³ Nos artigos 7º, inciso XXXI; 23, inciso II; 24, inciso XIV; 37, inciso VIII; 203, inciso IV; 208, inciso III; 227, inciso II da CRFB/88.

3.3 CONCEITO, ESPÉCIES E CLASSIFICAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS

Para melhor compreensão do capítulo seguinte, onde serão abordados os detalhes do concurso da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017, e da Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, as subseqüentes elucidações conceituais são necessárias. O conceito de deficiência e suas modalidades se encontram no Decreto nº 3.298/1999, no art. 3º, o qual dispõe:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999, on-line).

No art. 4º, do mesmo Decreto, observa-se quais deficiências podem ser classificadas como deficiência física, auditiva, visual e mental:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999).

Verifica-se que o dispositivo acima define e descreve três modalidades de deficiência (deficiência, deficiência permanente e incapacidade); assim como os tipos (física, auditiva, visual e mental). A compreensão e o detalhamento desses conceitos são de fundamental importância, uma vez que o seu reconhecimento é utilizado na obtenção dos direitos assegurados às pessoas com deficiência.

Outro documento que abrange as explanações sobre a categorização relativas às pessoas com deficiência é o Manual de Procedimentos Visando à Inclusão da Pessoa com Deficiência e do Beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho, da Procuradoria Geral do Trabalho, que estabelece uma série de definições relativas à pessoa com deficiência, igualmente importantes de se compreender:

Amputação - perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.

Hemiparesia - perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).

Hemiplegia - perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).

Monoparesia - perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).

Monoplegia - perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).

Nanismo - “forma de hipodesenvolvimento corporal acentuado, atribuível a causas diversas (endócrina, circulatória), e que pode ou não apresentar desproporcionalidade entre as várias porções constituintes do corpo”.

Ostomia - intervenção cirúrgica que cria um ostoma na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e urina; processo de operação para construção de um novo caminho para saída de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).

Paralisia cerebral - lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.

Paraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.

Paraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores.

Tetraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

Tetraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

Triparesia - perda parcial das funções motoras em três membros.

Triplegia - perda total das funções motoras em três membros (PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO, 2007).

Ainda de acordo com o mesmo documento, a deficiência auditiva abrange anacusia, que é a surdez total; e a disacusia, que se trata de qualquer distúrbio da função auditiva. Quanto à deficiência visual, segundo o Manual, é definida em:

[...] **cegueira**, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; **baixa visão**, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da

medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor de 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO, 2007, grifo nosso).

A deficiência mental está descrita no Decreto nº 3.298/1999, em seu art. 4º, IV, e pode-se considerar a oligofrenia, que é o retardo mental ou déficit de inteligência congênito. Por fim, a deficiência múltipla também já se encontra definida no mesmo Decreto, referindo-se ao somatório de duas ou mais deficiências.

Os detalhamentos conceituais, aqui estabelecidos, são necessários para que se possa identificá-los nas regras do Edital trabalhado na pesquisa, pois ele estabelece quais as deficiências são permitidas para que a pessoa possa se candidatar nessa qualidade. O edital será mais bem detalhado no próximo capítulo.

3.4 PESSOA COM DEFICIÊNCIA E ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

A inclusão da pessoa com deficiência está relacionada a todos os aspectos da vida cotidiana, inclusive ao trabalho, pois isso lhe permitirá prover o próprio sustento, garantindo a sua independência. Barbosa e Carvalho (2010) enfatizam a importância que é dada ao trabalho quando afirmam que:

(...) o trabalho parece ocupar um lugar de importância essencial na constituição da identidade dos indivíduos, tanto no sentido de sua inserção na sociedade produtiva quanto, principalmente, quando se leva em consideração seu sentido trans-histórico, o que confere a ele importância central na vida dos indivíduos, em todos os tempos. (...) o indivíduo trabalhador alcança identidade de sujeito digno, inserido na sociedade (BARBOSA; CARVALHO, 2010, p. 202).

É notório, portanto, o valor do trabalho para o ser humano, e, para as pessoas com deficiência não é diferente. Porém, a grande questão são as barreiras enfrentadas por essas pessoas, que acabam fazendo com que elas sejam afastadas do convívio com a sociedade e, conseqüentemente, marginalizadas. Dessa maneira, a remoção dessas barreiras é necessária.

As barreiras, portanto, são obstáculos ou situações socioambientais que dificultam a plena inclusão da pessoa com deficiência no meio em que vivem. Podem ser relativas ao ambiente ou ao próprio comportamento das pessoas; sendo assim, barreira é todo entrave à plena participação da pessoa com deficiência na sociedade, ou seja, o impedimento está não na pessoa, mas na sociedade que não a acolhe adequadamente.

Desta maneira, o foco do Estado necessariamente tem que ser em torno da eliminação de tais barreiras e funciona como parte da sua ação para promover a saúde, nos ditames do art. 196, da CRFB/88, logo, suas ações não podem ser meramente assistencialistas,

mas de fato uma mudança de postura em prol, também, da eliminação dos obstáculos socioambientais.

Para melhor entender a importância laborativa na vida da pessoa com deficiência e o impacto das barreiras para a boa execução do trabalho, é necessário compreender quem é essa pessoa. Essa compreensão pode ser encontrada através da conceituação prevista em lei. Assim, pessoa com deficiência, segundo o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, consiste naquela “[...] que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

Tal definição, além de determinar quem pode ser considerado pessoa com deficiência, estabelece também que o ambiente constitui um potencial limitador para a interação ou a integração da pessoa com deficiência na sociedade. Quanto a isso, Gugel (2019) afirma que a deficiência é o resultado da interação da pessoa com deficiência com o ambiente no qual ela está inserida.

Ainda neste sentido, Rosangela Berman Bieler (2006), ao abordar esse tema na I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, alude que a inclusão da pessoa com deficiência agrega diretamente na economia, de modo positivo:

Em termos econômicos, a deficiência é uma variável endógena à organização social. Isso quer dizer que a definição de quem tem ou não uma deficiência não depende tanto das características pessoais dos indivíduos, mas também, e principalmente, do modo como a sociedade onde vivem, organiza seu entorno para atender à população em geral (BIELER, 2006, p. 2).

Destarte, afirma a autora, baseada nas considerações de Marcelo Medeiros (2005), que, matematicamente falando, pode-se dizer que a Deficiência = Limitação Funcional x Ambiente. Se atribuir um peso “zero” a um ambiente que não oferece barreiras, o resultado desta equação tenderá sempre a “zero”, independentemente do peso atribuído à deficiência. Ou seja, do conceito acima, depreende-se que, uma vez eliminada as barreiras que constituem limítrofes, quando se proporciona um ambiente adequado às necessidades do indivíduo, faz-se com que a deficiência seja nula.

No que tange ao trabalho, convém mencionar a sua importância para o ser humano, o qual além de assegurar um meio de sustentação financeira na sociedade capitalista, significa, sobretudo, a dignidade. Pois não é somente um meio de sobrevivência, ele dá também utilidade ao indivíduo. Ou seja, “O trabalho mostra-se como fundante de realização do ser social, condição para sua subsistência; é o ponto de partida para a humanização do ser social, é o motor decisivo no processo de humanização do homem” (ANTUNES, 2006, p. 125).

Conforme Antunes (2006), o trabalho é fundamental para a existência do ser humano, ponto de partida para humanização, e isso inclui também as pessoas com deficiência. Com relação a este assunto, para a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nº 159, art. 1º, 1, as pessoas deficientes são: “[...] todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas por deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

A pessoa com deficiência tem, assim como qualquer outro ser humano, o direito de trabalhar para sustentar a si ou a quem dela dependa. Conforme disposto na Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência ou LBI), em seu artigo 34, o qual dispõe que “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”.

Frisa-se, aqui, a importância dada ao ambiente acessível e inclusivo para que a pessoa com deficiência goze amplamente do seu direito ao trabalho, pois, conforme visto anteriormente, a deficiência será igual a zero se as barreiras forem eliminadas. A acessibilidade faz com que a deficiência do indivíduo não seja obstáculo para exercer o seu trabalho. Ainda, sobre a Lei nº 13.146/2015, no art. 37, observa-se como deve ocorrer tal inclusão:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (BRASIL, 2015).

Os parágrafos seguintes a este artigo especificam, de forma mais aprofundada, sobre como deve ocorrer esta colocação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho e formula suas diretrizes. Conforme o art. 38, da mesma lei: “A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes”. Logo, toda e qualquer entidade, seja ela privada ou não, deverá observar à lei de acessibilidade e as demais legislações pertinentes à colocação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, de modo a realizar quaisquer adaptações necessárias para que ela possa competir em condições de igualdade com os demais concorrentes.

Com a finalidade de promover a inclusão, começou-se a falar em acessibilidade. O tema passou a ser discutido, timidamente, na Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro 1978; no entanto, o texto dizia respeito tão somente ao acesso aos edifícios e logradouros. Em

1988, a Constituição Federal Brasileira de 1988 ²⁴, que tinha como objetivo garantir os direitos sociais e individuais de todos os brasileiros, trouxe o tema no art. 5º, XV, §2º. Em 1991, foi publicada a Lei de Cotas, Lei nº 8.213.

Em 2000, finalmente o tema foi regulamentado pela Lei Federal nº 10.048 (que dispõe sobre prioridade de atendimento às pessoas que especifica) e pela Lei nº 10.098 (que dispõe sobre normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas “portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida”). Estas foram, posteriormente, reforçadas pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida aos espaços sociais, definindo acessibilidade como:

[...] **acessibilidade**: condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2004, on-line, grifo nosso).

O texto da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, também conhecida como Lei da Acessibilidade, tem em seu art. 2ª, I, definição muito similar:

acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2000, on-line).

A acessibilidade, portanto, nada mais é que adequar o ambiente às limitações funcionais do indivíduo, para que lhe seja garantido segurança e independência. Mediante as informações acima, intimamente relacionada ao conceito de acessibilidade está a não discriminação ao acesso a cargos e a empregos públicos:

[...] não há como dissociar o direito de acesso aos cargos e empregos públicos com os princípios de igualdade e de não discriminação consolidados no Artigo 5, e no Artigo 9 que trata sobre a acessibilidade, porque ambos repercutem integralmente na vida das pessoas com deficiência e diretamente em todo o processo do concurso público [...] (GUGEL, 2019, p.26).

A CDPD, regulamentada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, busca também garantir a não discriminação às pessoas com deficiência, o que é tratado no corpo dessa legislação como “discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência”, presente no artigo 2º, o qual conceitua que:

[...] “discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir

²⁴ “XV – é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens” e no artigo 227, que define que: “§ 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.”.

ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação inclusive a recusa de adaptação razoável. (BRASIL, 2015).

A CDPD estabelece medidas de caráter legal, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, com a finalidade de que os Estados Partes realizem e promovam a acessibilidade para eliminar a discriminação da pessoa com deficiência. Nesse sentido, a fim de garantir à pessoa com deficiência o acesso ao trabalho, a Lei nº 8.213/1991 estabelece, em seu art. 93, um percentual de vagas que as empresas são obrigadas a deixarem reservadas e destinarem às pessoas com deficiência para que seja garantido seu acesso ao trabalho.

A Lei de Cotas, Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 93 e incisos, estabelece que a empresa que possua de 100 a 200 empregados designe o percentual de 2%; se houver 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e, acima de 1.000 funcionários, 5%. Para os termos dessa Lei, segundo artigo 14, “empresa” pode ser “firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta ou fundacional”.

O quantitativo de vagas ofertadas ainda é um valor questionável, pois, segundo o IBGE, no Censo Demográfico 2010 constatou-se que o Brasil possui 6,7% do total da população com alguma deficiência que é o equivalente a 12.748.663 (doze milhões, setecentos e quarenta e oito mil, seiscentos e sessenta e três) de pessoas, das quais somente 325,3 mil detinham vínculo de emprego.

Diante desta informação, depreende-se que ao comparar a porcentagem estabelecida pelo artigo 93, IV, da Lei nº 8.213/1991, com a totalidade da população deficiente do Brasil, o quantitativo de vagas ofertadas ainda é mínimo, pois mesmo nas grandes empresas com 1.001 (mil e um) empregados ou mais, destina-se apenas 5% do total de vagas; o que obviamente, não é um fator favorável para uma maior representatividade e inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, espelhando mais um retrato da exclusão social que é histórica.

A questão da acessibilidade não pode ser trabalhada de forma dissociada do princípio da igualdade, em especial, da material. Segundo Gugel (2019, p. 82), “[...] o direito à igualdade correlaciona a igualdade e a discriminação: veda a discriminação quando o resultado do ato gera tratamento desigual [...]”.

Como visto na teoria de Alexy (2008), o tratamento desigual, quando versar sobre uma discriminação arbitrária, é proibido. Porém, a discriminação pode ser positiva quando ela compensar desigualdades de oportunidade e tratamento, logo, ela seria o equilíbrio na balança da igualdade (GUGEL, 2019). Com base nisso, maior atenção deve ser dada à expressão

“adaptação razoável”, que pode ser considerada uma discriminação positiva. Conforme a CDPD, no artigo 2º,

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (BRASIL, 2015).

Depreende-se, do artigo supracitado, que a adaptação razoável deve estar presente em todo ambiente, inclusive quando se tratar de concursos. Posto isto, os responsáveis pelo certame — uma vez que abrirem vagas para pessoas com deficiência — devem adaptar todas as etapas para que elas possam concorrer em condições de igualdade. A recusa dessa adaptação caracteriza discriminação por motivo de deficiência (GUGEL, 2019).

A CDPD, no art. 3º, alínea f, indica que é responsabilidade do Estado a promoção da participação plena da pessoa com deficiência em todos os aspectos da vida. Logo, promover a acessibilidade é promover o bem estar. A adaptação razoável está inclusa nesse conceito de promoção do bem estar, sendo que a sua recusa, ou falta, implica em discriminação por motivo de deficiência. Ressalta-se os requisitos de razoabilidade e proporcionalidade presentes nesse conceito, pois ele atenta para o fato de que tal adaptação não acarreta ônus desproporcional. Ela deverá respeitar a individualidade dos candidatos e é um condicionante para a promoção da igualdade e não discriminação (GUGEL, 2019).

Observa-se que a adaptação razoável está diretamente ligada à economia. A Administração Pública deve buscar a melhor maneira e a mais econômica para cumprir suas obrigações. No caso da adaptação razoável em concurso, ela poderia ser manifestada, por exemplo, com a permissão dos candidatos com deficiência a participarem das provas com suas próteses, ou outro mecanismo que os deixassem de fato em condições de igualdade com os candidatos sem deficiência.

3.5 CONCURSO PÚBLICO DA POLÍCIA MILITAR E A ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A princípio, é necessário compreender o que é o concurso público e qual sua finalidade. A Constituição da República Federativa Brasileira de 1988 estabeleceu, em seu art. 37, inciso I, o princípio da ampla acessibilidade ao serviço público ao afirmar que “os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei”. Então, desde que cumpram o que é estabelecido em lei, todos podem ter acesso e participar do serviço público. Destaca-se

a forte presença do princípio da legalidade quando preceitua que somente a lei pode estabelecer os requisitos para acessar cargos, empregos e funções públicas.

Observando sob o prisma da igualdade, se o acesso é amplo todos devem ter igualdade de oportunidade de vir a integrar o serviço público. Assim, entende-se que o acesso deverá ser realizado por meio de um processo que possibilite a todos os interessados igualdade de condições na disputa pela vaga. Isto posto, não podem ser estabelecidos requisitos desarrazoados para os cidadãos participarem do serviço público, devendo, portanto, ter pertinência lógica com a oportunidade ofertada. A possibilidade de acesso amplo é a regra; as possíveis limitações são exceções. É importante destacar que esta possibilidade da lei de estabelecer limitações não é um convite a imposições arbitrárias, pois deverá sempre estar em observância aos ditames da Constituição (MAIA, 2014).

O concurso público é o instrumento que possibilita o oferecimento destas oportunidades de forma igualitária, resguardando ainda o interesse público na busca de selecionar os melhores agentes. Trata-se de um instrumento utilizado pela Administração Pública, a fim de selecionar — de forma democrática e imparcial — pessoas para exercerem determinada função. Segundo Fernandes (2017), é um mecanismo que a Administração usa para garantir paridade de condições na disputa para cargos ou empregos públicos, com a finalidade de atender aos interesses da sociedade. Nota-se que seu objetivo, portanto, é selecionar indivíduos para exercer determinada atividade.

Para abrir um concurso público, a Administração deverá publicar edital com as regras que irão nortear o certame. O edital deverá determinar a operacionalidade prática do concurso, estabelecendo como cada momento deverá ocorrer, a forma de apuração dos critérios e não poderá conter nada que não esteja previsto em lei, e lembra-se que se trata de ato normativo, sendo submetido aos princípios que regem a Administração. O edital poderá conter regras limitadoras; no entanto, qualquer requisito que não encontre fundamento em lei será invalidado.

A CRFB/88, em seu art. 37, II, estabelece que o concurso poderá ocorrer sob o formato de provas, ou provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, e na forma prevista em lei. Segundo Maia (2014), o concurso de provas pretende mensurar os conhecimentos técnicos e teóricos dos candidatos, sendo que tal conhecimento deve guardar pertinência lógica com a natureza e a complexidade da função almejada. As provas comumente aplicadas são objetivas, escritas, práticas ou orais e podem ser também combinadas.

Por sua vez, os concursos de provas e títulos, além da avaliação do conhecimento do candidato, envolve a análise de outros fatores, como a qualificação acadêmica ou qualificação profissional (MAIA, 2014). Lembra-se que quem determina se o concurso será de provas ou provas e títulos é a própria lei, não competindo ao edital fazer essa determinação, já que apenas se limita ao expresso em lei, não podendo a ela exceder.

É necessário destacar, que os princípios que regem o concurso público são os mesmos que regem a Administração Pública, presentes do art. 37, da Constituição da República Federativa Brasileira de 1988, e, além desses, o princípio da supremacia do interesse público e o da vinculação ao edital.

Desta forma, pode ser observado no art. 5º, II, da CRFB/88, a seguinte premissa, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, ou seja, no âmbito da Administração Pública, o princípio da legalidade resume-se no critério de subordinação à lei, só podendo o Administrador fazer aquilo que a lei autoriza ou determina.

Segundo Mello (2013),

[...] o princípio da legalidade é da completa submissão da Administração às leis. Esta deve-se tão somente obedecê-las, cumpri-las, pô-las em pratica. Daí que a atividade de todos os seus agentes, desde o que ocupa a cúspide, isto é, o presidente da república, até o mais modesto dos servidores, só pode ser a de dóceis, reverentes, obsequiosos cumpridores das disposições gerais fixadas pelo poder Legislativo, pois esta é a posição que lhe compete no direito brasileiro. (MELLO, 2013, p. 104).

Aplicando-se ao concurso, este deve somente obedecer às diretrizes previstas em lei e conforme os parâmetros por ela estabelecidos, não podendo haver exigência de requisitos, fases, procedimento ou qualquer outra ação que não esteja legalmente tutelado.

Outro princípio basilar da administração pública, trata-se da impessoalidade: o “impessoal” atinge a várias pessoas, não a uma em específico, preocupando-se com o plural e não com a singularidade. Se existe uma regra, esta deve ser aplicada em cada caso que nela se encaixe, sem tratar o indivíduo de forma diferenciada.

Este princípio está intimamente ligado ao princípio da igualdade, uma vez que ele veda a promoção de diferenciações que a lei não previu (MAIA, 2014). A impessoalidade objetiva impedir que a Administração Pública venha a agir visando interesses de particulares, pautando-se sempre nos limites da Lei, e, portanto, demonstrando que o único interesse da Administração é a satisfação do interesse público. No que diz respeito ao concurso público, tal princípio visa coibir qualquer tipo de favoritismo, perseguição, atuação em interesse pessoal ou até mesmo discriminação.

A moralidade nada mais é que algo relativo aos costumes: ela se constrói baseada no que é considerado bom, razoável e aceitável pela sociedade. Possui uma linha tênue com a

Legalidade, tendo em vista que o conjunto de leis que a norteiam são elaboradas pela sociedade e baseadas no comportamento por ela considerado correto; é um norteador para o exemplar funcionamento da Administração Pública.

Este princípio, que se encontra elencado no art. 37, da Constituição Federal, serve como um controle aos atos da administração, a fim de que não venham a extrapolar seus limites legais e para que não haja desvio de poder ou de finalidade. A ofensa ao referido princípio pode ter como consequência a nulidade do ato considerado imoral.

Presente no art. 37, da CRFB/88, a publicidade pressupõe que a Administração divulgue todos os seus atos, para que se tornem de conhecimento público. Permeia todo o processo do concurso público, do começo ao fim, que divulga seus atos por meio dos editais ou outro meio cabível. Importante destacar que não somente as decisões e resultados sejam divulgados, como também a sua motivação, no intuito de que a legalidade possa ser averiguada.

O princípio da eficiência leciona que a Administração Pública deve desenvolver suas ações de forma que alcance os melhores benefícios para atender aos seus interesses e aos do público. Foi incluído no rol do art. 37, da CRFB/88, por meio da Emenda Constitucional nº 19, de 1998. Para Di Pietro (2018, p. 690), tal princípio é dividido em duas vertentes, uma diz respeito a como o agente público realiza suas atividades e o segundo se refere ao modo como ele age no fornecimento do serviço, pois espera-se que ele atue com o melhor desempenho possível.

Este princípio está diretamente ligado ao comportamento do servidor que, segundo o art.116, da Lei nº 8.112/90, deve exercer com zelo e dedicação as atribuições dos cargos, atender com presteza e zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público. Segundo José Afonso da Silva (1999), não se trata de um conceito jurídico, mas sim econômico, já que ele qualifica a atividade do servidor para que execute sua tarefa com o menor custo possível.

O concurso público é a própria manifestação deste princípio, os atos são traçados em nome da economicidade, de forma que se selecione os agentes mais capacitados para melhor satisfazer as necessidades coletivas.

O princípio da igualdade, já amplamente discutido neste trabalho, será analisado, brevemente e apenas por questão de ordem, a função desse princípio no concurso público. Dadas as observações sobre o que é o concurso público e qual a sua finalidade, é possível depreender que este instrumento busca garantir a todos o direito de gozarem de igual oportunidade de acesso aos cargos e empregos públicos. Pois, a partir dele, os interessados em participar das atividades do Estado podem concorrer às vagas de maneira isonômica.

Destarte, o concurso público não pode ser de caráter excludente, com a imposição de requisitos que impossibilitem alguém de concorrer, sem que haja uma pertinência lógica entre a limitação imposta e as atividades que necessitem ser desempenhadas (MAIA, 2014, p. 153). No entanto, atenção deve ser empregada neste ponto, pois mesmo que o cargo exija aptidão física, não quer dizer que pessoas com deficiência não possam concorrer; julgar o candidato apenas com base na sua deficiência constitui ato discriminatório. Esta averiguação é realizada mediante a aplicação das provas e, posteriormente, durante o estágio probatório.²⁵

O interesse público é o interesse da sociedade. Embora tal interesse possa conflitar com algum de cunho pessoal de algum indivíduo, é também um interesse deste, uma vez que ele é parte do todo. Assim, o princípio da supremacia do interesse público dispõe que a Administração deve atuar sempre com o objetivo de buscar a efetivação desse interesse. Embora não esteja expresso constitucionalmente, ele decorre implicitamente dos objetivos fundamentais da República, presente no art. 3º, da CRFB/88, o qual dispõe sobre a “promoção do bem de todos” na busca por uma sociedade justa, livre e solidária.

É importante frisar que o gestor está administrando algo coletivo, logo, ele não pode dispor do interesse público, mas deve buscar a sua proteção. Segundo Meirelles (2016), este princípio se justifica por primar pelo interesse geral, ou seja, da coletividade; não do Estado ou do aparelhamento do Estado. O concurso público nada mais é que uma atuação da Administração Pública em prol do interesse público. Há o interesse dos candidatos em atuarem na esfera pública e, por outro lado, há o interesse do Estado em selecionar as melhores pessoas para tais funções.

O princípio da vinculação ao edital, decorre da legalidade e moralidade, pois ele determina que o edital é a lei que rege o concurso. Sendo assim, segue as regras da legalidade, mas a consequência em caso de desobediência a qualquer situação descrita em edital poderá ensejar na eliminação do candidato do certame.

Segundo Maia (2014), uma vez publicado o edital, em consonância com a lei, os candidatos deverão observar as regras impostas para sua participação. Além dos candidatos, a própria Administração deverá obedecer aos ditames do edital, em nome da boa-fé, estando a ele também vinculada, uma vez que o gestor público deve se comportar mediante o descrito em lei, ou seja, de forma previsível. O edital é ato subalterno à lei, a vinculação da Administração é decorrente do princípio da legalidade; assim, deve-se comportar com relação aos seus

²⁵ Conforme previsão do art. 42, § 2º do Decreto nº 3.298/99.

administrados com lealdade, que decorre também do princípio da segurança jurídica, de forma que garanta a previsibilidade e estabilidade dos seus atos.

Realizadas essas considerações, é importante frisar que os requisitos para a investidura em cargo público são os dispostos no art. 5º, da Lei nº 8.112 de 1990, também conhecida como Estatuto do Servidor. São eles: a) ter nacionalidade brasileira; b) estar em gozo dos direitos políticos; c) quitação com as obrigações militares e eleitorais; d) possuir nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo; e) ter idade mínima de dezoito anos; e f) aptidão física e mental.

Uma vez preenchido todos os requisitos, a pessoa estará apta para se tornar um candidato eletivo à vaga ofertada e pode realizar as provas que forem solicitadas, participando de todas as etapas do certame.

A carreira da Polícia Militar no Maranhão é regida pela Lei nº 6.513 de 30 de novembro de 1995, também conhecida como Estatuto dos Policiais Militares do Maranhão. Segundo o Estatuto, em seu art. 8, todos os brasileiros, sem distinção de raça ou crença religiosa, mediante matrícula ou nomeação, após aprovação em concurso público de provas e/ou de provas e títulos poderão se tornar Policiais Militares.

Para tanto, é necessário ser brasileiro, estar em dia com as obrigações militares e eleitorais, ter idoneidade moral, sanidade física e mental; altura mínima de 1,65 m, se masculino, e 1,60 m para o sexo feminino, aprovação em concurso público, que no caso, para o cargo de Soldado, é necessário que o candidato possua certificado de conclusão de 2º Grau e aprovação nos exames físico, médico e psicotécnico.

Observa-se que em momento nenhum, o Estatuto da Polícia Militar do Maranhão, faz menção sobre aptidão física plena, a exigência aproximada desse quesito, é apenas a aprovação nos exames físicos.

3.5.1 Acessibilidade da pessoa com deficiência no concurso da Polícia Militar

A inclusão e a acessibilidade não podem ser dissociadas, a oferta de um emprego, educação e inserção na vida comunitária, não será eficaz se a pessoa não puder desfrutar de um ambiente adequado para executar suas tarefas; se as aulas não forem ministradas da forma adequada; ou se a própria estrutura da cidade constitui uma barreira ao livre tráfego das pessoas com deficiência. O direito à acessibilidade, mais que um direito autônomo, é um instrumento para inclusão (MAIA, 2014).

No que diz respeito à participação da pessoa com deficiência em concurso público, duas questões devem ser observadas, quais sejam, a reserva de vagas e a adaptação das provas. Gugel (2019) realiza uma série de questionamentos sobre a matéria que pairam sobre a questão da porcentagem legal de reserva de vagas; se a concorrência deve incidir sobre todas as vagas, ou somente sobre as reservadas; se uma vez reservada as vagas, deve ser feita adaptação das provas que em tese exigem boa aptidão ou aptidão plena; se há limites para essa adaptação; quais provas teriam que ser adaptadas. São questionamentos pertinentes que possuem resposta na própria legislação ou dependerão de uma análise do caso concreto.

No que tange ao percentual de vagas, observa-se que, no art. 5º, § 2º, já dispunha sobre a reserva de 20% das vagas, porém o dispositivo deu margem para o entendimento de que fica a critério do legislador reservar tais vagas ou não. Para sanar as dúvidas, é publicado o Decreto nº 3.298/99 para regular a Lei nº 7.853/89, que já previa a reserva de 5% das vagas para pessoas com deficiência, o que garantiu a inclusão.

Com tais dispositivos, entende-se que a reserva de vagas pode ficar entre 5% e 20%, pois o referido Decreto afirmava que 5% seria o mínimo, e a concorrência aplicada a todas as vagas e não somente sobre as reservadas, conforme o art. 37, § 1, do Decreto mencionado. Atualmente, o Decreto antes referido teve do artigo 37 ao 43 revogados pelo Decreto nº 9.508/2018, e contém essa mesma previsão no art. 1º, § 1º.²⁶ O referido artigo é um importante exemplo de discriminação positiva.

A ministra Carmen Lúcia, relatora do RE nº 676.335, observou uma tripla função no que diz respeito a reserva de vagas para pessoas com deficiência:

[...] a reserva de vagas determinada pelo inc. VIII do art. 37 da Constituição da República tem tripla função: a) garantir “a reparação ou compensação dos fatores de desigualdade factual com medidas de superioridade jurídica, [verdadeira] política de ação afirmativa que se inscreve nos quadros da sociedade fraterna que se lê desde o preâmbulo da Constituição de 1988”, b) viabilizar o exercício do direito titularizado por todos os cidadãos de acesso aos cargos públicos, permitindo, a um só tempo, que pessoas com necessidades especiais participem do mundo do trabalho e, de forma digna, possam manter-se e ser mantenedoras daqueles que delas dependem; e, c) possibilitar a Administração Pública preencher os cargos com pessoas qualificadas e capacitadas para o exercício das atribuições inerentes aos cargos, observando-se, por óbvio, a sua natureza e as suas finalidades. (STF - RE: 676335 MG).

Os argumentos suscitados pela ministra enfatizam o caráter reparador do instituto da reserva de vagas, bem como sua importância na economia e como símbolo de independência para estas pessoas.

²⁶ O Decreto nº 3.298/99 ainda será mencionado neste trabalho, por ser o vigente à época do concurso da Polícia Militar do Maranhão, que foi realizado em 2017, que inclusive mencionou o Decreto no item 5.1.6.8 no edital que regia o concurso, demonstrando ser o decreto válido e o que seria aplicado naquele momento. No entanto, serão traçados os devidos paralelos com o decreto vigente.

Nota-se que o art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112 de 1990, traz a observação que os cargos reservados sejam compatíveis com a deficiência da pessoa. Gugel (2019) afirma que, tanto o requisito de que o cargo fosse compatível com a deficiência da pessoa²⁷, quanto a exigência de aptidão plena do candidato²⁸, são um verdadeiro afronto ao princípio da igualdade.

No primeiro caso, os requisitos diferenciados de admissão — quando a natureza do cargo exige — não podem dizer respeito à pessoa com deficiência, sob pena de incorrer em discriminação por motivo de deficiência, tendo em vista que o legislador se limita a estabelecer requisitos para candidatura ao cargo, alheios às peculiaridades que o cargo demanda. Não seria necessária essa ressalva, uma vez que a compatibilidade de cargo e candidato é conferida no estágio probatório.

O direito à igualdade implica também no direito da pessoa com deficiência de poder escolher o próprio trabalho, assim como qualquer outra pessoa, tratando-se da afirmação da liberdade de escolher.

Quanto ao segundo caso, impedir o candidato de se inscrever em concurso, justificando que é necessária a aptidão plena, é o mesmo que obstar a sua inscrição e isso vai de encontro ao disposto no art. 2º, da CDPD, que versa sobre a discriminação por motivo de deficiência. Em virtude da própria CDPD, a regra que prevê a compatibilidade do cargo com a deficiência está revogada inclusive pela previsão de vedação de restrição ao trabalho do artigo 34, parágrafo 3º, da Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146/2015. E o novo Decreto nº 9.508/2018 não contém mais a exigência de aptidão plena do candidato.

De acordo com o art. 43, §2º, do Decreto nº 3.298/99, esta compatibilidade será auferida por uma equipe multiprofissional e durante o estágio probatório; caso não seja concedida essa possibilidade, tal conduta configuraria uma ofensa ao princípio da não discriminação, previsto no art. 2º, da CDPD.

Sobre esta discussão, Gugel (2019) observa que a exigência de aptidão plena para as pessoas com deficiência também configura ofensa ao princípio da não discriminação. Dessa forma, a Lei nº 13.146, de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), veda qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive no que tange à exigência de aptidão plena. Ademais, o Estatuto da Polícia Militar do Maranhão, Lei nº 6.513/1995, art. 9º, ao traçar os requisitos necessários para se tornar um Soldado, nada menciona sobre aptidão física plena.

²⁷ Art. 5º, parágrafo 2º, da Lei nº 8.112/1991.

²⁸ Art. 38, inciso II, do Decreto nº 3.298/1999, que foi revogado.

É cediço que a reserva de vagas não é garantia de inclusão, tampouco representa igualdade de condição de acesso ao cargo pretendido. Para além disso, é necessário que as provas, escritas ou práticas, sejam adaptadas. No caso apresentado por este trabalho, qual seja, o concurso público da Polícia Militar do Maranhão, a adaptação a que se refere, são relativas ao Teste de Aptidão Física e Avaliação Médica.

O artigo 2º, da CDPD, declara que a recusa de realização de adaptação razoável configura discriminação por motivo de deficiência. Porém, o recente Decreto nº 9.546/2018 altera o Decreto nº 9.508/2018²⁹, justamente para excluir a previsão de adaptação das provas físicas para candidatos com deficiência.

Assim, os editais de concursos públicos atualmente estão desobrigados a estipularem adaptações necessárias aos candidatos com deficiência durante a realização de provas físicas e passaram a estabelecer critérios iguais de aprovação para todos os candidatos. Com isso, o acesso dos candidatos que se autodenominam pessoas com deficiência aos cargos públicos, a partir de então, ficou ainda mais limitado.

É importante lembrar que a CDPD é um tratado internacional ratificado pelo Brasil, em 1º de agosto de 2008, e aprovada pelo Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008. Obedeceu ao rito do artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição da República Brasileira, para a sua aprovação — pelo Senado Federal e pela Câmara dos Deputados — em dois turnos, por três quintos dos votos, o que quer dizer que o referido ato normativo equivale a uma emenda constitucional.

Portanto, diante deste conflito entre normas, deveria prevalecer o entendimento constitucional. Logo, a constitucionalidade deste Decreto está sendo discutida, atualmente, no Supremo Tribunal Federal, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6476. E, desde o dia 25 de setembro de 2020, até o momento desta pesquisa, encontra-se concluso ao Relator.³⁰

Observa-se que a questão da acessibilidade, que também é sobre a inclusão da pessoa com deficiência nos cargos públicos, vai além da mera reserva de vagas. Para conquistar o cargo de Soldado da Polícia Militar, é necessário que o candidato passe por uma série de provas, dentre elas um teste de aptidão física, que ocorre sob o mesmo critério e sem qualquer adaptação para todos os candidatos.

Conforme o percurso teórico tomado, compreende-se que a adaptação, em todas as etapas de um concurso público, é necessária, consoante ao princípio da igualdade, e, sobretudo,

²⁹ Ambos os decretos não eram vigentes à época do referido concurso.

³⁰ STF. **ADI 6476**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5949232>. Acesso em: 16 fev. 2021.

legal. No entanto, quando essa discussão permeia sobre a questão dos concursos policiais, torna-se bastante delicada e pode haver certas peculiaridades, visto que as atividades exercidas pelos policiais exigem determinada capacidade física para serem executadas.

A exemplo, pode-se citar o policiamento ostensivo, o qual pode requerer uma grande mobilidade física e o uso de todas as capacidades, tais como visual, auditiva, física e mental. Sendo assim, ressalta-se a descrição sumária das atribuições do cargo de Soldado, que pode ser observada no disposto do Edital nº 01/2017, regente do concurso da Polícia Militar do Maranhão, em 2017:

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES: executar diretamente as ações e operações Policiais Militares, materializando a atividade-fim da Polícia Militar, ou seja, o policiamento ostensivo geral fardado e a preservação da ordem pública, por meio do emprego preventivo e(ou) repressivo, objetivando proteger a incolumidade física das pessoas e os bens públicos e(ou) privados contra qualquer ato delituoso; conduzir, devidamente habilitados, veículos oficiais, guardar e zelar pela sede de quartéis e dos três poderes do estado e realizar a segurança pessoal dos chefes dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário; realizar a segurança externa de penitenciárias; fazer o policiamento de trânsito e a fiscalização nos municípios conveniados, além de exercer suas atividades a qualquer dia e hora, visando a manutenção da ordem (EDITAL 01 PMMA, 2017).

Com a finalidade de aprovar candidatos que estejam aptos a cumprir tais atividades descritas, uma das etapas do concurso consiste em um Teste de Aptidão Física, que ocorre sem qualquer adaptação, o que poderá acarretar ônus para candidatos autodeclarados pessoas com deficiência. Ocorre que os candidatos inscritos nessa qualidade ficam em evidente desvantagem com relação àqueles que não possuem qualquer deficiência.

Enfatiza-se que, apesar da descrição das atividades demonstrar a necessidade de uma certa aptidão física, a eventual incompatibilidade entre a deficiência e o cargo almejado só pode ser verificada em estágio probatório. Dessa forma, caso o candidato qualificado como pessoa com deficiência, que tenha sido aprovado em todas as etapas do concurso, seja eliminado do concurso em momento anterior à fase de estágio probatório, poderá contestar a legalidade desse ato.

O Teste de Aptidão Física da Polícia Militar do Maranhão compreende exercícios como flexão, meio sugado, abdominal e corrida. Uma pessoa que possua alguma limitação física terá o seu desempenho prejudicado, não executará o exercício da mesma forma que aquela que possui o bom funcionamento de todos os membros exigidos para a realização do teste. Logo, a falta de adaptação desse teste tem como resultado um candidato que será preterido em detrimento daquele que não possua deficiência.

Neste sentido, Gugel (2019) responde sobre como poderia ocorrer a adaptação das provas físicas:

As provas de capacidade física, que envolvem testes de aptidão física como corrida, transposição de obstáculos, levantamento de peso e outros, são muito comuns em concursos públicos para a área da segurança pública e ainda suscitam polêmica. A questão, no entanto, é de fácil solução, pois ao tratar dos exames para aferir a capacidade de condicionamento físico do candidato com deficiência, basta seguir os procedimentos do tratamento diferenciado, apoiando-se em especialistas da área da deficiência que compõem a equipe multiprofissional para as adaptações das provas práticas. Referidos testes devem ser adaptados à deficiência da pessoa, considerando a utilização de elementos de tecnologia assistiva ou ajuda técnica, cujo conceito está definitivamente inserido em nosso sistema jurídico por meio da Lei nº 13.146/2015, artigo 3º, inciso III, de modo que o candidato com deficiência possa demonstrar a sua capacidade e condicionamento físico, em iguais condições com as demais pessoas. (GUGEL, 2019, p. 165).

A autora ressalta a importância da atuação da equipe multiprofissional, durante a elaboração e aplicação das provas. No que diz respeito à atuação da equipe multiprofissional, ela também pode se fazer presente na fase de avaliação médica. A avaliação médica, que é prevista no art. 14, da Lei nº 8.112 de 1990, dispõe que “A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial” e de acordo com a perícia, só é empossado aquele considerado apto física e mentalmente para o exercício do cargo.

A avaliação deve ser pautada em critérios científicos e objetivos, sempre correlacionados ao cargo almejado. Essa inspeção indicará se o candidato está apto física e mentalmente para o exercício das funções, e, caso ele venha a ser considerado inapto, é necessário realizar a descrição detalhada dos motivos que ensejaram sua eliminação, bem como a demonstração através do laudo médico de profissional específico da área. Deve ser feita de forma coerente para que não suscite uma possível discriminação em razão da deficiência.

3.5.2 Adaptação de provas e a aplicação da igualdade fática de Robert Alexy

Analisando a situação sob a perspectiva de Alexy (2008), ao tratar sobre o direito da pessoa com deficiência ao acesso ao cargo de Policial Militar, pode-se dizer que se trata de uma busca pela efetivação de direitos específicos. Ao realizar a aplicação do princípio da igualdade ao caso concreto, observa-se que o conceito de igualdade necessita se adequar a essa situação peculiar. Embora a CRFB/88 preceitue um tratamento igualitário a todos, no caso concreto, nota-se que essa aplicação genérica é limitada e não alcança seu propósito.

O legislador criou normas específicas compatíveis com a realidade e finalidade. A situação da acessibilidade da pessoa com deficiência aos cargos de policial militar não carecem de aparato normativo, mas sim de uma correta aplicação e fiscalização. O enunciado da igualdade não é exigido da mesma maneira, pois os candidatos (pessoas com e sem deficiência)

estão faticamente em situações diferentes, e aplicar as provas sob os mesmos critérios para todos os candidatos é uma falsa ideia de igualdade.

É cediço que a diferenciação deve ser feita com cautela e não sob qualquer situação. Mas a questão do cerceamento de direitos das pessoas com deficiência é algo histórico, como já visto neste trabalho, e se justifica pela própria reparação desse passado eivado de injustiças. Assim, aplicando a fórmula de juízo de igualdade fática, determinada por Alexy (2008), onde a é igual a b , em relação à característica E .

Pode-se afirmar, por exemplo, que o “deficiente visual” é igual ao “deficiente físico”, com relação ao fator “deficiência”. Do mesmo modo, o “deficiente auditivo” não será igual ao “não deficiente”, pois não possuem em comum a característica “deficiência”. Mas ambos são pessoas e candidatos às vagas ofertadas pela Administração Pública; logo, eles são iguais somente a determinadas características, mas não a todas.

Na situação mencionada, pode-se identificar a igualdade e desigualdade valorativa que enseja o tratamento diferenciado em determinada situação, qual seja, o acesso ao cargo público, e devem ser avaliadas sob este aspecto. Para resolver o problema da valoração, Alexy (2008) menciona que o Tribunal Constitucional Federal Alemão recorre ao conceito de arbitrariedade.

Para Alexy (2008), o exame da igualdade deveria ocorrer em duas etapas. Primeiramente, verificando se há existência de um tratamento desigual e uma igualdade fática parcial que possa servir de base para o exame da igualdade. Nesse contexto, pode-se citar que o tratamento desigual e a igualdade fática, base para promover a igualdade, seria a realização da adaptação das provas para as pessoas com deficiência.

A segunda etapa refere-se à indagação se existe uma igualdade valorativa ou substancial. E a resposta para essa indagação é afirmativa: há uma igualdade valorativa, pois ambos são candidatos legalmente aptos, em busca de uma vaga ofertada pela Administração, ambos possuem o direito de trabalhar para promover o seu sustento, e o concurso público é o instrumento utilizado pela Administração para a realização de uma seleção democrática.

Desta forma, entendendo que a busca pelo trabalho na administração pública é um direito de todo cidadão, conforme o inciso I, do art. 37, da CRFB/88, e que o concurso público é o meio adequado para essa seleção e a reserva de vagas para pessoas com deficiência é legalmente tutelada, promover a adequada inserção das pessoas com deficiência justifica um tratamento diferenciado para que a igualdade de acesso possa ser estabelecida.

Quando a igualdade valorativa é agregada e justificada, não há que se falar em discriminação arbitrária, tampouco em violação do enunciado de igualdade, já que se trata de

uma perspectiva orientada pelo senso do que seria justo, e não é justo pessoas em situações diferentes serem submetidas à mesma maneira de avaliação.

No que tange à discriminação, observa-se que o tratamento diferenciado direcionado à pessoa com deficiência possui respaldo legal e decorre do inciso II, parágrafo 1º, do artigo 227, da CRFB/88, segundo o qual o Estado deve promover a:

II - Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (BRASIL, 1988, on-line).

O tratamento diferenciado também está presente no rol do § 1º, do artigo 6º, do Decreto nº 5.296/2004 de forma não exaustiva, e no rol da Lei nº 13.146/2015, art. 9º, que garante, inclusive, a disponibilização de recursos humanos e tecnológicos para assegurar o atendimento em igualdade de condições com as demais pessoas. Com isso, o Administrador deveria se utilizar de todos os recursos de tecnologia assistida para promover a adaptação das provas para as pessoas com deficiência.

Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), na NBR 9050:2015, a “tecnologia assistida”, também chamada de “ajuda técnica”, refere-se a:

Produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida, visando a sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. (ABNT NBR 9050, 2015, p. 3).

Segundo Gugel (2019), estes recursos se fazem importantes para assegurar a autonomia das pessoas com deficiência a realizarem seus objetivos de forma independente. Tais normas estão de acordo com a CDPD e visam alcançar a igualdade de condições.

A igualdade fática, nesse caso, deveria ser promovida pelo Estado por meio da adaptação razoável das provas, em especial do Teste de Aptidão Física. E, ao contrário do que Alexy (2008) afirma, que ao criar uma situação de igualdade de um grupo, automaticamente se pretere outro, não se aplica ao caso em comento.

A realização da adaptação das provas não fará com que o candidato não deficiente perca a sua vaga, até porque os candidatos na qualidade de pessoa com deficiência concorrem apenas com os outros candidatos, na mesma qualidade, nas suas vagas reservadas, em nada prejudicando aquele que está pleiteando a vaga na ampla concorrência. Desta feita, compreende-se que a aplicação da igualdade fática parcial, no que tange a adaptação das provas para as pessoas com deficiência, é válida e justa.

4 CAPÍTULO – CONCURSO DA POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO REALIZADO EM 2017 E AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0812209-82.2018.8.10.0001

Este capítulo é dedicado à análise do concurso da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017, com a narrativa dos fatos ocorridos ao longo do concurso, bem como da análise da Ação Civil Pública que dele resultou, com o devido estudo realizado sobre os principais argumentos levantados pelas instituições envolvidas.

4.1 NARRATIVA DO CONCURSO DA POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO DE 2017

Em 29 de setembro de 2017, o Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebraspe) publicou o Edital nº 01, que regeu o concurso da Polícia Militar do Maranhão (ANEXO 1)³¹. A banca organizadora abriu vagas para pessoas com deficiência, destinando um percentual de 5%, em virtude do “art. 3º da Lei nº 5.484³², de 14 de julho de 1992, do Decreto nº 3.298³³, de 20 de dezembro de 1999, e suas alterações, e da Lei nº 13.146³⁴, de 6 de julho de 2015” (EDITAL nº1, 2017). As vagas destinadas para pessoas com deficiência foram para o cargo de Soldado do Quadro de Praça Policial, para exercer as atividades descritas no item 3.5, do capítulo anterior. Em virtude da obrigação legal de reserva de vagas, permitiu-se a inscrição de pessoas que apresentassem as seguintes deficiências:

Serão consideradas pessoas com deficiência aquelas que se enquadrem no art. 2º da Lei nº 13.146/2015, e nas categorias discriminadas no art. 4º do Decreto nº 3.298/1999, com as alterações introduzidas pelo Decreto nº 5.296/2004, no § 1º do art. 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Transtorno do Espectro Autista), e as contempladas pelo enunciado da Súmula nº 377 do Superior Tribunal de Justiça (STJ): “O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes”, observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Decreto nº 6.949/2009 (EDITAL nº 1, 2017).

Observou-se, no capítulo anterior, o detalhamento do art. 4º, do Decreto nº 3.298/1999, no qual constam as deficiências permitidas no concurso. Além dessas, foram incluídas, também, as pessoas com Transtorno do Espectro Autista, quais sejam, segundo a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012:

Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece diretrizes para sua consecução.

³¹ Contém no anexo somente os itens mencionados nesta pesquisa, mas todos os editais aqui presentes, podem ser consultados na íntegra, no site http://www.cespe.unb.br/concursos/PM_MA_17/ ou nos anexos deste trabalho.

³² Lei ordinária estadual que visa assegurar o trabalho às pessoas portadoras de deficiências.

³³ Dispõe sobre a integração da pessoa com deficiência.

³⁴ Lei de inclusão da pessoa com deficiência.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos (BRASIL, 1999, on-line).

Também estavam aptos para se enquadrarem na categoria de pessoa com deficiência, os candidatos com visão monocular, de acordo com a Súmula nº 377, do Superior Tribunal de Justiça (STJ). De acordo com o item 7, do Edital nº 01/2017, o certame consistia nas seguintes etapas, conforme o quadro abaixo:

Quadro 1 – Etapas do concurso

PROVA/TIPO	ÁREA DE CONHECIMENTO	NÚMERO DE ITENS	CARÁTER
(P1) Objetiva	Conhecimentos gerais	60	Eliminatório e classificatório
(P2) Objetiva	Conhecimentos específicos	60	Eliminatório
Exames médicos e odontológicos	-	-	Eliminatório
Teste de aptidão física	-	-	Eliminatório
Exame psicotécnico	-	-	Eliminatório
Investigação social	-	-	Eliminatório
Curso de Formação	-	-	Eliminatório e classificatório

Fonte: Edital nº 11/PMMA, 2018.

Apesar de existir uma ordem das etapas e a necessidade de aprovação em cada uma delas para que o candidato pudesse passar para a etapa seguinte, o que ocorreu, na prática, foi que os candidatos foram concluindo as etapas sem saber se tinham sido eliminados ou não, pois os resultados não saíram conforme fossem realizadas as provas.

Destaca-se que, para realização do Teste de Aptidão Física (TAF), foi necessário apenas a apresentação de um laudo médico que confirmasse a aptidão do candidato para realizar atividades físicas, conforme item 10.6, do Edital nº 01. O teste foi aplicado, da mesma forma, para todos os candidatos, com ou sem deficiência. Logo, alguns dos candidatos que concorreram da qualidade de pessoa com deficiência se recusaram a fazer o teste já que não tinha adaptação; outros realizaram, mas não obtiveram êxito; enquanto outros o realizaram e foram aprovados.

Conforme o item 10.1, do Edital nº 01, os candidatos considerados aptos nos exames médicos e odontológicos seriam convocados para o TAF — teste que já é uma praxe nos concursos policiais — onde todos fazem essa avaliação física como forma de verificar se o candidato possui condições plenas de exercerem o cargo pretendido. No caso da Polícia Militar do Maranhão, tal teste consistiu nas seguintes atividades:

10 DO TESTE DE APTIDÃO FÍSICA

10.1 Os candidatos considerados aptos nos exames médicos e odontológicos serão convocados para o teste de aptidão física.

10.1.1 Os candidatos não convocados para o teste de aptidão física estarão eliminados e não terão classificação alguma no concurso.

10.2 O teste de aptidão física, de caráter eliminatório, visa avaliar a capacidade do candidato para desempenhar as tarefas típicas dos cargos de 1º Tenente e de Soldado.

10.3 O candidato será considerado apto ou inapto no teste de aptidão física.

10.4 O teste de aptidão física consistirá em submeter o candidato a quatro provas: a) flexão de braços no solo (sexos masculino e feminino); b) meio sugado (sexos masculino e feminino); c) abdominal remador (sexos masculino e feminino); d) corrida aeróbica (sexos masculino e feminino) (EDITAL 01 PMMA, 2017).

Foi, portanto, estabelecida a forma de execução das provas, que ocorreu da seguinte maneira: a) o teste de **flexão** com vinte repetições no tempo máximo de um minuto para pessoas do sexo masculino e doze repetições no tempo máximo de um minuto para pessoas do sexo feminino; b) **Meio sugado**, doze repetições para candidatos do sexo masculino e oito para o sexo feminino, ambos com tempo máximo de um minuto; c) **Abdominal**, vinte e cinco repetições para o sexo masculino e quinze para o feminino, ambos no tempo de um minuto; d) Por fim, a **corrida aeróbica**, 2.100 metros para candidatos do sexo masculino e 1.700 metros para o sexo feminino, ambos no tempo de doze minutos. Frisa-se que, em nenhum momento, o edital menciona uma possível adaptação dos testes para os candidatos com deficiência, inclusive, no item 10.11, afirma o seguinte:

10.11 DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O TESTE DE APTIDÃO FÍSICA

10.11.1 O candidato que não realizar o teste de aptidão física ou não atingir a performance mínima em qualquer um dos testes ou que não comparecer para a realização destes ou que infringir qualquer proibição prevista neste edital, independentemente do resultado alcançado nos testes físicos, será considerado inapto e, conseqüentemente, eliminado do concurso público, não tendo classificação alguma no certame.

10.11.2 Os casos de alteração psicológica e(ou) fisiológica temporários (estados menstruais, indisposições, câibras, contusões, luxações, fraturas etc.) que impossibilitem a realização dos testes ou diminuam a capacidade física dos candidatos não serão levados em consideração, **não sendo concedido qualquer tratamento privilegiado** (EDITAL 01 PMMA, 2017, grifo nosso).

Os resultados dos “Exames médicos e odontológicos”, do “Teste de aptidão física”, do “Exame psicotécnico” e da “Investigação social” dos candidatos saíram todos em um só

documento, que foi o Edital nº 10, quando os candidatos tiveram a informação se haviam sido eliminados ou não de alguma das fases.

Por fim, neste mesmo edital, consta uma “perícia médica”, à qual os candidatos que se declararam com deficiência foram submetidos. Esta etapa teve caráter eliminatório, e não apareceu como uma etapa do concurso. Após a realização dessa perícia, de acordo com o item 6, do Edital nº 10 (ANEXO 2), nenhum candidato foi considerado como pessoa com deficiência pela junta médica do concurso, e foram, assim, todos eliminados do concurso. Diante disso, os candidatos que haviam sido aprovados em todas as etapas, exceto na perícia, buscaram a Defensoria Pública do Estado do Maranhão para pleitearem, judicialmente, seu direito às vagas.

4.2 AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0812209-82.2018.8.10.0001: NARRATIVA DAS PARTES ENVOLVIDAS

A Ação Civil Pública é a via adequada a ser utilizada para proteger direitos difusos e coletivos. A Defensoria passou a ter legitimidade para propô-la, a partir de 2007, com a publicação da Lei nº 11.448/07, a qual modificou o artigo 5º, da Lei nº 7.347, de 1985. Assim, uma vez que a Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 134, outorga o poder de defesa da coletividade à Defensoria, quando esta foi procurada pelos candidatos e tomou ciência dos fatos, naturalmente ingressou com a ação.

4.2.1 Alegações da Defensoria Pública do Estado do Maranhão

No dia 31 de março de 2018, a Defensoria Pública do Estado do Maranhão protocolou, junto à Vara de Interesses Difusos e Coletivos, Ação Civil Pública com Tutela Antecipada em caráter urgente, em face do Estado do Maranhão, e ganhou a numeração 0812209-82.2018.8.10.0001 e um processo instruído com 96 (noventa e seis) documentos.

Em sede de petição inicial, a síntese da narrativa dos fatos foi que o Estado do Maranhão estava realizando concurso público por meio da sua Secretaria de Estado da Gestão e Previdência (SEGEP), para o provimento de vagas e a formação de cadastro de reservas para os seguintes cargos da carreira militar: Primeiro Tenente do Quadro de Oficiais de Saúde da Polícia Militar do Maranhão (cargo de nível superior) e Soldado do Quadro de Praça (cargo de nível médio).

Salientando que o Edital nº 01 – PM/MA, de 29 de setembro de 2017, e suas alterações posteriores, era a lei que regia o concurso, e que a sua realização estava sob a

responsabilidade da Cebraspe, afirmou que realizaram a reserva de vagas para pessoas com deficiência, de acordo com os preceitos legais³⁵. Além disso, elucidou o conceito de pessoa com deficiência e afirmou que, após a escolha dos candidatos de se submeterem ao concurso na qualidade de pessoa com deficiência — mediante apresentação de documentação probatória — foram submetidos a uma perícia médica, promovida por equipe multiprofissional de responsabilidade da SEGEP/MA, a qual analisou a qualificação dos candidatos como pessoa com deficiência.

Ademais, esclareceu que a tarefa de analisar a compatibilidade entre a deficiência do candidato e as atribuições do cargo não cabiam a esta perícia, uma vez que deveria ser analisada, posteriormente, durante o estágio probatório, e teria como consequência a eventual exoneração do cargo se verificada a total incompatibilidade, conforme itens 5.1.6.8 combinado com 5.1.6.9, do Edital nº 01.

Afirmou que o certame seguia seu curso normal, e que no dia 11 de dezembro de 2017 foi publicada a relação final dos candidatos que tiveram inscrição deferida para concorrerem aos cargos na condição de pessoa com deficiência. Foram 13 (treze) candidatos de ambos os sexos com o pedido de inscrição deferido aos cargos de nível superior; 68 (sessenta e oito) candidatas do sexo feminino para cargo de nível médio, e 395 (trezentos e noventa e cinco) candidatos do sexo masculino, também para o cargo de nível médio.

Citou as etapas que constituíam o certame, e assertou que até o momento do protocolo da ação já haviam sido realizadas as cinco primeiras etapas; e que a seguinte seria do Curso de Formação. A Defensoria alega que, embora exista a previsão de reserva de 5% (cinco por cento) das vagas, na prática, o concurso impôs uma série de restrições que afrontam o princípio constitucional de acesso aos cargos públicos pelas pessoas com deficiência, e que foram criados uma série de obstáculos irrazoáveis e desproporcionais de tal sorte que implicam na exigência de “aptidão plena”, o que inviabiliza que as pessoas com deficiência possam, efetivamente, chegar até a fase final do certame e tomar posse no cargo público.

Afirma, ainda, que o item 9.16, do Edital nº 01, é a “válvula de escape” do concurso para excluir as pessoas com deficiência. O referido item estabelece um extenso e detalhado rol de condições clínicas, sinais ou sintomas em várias áreas do corpo humano, tais como: cabeça e pescoço; ouvido e audição; olhos e visão; boca e nariz; pele e tecido subcutâneo; sistema pulmonar; sistema cardiovascular; abdome e intestino; aparelho locomotor; doenças

³⁵ Art.27 da Convenção da ONU sobre direitos das pessoas com deficiência; art.2º, caput e §1º, c/c art.34 e art.38 da Lei Federal nº 13.146/2015; art.37 e seguintes do Decreto Federal nº 3.298/99; e art.3º da Lei Estadual nº 5.484/92.

metabólicas; doenças neurológicas, psiquiátricas e metabólicas; as quais incapacitam o candidato no concurso público.

Desta forma, alega a Defensoria que a Junta Médica da SEGEP/CEBRASPE eliminou todos os 476 (quatrocentos e setenta e seis) candidatos que se inscreveram na qualidade de pessoa com deficiência. O que é confirmado por meio do Edital nº 11 – PMMA, de 26 de março de 2018, que publica o Resultado final e a convocação para o Curso de Formação, no qual não consta o nome de nenhum candidato que se autodeclarou pessoa com deficiência.³⁶

Quanto aos fundamentos utilizados pela Defensoria Pública do Estado do Maranhão, alegou sua legitimidade ativa para promover a referida Ação Civil Pública³⁷. Justifica a legitimidade passiva do Estado do Maranhão, em respeito à teoria do órgão, tendo em vista que é a secretária da SEGEP que assina os Editais do concurso; assim, pelo fato da secretaria ser pessoa jurídica de direito público interno, cabe ao Estado do Maranhão responder judicialmente pelas ilegalidades apontadas. E o cabimento da Ação se justifica por haver violação de direitos coletivos, em sentido estrito e/ou individuais homogêneos, de todos os candidatos que foram eliminados — segundo a Defensoria, de forma arbitrária e ilegal — da segunda fase do certame, restando válida, legítima e adequada a via da Ação Civil Pública para proteger essa coletividade de pessoas.

Sobre as razões de mérito, a Defensoria retoma a afirmação de que a Perícia Médica deveria tão somente analisar a qualificação do candidato como deficiente, porém exorbitou sua função, pois eliminar os candidatos, nesse momento, foi um ato ilegal, uma vez que tal atitude somente poderia ser tomada em fase de estágio probatório, como aponta o próprio item 5.1.6.8, do Edital nº 01. Inclusive, cita o art. 43, §2º, do Decreto nº 3.298/99, o qual afirma que “A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório”, e, a Lei nº 5484/92, a qual estabelece em seu art. 4º, §4, “Será de responsabilidade da comissão especial o acompanhamento e avaliação do estágio probatório”. Alerta, nesse ponto, que a Administração Pública, por obediência ao princípio da legalidade, conforme art. 37, caput da CRFB/88, não poderia agir de forma contrária ao descrito na lei.

³⁶ SEGEP. **Edital nº 11** – PMMA, de 26 de março de 2018. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/pm_ma_17/arquivos/ED_11_PM_MA_2017___RES_FINAL_1_ETAPA_E_CONV_CF.PDF. Acesso em: 13 jan. 2020.

³⁷ Nos termos do art. nº 134, da CRFB/88; no art. 1º, art. 4º, inciso VII da Lei Orgânica da Defensoria Pública, a saber, Lei Complementar nº 80/94; art. 5º, inciso II da Lei nº 7.347/85, que disciplina a Ação Civil Pública; art. 3º da Lei 7.853/89, com redação conferida pela Lei Federal 13.146/2015; e art. 79, §3º da Lei nº 13.146/2015, que instituiu o Estatuto de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Em continuidade às suas fundamentações, alega que a aptidão plena dos candidatos não é um requisito previsto no Estatuto dos Policiais Militares do Maranhão, qual seja, a Lei 6.513/95. Afirma que, de acordo com essa Lei, há um conjunto de exigências mínimas para ingresso na carreira militar, dentre eles “aptidão física e mental”. Porém, a referida lei não diz, em momento nenhum, que tal aptidão tenha que ser plena ou que a existência de limitação superável impeça o indivíduo de exercer as atribuições inerentes ao cargo, destacando os artigos 8º e 9º que versam sobre os requisitos para o ingresso na Polícia Militar.

E asserta que o item 9.16, do Edital nº 01, é ilegal e discriminatório, indo contra a legislação federal, qual seja, o art. 34, §3º, parte final da Lei nº 13.146/15:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. [...]

3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (BRASIL, 2015).

Além das ilegalidades apontadas, a Defensoria afirma que tal ato se encontra sujeito ao Controle de Convencionalidade³⁸, em razão do Decreto nº 6946/09, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. A Convenção versa sobre o direito das pessoas com deficiência e dispõe, no art. 27, e subitens “a”, “b”, “g” e “i”, que:

Art. 27: Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

³⁸ O controle de convencionalidade adequa os dispositivos infraconstitucionais aos tratados internacionais de direitos humanos ratificados e em vigor no Brasil, possuindo, portanto, uma parametricidade específica (FILHO; ROCHA, 2019).

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho (BRASIL, 2009).

Com base no dispositivo acima, a Defensoria reforça a afirmação de que o ato da eliminação das pessoas com deficiência do concurso, pela perícia médica, foi discriminatório, feriu o princípio da igualdade, dificultou o acesso ao trabalho e não respeitou a acessibilidade. Dessa forma, a Defensoria defende o pleno acesso das pessoas com deficiência ao cargo público, pois este não deve ser obstaculizado, e pede que o requisito que o Edital impõe de aptidão plena seja afastado.

Frisa, ainda, que houve violação aos princípios de proporcionalidade e razoabilidade, alegando a falta de adequação dos meios aos fins. Que o Estado deveria impor a menor restrição possível para realizar a sua finalidade, ou seja, deve optar pela maneira menos restritiva às liberdades individuais — para alcançar seus objetivos — tendo em vista o elemento da necessidade, e, por fim, a restrição que porventura o Estado impor, deve ser equilibradamente compatível com o benefício social visado, tratando-se da proporcionalidade em sentido estrito (ARAGÃO, 2013). E que estes critérios são fundamentais no controle de discricionariedade administrativa, devendo ser utilizados como controle dos atos que excedam os limites legais.

Aduz a Defensoria que, para além de ilegal, o ato foi criminoso nos termos do art. 8º, inciso II, §3º, da Lei nº 7853/89, com pena de 2 a 5 anos e multa para quem obstar o acesso da pessoa com deficiência ao cargo ou ao emprego público. Diante disso, a Defensoria pediu, em caráter liminar, a suspensão do que nominou de “segunda fase do concurso”, o qual se referia à etapa do Curso de Formação, a fim de que se evitasse um dano irreparável.

Subsidiariamente, solicitou a suspensão do concurso, como também que o réu juntasse ao processo os pareceres da Junta Médica, que declaravam a inaptidão dos candidatos, requisitando uma multa diária pelo não cumprimento; e, por fim, a proibição do provimento de 5% (cinco por cento) do total geral das vagas para os cargos de 1º Tenente do Quadro de Oficiais de Saúde da Polícia Militar (ambos os sexos), e para os cargos de Soldado do Quadro de Praça da PMMA (ambos os sexos), conforme quantitativo indicado no “item 4” e “item 4.1”, do Edital 01 – PMMA, de 29 de setembro de 2017, para que as vagas permanecessem reservadas e na condição de “*sub judice*” até que esse Juízo decidisse, em caráter definitivo, sobre a ilegalidade do item 9.16, do Edital nº1, que regia o concurso.

4.2.2 Alegações da Procuradoria do Estado do Maranhão

Na data de 02 de abril de 2018, foi proferido despacho para audiência de conciliação que seria realizada no dia 03/05/2018, às 9h, e a citação do Estado do Maranhão, da Secretária da SEGEP e o Secretário da Secretaria de Segurança Pública para comparecerem à audiência. Bem como, a intimação do Estado do Maranhão, na pessoa do Procurador-Geral do Estado, para se manifestar, em 72h, sobre o pedido de tutela de urgência.

Realizado todo o procedimento, o Estado do Maranhão, por meio da sua Procuradoria Geral, na data de 06 de abril, manifestou-se sobre a tutela de urgência. Como de praxe, resumiu os pedidos da Defensoria e afirmou que as alegações levantadas não se sustentavam, tendo em vista que cinco candidatos, na qualidade de pessoa com deficiência, haviam sido classificados e convocados para a segunda fase do certame. Contestou, ainda, que a alegação de eliminação de candidatos autodeclarados pessoa com deficiência, em razão da não aptidão nos exames médicos e odontológicos, ou no teste de aptidão física, não condizia com a realidade, anexando o documento que comprovava sua afirmação, que foi o Edital nº 11.

Seguindo suas afirmativas, argumentou que não houve eliminação de candidatos pela Junta Médica, em razão da incompatibilidade da deficiência com as funções a serem exercidas, uma vez que diversos candidatos autodeclarados pessoa com deficiência foram considerados aptos nos exames médicos e odontológicos, bem como no teste de aptidão física. E que, por esse motivo, não haveria razão para a suspensão da fase de Curso de Formação, pois não houve ilegalidade. Assim, não se fundaria o pedido de tutela antecipada, pois as alegações da Defensoria eram inverídicas.

4.2.3 Alegações do Ministério Público Estadual

Novamente foi proferido um despacho, no dia 09 de abril de 2019, solicitando a manifestação do Ministério Público sobre o pedido de tutela de urgência. No dia 18 de abril, o Ministério Público sustentou seu posicionamento baseado no artigo 1º, inciso III; no artigo 3º, inciso IV; e no artigo 5º, caput, da CRFB/88, os quais dispõem, respectivamente, sobre dignidade da pessoa humana, não discriminação e igualdade. Utiliza, como fundamento do seu posicionamento, a CDPD, alegando que ela é uma resposta da comunidade internacional aos constantes episódios de discriminação, exclusão e desumanização das pessoas com deficiência.

E entendeu a partir dos argumentos sustentados pela Defensoria, concluindo pela concessão da tutela de urgência para suspender a segunda fase do Concurso Público da Polícia

Militar do Maranhão, qual seja, o Curso de Formação, até que fosse analisado, pelo Poder Judiciário, em sede de cognição exauriente, a legalidade do item 9.16 e os subitens do Edital nº 01, em cujo dispositivo a Junta Médica da SEGEP/CEBRASPE fundamentou a exclusão de todos os candidatos que participavam do certame na condição de pessoa com deficiência.

4.2.4 Decisões do Juízo

No dia 25 de abril de 2018, o juiz da Vara de Direitos Difusos e Coletivos da comarca da São Luís do Maranhão, após a narrativa dos fatos já mencionados, decidiu por deferir o pedido liminar, tendo em vista que, ao verificar os documentos do concurso, identificou que:

Equivoca-se o Estado do Maranhão ao referir que alguns candidatos inscritos na condição de PCD teriam sido convocados para o curso de formação.

Em verdade, os candidatos referenciados pelo Estado em sua manifestação, embora inscritos na condição de PCD e aprovados nos exames médicos, não foram considerados pela PERÍCIA MÉDICA como pessoas com deficiência, conforme item 6.1 do Edital nº 10 – PMMA, de 23 de março de 2018. Daí que figuraram no resultado final da primeira etapa do concurso (edital 11 – PMMA) na lista geral de aprovados.

Os candidatos que possuíam alguma deficiência, conforme se verá adiante, foram considerados inaptos nos exames médicos e não chegaram a passar pela Perícia Médica. (TJ-MA, 2018).

Sendo assim, concedeu-se a tutela de urgência, mesmo a Defensoria tendo fundamentado erroneamente o pedido de tutela de urgência no art. 303, do CPC, requerendo tutela antecipada, a qual deveria ser fundada no procedimento previsto no art. 305 e seguintes, do CPC. Sustentou os argumentos normativos levantados pela Defensoria, entendeu que os fatos eram procedentes e se coadunavam com o pedido realizado.

Desta forma, determinou a proibição do provimento de 5% (cinco por cento) do total geral das vagas para os cargos de 1º Tenente do Quadro de Oficiais de Saúde da Polícia Militar (ambos os sexos) e para os cargos de Soldado do Quadro de Praça da PMMA (ambos os sexos), conforme quantitativo indicado no “item 4” e “item 4.1” do Edital 01 – PMMA, de 29 de setembro de 2017, com o fim de que as vagas permanecessem reservadas e sob condição de “*sub judice*” até que esse Juízo decidisse, em caráter definitivo, sobre a ilegalidade do item 9.16, do Edital nº1. Determinou a multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser revertida ao Fundo Estadual de Direitos Difusos, em caso de descumprimento, e que fossem realizadas as devidas intimações.

No dia 03 de maio de 2018 foi realizada a primeira audiência com a tentativa de conciliação inexitosa. Entretanto, as partes consignaram as seguintes propostas que seriam levadas ao conhecimento da Procuradoria Geral do Estado, quais sejam:

Submissão dos candidatos reprovados no TAF a novo teste adaptado a pessoas com deficiência; ii) Que a definição do novo TAF, devidamente adaptado, tenha a participação da Secretaria Adjunta da Pessoa com Deficiência da Secretaria de Estado de Direitos Humanos; iii) que a deficiência do candidato não seja considerada motivo para sua eliminação na etapa de exames médicos prevista na cláusula 9.16; iv) que, conforme o item 5.1.6.8 do edital, a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência apresentada pelo candidato seja avaliada durante o estágio probatório (TJ-MA, 2018).

Foi designada uma nova audiência, para o dia 10 de maio de 2018, e uma intimação da Secretaria Adjunta da Pessoa com Deficiência da Secretaria de Estado de Direitos Humanos, a Secretaria de Estado da Segurança Pública e a Secretaria, de Estado da Gestão e Previdência para o comparecimento à audiência designada. Sendo assim, na referida data, houve uma conciliação, a partir da qual foi homologada o seguinte:

O Estado do Maranhão incluirá, na lista de aprovados na primeira fase do concurso público da PMMA e convocados para o curso de formação, os candidatos inscritos para as vagas reservadas a pessoas com deficiência, assim reconhecidos no relatório de Perícia Médica juntado ao processo nesta audiência, aprovados no teste de aptidão física (TAF), e que, em razão do item 9.16 do Edital, tenham sido considerados inaptos na etapa de exames médicos; (ii) Estes candidatos deverão ser lotados, preferencialmente, em setores, cujas funções não sejam relacionadas a situações de combate/confronto em campo; (iii) O curso de formação levará em conta a condição das pessoas com deficiência, de tal forma que não sejam submetidos os candidatos a situações humilhantes, vexatórias ou incompatíveis com a limitação apresentada; (iv) O Estado do Maranhão publicará, no prazo de 20 dias, edital para convocação dos candidatos contemplados pelo acordo (TJ-MA, 2018).

Por sua vez, no dia 06 de setembro de 2018, a Procuradoria não se manifestou a respeito das propostas consignadas no dia 03 de maio de 2018, sendo notificada para tomar conhecimento. No entanto, apenas se deteve ao que foi acordado na audiência do dia 10 de maio e afirmou que não poderia haver nomeações de candidatos até a posse dos novos eleitos, nas eleições gerais de 2018.

Em 04 de dezembro de 2018, a Defensoria informa o não cumprimento da decisão supracitada, a qual só vem a ser efetivamente cumprida em 26 de dezembro de 2018. Nessa data, 52 (cinquenta e dois) candidatos autodeclarados pessoa com deficiência foram aprovados em todas as etapas do concurso, e tiveram a sua nomeação publicada no Diário Oficial de Justiça. Após a ciência de todas as partes envolvidas, o arquivamento é solicitado e realizado em 28 de maio de 2020.

4.3 ANÁLISE SISTEMÁTICA DO CONTEÚDO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0812209-82.2018.8.10.0001

A Análise documental tem como dar forma conveniente e representar, de outro modo, a informação, além de viabilizar a facilitação de acesso ao observador, de forma a garantir o máximo de informação com o máximo de pertinência. Também, permite classificar os elementos da informação de maneira restrita, e, as classes permitem dividir a informação. Partindo desses pressupostos, a análise documental é a condensação de informação para armazenamento e posterior uso, enquanto a análise de conteúdo é a manipulação das mensagens para evidenciar os indicadores da análise documental, que permitem inferir sobre outra realidade. É certo que a análise de conteúdo não pode ser tomada como prova irrefutável, mas constitui uma ilustração que permite corroborar, ao menos que parcialmente, os pressupostos em causa (BARDIN, 2016).

Assim, foi escolhida a análise de comunicação de massa, na modalidade de análise temática. Dessa forma, após a definição do objeto da pesquisa, com a consecutiva leitura flutuante de toda a ACP — o que motivou, como iniciou, seu desenvolvimento e o desenlace — buscou-se identificar e estabelecer as possibilidades de enquadramento dos fundamentos que a constituíram, ou seja, os indicadores; explorou-se o material (a ACP); e, por fim, obteve-se resultados passíveis de análise que poderiam corroborar ou não com a hipótese.

A princípio, realizou-se um recorte institucional, que foi o Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, especificamente a Vara de Direitos Difusos e Coletivos. Posteriormente, o recorte temático, qual seja, o Direito da pessoa com deficiência ao acesso aos cargos públicos. E, em terceiro, o recorte temporal, que foi de 2018, quando protocolada a petição inicial à 2020, solicitando o arquivamento.

Superada tal fase, executou-se a análise exploratória da Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, a qual se deu com a narrativa detalhada dos desdobramentos da ACP, verificada na subseção 4.2 do capítulo III desta pesquisa. Após a narrativa, passou para a análise dos argumentos, onde serão retirados fragmentos das petições da Defensoria Pública, da Procuradoria, do Ministério Público e o do Juízo, que terão o conteúdo de seus argumentos categorizados como de gestão, fáticos e jurídico.

Entende-se como argumentos de gestão, aqueles relacionados à organização e ao funcionamento institucional, seja do executivo seja do judiciário. Já os argumentos fáticos, relacionam-se às situações concretas do enfrentamento da pessoa com deficiência para ter acesso ao cargo de policial, abrangendo as situações que envolvem acessibilidade, igualdade e

obstáculos. Enquanto os argumentos jurídicos dizem respeito às citações e às referências aos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais brasileiros ou internacionais. Após essa sistematização, será desenvolvida uma análise conclusiva dos resultados obtidos.

4.3.1 Principais argumentos da Defensoria

Quadro 2 – Indicadores dos argumentos da Defensoria

ARGUMENTOS	GESTÃO	FÁTICO	JURÍDICO
Que a compatibilidade do candidato com o cargo somente poderia ser avaliada em estágio probatório. Conforme art. 43, §2º do Decreto 3.298/99.			X
Que embora tenha existido reserva de vagas, o concurso impôs uma série de limites ao acesso aos cargos às pessoas com deficiência., que implicavam em ter “aptidão plena”.	X	X	
Que aptidão plena dos candidatos não é um requisito previsto no Estatuto dos Policiais Militares do Maranhão, Lei nº 6.513/95.	X		
Que de acordo com essa Lei nº 6.513/95, há um conjunto de exigências mínimas para ingresso na carreira militar, dentre eles a “aptidão física e mental”.			X
Que o item 9.16 do Edital nº 01, é ilegal e discriminatório.	X		
Que a Administração Pública não observou ao princípio da legalidade, conforme Art. 37 caput da CRFB/88.			X
Que houve violação aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Alegando a falta de adequação dos meios aos fins.	X		X
Que o Estado deveria ser mais flexível ao impor suas vontades para alcançar seus fins.	X		
Que o ato de obstar a participação da pessoa com deficiência no concurso foi criminoso, nos termos do art. 8º, inciso II, §3º da Lei nº 7853/89.			X

Fonte: A autora, 2020.

Com base no quadro acima, as alegações suscitadas em sede de petição inicial, pela Defensoria, foram, em sua maioria, argumentos de gestão e jurídicos, o que reforça a ideia de que o concurso aplicado teve algumas inconsistências. Logo, os argumentos jurídicos servem para fundamentar os argumentos de que as inconsistências praticadas pelo Estado do Maranhão, por intermédio da sua secretaria, infringiram alguma norma.

Todos os argumentos sustentados pela Defensoria foram favoráveis à inclusão da pessoa com deficiência no quadro da Polícia Militar do Maranhão. Não foi observado nenhum argumento contrário à ideia de que a pessoa com deficiência — uma vez aprovada em todas as etapas do concurso — não pudesse compor o quadro da Polícia Militar, mesmo que este serviço exija uma demanda física. Tal resultado já era esperado, haja vista que o referido órgão representava este grupo na ACP.

4.3.2 Principais argumentos da Procuradoria do Estado do Maranhão

Quadro 3 – Indicadores dos argumentos da Procuradoria

ARGUMENTOS	GESTÃO	FÁTICO	JURÍDICO
Que o argumento da Defensoria não prosperava, tendo em vista que cinco candidatos haviam sido convocados para o Curso de Formação.		X	
Que a alegação de eliminação de candidatos autodeclarados pessoa com deficiência, em razão da não aptidão nos exames médicos e odontológicos ou no teste de aptidão física, não condizia com a realidade.		X	
Que não houve eliminação de candidatos, pela Junta Médica, em razão da incompatibilidade da deficiência com as funções a serem exercidas.	X		
Que havia candidatos considerados aptos nos exames médicos e odontológicos, bem como no teste de aptidão física.		X	
Que o pedido liminar da Defensoria, de suspensão do concurso, não deveria prosperar tendo em vista a ausência de ilegalidade do ato.			X

Fonte: A autora, 2020.

Os argumentos do Estado do Maranhão, por meio da Procuradoria Geral do Estado, foram predominantemente fáticos, pois ele se limitou apenas a contestar o que foi dito pelo autor na petição inicial, e, embora tenha juntado documentos aos processos, os documentos não condiziam com a realidade. Seu argumento de gestão foi apenas para informar que não houve eliminação de todos os candidatos pela Junta Médica, mas, posteriormente, será observado que tal informação não é verídica. O argumento jurídico está relacionado apenas ao pedido de não acatar a liminar pretendida pelo autor, pois o pedido perderia objeto, já que não houve ilegalidade, segundo o réu, em seu ato.

Destarte, percebe-se a fragilidade na sustentação do Estado do Maranhão, que se limitou apenas em negar o que havia sido afirmado na inicial. Embora não sejam argumentos contrários, em sua generalidade, à inclusão da pessoa com deficiência, as suas informações inverídicas dificultaram o acesso desses candidatos à vaga pretendida.

4.3.3 Principais argumentos do Ministério Público Estadual

Quadro 4 – Indicadores dos argumentos do Ministério Público

ARGUMENTOS	GESTÃO	FÁTICOS	JURÍDICOS
Que os danos sofridos pelas pessoas com deficiência no concurso, desrespeitavam a dignidade da pessoa humana, não discriminação e igualdade, respectivamente pautados no art. 1º, inciso III; artigo 3º, inciso IV; artigo 5º, caput, da CRFB/88.			X
Que a CDPD é uma resposta da comunidade internacional aos constantes episódios de discriminação, exclusão e desumanização das pessoas com deficiência.			X

Que a suspensão da segunda fase do concurso era necessária, até que o judiciário analisasse a ilegalidade o item 9.16 e os subitens do Edital nº 01.	X		
Que a Junta Médica da SEGEP/CEBRASPE se fundamentou no item 9.16 e os subitens do Edital nº 01, para eliminar os candidatos do concurso.		X	

Fonte: A autora, 2020.

O Ministério Público, por sua vez, foi instado pelo Juízo a se manifestar, reforçando os argumentos levantados pela Defensoria. Foram argumentos, em sua maioria, jurídicos, o que enfatizou legalmente o respeito à inclusão, à dignidade da pessoa humana, à não discriminação e à igualdade das pessoas com deficiência. O argumento de gestão foi relativo a um posicionamento que dependia de uma ação do Juízo, e o fático é a narrativa do que aconteceu, que foi a exclusão dos candidatos pela Junta Médica da SEGEP/CEBRASPE.

O Ministério Público se demonstrou favorável à inclusão da pessoa com deficiência nos serviços públicos, inclusive no quadro da Polícia Militar.

4.3.4 Principais argumentos do Juízo

Quadro 5 – Indicadores dos argumentos do Juízo

ARGUMENTOS	GESTÃO	FÁTICOS	JURÍDICOS
Que o Estado do Maranhão se equivocou, ao afirmar que os candidatos inscritos na condição de pessoa com deficiência teriam sido convocados para o Curso de Formação.		X	
Que embora os candidatos tenham sido aprovados nas outras etapas não foram aprovados pela Perícia Médica.		X	
Que concedeu a tutela de urgência, mesmo a Defensoria errando o fundamento legal.	X		
Que se mantivesse em reserva 5% (cinco por cento) do total geral das vagas para os cargos de 1º Tenente do Quadro de Oficiais de Saúde da Polícia Militar (ambos os sexos) e para os cargos de Soldado do Quadro de Praça da PMMA (ambos os sexos), conforme quantitativo indicado no “item 4” e “item 4.1” do Edital 01 – PMMA de 29 de setembro de 2017, na condição de “sub judice” até que esse Juízo decidisse, em caráter definitivo, sobre a ilegalidade o item 9.16 do Edital nº1.	X		
Que o Estado do Maranhão fosse multado em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser revertida ao Fundo Estadual de Direitos Difusos, em caso de descumprimento.	X		
Que o Estado do Maranhão incluísse na lista de aprovados e convocasse para o Curso de Formação os candidatos aprovados teste de aptidão física (TAF), e que, em razão do item 9.16 do Edital, tenham sido considerados inaptos.	X		
Que os candidatos fossem lotados, preferencialmente, em setores, cujas funções não sejam relacionadas a situações de combate/confronto em campo.		X	
Que o Curso de Formação levasse em conta a condição das pessoas com deficiência, de tal forma que não sejam submetidos os candidatos a situações humilhantes, vexatórias ou incompatíveis com a limitação apresentada.		X	

Que o Estado do Maranhão publicasse no prazo de 20 dias, edital para convocação dos candidatos contemplados pelo acordo.	X		
--	---	--	--

Fonte: A autora, 2020.

Os argumentos proferidos pelo Juízo foram, em sua maioria, de gestão, enfatizando a ideia das inconsistências na organização e na execução do concurso. E, por conta disso, tornou-se um obstáculo na boa execução do serviço público, já que a realização de concurso também é um serviço que o Estado presta aos cidadãos. O item 9.16, do Edital nº 1, de fato foi um óbice ao acesso prever a eliminação do candidato, e isso pode ser considerado um problema de gestão, pois quem assina os Editais de concursos públicos é a Secretaria de Estado da Gestão e Previdência, logo, é uma responsabilidade, também, do Estado.

Os argumentos fáticos são relativos aos eventos que, efetivamente, aconteceram ou que teriam que acontecer, como é o caso do momento em que o Estado do Maranhão se equivocou ao afirmar que havia candidatos com deficiência aprovados para o Curso de Formação; a reprovação na Perícia Médica; o pedido de que os candidatos fossem lotados em funções que não eram de combate; e que eles não fossem submetidos a condições vexatórias ao longo do Curso de Formação.

Embora, no gráfico, não tenha aparecido argumentos jurídicos, todos os argumentos levantados pelo Judiciário tiveram fundamentação legal. No entanto, o objetivo da categorização foi sintetizar os argumentos para que pudesse ser analisada a sua essência e não a letra fria da lei. Sendo assim, o Judiciário se mostrou favorável à inclusão da pessoa com deficiência, no quadro da Polícia Militar, desde que tivessem sido aprovados no Teste de Aptidão Física. Esta seria uma forma de demonstrar que, apesar da deficiência, aquele candidato conseguiria cumprir as funções necessárias que o cargo almejado exigia.

4.4 RESULTADO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0812209-82.2018.8.10.0001

Para melhor compreensão de como ocorreu a inclusão dos candidatos, e como forma de testar o que foi estabelecido na hipótese, realizou-se um questionário aberto enviado, por meio do Ofício nº 002/2021 – PPGDIR (APÊNDICE A), para a Polícia Militar do Maranhão, solicitando informações a respeito de 53 (cinquenta e três) candidatos alcançados pelo acordo realizado na Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, quais sejam:

a) Quantos dos candidatos listados na Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, arrolados nominalmente neste ofício, foram aprovados no Curso de Formação;

- b) Quais as deficiências dos candidatos arrolados neste ofício;
- c) Se houve alguma adaptação durante o curso para as pessoas com deficiência;
- d) Desenvoltura desses alunos no curso (nota geral de cada candidato obtida no curso);
- e) Quantos já foram nomeados;
- f) Quantos estão efetivamente trabalhando;
- g) Se já estiverem exercendo a função, quais cargos estas pessoas foram aptas a ocupar.

As perguntas formuladas tinham como objetivo: 1) Investigar a efetividade da Ação Civil Pública, se ela foi um instrumento importante para garantir o acesso das pessoas com deficiência ao cargo de soldado da Polícia Militar; 2) Saber se as deficiências apresentadas representaram um obstáculo ao acesso do candidato ao cargo pretendido; 3) Se os organizadores do concurso se preocuparam em realizar adaptações que garantissem uma igualdade de acesso entre os candidatos com e sem deficiência; 4) Se a deficiência foi um fator limitante ao bom desempenho do candidato no Curso de Formação; 5) Saber se houve alguma desistência ou reprovação no Curso de Formação; e, por fim, 6) Saber quais funções essas pessoas exercem dentro da Polícia Militar, se predominantemente administrativa ou se elas executam, também, a tarefa de policiamento ostensivo.

A Polícia Militar do Maranhão, por meio do Ofício nº 041-2021 – DP/1 (ANEXO 3), respondeu, respectivamente, que:

a) Que só foram convocados os candidatos que preencheram o requisito que havia sido acordado na Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, qual seja, os “[...] aprovados no Teste de Aptidão Física (TAF), e que, em razão do item 9.16, do Edital, tenham sido considerados inaptos na etapa de exames médicos”. Assim, todos os 53 (cinquenta e três) candidatos arrolados no Ofício nº 002/2021 – PPGDIR foram convocados e aprovados no Curso de Formação;

b) Que não teria como atender a essa pergunta, tendo em vista que se tratava de uma análise preliminar do certame, e que essa avaliação era de responsabilidade da Cebraspe, não cabendo à Polícia Militar realizar essa análise;

c) Que, segundo as informações prestadas pela Diretoria de Ensino da PMMA, através do Ofício nº 067/2021 – DE, não ocorreram adaptações ao longo do Curso de Formação;

d) Que as notas dos indivíduos arrolados no Ofício nº 002/2021 – PPGDIR constam na Ata de Conclusão de Curso de Formação de Soldado da PM.

e) Que todos os 53 (cinquenta e três) candidatos arrolados no Ofício nº 002/2021 – PPGDIR foram nomeados, conforme pode ser visto no Diário Oficial do Estado do Maranhão, dos dias 09 de outubro de 2018 e 26 de dezembro de 2018.

f) Que, dos 53 (cinquenta e três) candidatos, 52 (cinquenta e dois) estão trabalhando efetivamente, tendo em vista que um deles pediu licenciamento voluntário nos termos do Diário Oficial, do dia 06 de maio de 2019.

g) Que as pessoas mencionadas no Ofício nº 002/2021 – PPGDIR prestaram concurso para o cargo de Soldado Combatente, do quadro de Praça da Policial Militar, sendo empregados nas atividades rotineiras que o cargo exige, sejam elas de natureza predominantemente administrativa ou de policiamento ostensivo. Mas destaca que, nos termos da Ata de Conclusão de Curso de Nivelamento Técnico Profissional – CNTP/2019³⁹, publicada em Boletim Geral nº 010, de 15 de janeiro de 2020, os policiais foram recomendados a desempenharem apenas atividades meio (administrativas) da Corporação, sendo considerados “Aptos Com Restrição” (ANEXO 4).

4.4.1 Discussões sobre as respostas do questionário

Nota-se, de acordo com a resposta “a”, que os candidatos que não realizaram ou não foram aprovados no TAF não foram convocados para a etapa do Curso de Formação. Ou seja, as pessoas com deficiência tiveram que se adaptar para se manter no concurso, sendo submetidos a realizarem o mesmo teste de aptidão física cobrado para uma pessoa sem deficiência.

Diante da não obtenção da resposta da pergunta “b”, junto à Polícia Militar do Maranhão, sobre quais eram as deficiências que estes candidatos apresentavam, foi realizado um questionário online, por meio do *Google Forms*, aplicado às pessoas com deficiências as quais foram contempladas com o acordo firmado na ACP. Por entender ser um dado importante para a pesquisa, pois com essa informação seria possível traçar um perfil das deficiências que os candidatos aprovados no TAF apresentavam, esclarece-se que, para a preservação da identidade dos participantes, conforme previsto no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B), com a concordância destes, suas informações pessoais,

³⁹ CNTP é um curso de nivelamento aplicado aos policiais, trata-se de um treinamento especializado no policiamento ostensivo e preventivo focado na preservação e garantia da ordem pública e na integração com todo sistema de segurança pública (SECOM PMMA, 2020). Diferente do Curso de Formação de Soldado (CFSD), que é uma etapa do concurso aplicado aos candidatos e possui caráter eliminatório.

como nome e e-mail, ficarão em sigilo. O questionário semiaberto contou com 5 (cinco) perguntas, as quais foram:

a) Realizou o concurso da Polícia Militar do Maranhão, regido pelo Edital nº 01/2017, organizado pelo Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos - Cebraspe/CESPE?

b) Qual deficiência possui? (indique o CID)

c) Houve adaptação ao longo das etapas do concurso?

d) Foi nomeado?

e) Qual função exerce (de natureza administrativa ou policiamento ostensivo)?

Até o presente momento, foram obtidas 16 (dezesesseis) respostas. Entendendo que a aplicação foi realizada apenas de forma subsidiária ao questionário enviado por meio do Ofício nº 002/2021 – PPGDIR, para obtenção de respostas que a Polícia Militar não pôde oferecer, esta pesquisa fará uso apenas dos resultados da questão “b”.

Assim, no relativo a quais deficiências os candidatos convocados apresentavam, foram estabelecidos os seguintes indicadores da categoria “Deficiência”: 1) “Física”- quando se tratar de alguma alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física; 2) “Visual” – alteração referente aos olhos; 3) “Mental” – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas à duas ou mais áreas de habilidades adaptativas; 4) Auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais ⁴⁰.

Obteve-se que:

Quadro 6 – Deficiência dos candidatos alcançados pela ACP

DEFICIÊNCIA	CID 10
FÍSICA	CID S 68.2 - Amputação traumática de dois ou mais dedos somente (completa) (parcial).
	CID M 20.0 - Deformidade(s) do(s) dedo(s) das mãos.
	CID M 21.7 Desigualdade (adquirida) do comprimento dos membros.
	CID M 25.6 - Rigidez articular não classificada em outra parte.
	CID S 66 - Traumatismo de Músculo e Tendão ao Nível do Punho e da Mão; CID M 21 - Outras Deformidades Adquiridas Dos Membros; CID T 92.2 - Sequelas de fratura ao nível do punho e da mão.
	CID Q 68.1 - Deformidade congênita da mão.
	CID S 68.0 - Amputação traumática do polegar (completa) (parcial).
	CID M 20.0 - Deformidade(s) do(s) dedo(s) das mãos.
VISUAL	CID H 54.4 - Cegueira em um olho.

⁴⁰ As definições desses indicadores são baseadas no art. 4º, do Decreto nº 3.298/1999.

	CID H 54.4 - Cegueira em um olho
	CID H 54.4 - Cegueira em um olho
	CID H 54.4 - Cegueira em um olho
	CID H 54.4 - Cegueira em um olho
	CID H 54.4 - Cegueira em um olho
	CID H 54.4 - Cegueira em um olho
	CID H 50.0 - Estrabismo convergente concomitante, CID H 53.0 - Ambliopia por anopsia, CID H 54.4 - Cegueira em um olho, CID H 53.5 - Deficiências da visão cromática.
MENTAL	NÃO HOUVE RESPOSTA NESTE INDICADOR.
AUDITIVA	NÃO HOUVE RESPOSTA NESTE INDICADOR.

Fonte: A autora, 2020.

E, observou-se que, do total de 16 (dezesesseis) respostas, 8 (oito) são da categoria de deficiências visuais e 8 (oito) são da categoria de deficiências físicas; o que demonstra que — a depender do nível dessas deficiências — o candidato nessa qualidade ainda pode conseguir aprovação sem a adaptação das provas, especificamente do Teste de Aptidão Física. Isto também não quer dizer que estes candidatos estavam em condição de igualdade com os demais candidatos não deficientes; pelo contrário, necessitaram se esforçar ainda mais, tendo que superar as barreiras que lhes foram impostas, a fim de atingirem o objetivo. Sobre as deficiências auditiva e mental, nada se pôde concluir, já que não foram observados candidatos em tais condições.

Feito este adendo necessário, retorna-se às respostas do Ofício nº 041-2021 – DP/1. Ao ser questionado sobre a adaptação ao longo do Curso de Formação, a Polícia Militar afirma, na resposta de letra “c”, que não ocorreram adaptações ao longo do Curso de Formação. Mais uma vez, os candidatos na qualidade de pessoa com deficiência são avaliados e nivelados, da mesma maneira que um candidato não deficiente, o que continua a demonstrar o despreparo da corporação para realizar a inclusão desses indivíduos e a não observância da igualdade material, uma vez que os candidatos em condições diferentes são avaliados da mesma maneira.

Na resposta “d”, sobre a nota dos candidatos qualificados como pessoa com deficiência, foi fornecida uma Ata de Conclusão do Curso de Formação de Soldados PM 2018 (CFSD PM 2018/PCD), contendo uma lista com o nome de 50 (cinquenta) candidatos (ANEXO 5) e a média obtida após o encerramento do curso. As notas variaram de 9,569 à 9,917, ou seja, todos aprovados com excelência, não havendo candidatos reprovados.

Na resposta “e”, informou-se que todos os arrolados no Ofício nº 002/2021 – PPGDIR foram nomeados, o que demonstra que todos os candidatos alcançados pela ACP e

convocados para o Curso de Formação foram capazes de concluir o curso com êxito, sendo aprovados em todas as fases, e, assim, decorrendo-se a justa nomeação. Apesar de não terem sido realizadas adaptações ao longo do concurso, as pessoas com deficiência se mostraram capazes e aptas para ocupar o cargo ora pleiteado, sendo então incluídas no rol da corporação da Polícia Militar do Maranhão.

De acordo com a resposta “f”, dos 53 (cinquenta e três) candidatos, 52 (cinquenta e dois) estão efetivamente trabalhando, pois um deles pediu licenciamento voluntário. Tal afirmação demonstra que, mesmo com os percalços ao longo do concurso, a corporação incluiu as pessoas com deficiência no trabalho.

Mediante a resposta “g”, os candidatos prestaram concurso para o cargo de Soldado Combatente, do quadro de Praça Policial Militar, e foram nomeados e empregados nas atividades rotineiras que o cargo exige, seja ela de natureza predominantemente administrativa, seja de policiamento ostensivo.

No entanto, segundo a Ata de Conclusão de Curso de Nivelamento Técnico Profissional – CNTP/2019 (ANEXO 4), no que diz respeito à Disciplina de Tiro Policial, o instrutor certifica que a deficiência dos policiais militares os limita para exercer a função de policiamento ostensivo preventivo, e recomendou que eles fossem preferencialmente lotados na função meio (Diretorias e Seções) da Corporação, classificando-os como “APTOS COM RESTRIÇÃO”. Nessa disciplina, as notas variam de 45,83 à 81,92 e todos os candidatos foram considerados “APTOS”, ou seja, podem exercer a profissão normalmente.

No entanto, a observação de “COM RESTRIÇÃO” gera um afastamento de certas atividades da pessoa com deficiência, mesmo que elas tenham passado pelas mesmas avaliações que as pessoas não deficientes. Lembra-se que as deficiências apresentadas, pelos candidatos, foram físicas e visuais, possibilitando concluir que esse fator tenha influenciado não no desempenho dos policiais, mas sim na avaliação do instrutor, o qual achou necessário realizar tal discriminação.

Portanto, de acordo com o avaliador, a atividade de policiamento ostensivo deve ser observada com cautela, de modo que, o policial pessoa com deficiência designado para esta função, não coloque em risco a própria saúde e vida, tampouco a comunidade a qual foi direcionado para proteger.

5 CONCLUSÃO

O ideal de Igualdade, após o contexto pós-guerra, tomou maiores proporções com a evolução dos Direitos Humanos. A igualdade foi vista como algo inerente ao ser humano e, por isso, mereceu espaço no direito positivado — e não em qualquer dispositivo — mas no de maior valor, na Constituição.

A igualdade situada na Constituição Federal brasileira de 1988, a igualdade formal, preceitua que todos são iguais perante a lei. Porém, a falta de definição de quem são esses iguais faz com que apenas a utilização desse conceito seja injusta para com aqueles que se encontrem em situações diferentes. Por sua vez, a conceituação de igualdade material também é rasa quando diz que os iguais devem ser tratados igualmente e os desiguais desigualmente, pois deixa de lado que a igualdade tem diversas nuances.

Destarte, a noção de igualdade vai se modificando conforme a sociedade, adapta-se, e, por essa razão, é dinâmica e variável. Assim, para se ter uma definição real do conceito de igualdade, deve-se analisar a sociedade e identificar o que se deve igualar, quem se deve igualar e a justificativa dessa resposta deve ser algo que a sociedade aceite como justo.

Ao criticar a superficialidade do conceito de igualdade material, Robert Alexy afirma que uma possível solução é a aplicação da igualdade fática parcial, uma vez que ele é possível na aplicação tanto do tratamento igual, quanto do desigual. Porém, ela não deve ser aplicada a qualquer caso, somente naquele em que haja igualdade ou desigualdade valorativa, a fim de que a discriminação não seja arbitrária. Para além disso, a igualdade ou a desigualdade deve ressoar na sociedade um sentimento de justiça, deve haver uma aceitação social.

Neste sentido, com base na teoria da igualdade fática, de Robert Alexy, entende-se que o tratamento diferenciado à pessoa com deficiência se justifica, tendo em vista que a deficiência é um fundamento qualificado e justo para essa discriminação. Em especial, no que abrange ao acesso aos cargos de concurso público que exijam aptidão física dos candidatos.

Os concursos públicos são obrigados, por lei, a estabelecerem um percentual de vagas destinados à pessoa com deficiência. Entretanto, o que se observou foi que, apesar dessa tentativa de incluir tais indivíduos no serviço público, quando se trata de concurso da área policial, é necessário estabelecer algumas ressalvas.

Utilizando, como objeto de análise, o concurso público da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017, bem como a Ação Civil Pública que dele resultou, notou-se que, apesar da reserva de vagas, o concurso realizou uma série de atentados contra a inclusão destas pessoas no seu quadro de funcionários.

Os candidatos com deficiência não tiveram, em nenhum momento, adaptação nas etapas do concurso, nem no Teste de Aptidão Física. Os que realizaram todas as etapas e foram aprovados acabaram sendo excluídos, sumariamente, pela perícia realizada por uma Junta Médica do concurso, que justificaram a eliminação dos candidatos com base no item 9.16, do Edital nº 1, dando respaldo para eliminar os candidatos pelas próprias deficiências, afirmando que o candidato não estava apto para exercer as funções exigidas pelo cargo.

Diante disso, a Defensoria Pública do Maranhão promoveu a Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, solicitando do judiciário um posicionamento a respeito das ilegalidades cometidas no certame. Por intermédio da análise documental, constatou-se que, de fato, tal situação não poderia ter ocorrido, uma vez que a adequabilidade entre o candidato e o cargo só poderia ser avaliada em estágio probatório.

Assim, o judiciário homologou um acordo entre as partes, segundo o qual exigia que os aprovados no Teste de Aptidão Física (TAF), que em razão do item 9.16, do Edital, tenham sido considerados inaptos na etapa de exames médicos, fossem convocados para o Curso de Formação e continuassem no concurso.

Concluiu-se, através da análise das manifestações das partes, que não houve uma manifestação contrária clara à inclusão da pessoa com deficiência, no quadro da Polícia Militar. No entanto, isso só se deu em razão dos próprios candidatos terem demonstrado — mediante as suas aprovações em todas as etapas do concurso — que mereciam estar naquele lugar, e que suas deficiências não eram sinônimo de incapacidade. Pois tiveram que superar etapas onde não se encontravam em situação de igualdade com os candidatos não deficientes.

Constatou-se, por meio da análise dos documentos fornecidos pela própria Polícia Militar, que os candidatos abrangidos pelo acordo obtiveram êxito no Curso de Formação de Soldados e todos foram, posteriormente, nomeados.

No entanto, estes candidatos — que hoje já são policiais militares — foram considerados “APTOS COM RESTRIÇÕES” pelo instrutor da Disciplina de Tiro Policial, além de recomendar que fossem preferencialmente lotados na função meio (Diretorias e Seções) da Corporação, ficando limitados para exercer a função de policiamento ostensivo preventivo. Os policiais, embora tenham passado por todas as fases do concurso com sucesso, obtendo êxito em todas as etapas, mesmo sem adaptação, ainda foram discriminados em razão da deficiência que apresentavam, de tal forma que a atuação profissional ficou limitada.

Sendo assim, concluiu-se que as deficiências não constituíram óbice para o bom desempenho dos candidatos, tendo em vista as excelentes notas apresentadas no boletim do Curso de Formação. Logo, as deficiências dos candidatos não os tornam menos eficientes para

exercer as funções administrativas, ou até mesmo as de policiamento ostensivo, pois apesar de serem considerados pelo avaliador como “APTOS COM RESTRIÇÃO”, foram submetidos aos mesmos testes que os policiais não deficientes, e obtiveram êxito.

Isto posto, em resposta ao problema proposto por esta pesquisa, concluiu-se que não há igualdade fática no acesso de pessoas com deficiência ao cargo de Soldado da Polícia Militar. Tendo em vista que não ocorre qualquer tipo de discriminação positiva, em consonância com o ideal de igualdade fática, apresentado por Alexy (2008), no sentido de oportunizar uma igualdade de condições de acesso condizente à adaptação das provas, pois os candidatos são tratados da mesma maneira e submetidos aos mesmos testes, esteja ele na qualidade de pessoa com deficiência ou não.

Quanto às hipóteses testadas, observou-se que: a) Embora a Polícia Militar do Maranhão reserve um percentual de vagas, destinado às pessoas com deficiência, pois é obrigada por lei a fazê-lo, não significa que está preparada para lidar com as particularidades dessas pessoas, ou que respeita os requisitos necessários para promover a inclusão com a devida acessibilidade prevista por lei, capaz de promover a igualdade e o bem estar destas, pois, desde a fase da aplicação das provas, no que pese o Teste de Aptidão Física, não há qualquer indício de adaptação das provas, nem mesmo posteriormente, na fase do Curso de Formação, tampouco no ambiente de trabalho;

b) Em virtude da aprovação em todas as etapas do certame, inclusive no Curso de Formação e posterior Curso de Nivelamento Técnico Profissional, restou comprovado que algumas deficiências não constituem um obstáculo para o exercício do cargo de Soldado da Polícia Militar. A aprovação em um concurso que não realizou qualquer adaptação demonstra que as pessoas com deficiência são tão capazes de exercer a profissão de Policial Militar quanto os demais candidatos que não concorreram nessa condição. As deficiências que os candidatos aprovados no concurso apresentaram foram físicas e visuais;

c) Foi verificado que a pessoa com deficiência sofre discriminações de diversas formas, não somente ao longo do concurso, como em momento posterior, já de posse do seu cargo. A começar pelo acordo, no qual o juiz determinou que as pessoas com deficiência fossem preferencialmente lotadas em funções administrativas; pela falta de adaptação das provas; seguida pela eliminação dos candidatos em razão da deficiência, em momento inadequado para essa avaliação, pois foi verificado que a compatibilidade entre o cargo pretendido e a deficiência somente poderia ser avaliada em estágio probatório; e, posteriormente, na fase do Curso de Nivelamento Técnico Profissional, momento em que já estavam empossados e que, apesar da sua aprovação em todos os exames, ainda foram considerados pelo avaliador da disciplina de

Tiro Policial como “Aptos com restrição”, sendo recomendados, novamente, a realizarem apenas tarefas administrativas;

d) Verificou-se que o problema da não promoção da acessibilidade da pessoa com deficiência não está no aparato legal, mas sim naqueles que têm o dever de exercer a sua aplicação. No Maranhão, assim como em todo o Brasil, até o momento não se realizam adaptação nas provas de aptidão física nos concursos policiais, sob o argumento de que a profissão demanda um preparo físico. Ocorre que, como observado, a adaptação não é uma opção, tampouco um benefício para as pessoas com deficiência: é um direito, e como tal, não pode ser negado.

A negativa da adaptação das provas, como foi observado, gera sim uma concorrência desigualmente fática. São faticamente desiguais em relação à deficiência, haja vista que duas pessoas em condições diferentes não podem ser submetidos a uma mesma avaliação, e tratar todos de forma igual, nesse caso, enseja verdadeira desigualdade.

f) Por fim, verificou-se que não houve igualdade fática no concurso da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017, uma vez que não foram estabelecidos os meios adequados para se promover a justa concorrência entre os candidatos, não havendo quaisquer adaptações ao longo do concurso e nem em momento posterior. Pelo contrário, os candidatos que tiveram que se adaptar aos meios avaliativos aplicados.

O tratamento igual, sem a observância das diferenças, jamais poderia ser considerado justo, porque vai de encontro ao princípio da igualdade material. Vale ressaltar que a falta de adaptação não constituiu empecilho aos que conseguiram realizar com êxito todas as etapas; no entanto, ainda assim, foram considerados policiais com restrições, o que gera uma discriminação no exercício do trabalho.

Não se pode deixar de lado as características singulares da função policial, de exercer não somente as funções administrativas, como também o policiamento ostensivo, a partir das quais determinadas deficiências podem tornar tal trabalho dificultoso. Mas realizar esse tipo de discriminação para um policial qualificado como pessoa com deficiência — cuja avaliação foi a mesma efetuada a uma pessoa sem deficiência, e se obteve êxito, torna essa mesma discriminação arbitrária.

Assim sendo, a situação da inclusão da pessoa com deficiência, no quadro da Polícia Militar, é um tema delicado e cheio de nuances que merecem atenção. Apesar das pessoas com deficiência passarem com êxito por todas as fases do concurso, sem qualquer tipo de adaptação, ou seja, avaliadas da mesma maneira que uma pessoa sem deficiência, inclusive em testes que exigem aptidão física, têm seu acesso dificultado ao cargo, buscando a efetivação do seu direito

pela via judicial e ainda sofrem discriminações que limitam a sua atuação profissional, não pelo fato da deficiência apresentada dificultar a execução do seu trabalho — pois, frisa-se, foram avaliados da mesma forma que pessoas não deficientes e obtiveram aprovação — mas pelo simples fato dela existir.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALMEIDA, Lilian Barros de Oliveira. Recurso Extraordinário nº 676.335 e a questão da reserva de vagas aos portadores de deficiência nos concursos da polícia federal. **Observatório da Jurisdição Constitucional**, Brasília, v. 2, Ano 5, ISSN 1982-4564, ago./dez.2012.
- ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: Parma, 1992.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11 edição. São Paulo: Cortez; Campinas, São Paulo: Editora da Universidade de Campinas. 2006. p. 125.
- ARAGÃO, Alexandre Santos de. **Curso de Direito Administrativo**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômacos**. 1 ed. Brasília: Martins Claret, 2005.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. **NBR 9050/2015: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. Rio de Janeiro, 2015.
- ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 4 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.
- BALEEIRO, Aliomar. **Constituições Brasileiras: 1891**. v. 2. **Coleção Constituições Brasileiras**. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.
- BALEEIRO, Aliomar; SOBRINHO, Barbosa Lima. **Constituições Brasileiras: 1946**. v. 5. **Coleção Constituições Brasileiras**. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.
- BALICO, Vladimir. A discriminação racial e a efetividade dos direitos fundamentais. In SILVA, Marco Antônio Marques da; MIRANDA, Jorge (Coord.). **Tratado luso-brasileiro da dignidade humana**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.
- BARBOSA, Jackeline Figueiredo; CARVALHO, Marcio Oliveira. **Trabalho e Pessoas com Deficiência: o profissional com deficiência & o mercado de trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010.
- BARDIN, Lawrence. **Análise de Conteúdo**. Trad. Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70. 2016.
- BARROSO, Luís Roberto; OSÓRIO, Aline Resende Peres. “Sabe com quem está falando?”: Algumas notas sobre o princípio da Igualdade no Brasil contemporâneo. In: **Seminário em Latinoamérica de Teoría Constitucional y Política** – SELA, Rio de Janeiro: Yale Law School. 2014. Disponível em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp->

content/uploads/2017/09/SELA_Yale_palestra_igualdade_versao_fina.pdf. Acesso em: 10 fev. 2021.

BIELER, Rosângela Berman. Deficiência pobreza e exclusão: a estratégia de desenvolvimento inclusivo resignificando o conceito de acessibilidade. In: **Caderno da I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência “Acessibilidade: Você Também Tem Compromisso”**. Brasília, 2006.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. p. 1.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Decisão Recurso Extraordinário nº 676.335** – Minas Gerais, Ministra Cármen Lúcia. Brasília.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 10, 21 dez. 1999.

BRASIL. Decreto nº 5.296, 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 5, 03 dez. 2004.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 3, 26 ago. 2009.

BRASIL. Lei nº 5.484 de 27 de junho de 1928. Regula a situação dos índios nascidos no território nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília: Seção 1, p. 17125, 14 jul. 1928.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 1920, 25 out. 1989.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 14809, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 1, 09 nov. 2000.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 2, 20 dez. 2000.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, n. 2, 07 jul. 2015.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 2 ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BUENO, José Antônio Pimenta. **Direito público brasileiro e analyse da constituição do império**. Rio de Janeiro: J. Villeneuve, 1857.

CAMPOS NETO, A. A. M. O hinduísmo. O direito hindu. O direito indiano. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 104, p. 71-111, 2009.

CANOTILHO, J. J Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina. 1995. p.

CAVALCANTI, Thernístocles Brandão; BRITO, Luiz Navarro de; BALEEIRO, Alternar. **Constituições Brasileiras: 1967. v. 6. Coleção Constituições Brasileiras**. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

CUNHA FILHO, Francisco Humberto. Evolução e historicidade dos Direitos Humanos. **Revista Leis & Letras**. Fortaleza, ano V, 22 ed., 2011.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e Cidadania**. 2 ed. São Paulo: Moderna, 2004.

DI PIETRO, Maria. **Direito Administrativo**. 31 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

DRESCH, P. C. A influência das primeiras civilizações do Oriente Próximo na construção da religião do povo hebreu. **UNITAS-Revista Eletrônica de Teologia e Ciências das Religiões**, v. 6, n. 2, p. 95-109, 2018.

FAVERO, E. A. G. **Direito das Pessoas com Deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FEIJÓ, Alexsandro Rahbani Aragão. **Direitos Humanos e proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência: normas constitucionais de acesso a efetivação da cidadania à luz da Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2002.

FERNANDES, Luciana Pereira. Concurso público: legislação e fiscalização. **Conteúdo Jurídico**, 2017. ISSN 1984-0454. Disponível em: [FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio Século XXI: O minidicionário da língua portuguesa**. 4.ed. rev. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2000.](https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/50253/concurso-publico-legislacao-e-fiscalizacao#:~:text=O%20concurso%20p%C3%BAblico%20tamb%C3%A9m%20possui,exc e%C3%A7%C3%B5es%20previstas%20na%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal. Acesso em: 27 jan. 2021.</p>
</div>
<div data-bbox=)

FILHO, Rodolfo Pamplona; ROCHA, Matheus Lins. O Controle de Convencionalidade como Mecanismo Efetivador do Direito Humano Fundamental ao Trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista. **Direito UNIFACS: Debate virtual**, Bahia, n. 229, jul. 2019.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos**: o Direito do Trabalho, Uma Ação Afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

FREITAS, R. A Democracia ateniense e seus tribunais: o julgamento dos delitos na Polis Democrática. **Caderno de Direito e Política**, v. 1, n. 1, 2020.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: LTC, 1981.

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: Editora RTM, 2019.

HESSE, Konrad. **Elementos de Direito Constitucional da República Federativa da Alemanha**. Tradução de Luiz Afonso. Porto Alegre: Sergio Antônio Editor, 1998. p. 330.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2009.

LEMOS, Isabele Batista de. A Interpretação e a Aplicação dos Direitos Fundamentais nas Teorias de Alexy, Sunstein e Dworkin. **Revista Brasileira de Direito e Gestão Pública**, Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito/UFRGS, v. 10, n. 1, p. 177-198, mar/2015.

HOEFFEL, J. L. M. Oferendas—Arte, Ritual e Natureza Em Bali. **CLIMEP-Climatologia e Estudos da Paisagem**, v. 4, n. 1, 2009.

MAIA, M. **Pessoas com Deficiência e Concurso Público**. 2014. 362f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/6453/1/Mauricio%20Maia.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 7 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MEDEIROS, Marcelo. **Apresentação sobre Pobreza, Desenvolvimento e Deficiência**. Centro Mundial de Pobreza (PNUD/IPEA). Oficinas de Alianças para o Desenvolvimento Inclusivo. Banco Mundial: Nicarágua, 2005.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42 ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 30 ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 33 ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manual de procedimentos visando a inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no trabalho**. 3 ed. rev., Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2007.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. 2 ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1998.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: Teoria Geral**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NERY JÚNIOR, Nélon. **Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho nº 159**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 nov. 2019.

PIOVESAN, Flávia. Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Brasileira de 1988. In: GIOVANNETTI, Andrea (org). **60 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos: Conquistas do Brasil**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

POLETTI, Ronaldo. Constituições Brasileiras: 1934. v. 3. **Coleção Constituições Brasileiras**. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001. p.

POPPER, Karl Raimund. **A lógica da pesquisa científica**. Tradução de Leônidas Hegenberg & Octanny Silveira da Mota. São Paulo: Editora Cultrix, 1974.

PORTO, Walter Costa. Constituições Brasileiras: 1937. v. 4. **Coleção Constituições Brasileiras**. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, Edith Maria Barbosa. **Universalidade do direito à saúde**. São Luís: EDUFMA, 2014.

RAMOS, Paulo Roberto Barbosa. A defesa dos direitos da pessoa com deficiência. **Revista de Políticas Públicas**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 79-100, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 5 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SECOM PMMA. **Polícia Militar Inicia Curso de Nivelamento Técnico Profissional 2020**. Disponível em: <https://pm.ssp.ma.gov.br/policia-militar-inicia-curso-de-nivelamento-tecnico-profissional-2020/>. Acesso em: 21 fev. 2021.

SEGEP. **Edital nº 11 – PMMA**, de 26 de março de 2018. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/pm_ma_17/arquivos/ED_11_PM_MA_2017___RES_FINAL_1_ETAPA_E_CONV_CF.PDF. Acesso em: 13 jan. 2020.

SEN, Amartya. ¿Por qué equidade em la salud? In: Texto del discurso leído en la **III Conferencia Internacional sobre Economía de la Salud**. York, Reino Unido, 23 de julho de 2001.

SEN, Amartya. **Desigualdade reexaminada**. Tradução e apresentação Ricardo Doninelle Mendes. 2 ed. Rio de Janeiro e São Paulo: Ed. Record, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 16 ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

SOUSA, A. E. C.; SILVA, K. A. M.; FONTENELE, S. H. M. Os Astecas e sua relação com a morte. **Ameridian**, v. 2, 2006.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **A Constituição e o Supremo**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigoBd.asp?item=31>. Acesso em: 12 jan. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 6476**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5949232>. Acesso em: 16 fev. 2021.

TÁCITO, Caio. **Constituições Brasileiras: 1988**. v. 7, 5 ed. **Coleção Constituições Brasileiras**. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2005.

VANNUCHI, Paulo de Tarso. Direitos Humanos: avanços e problemas no Brasil. In: GIOVANNETTI, Andrea (org). **60 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos: Conquistas do Brasil**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2009.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros, 2006.

WAKITA, S. V. L. **A gestão das workhouses: uma educação para o trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações) - UNICESUMAR -

Centro Universitário de Maringá, Paraná, 2018. Disponível em:
<http://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/1108/1/S%c3%b4nia%20Vieira%20Lima%20Wakita.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2021.

APÊNDICES

APÊNDICE A — Ofício nº 002/2021 – PPGDIR



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

Fundação Instituída nos termos da Lei nº 5.152, de 21/10/1966 - São Luís - Maranhão.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E INSTITUIÇÕES DO SISTEMA DE JUSTIÇA - PPGDIR



OFÍCIO nº 002/2021-PPGDIR

São Luís, 15 de janeiro de 2021.

De: Priscilla Karenwen Oliveira Rocha Borchardt.

Para: Cel. QOPM Cmt. Geral.

Assunto: Informações para pesquisa.

Protocolo nº:

Senhor Comandante,

Cumprimentando-o cordialmente, em virtude de pesquisa que está sendo desenvolvida no Programa de Mestrado da Pós-Graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça – PPGDir, na Universidade Federal do Maranhão – UFMA, sobre a inclusão de pessoas com deficiência na Polícia Militar do Maranhão, em especial dos candidatos mencionados na Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, quais sejam: 1) Ana Claudia Durans Diniz; 2) Anderson Neves Barbosa; 3) Ataisio Costa Xavier; 4) Bruna Moraes de Moura; 5) Dayane Souza Almeida; 6) Derick Falcão da Cunha; 7) Edesio Lima dos Santos Filho; 8) Fernando Enrico Lima Dantas; 9) Francisco Clebe Araújo de Brito; 10) Geilson Bruno Pestana Moraes; 11) Glaucio Leone Teófilo de Sousa; 12) Hitallo Gleydson Pinto Sousa; 13) Ithalo Samuel Santos Martins; 14) Jandyara Talita dos Santos Couto; 15) Jenata Santana Brito; 16) Johnathan Teixeira de Oliveira; 17) Jorge Fernando Nunes Alves; 18) José de Anchieta de Lima da Silva; 19) Josélio Carvalho de Sá; 20) Kember Thomas Pereira Serra; 21) Lady Kethelly Lima e Silva Ferreira; 22) Lucas Araújo Silva; 23) Lucas Weverton Araujo da Silva; 24) Luis Felipe Araújo Silva; 25) Marcelo Ramos Bezerra; 26) Marcos Vinicius Rodrigues de Moraes; 27) Mauri Garcês Ferreira de Brito; 28) Mauro Antonio Lopes Vieira; 29) Mike Iago da Silva; 30) Murilo de Lima Rocha; 31) Ricieri de Moraes Pessoa; 32) Rodrigo Rafael Dias Freire; 33) Thiago Gomes Viana; 34) Thomas Muller Carvalho de Sousa; 35) Vanessa Kelly Portela Barros.

A pesquisa está sendo realizada pela discente Priscilla Karenwen Oliveira Rocha Borchardt (matricula nº 2019101843), sob a orientação da Professora Dra. Edith Maria Barbosa Ramos, venho por meio deste, solicitar, caso possível, as seguintes informações:

Consolidar
avanços
e vencer
desafios

Prédio da Antiga Faculdade de Direito
Rua do Sol, 117, Centro - São Luís - MA - Brasil CEP: 65020-909
Fone(98) 3272-8453/8454 - Site: www.ppgdir.ufma.br
E-mail: secretaria-ppgdir@hotmail.com



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

Fundação Instituída nos termos da Lei nº 5.352, de 21/10/1966 - São Luís - Maranhão.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E INSTITUIÇÕES DO SISTEMA DE JUSTIÇA - PPGDIR



- a) Quantos dos candidatos listados na Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, arrolados nominalmente neste ofício, foram aprovados no Curso de Formação.
- b) Quais as deficiências dos candidatos arrolados neste ofício.
- c) Se houve alguma adaptação durante o curso para as pessoas com deficiência.
- d) Desenvolva desses alunos no curso (nota geral de cada candidato obtida no curso).
- e) Quantos já foram nomeados.
- f) Quantos estão efetivamente trabalhando.
- g) Se já estiverem exercendo a função, quais cargos estas pessoas foram aptas a ocupar.

Desde já, agradeço a disponibilidade de colaborar com a pesquisa e aproveito o momento oportuno, para parabenizar a corporação que tem sido referência e uma das Instituições pioneiras na inclusão da pessoa com deficiência no quadro da Polícia Militar.

Anexo comprovante de vínculo com o Programa de Mestrado da Pós-Graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça – PPGDir, da UFMA.

Atenciosamente,

Priscilla Karenwen Oliveira Rocha Borchardt.

Priscilla Karenwen Oliveira Rocha Borchardt

Assinatura do(a) Mestrando(a)

Priscilla Karenwen Oliveira Rocha Borchardt

Assinatura do Coordenador

Prédio da Antiga Faculdade de Direito
Rua do Sol, 117, Centro - São Luís - MA - Brasil CEP: 65020-909
Fone(98) 3272-8453/8454 - Site: www.ppgdir.ufma.br
E-mail: secretaria-ppgdir@hotmail.com

Consolidar
avanços
e vencer
desafios.

APÊNDICE B — Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Convidamo-lhe a participar de uma pesquisa intitulada “ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO CARGO DE SOLDADO DA POLÍCIA MILITAR: Uma análise do concurso da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017”, da discente Priscilla Karenwen Oliveira Rocha Borchartt (matrícula nº 2019101843), orientada pela prof.^a Dra. Edith Maria Barbosa Ramos, cujo objetivo é analisar como ocorreu a inclusão da pessoa com deficiência no quadro da Polícia Militar do Maranhão. A metodologia da pesquisa será desenvolvida através de um estudo sistemático da Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001. Por meio desse questionário investigaremos quais os tipos de deficiência possuem os candidatos aprovados no concurso, se houve adaptação durante o processo de seleção, e qual cargo o entrevistado ocupa na Instituição da Polícia Militar. O questionário será feito por meio de formulário online, pela pesquisadora, com cópia das respostas enviadas para o e-mail do entrevistado. A sua participação deve ser voluntária e não obrigatória, não havendo qualquer recompensa ou gastos. Em qualquer fase do estudo poderá desistir, sem causar-lhe nenhum prejuízo. A mesma não traz nenhum tipo de risco a sua pessoa. Sua identidade será mantida em sigilo. Os resultados serão divulgados nos meios acadêmicos e científicos, mas sem a identificação de qualquer indivíduo. Caso concorde com o que aqui foi apresentado e deseje colaborar com a pesquisa, por favor, clique em “concordo”. Caso queira entrar em contato com o pesquisador, segue abaixo as informações necessárias.

Contatos: Priscilla Karenwen Oliveira Rocha Borchartt, discente do Programa de Mestrado da Pós-Graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça – PPGDir, na Universidade Federal do Maranhão – UFMA.

Telefone: (98) 982171123/32457069. E-mail: priscillakarenwen@gmail.com

Declaro que compreendi todas as informações apresentadas nesse documento e concordo em participar da pesquisa.

ANEXOS

ANEXO 1 — Edital nº 01/2017 PMMA

ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DA GESTÃO E PREVIDÊNCIA
POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO
CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS E FORMAÇÃO DE CADASTRO DE RESERVA PARA O
CARGO DE 1º TENENTE DO QUADRO DE OFICIAIS DE SAÚDE DA POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO (QOS) E
PARA O CARGO DE SOLDADO DO QUADRO DE PRAÇA POLICIAL
EDITAL Nº 1 – PM/MA, DE 29 DE SETEMBRO DE 2017

A SECRETÁRIA DE ESTADO DA GESTÃO E PREVIDÊNCIA, tendo em vista o disposto na Lei nº 6.513, de 30 de novembro de 1995, e alterações, na Lei Estadual nº 7.856, de 31 de janeiro de 2003, e no Decreto nº 11.964, de 29 de julho de 1991, torna pública a realização de concurso para provimento de vagas e formação de cadastro de reserva para o cargo de 1º Tenente do Quadro de Oficiais de Saúde da Polícia Militar do Maranhão e para o cargo de Soldado do Quadro de Praça, mediante as condições estabelecidas neste edital.

1 DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 O concurso público será regido por este edital e executado pelo Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebraspe).

1.1.1 O Cebraspe realizará o concurso utilizando o método Cespe de seleção.

1.2 A primeira etapa do concurso compreenderá as seguintes fases:

- a) provas objetivas, de caráter eliminatório e classificatório, de responsabilidade do Cebraspe;
- b) exames médicos e odontológicos, de caráter eliminatório, de responsabilidade do Cebraspe;
- c) teste de aptidão física, de caráter eliminatório, de responsabilidade do Cebraspe;
- d) exame psicotécnico, de caráter eliminatório, de responsabilidade do Cebraspe;
- e) investigação social, de caráter eliminatório, de responsabilidade da PM/MA;

1.2.1 A segunda etapa do concurso compreenderá de Curso de Formação, de caráter eliminatório e classificatório, para todos os cargos, de responsabilidade da PM/MA.

1.3 Todas as fases do concurso, bem como o procedimento de verificação dos candidatos que se autodeclararem negros e a perícia médica dos candidatos que se declararam com deficiência serão realizados em São Luís/MA.

1.3.1 Havendo indisponibilidade de locais suficientes ou adequados na localidade de realização das provas, estas poderão ser realizadas em outras localidades.

1.4 Os candidatos nomeados estarão subordinados ao Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Maranhão, conforme Lei nº 6.513, de 30 de novembro de 1995, e alterações.

2 DOS CARGOS

2.1 NÍVEL SUPERIOR

CARGO 1: 1º TENENTE PM – CIRURGIÃO-DENTISTA

REQUISITO: diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em Odontologia, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC, e registro Conselho Regional de Odontologia (CRO).

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES: prestar atendimento ao Policial Militar e seus dependentes no que tange a promoção de saúde bucal, com planejamento preventivo e curativo; produzir e acompanhar relatórios e projetos que visem a eficiência e a qualidade constante dos trabalhos realizados; zelar pela segurança individual e coletiva, utilizando equipamentos de proteção apropriados na execução dos serviços, observando e aplicando normas e procedimentos de biossegurança; manter o compromisso com a conservação, manutenção, limpeza, esterilização e bom uso de equipamentos, instrumentos e materiais e

3.12 Os candidatos aprovados nos cargos de nível superior serão submetidos a estágio não inferior a 90 dias, findo o qual serão nomeados ao respectivo posto para o qual concorreu, obedecida a rigorosa ordem de classificação, no estágio, dentro dos Quadros, nos termos no art. 13, § 2º da Lei nº 6.513, de 30 de novembro de 1995.

4 DAS VAGAS

Cargos	Vagas para ampla concorrência		Vagas reservadas para candidatos com deficiência		Vagas reservadas para candidatos negros	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Cargo 1: 1º Tenente PM – Cirurgião Dentista	9	2	1	*	3	**
Cargo 2: 1º Tenente PM – Médico	13	2	1	*	4	**
Cargo 3: 1º Tenente PM – Médico-Veterinário	2	0	*	*	1	**
Cargo 4: 1º Tenente PM – Psicólogo	3	1	*	*	1	**
Cargo 5: Soldado do Quadro de Praça Policial	789	88	53	6	211	24

(*) Não há reserva de vagas para candidatos com deficiência, em razão do quantitativo oferecido.

(**) Não há reserva de vagas para candidatas do sexo feminino, que se autodeclararem negras, em razão do quantitativo oferecido.

4.1 DO CADASTRO DE RESERVA

4.1.1 Além das vagas de que trata o quadro constante do item 4 deste edital, haverá formação de cadastro de reserva, conforme quantitativos abaixo:

Cargos	Cadastro de reserva para ampla concorrência		Cadastro de reserva para candidatos com deficiência		Cadastro de reserva para candidatos negros	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Cargo 1: 1º Tenente PM – Cirurgião Dentista	9	2	1	1	3	1
Cargo 2: 1º Tenente PM – Médico	13	2	1	1	4	1
Cargo 3: 1º Tenente PM – Médico-Veterinário	2	1	1	1	1	1
Cargo 4: 1º Tenente PM – Psicólogo	2	1	1	1	1	1
Cargo 5: Soldado do Quadro de Praça Policial	1.620	180	108	12	432	48

4.1.2 DA LOTAÇÃO: a lotação dos candidatos poderá ser em quaisquer dos municípios do estado, respeitando-se a ordem de classificação dos candidatos aprovados.

5 DAS VAGAS RESERVADAS

5.1 DAS VAGAS DESTINADAS AOS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA

5.1.1 Das vagas destinadas a cada cargo/sexo e das que vierem a ser criadas durante o prazo de validade do concurso, 5% serão providas na forma do art. 3º da Lei nº 5.484, de 14 de julho de 1992, do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, e suas alterações, e da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

5.1.1.1 Caso a aplicação do percentual de que trata o subitem 5.1.1 deste edital resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, desde que não ultrapasse 20% das vagas oferecidas por cargo.

5.1.1.2 Somente haverá reserva imediata de vagas para os candidatos com deficiência nos cargos com número de vagas igual ou superior a cinco.

5.1.1.3 Serão consideradas pessoas com deficiência aquelas que se enquadrem no art. 2º da Lei nº 13.146/2015, e nas categorias discriminadas no art. 4º do Decreto nº 3.298/1999, com as alterações introduzidas pelo Decreto nº 5.296/2004, no § 1º do art. 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Transtorno do Espectro Autista), e as contempladas pelo enunciado da Súmula nº 377 do Superior Tribunal de Justiça (STJ): "O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes", observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Decreto nº 6.949/2009.

5.1.2 Para concorrer a uma das vagas reservadas, o candidato deverá:

a) no ato da inscrição, declarar-se com deficiência;

b) enviar, via *upload*, a imagem do CPF;

c) enviar, via *upload*, a imagem do laudo médico, emitido nos últimos 12 meses, que deve atestar a espécie e o grau ou nível de sua deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), bem como a provável causa da deficiência, contendo a assinatura e o carimbo do médico com o número de sua inscrição no Conselho Regional de Medicina (CRM), na forma do subitem 5.1.2.1 deste edital.

5.1.2.1 O candidato com deficiência deverá enviar, de forma legível, **até as 18 horas** do dia **16 de novembro de 2017**, por meio de *link* específico no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/pm_ma_17, imagem do CPF e do laudo médico a que se refere o subitem 5.1.2 deste edital. Após esse período, a solicitação será indeferida, salvo nos casos de força maior e nos que forem de interesse da Administração.

5.1.2.2 O envio da imagem do laudo médico e do CPF é de responsabilidade exclusiva do candidato. O Cebraspe não se responsabiliza por qualquer tipo de problema que impeça a chegada dessa documentação a seu destino, ordem técnica dos computadores, falhas de comunicação, bem como por outros fatores que impossibilitem o envio.

5.1.2.3 O candidato deverá manter aos seus cuidados a documentação original ou cópia autenticada em cartório de que trata o subitem 5.1.2 deste edital. Caso seja solicitado pelo Cebraspe, o candidato deverá enviar a referida documentação por meio de carta registrada para confirmação da veracidade das informações.

5.1.2.4 A imagem do laudo médico e do CPF terão validade somente para este concurso público e não serão devolvidas, assim como não serão fornecidas cópias dessa documentação.

5.1.3 O candidato com deficiência poderá requerer, na forma do subitem 6.4.9 deste edital, atendimento especial, no ato da inscrição, para o dia de realização das provas, indicando as condições de que necessita para a realização dessas, conforme previsto no art. 40, §§ 1º e 2º, do Decreto nº 3.298/1999, e suas alterações.

5.1.3.1 Ressalvadas as disposições especiais contidas neste edital, os candidatos com deficiência participarão do concurso em igualdade de condições com os demais candidatos, no que tange ao horário de início, ao local de aplicação, ao conteúdo, à correção das provas, aos critérios de aprovação e todas as

demais normas de regência do concurso.

5.1.4 A relação provisória dos candidatos que tiveram a inscrição deferida para concorrer na condição de pessoa com deficiência será divulgada no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/pm_ma_17, na data provável de **28 de novembro de 2017**.

5.1.4.1 O candidato que desejar interpor recurso contra a relação provisória dos candidatos que tiveram a inscrição deferida para concorrer na condição de pessoa com deficiência e, se for o caso, enviar a documentação pendente anexa ao recurso, deverá observar os procedimentos disciplinados na respectiva relação provisória.

5.1.5 A inobservância do disposto no subitem 5.1.2 deste edital acarretará a perda do direito ao pleito das vagas reservadas aos candidatos com deficiência.

5.1.5.1 O candidato que não se declarar com deficiência no aplicativo de inscrição não terá direito de concorrer às vagas reservadas aos candidatos com deficiência. Apenas o envio do laudo médico não é suficiente para o candidato ter sua solicitação deferida.

5.1.6 DA PERÍCIA MÉDICA

5.1.6.1 O candidato que se declarar com deficiência será convocado para se submeter à perícia médica oficial promovida por equipe multiprofissional de responsabilidade da SEGEP/MA, formada por seis profissionais, que analisará a qualificação do candidato como deficiente, nos termos do § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146/2015, dos arts. 3º, 4º e 43 do Decreto nº 3.298/1999 e suas alterações, do § 1º do art. 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, e da Súmula nº 377, do STJ.

5.1.6.2 Os candidatos deverão comparecer à perícia médica com **uma hora** de antecedência, munidos de documento de identidade original e de laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório) que ateste a espécie e o grau ou nível de deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), conforme especificado no Decreto nº 3.298/1999, e suas alterações, bem como à provável causa da deficiência, de acordo com o modelo constante do Anexo I deste edital, e, se for o caso, de exames complementares específicos que comprovem a deficiência física.

5.1.6.3 O laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório) será retido pela SEGEP/MA por ocasião da realização da perícia médica.

5.1.6.4 Quando se tratar de deficiência auditiva, o candidato deverá apresentar, além do laudo médico, exame audiométrico (audiometria) (original ou cópia autenticada em cartório), realizado nos últimos 12 meses.

5.1.6.5 Quando se tratar de deficiência visual, o laudo médico deverá conter informações expressas sobre a acuidade visual aferida com e sem correção e sobre a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos.

5.1.6.6 Perderá o direito de concorrer às vagas reservadas às pessoas com deficiência o candidato que, por ocasião da perícia médica, não apresentar laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório), que apresentar laudo que não tenha sido emitido nos últimos 12 meses ou deixar de cumprir as exigências de que tratam os subitens 5.1.6.4 e 5.1.6.5 deste edital, bem como o que não for considerado pessoa com deficiência na perícia médica ou, ainda, que não comparecer à perícia.

5.1.6.7 O candidato que não for considerado com deficiência na perícia médica, caso seja aprovado no concurso, figurará na lista de classificação geral por cargo/sexo.

5.1.6.8 A compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência apresentada pelo candidato será avaliada durante o estágio probatório, na forma estabelecida no § 2º do art. 43 do Decreto nº 3.298/1999, e suas alterações.

5.1.6.9 O candidato com deficiência que, no decorrer do estágio probatório, apresentar incompatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo será exonerado.

previsto/permitido nesse edital nem relacionado nas opções de recursos especiais necessários elencadas no sistema eletrônico de inscrição, deverá, conforme prazo descrito no subitem 6.4.9.7 deste edital:

a) assinalar, no sistema eletrônico de inscrição, a opção correspondente ao campo OUTROS e, em seguida, descrever, no espaço destinado para esse fim, no sistema eletrônico de inscrição, os recursos especiais necessários para a realização da prova;

b) enviar, via *upload*, a imagem do CPF e o respectivo laudo médico que justifique o atendimento solicitado.

6.4.9.7 A documentação citada nos subitens 6.4.9.1 a 6.4.9.6 deste edital deverá ser enviada até as **18 horas do dia 16 de novembro de 2017** (via *upload*), por meio de *link* específico no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/pm_ma_17. Após esse período, a solicitação será indeferida, salvo nos casos de força maior, ou a critério do Cebraspe.

6.4.9.7.1 O fornecimento da documentação é de responsabilidade exclusiva do candidato.

6.4.9.7.2 O Cebraspe não se responsabiliza por qualquer tipo de problema que impeça a chegada dessa documentação a seu destino, ordem técnica dos computadores, falhas de comunicação, bem como por outros fatores que impossibilitem o envio, assim como não serão devolvidos e/ou fornecidas cópias desses documentos, que valerão somente para este concurso.

6.4.9.7.3 O candidato deverá manter aos seus cuidados a documentação a que se refere o subitem 6.4.9.7 deste edital. Caso seja solicitado pelo Cebraspe, o candidato deverá enviar a referida documentação por meio de carta registrada para confirmação da veracidade das informações.

6.4.9.8 O candidato que não solicitar atendimento especial no sistema eletrônico de inscrição e não especificar quais os recursos serão necessários para tal atendimento não terá atendimento especial, ainda que faça o envio, via *upload*, da documentação prevista nas alíneas "b" e "c" do subitem 6.4.9.1 deste edital. Apenas o envio do laudo/documentação não é suficiente para a obtenção do atendimento especial.

6.4.9.9 Na solicitação de atendimento especial que envolva utilização de recursos tecnológicos, caso ocorra eventual falha desses recursos no dia de aplicação das provas, poderá ser disponibilizado atendimento alternativo, observadas as condições de viabilidade.

6.4.9.10 A solicitação de atendimento especial, em qualquer caso, será atendida segundo os critérios de viabilidade e de razoabilidade.

6.4.9.11 A relação provisória dos candidatos que tiveram o seu atendimento especial deferido será divulgada no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/pm_ma_17, na data provável de **28 de novembro de 2017**.

6.4.9.11.1 O candidato que desejar interpor recurso contra a relação provisória dos candidatos que tiveram o seu atendimento especial deferido e se for o caso, enviar a documentação pendente anexa ao recurso, deverá observar os procedimentos disciplinados na respectiva relação provisória.

7 DAS ETAPAS DO CONCURSO

7.1 As etapas do concurso estão descritas no quadro a seguir.

PROVA TIPO	ÁREA DE CONHECIMENTO	NÚMERO DE ITENS	CARÁTER
(P ₁) Objetiva	Conhecimentos gerais	60	Eliminatório e classificatório
(P ₂) Objetiva	Conhecimentos específicos	60	
Exames médicos e odontológicos	-	-	Eliminatório
Teste de aptidão física	-	-	Eliminatório
Exame psicotécnico	-	-	Eliminatório
Investigação social	-	-	Eliminatório

PROVA/TIPO	ÁREA DE CONHECIMENTO	NÚMERO DE ITENS	CARÁTER
Curso de Formação	-	-	Eliminatório e classificatório

8 DAS PROVAS OBJETIVAS

8.1 As provas objetivas para os cargos de nível superior terão a duração de **3 horas e 30 minutos** e serão aplicadas na data provável de **21 de janeiro de 2018**, no turno da **manhã**.

8.2 As provas objetivas para o cargo de nível médio terão a duração de **3 horas e 30 minutos** e serão aplicadas na data provável de **21 de janeiro de 2018**, no turno da **tarde**.

8.3 Na data provável de **11 de janeiro de 2018**, será publicado no *Diário Oficial do Estado do Maranhão* e divulgado na internet, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/pm_ma_17, edital que informará a disponibilização da consulta aos locais e aos horários de realização das provas.

8.3.1 O candidato deverá, **obrigatoriamente**, acessar o endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/pm_ma_17 para verificar seu local de provas, por meio de busca individual, devendo, para tanto, informar os dados solicitados.

8.3.2 O candidato somente poderá realizar as provas no local designado pelo Cebraspe.

8.3.3 Serão de responsabilidade exclusiva do candidato a identificação correta de seu local de realização das provas e o comparecimento no horário determinado.

8.3.4 O Cebraspe poderá enviar, como complemento às informações citadas no subitem 8.3 deste edital, comunicação pessoal dirigida ao candidato, por *e-mail*, sendo de sua exclusiva responsabilidade a manutenção/atualização de seu correio eletrônico, o que não o desobriga do dever de observar o disposto no referido subitem.

8.4 As provas objetivas, de caráter eliminatório e classificatório, valerão **120,00 pontos** e abrangerão os objetos de avaliação constantes do item 19 deste edital.

8.5 Cada prova objetiva será constituída de itens para julgamento, agrupados por comandos que deverão ser respeitados. O julgamento de cada item será **CERTO** ou **ERRADO**, de acordo com o(s) comando(s) a que se refere o item. Haverá, na folha de respostas, para cada item, dois campos de marcação: o campo designado com o código **C**, que deverá ser preenchido pelo candidato caso julgue o item CERTO, e o campo designado com o código **E**, que deverá ser preenchido pelo candidato caso julgue o item ERRADO.

8.6 Para obter pontuação no item, o candidato deverá marcar um, e somente um, dos dois campos da folha de respostas.

8.7 O candidato deverá transcrever as respostas das provas objetivas para a folha de respostas, que será o único documento válido para a correção das provas. O preenchimento da folha de respostas será de inteira responsabilidade do candidato, que deverá proceder em conformidade com as instruções específicas contidas neste edital e na folha de respostas. Em hipótese alguma haverá substituição da folha de respostas por motivo de erro do candidato.

8.8 Serão de inteira responsabilidade do candidato os prejuízos advindos do preenchimento indevido da folha de respostas. Serão consideradas marcações indevidas as que estiverem em desacordo com este edital ou com a folha de respostas, tais como marcação rasurada ou emendada ou campo de marcação não preenchido integralmente.

8.9 O candidato não deverá amassar, molhar, dobrar, rasgar, manchar ou, de qualquer modo, danificar a sua folha de respostas, sob pena de arcar com os prejuízos advindos da impossibilidade de realização do processamento eletrônico desta.

8.10 O candidato é responsável pela conferência de seus dados pessoais, em especial seu nome, seu número de inscrição e o número de seu documento de identidade.

- k.1) hemograma completo, com contagem de plaquetas;
- k.2) glicemia de jejum;
- k.3) sorologia para Lues (VDRL ou FTAAbs);
- k.4) tipagem sanguínea (ABO e Rh);
- k.5) sorologia para hepatite B (incluindo obrigatoriamente: HBsAg, HBeAg, Anti HBc [frações IgM e IgG], Anti HBe, Anti HBs) e Sorologia para hepatite C (anti-HCV);
- k.6) ureia;
- k.7) creatinina;
- k.8) bilirrubinas (total e frações);
- k.9) transaminases (TGO e TGP);
- l) exame de urina:
- l.1) elementos anormais e sedimento (EAS);
- m) exame de fezes:
- m.1) exame parasitológico de fezes (EPF).
- 9.15 O exame odontológico será realizado por profissional dentista, na ocasião da realização da etapa de exames médicos e odontológicos, e verificará a presença de processos infecciosos da cavidade oral (pericoronarite, fístula buco-sinusal, osteomielite, abscessos de uma forma geral, periodontite, etc.); processos avançados de disfunção da articulação temporomandibular; neoplasias da cavidade oral (benignas ou malignas); e lesões canalizáveis (leucoplasias, liperqueratose, etc.); lesão de cárie detectável tanto clínica quanto radiograficamente e raiz residual radiografada panorâmica acompanhada de laudo. Será eliminado, ainda, o candidato que, por ocasião do exame odontológico, tiver constatada a ausência de arcada dentária frontal e(ou) superior, até o nível dos caninos. Será aceito o uso de prótese.
- 9.16 São condições clínicas, sinais ou sintomas que incapacitam o candidato no concurso público, bem como para a posse no cargo/sexo:
- I – cabeça e pescoço:
- a) tumores malignos na área de cabeça e pescoço;
- b) alterações estruturais da glândula tireoide, com repercussões em seu desenvolvimento;
- c) deformidades congênitas ou cicatrizes deformantes ou aderentes que causem bloqueio funcional na área de cabeça e pescoço.
- II – ouvido e audição:
- a) perda auditiva maior que 25 decibéis nas frequências de 500, 1000 e 2000 Hz (Hertz), unilateralmente ou bilateralmente;
- b) perda auditiva maior que 30 decibéis isoladamente nas frequências de 500, 1000 e 2000 Hz (Hertz), unilateralmente ou bilateralmente;
- c) otosclerose;
- d) labirintopatia;
- e) otite média crônica;
- III – olhos e visão:
- a) acuidade visual a seis metros: avaliação de cada olho separadamente; acuidade visual com a melhor correção óptica: serão aceitos até 20/20 (1,0) em um olho e 20/40 (0,5) no outro olho;
- b) motilidade ocular extrínseca: as excursões oculares devem ser completamente normais;
- c) discromatopsia moderada e grave (deuteranopia, protanopia, tritanopia e acromatopsia). Serão aceitas até três interpretações incorretas no teste completo de Ishihara (24 pranchas);
- d) glaucoma com alterações papilares e(ou) no campo visual, mesmo sem redução da acuidade visual. Serão aceitos candidatos com pressão intraocular até 21 mmHg sem uso de colírios hipotensores;

- e) cirurgia refrativa: será aceita desde que tenha resultado em acuidade visual mínima necessária à aprovação, conforme subitem (a) dessa alínea (III);
- f) infecções e processos inflamatórios crônicos, ressalvadas as conjuntivites agudas e hordéolo;
- g) ulcerações, tumores, exceto o cisto benigno palpebral;
- h) distrofias e opacidades corneanas;
- i) sequelas de traumatismos e queimaduras associadas a comprometimento da capacidade funcional do(s) segmento(s) corporal(is) afetado(s);
- j) doenças congênitas e adquiridas, incluindo desvios dos eixos visuais (desvio superior a 10 dioptrias-prismáticas);
- k) ceratocone;
- l) lesões retinianas, retinopatia diabética;
- m) doenças neurológicas ou musculares.
- IV – boca, nariz, laringe, faringe, traqueia e esôfago:
- a) anormalidades estruturais congênitas ou não, com repercussão funcional;
- b) mutilações, tumores, atresias e retrações;
- c) fistulas congênitas ou adquiridas;
- d) infecções crônicas ou recidivantes;
- e) deficiências funcionais na mastigação, respiração, fonação e deglutição, não relacionadas à ausência de um ou mais dentes.
- V – pele e tecido celular subcutâneo:
- a) infecções bacterianas ou micóticas crônicas ou recidivantes;
- b) micoses profundas;
- c) parasitoses cutâneas extensas;
- d) eczemas alérgicos cronicados ou infectados;
- e) expressões cutâneas das doenças autoimunes;
- f) ulcerações, edemas ou cicatrizes deformantes, que poderão vir a comprometer a capacidade funcional de qualquer segmento do corpo;
- g) hanseníase;
- h) psoríase grave com repercussão sistêmica;
- i) eritrodermia;
- j) púrpura;
- k) pênfigo: todas as formas;
- l) úlcera de estase, anêmica, microangiopática, arteriosclerótica e neurotrófica;
- m) colagenose – lúpus eritematoso sistêmico, dermatomiosite, esclerodermia;
- n) paniculite nodular – eritema nodoso;
- o) neoplasia maligna;
- p) não serão permitidas tatuagens divulgando símbolo ou inscrição que ofenda os valores e deveres éticos inerentes aos integrantes da Polícia Militar, que façam alusão a ideologias terroristas ou extremistas, contrárias às instituições democráticas, que preguem a violência ou a criminalidade, que discriminem ou demonstrem preconceitos contra raça, credo, sexo ou origem, além de ideia de ato libidinoso ou ofensivo aos direitos humanos;
- VI – sistema pulmonar:
- a) doença pulmonar obstrutiva crônica (DPOC);
- b) tuberculose ativa pulmonar e em qualquer outro órgão;
- c) sarcoidose;

- d) pneumoconiose;
- e) tumores malignos do pulmão ou pleura;
- f) radiografia de tórax: o resultado desse exame deverá apresentar que o candidato é completamente normal e avaliar a área cardíaca. Não são incapacitantes alterações de pouca significância e(ou) aquelas desprovidas de potencialidade mórbida e não associadas a comprometimento funcional;
- VII – sistema cardiovascular:
- a) doença coronariana;
- b) miocardiopatias;
- c) hipertensão arterial sistêmica, não controlada ou com sinais de repercussões em órgão alvo;
- d) hipertensão pulmonar;
- e) cardiopatia congênita, ressalvada a comunicação interatrial (CIA), a comunicação interventricular (CIV) e a persistência do canal arterial (PCA) – desde que tenham sido corrigidas cirurgicamente, e a presença de valva aórtica bicúspide, desde que não esteja associada a repercussão funcional;
- f) valvulopatia adquirida, ressalvado o prolapso de valva mitral que não esteja associado a repercussão funcional;
- g) pericardite crônica;
- h) arritmia cardíaca complexa e(ou) avançada;
- i) linfedema;
- j) fistula arteriovenosa;
- k) angiodisplasia;
- l) arteriopatia oclusiva crônica – arteriosclerose obliterante, tromboangiíte obliterante, arterites;
- m) arteriopatia não oclusiva – aneurismas, mesmo após correção cirúrgica;
- n) arteriopatia funcional – doença de Raynaud, acrocianose, distrofia simpático reflexa;
- o) síndrome do desfiladeiro torácico;
- p) sífilis secundária latente ou terciária.
- VIII – abdome e trato intestinal:
- a) hérnia da parede abdominal com verificação de protusão do saco herniário à inspeção ou palpação, durante o exame físico;
- b) visceromegalias;
- c) formas graves de esquistossomose e de outras parasitoses (como por exemplo: doença de Chagas, Calazar, malária, amebíase extra-intestinal);
- d) história de cirurgia significativa ou ressecção importante (essas condições, quando presentes, obrigam o candidato a apresentar relatório cirúrgico, descrevendo o motivo da operação, relatório descritivo do ato operatório, além de resultados de exames histopatológicos – quando tiverem sido realizados);
- e) doenças hepáticas e pancreáticas;
- f) lesões do trato gastrointestinal ou distúrbios funcionais, desde que significativos do ponto de vista clínico-funcional;
- g) tumores malignos;
- h) doenças inflamatórias intestinais;
- i) obesidade mórbida.
- IX – aparelho geniturinário:
- a) anormalidades congênicas ou adquiridas da genitália, rins e vias urinárias, associadas à repercussões funcionais;
- b) uropatia obstrutiva crônica;
- c) prostatite crônica;

- d) rim policístico;
- e) insuficiência renal de qualquer grau funcional;
- f) nefrite intersticial;
- g) glomerulonefrite;
- h) sífilis secundária latente ou terciária;
- i) orquite e epidemite crônica;
- j) criptorquidia;
- k) urina: sedimentoscopia e elementos anormais mostrando presença de: cilindrúria, proteinúria (++), hematuria (++), glicosúria (correlacionar com glicemia de jejum), atentando-se o fato de que a presença de proteinúria e(ou) hematuria em candidatas do gênero feminino pode representar variante da normalidade, quando associadas ao período menstrual.
- X – aparelho locomotor:
- X.1 – doenças osteomioarticulares:
- a) seqüela ou formas crônicas de doença infecciosa óssea e articular (osteomielite e artrite séptica);
- b) alteração óssea que comprometa a força e a estabilidade dos membros superiores e inferiores;
- c) fratura viciosamente consolidada, pseudoartrose;
- d) doença inflamatória e degenerativa osteo-articular, incluindo as necroses avasculares em quaisquer ossos e as osteocondrites e suas seqüelas;
- e) contraturas musculares crônicas, contratura de Dupuytren;
- f) tumor ósseo e muscular;
- g) distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho ou lesões por esforço repetitivo, incluindo tendinopatias em membros superiores e inferiores;
- h) deformidades congênicas ou adquiridas das mãos, associadas à repercussão funcional;
- i) deformidades congênicas ou adquiridas dos pés (pé cavo-varo, pé plano rígido, hálux-varo, hálux-rígido, seqüela de pé torto congênito, dedos em garra com calosidade ou não, calosidade aquileana, dedo extranumerário, coalizões tarsais);
- j) ausência parcial ou total, congênita ou traumática de qualquer segmento das extremidades;
- k) doenças ou anormalidades dos ossos e articulações, congênicas ou adquiridas, inflamatórias, infecciosas, neoplásticas e traumáticas; casos duvidosos poderão ser esclarecidos por Perícia Médica Oficial.
- X.2 – coluna vertebral:
- a) espondilólise, com ou sem espondilolistese;
- b) hemivértebra, barras ósseas vertebrais, caracterizando escoliose congênita, mesmo que compensada;
- c) tumores vertebrais (benignos e malignos);
- d) discopatia, laminectomia, passado de cirurgia de hérnia discal, pinçamento discal dos segmentos cervical e lombossacro; presença de material de síntese seja para tratamento de fraturas da coluna ou doenças da vértebra ou do disco intervertebral;
- e) quaisquer desvios da coluna vertebral no plano frontal caracterizando escoliose (curvatura da coluna vertebral com ângulo de Cobb maior ou igual a 10° – dez graus), presente nas radiografias da coluna vertebral obtidas em posição ortostática e em decúbito;
- f) lordose acentuada em coluna lombossacra, associada com medida do ângulo de Ferguson maior do que 45° (mensurado em radiografia digital da coluna lombossacra em posição ortostática e com pessoa descalça);
- g) hiperlordose torácica associada a medida do ângulo de Cobb maior do que 40° e com acunhamento maior do que 5° em pelo menos três corpos vertebrais consecutivos.
- X.3 – articulações:

- a) presença de artrose ou artrodese em qualquer articulação;
- b) próteses articulares de quaisquer espécies;
- c) luxação recidivante em qualquer articulação, inclusive ombros; frouxidão ligamentar generalizada ou não; instabilidades em qualquer articulação;
- d) alteração de eixo articular associada a comprometimento da força e da estabilidade da(s) articulação(ões);
- e) *genu recurvatum* (joelho recurvato ou em hiper-extensão, no perfil) com medida do ângulo de hiper-extensão do joelho maior do que 5°, mensurado na radiografia digital em projeção lateral na posição ortostática, com a pessoa em posição neutra, de qualquer etiologia;
- f) *genu varum* (geno varo – joelhos afastados com os tornozelos em contato) que apresente distância bicondilar maior do que 5 cm na medida clínica; e confirmado pelas radiografias digitais dos membros inferiores realizadas em posição ortostática com carga, com medida do ângulo diafisário maior do que 5° (com tolerância de até 3°) no eixo anatômico;
- g) *genu valgum* (geno valgo – joelhos aproximam-se da linha média, as pernas ficam divergentes, com exagerado afastamento dos tornozelos) que apresente distância bimaleolar maior do que 7 cm, na medida clínica e que apresente nas radiografias digitais dos membros inferiores realizadas em posição ortostática com carga) medida do ângulo diafisário maior do que 5°, no eixo anatômico;
- h) discrepância no comprimento dos membros inferiores observada no exame clínico, com encurtamento de um dos membros maior do que 20 mm (2,0 cm), e confirmada mediante a realização de exame de escanometria digital dos membros inferiores;
- i) qualquer diminuição da amplitude do movimento em qualquer articulação dos membros superiores e inferiores, da coluna vertebral ou da pelve.
- XI – doenças metabólicas e endócrinas:
- a) diabetes mellitus, tipo 1 e tipo 2;
- b) tumores hipotalâmicos e hipofisários;
- c) disfunção hipofisária e tireoidiana sintomática;
- d) tumores da tireoide, com exceção dos cistos tireoideanos insignificantes e desprovidos de potencialidade mórbida;
- e) tumores de suprarenal e suas disfunções congênicas ou adquiridas;
- f) hipogonadismo primário ou secundário;
- g) distúrbios do metabolismo do cálcio e fósforo, de origem endócrina;
- h) erros inatos do metabolismo;
- i) desenvolvimento anormal, em desacordo com a idade cronológica;
- j) doença metabólica.
- XII – sangue e órgãos hematopoiéticos:
- a) anemias, exceto as de etiologia carencial;
- b) doença linfoproliferativa maligna – leucemia, linfoma;
- c) doença mieloproliferativa – mieloma múltiplo, leucemia, policitemia vera;
- d) hiperesplenismo;
- e) agranulocitose;
- f) distúrbios hereditários da coagulação e da anticoagulação e deficiências da anticoagulação (trombofilias).
- XIII – doenças neurológicas:
- a) infecção do sistema nervoso central;
- b) doença vascular do cérebro e da medula espinal;
- c) síndrome pós-traumatismo crânio-encefálico;

- d) distúrbio do desenvolvimento psicomotor;
- e) doença degenerativa e heredo degenerativa, distúrbio dos movimentos;
- f) distrofia muscular progressiva;
- g) doenças desmielinizantes e esclerose múltipla;
- h) epilepsias e convulsões;
- i) eletroencefalograma: presença de achados fora dos padrões de normalidade;
- j) sífilis secundária latente ou terciária.
- XIV – doenças psiquiátricas:
- a) transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de substâncias psicoativas;
- b) esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e delirantes;
- c) transtornos do humor;
- d) transtornos neuróticos;
- e) transtornos de ansiedade;
- f) transtornos de personalidade e de comportamento;
- g) retardo mental;
- h) dependência de álcool e drogas;
- i) transtornos do espectro autista.
- XV – doenças reumatológicas:
- a) artrite reumatoide;
- b) vasculites sistêmicas primárias e secundárias (granulomatose de Wegener, poliangiite microscópica, síndrome de Churg-Strauss, poliarterite nodosa, doença de Kawasaki, arterite de Takayasu), arterite de células gigantes, púrpura de Henoch-Shölein;
- c) lúpus eritematoso sistêmico;
- d) fibromialgia;
- e) síndrome de Sjögren;
- f) síndrome de Behçet;
- g) síndrome de Reiter;
- h) espondilite anquilosante;
- i) dermatopolimiosite;
- j) esclerodermia;
- XVI – tumores e neoplasias:
- a) qualquer tumor maligno;
- b) tumores benignos dependendo de sua localização, repercussão funcional e de seu potencial evolutivo.
- 9.16.1 A incapacidade física temporária, verificada nos exames médicos e odontológicos não impede o ingresso nos cargos de que trata este edital, conforme disposto no § 2º, artigo 6, do Decreto nº 11.964, de 29 de julho de 1991.
- 9.17 O candidato que desejar interpor recursos contra o resultado provisório nos exames médicos deverá observar os procedimentos disciplinados no respectivo edital de resultado provisório.
- 9.18 Todas as informações a respeito dos exames médico e odontológicos constarão de edital específico de convocação para essa fase.
- 10 DO TESTE DE APTIDÃO FÍSICA**
- 10.1 Os candidatos considerados aptos nos exames médicos e odontológicos serão convocados para o teste de aptidão física.
- 10.1.1 Os candidatos não convocados para o teste de aptidão física estarão eliminados e não terão classificação alguma no concurso.

10.2 O teste de aptidão física, de caráter eliminatório, visa avaliar a capacidade do candidato para desempenhar as tarefas típicas dos cargos de 1º Tenente e de Soldado.

10.3 O candidato será considerado apto ou inapto no teste de aptidão física.

10.4 O teste de aptidão física consistirá em submeter o candidato a quatro provas:

- a) flexão de braços no solo (sexos masculino e feminino);
- b) meio sugado (sexos masculino e feminino);
- c) abdominal remador (sexos masculino e feminino);
- d) corrida aeróbica (sexos masculino e feminino).

10.5 No momento da identificação, o candidato receberá um número, que deverá ser afixado em sua camiseta e não poderá ser retirado até o final do teste de aptidão física.

11.6 O candidato deverá comparecer em data, local e horário a serem oportunamente divulgados em edital específico, com roupa apropriada para a prática de atividade física, munido de atestado médico específico para esse fim, original ou cópia autenticada em cartório, emitido nos últimos 30 dias anteriores à realização do teste.

10.7 No atestado médico deverá constar, expressamente, que o candidato está **apto** a realizar a avaliação de capacidade física deste concurso.

10.8 O candidato que deixar de apresentar o atestado médico, ou apresentá-lo em desacordo com o subitem 10.7 deste edital, será impedido de realizar o teste de aptidão física, sendo conseqüentemente eliminado do concurso.

10.9 O atestado médico deverá ser entregue no momento de identificação do candidato para a realização do teste de aptidão física. Não será aceita a entrega de atestado médico em outro momento.

10.10 DA FORMA DE EXECUÇÃO DOS TESTES

10.10.1 DO TESTE DE FLEXÃO DE BRAÇO NO SOLO – PARA OS CANDIDATOS DO SEXO MASCULINO

10.10.1.1 A metodologia para a preparação e a execução do teste dinâmico de barra para os candidatos do sexo masculino obedecerá aos seguintes critérios:

- a) posição inicial: o candidato deverá se posicionar em quatro apoios (mãos, e ponta dos pés no solo), centro de gravidade projetado à frente com peso do tronco incidindo sobre os braços estendidos;
- b) execução: ao comando do avaliador o candidato flexionará os braços, aproximando o tórax do solo sem, no entanto, tocá-lo, mantendo a ponta dos pés apoiados ao solo, braços e mãos na linha dos ombros e, em seguida, voltará à posição inicial, completando uma repetição.

10.10.1.2 A correta realização do teste de flexão de braços levará em consideração as seguintes observações:

- a) o tempo máximo para a realização será de **um minuto**, podendo ficar em posição estática durante a execução, com os braços estendidos;
- b) O corpo como um todo deve se manter em prolongamento durante toda a execução do teste, sendo proibida movimentação apenas do tronco, com quadris e(ou) pernas estáticos, quando dos movimentos de flexão e extensão de cotovelos;
- c) o tronco deve ser mantido em um único prolongamento durante os movimentos de flexão e extensão de cotovelos durante o teste, sendo que, no caso de haver elevação ou abaxamento do tronco, com o intuito de descansar, a repetição em questão não será considerada;
- d) não poderá haver nenhum contato do corpo com o solo, exceto das palmas das mãos, das pontas dos pés;
- e) a maior ou menor proximidade entre os cotovelos e o tronco durante a fase de flexão de cotovelos ficará a critério da avaliada.

10.10.2.2.1 Somente serão contadas as repetições realizadas que atendam o previsto neste edital.

10.10.2.2.2 A contagem oficial de tempo, assim como o número de repetições realizadas pelos candidatos será, exclusivamente, a realizada pela banca examinadora.

10.10.2.3 Somente será contado o exercício realizado completamente, ou seja, se ao soar o apito para o término da prova, a candidata estiver no meio da execução, esta não será computada.

10.10.2.4 Será concedida uma segunda tentativa ao candidato que não obtiver o desempenho mínimo na primeira, após um tempo não menor do que cinco minutos da realização da tentativa inicial.

10.10.1.6 Será eliminado o candidato do sexo masculino que não atingir o mínimo de **20 repetições**.

10.10.2 DO TESTE DE FLEXÃO DE BRAÇOS COM SEIS PONTOS DE APOIOS – PARA AS CANDIDATAS DO SEXO FEMININO

10.10.2.1 A metodologia para a preparação e a execução do teste de flexão de braços com seis pontos de apoio, para as candidatas do sexo feminino, obedecerá aos seguintes critérios:

a) posição inicial: a candidata se posicionará em seis apoios sobre o solo, com o corpo estendido, mãos espalmadas apoiadas no solo, indicadores paralelos voltados para frente, cotovelos totalmente estendidos, abertura entre as mãos equivalentes à largura dos ombros, tronco reto em um único prolongamento, quadril flexionado, joelhos flexionados e apoiados no solo e pontas dos pés tocando o solo;

b) execução: o início e o término do teste serão informados por um silvo de apito. A candidata flexionará os cotovelos, levando os braços a atingirem um ângulo de 90° ou menor com os antebraços; em seguida realizará a extensão completa dos cotovelos retornando à posição inicial, ocasião em que completará uma repetição. O tronco deve ser mantido em um único prolongamento durante os movimentos de flexão e extensão de cotovelos.

10.10.2.2 A correta realização do teste de flexão de braços levará em consideração as seguintes observações:

a) o tempo máximo para a realização será de **um minuto**, podendo ficar em posição estática durante a execução, com os braços estendidos;

b) O corpo como um todo deve se manter em prolongamento durante toda a execução do teste, sendo proibida movimentação apenas do tronco, com quadris e(ou) pernas estáticos, quando dos movimentos de flexão e extensão de cotovelos;

c) o tronco deve ser mantido em um único prolongamento durante os movimentos de flexão e extensão de cotovelos durante o teste, sendo que, no caso de haver elevação ou abaixamento do tronco, com o intuito de descansar, a repetição em questão não será considerada;

d) não poderá haver nenhum contato do corpo com o solo, exceto das palmas das mãos, dos joelhos e das pontas dos pés;

e) a maior ou menor proximidade entre os cotovelos e o tronco durante a fase de flexão de cotovelos ficará a critério da avaliação.

10.10.2.2.1 Somente serão contadas as repetições realizadas que atendam o previsto neste edital.

10.10.2.2.2 A contagem oficial de tempo, assim como o número de repetições realizadas pelas candidatas será, exclusivamente, a realizada pela banca examinadora.

10.10.2.3 Somente será contado o exercício realizado completamente, ou seja, se ao soar o apito para o término da prova, a candidata estiver no meio da execução, esta não será computada.

10.10.2.4 Será concedida uma segunda tentativa à candidata que não obtiver o desempenho mínimo na primeira, após um tempo não menor do que cinco minutos da realização da tentativa inicial.

10.10.2.5 Será eliminada do concurso a candidata do sexo feminino que não realizar o número mínimo de **12 repetições**.

10.10.3 DO TESTE DE MEIO SUGADO – PARA CANDIDATOS DO SEXO MASCULINO E CANDIDATAS DO SEXO FEMININO

a) o tempo oficial do teste será controlado por relógio do coordenador do teste, sendo o único que servirá de referência para o início e o término do teste;

b) orienta-se que, após o apito que indica o término do teste, o candidato não pare bruscamente a corrida, evitando ter um mal súbito e que continue a correr ou caminhar no sentido transversal da pista (lateralmente), no ponto em que se encontrava quando soou o apito de término do teste;

c) a distância percorrida pelo candidato, a ser considerada oficialmente, será somente a realizada pela banca examinadora.

10.10.5.4 Será proibido ao candidato, quando da realização do teste de corrida de 12 minutos:

a) dar ou receber qualquer tipo de ajuda física (como puxar, empurrar, carregar, segurar na mão etc.);

b) deslocar-se, no sentido progressivo ou regressivo da marcação da pista, após o soar do apito encerrando a prova;

c) não aguardar a presença do fiscal que irá aferir precisamente a metragem percorrida;

d) abandonar a pista antes da liberação do fiscal.

10.10.5.5 O teste será realizado em uma única tentativa.

10.10.5.6 Será eliminado do concurso o candidato que não percorrer a distância mínima estabelecida abaixo:

a) o candidato do sexo masculino que não percorrer a distância de **2.100 metros em 12 minutos**;

b) a candidata do sexo feminino que não percorrer a distância de **1.700 metros em 12 minutos**.

1.10.5.6.1 Será eliminado do concurso o candidato que realizar procedimento proibido, previsto neste edital.

10.11 DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O TESTE DE APTIDÃO FÍSICA

10.11.1 O candidato que não realizar o teste de aptidão física ou não atingir a *performance* mínima em qualquer um dos testes ou que não comparecer para a realização destes ou que infringir qualquer proibição prevista neste edital, independentemente do resultado alcançado nos testes físicos, será considerado inapto e, consequentemente, eliminado do concurso público, não tendo classificação alguma no certame.

10.11.2 Os casos de alteração psicológica e/ou fisiológica temporários (estados menstruais, indisposições, câibras, contusões, luxações, fraturas etc.) que impossibilitem a realização dos testes ou diminuam a capacidade física dos candidatos não serão levados em consideração, não sendo concedido qualquer tratamento privilegiado.

10.11.2.1 À candidata que, no dia da realização do teste de aptidão física, apresentar atestado médico que comprove seu estado de gravidez, será facultada nova data para a realização da referida prova após 120 dias a contar da data do parto ou do fim do período gestacional, de acordo com a conveniência da Administração, sem prejuízo da participação nas demais etapas do concurso.

10.11.2.2 A candidata deverá comparecer na data, ao local e no horário de realização munida de atestado médico original ou de cópia autenticada em cartório, no qual deverá constar, expressamente, o estado de gravidez e o período gestacional em que se encontra, bem como a data, a assinatura, o carimbo e o CRM do profissional que o emitiu.

10.11.2.3 O atestado médico deverá ser entregue no momento de identificação da candidata para a realização do teste de aptidão física, não sendo aceita a entrega de atestado médico em outro momento.

10.11.2.4 A candidata que não entregar o atestado médico citado no subitem 10.11.2.2 deste edital e se recusar a realizar a prova de capacidade física alegando estado de gravidez, será eliminada do concurso.

10.11.2.5 A candidata que apresentar o atestado médico que comprove estado de gravidez e, ainda assim, desejar realizar o teste de aptidão física, deverá apresentar atestado em que conste, expressamente, que a candidata está apta a realizar o teste de aptidão física ou a realizar exercícios físicos na forma do subitem 10.6 deste edital.

10.11.3 Será considerado apto no teste de aptidão física o candidato que atingir a *performance* mínima nos quatro testes realizados.

10.11.4 Os testes de aptidão física serão gravados em vídeo pela banca.

10.11.4.1 O candidato que se recusar a ter os seus testes de aptidão física gravados em vídeo será eliminado do concurso.

10.11.4.2 Será disponibilizado, para efeito de recurso, o registro da gravação dos testes de barra fixa e de impulsão horizontal, conforme procedimentos disciplinados no edital de resultado provisório no teste de aptidão física.

10.11.4.3 O candidato que desejar interpor recursos contra o resultado provisório no teste de aptidão física deverá observar os procedimentos disciplinados no respectivo edital de resultado provisório.

10.11.4.4 Demais informações a respeito do teste de aptidão física constarão de edital específico de convocação para essa etapa.

11 DO EXAME PSICOTÉCNICO

11.1 Serão convocados para o exame psicotécnico todos os candidatos aprovados no teste de aptidão física.

11.1.2 Os candidatos não convocados para o exame psicotécnico estarão eliminados e não terão classificação alguma no concurso.

11.2 O exame psicotécnico, de caráter eliminatório, consistirá na aplicação e na avaliação de instrumentos e técnicas psicológicas que permitam identificar a compatibilidade de requisitos psicológicos do candidato com as atribuições de cada cargo/sexo. Os requisitos psicológicos necessários a cada cargo/sexo, que nortearão o exame psicotécnico, são divididos em três dimensões:

a) personalidade, tipos de raciocínio e habilidade específicas;

11.3 Os requisitos psicológicos restritivos ao cargo/sexo que nortearão o exame psicotécnico, e que fazem parte da dimensão de personalidade, são: ansiedade exacerbada, agressividade inadequada e impulsividade exacerbada.

11.4 O exame psicotécnico ocorrerá dentro dos parâmetros estabelecidos nas resoluções do Conselho Federal de Psicologia (CFP) nº 2, de 1987, nº 4, de 2003, e nº 2, de 2016.

11.5 O exame psicotécnico será realizado por banca examinadora constituída por membros regularmente inscritos no Conselho Regional de Psicologia (CRP).

11.6 A banca examinadora utilizará testes psicológicos validados no país e aprovados pelo CFP, em conformidade com as resoluções nº 2, de 2003, e nº 5, de 2012.

11.7 O resultado no exame psicotécnico será obtido por meio da análise dos testes psicológicos utilizados, considerando os critérios estabelecidos a partir dos requisitos psicológicos necessários e dos restritivos ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo/sexo pleiteado.

11.8 O candidato que não comparecer ao exame, no local, na data e no(s) horário(s) previstos para a sua realização, no edital específico de convocação, será eliminado do concurso.

11.10 O candidato que desejar interpor recurso contra o resultado provisório no exame psicotécnico deverá observar os procedimentos disciplinados no respectivo edital de resultado provisório.

11.11 Demais informações a respeito do exame psicotécnico constarão em edital específico de convocação para essa etapa.

12 DA INVESTIGAÇÃO SOCIAL

12.1 Serão convocados para o preenchimento da Ficha de Informações Confidenciais (FIC) todos os candidatos considerados aptos na exame psicotécnico.

12.1.1 Os candidatos que não forem convocados para a investigação social, na forma do subitem anterior, estarão automaticamente eliminados e não terão classificação alguma no concurso.

ANEXO 2 — Edital nº 10 - PMMA 10/2018

ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DA GESTÃO, PATRIMÔNIO E ASSISTÊNCIA DOS SERVIDORES
POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO
CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS E FORMAÇÃO DE CADASTRO DE RESERVA PARA
O CARGO DE 1º TENENTE DO QUADRO DE OFICIAIS DE SAÚDE DA POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO
(QOS) E PARA O CARGO DE SOLDADO DO QUADRO DE PRAÇA POLICIAL
EDITAL Nº 10 – PMMA, DE 23 DE MARÇO DE 2018

A SECRETÁRIA DE ESTADO DA GESTÃO, PATRIMÔNIO E ASSISTÊNCIA DOS SERVIDORES torna públicos os **resultados finais** nos **exames médicos e odontológicos**, no **teste de aptidão física**, no **exame psicotécnico**, na entrega da documentação para fins de **investigação social**, no **procedimento de verificação dos candidatos que se autodeclararam negros** e na **perícia médica dos candidatos que se declararam com deficiência**, referentes ao concurso público para provimento de vagas e formação de cadastro de reserva para o cargo de 1º Tenente do Quadro de Oficiais de Saúde da Polícia Militar do Maranhão e para o cargo de Soldado do Quadro de Praça Policial.

1 DO RESULTADO FINAL NOS EXAMES MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

1.1 Relação final dos candidatos considerados aptos nos exames médicos e odontológicos, na seguinte ordem: cargo/sexo, número de inscrição e nome do candidato em ordem alfabética.

1.1.1 CARGO 1: 1º TENENTE PM – CIRURGIÃO-DENTISTA/FEMININO

10013154, Amanda Ferreira de Sousa Pinheiro / 10024278, Edmilla Pinheiro Araujo / 10171127, Elisa Miranda Costa / 10203826, Emille Naiade Vaz Dias / 10067461, Gabriela Soares Pereira / 10199900, Jackeline Dias Chaves / 10181892, Jacqueline Jady Soares Ribeiro / 10071718, Mariana Ribeiro de Melo / 10035089, Maykiely Thais Garcia Ribeiro / 10016444, Renata Facanha de Araujo.

1.1.1.1 Relação final dos **candidatos que se autodeclararam negros** considerados aptos nos exames médicos e odontológicos, na seguinte ordem: número de inscrição e nome do candidato em ordem alfabética.

10026482, Andressa Silva Alves Cartagenes / 10162787, Neuza Costa Amaral.

1.1.2 CARGO 1: 1º TENENTE PM – CIRURGIÃO-DENTISTA/MASCULINO

10189562, Antonio Augusto Silva Pereira / 10193828, Antonio Fonseca de Sousa Filho / 10065717, Arthur Amorim Castro / 10113749, Arthur Milhomens Gualberto / 10185871, Cesar Roberto Pimenta Gama / 10084513, Dyogo Ellyas de Oliveira Viana / 10072448, Eider Saraiva Sales / 10006930, Expedito Gomes Cabral Filho / 10063823, Francisco Thales Martins Ferreira / 10004321, Gelson de Sousa Oliveira Bacelar / 10180715, Gerson da Silva Santos / 10180252, Guilherme de Jesus Souza Sirino / 10000203, Guilherme Henrique Semionato Andrade / 10041945, Gybson Raffael Pereira Frota / 10043989, Jose Ribamar Alex Dias / 10124362, Jurandy Carvalho Leite Filho / 10022413, Leonardo Abrantes Lima / 10084037, Lissandro Marlon Castro Santos / 10043575, Manoel Maria de Souza Benchimol Junior / 10116564, Marcelo Adriano Silva Mendes / 10032871, Marcelo Matos Pinho da Silveira / 10063875, Marcelo Vinicius Bezerra Calvet / 10003279, Marcos Asael Silva / 10171689, Marcus Vinicius Marinho Marques / 10156166, Markus Rennan Alexandre Costa da Silva / 10075613, Maxwell de Sousa Guimaraes / 10198378, Michael Ranniery Garcia Ribeiro / 10018915, Miguel Angelo do Chantal Lima Nunes / 10013500, Pablo Renan Ribeiro Barbosa / 10194470, Paulo Emilio de Melo Rosas Costa / 10086754, Paulo Romero Pereira / 10128712, Pedro Jader Dias Lobo / 10114510, Reidson Stanley Soares dos Santos / 10099980, Roberto Cesar Duarte Gondim / 10091643, Rodrigo Batista de Monte Silva / 10177955, Rogerio Matos da Silva Junior / 10092255, Tassio Luiz da Silva Freitas / 10097943, Tiago Lessa Araujo / 10016401, Tyerre Stallone Teixeira de Oliveira / 10094702, Vicente Carvalho de Almeida Junior / 10057502, Vinicius Pires Ahid.

/ 10062578, Wesley Gustavo Pinheiro Gomes / 10173597, Wesley Oatman dos Santos Junior / 10059022, Wesley Reis de Barros / 10002246, Wesleyson Alves de Oliveira / 10046795, Wesley Matheus de Oliveira Sousa / 10009385, Wesley Ribamar dos Santos Gouveia / 10140396, Weukis da Costa Medrado / 10168986, William Lillicker Padilha de Sousa / 10064853, Willian do Nascimento Branco / 10158595, Willian Jose Holanda Sales / 10073531, Willian Pires Moura da Silva / 10100006, Willyan Ricardo da Silva Maia / 10108833, Wilson de Souza Almeida / 10131120, Wilson Moraes Nascimento Neto / 10048633, Wolace de Oliveira Fernades / 10007668, Yan Pereira Davi / 10120082, Yan Santos Ferreira / 10044977, Ycaro dos Santos Giron / 10067485, Ygor Luis Borges Passos.

6 DO RESULTADO FINAL NA PERÍCIA MÉDICA DOS CANDIDATOS QUE SE DECLARARAM COM DEFICIÊNCIA

6.1 Relação final dos candidatos considerados na perícia médica pessoas com deficiência, na seguinte ordem: cargo/sexo, número de inscrição e nome do candidato em ordem alfabética.

Não houve candidato considerado na perícia médica pessoa com deficiência.

7 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1 As respostas aos recursos interpostos contra os resultados provisórios nos exames médicos e odontológicos, no teste de aptidão física, no exame psicotécnico, no procedimento de verificação dos candidatos que se autodeclararem negros estarão à disposição dos candidatos a partir da data provável de **2 de abril de 2018**, no endereço eletrônico http://www.cespe.unb.br/concursos/pm_ma_17.

7.2 O Cebraspe não arcará com prejuízos advindos de problemas de ordem técnica dos computadores, falhas de comunicação, congestionamento das linhas de comunicação, bem como de outros fatores, de responsabilidade do candidato, que impossibilitem a visualização das respostas aos recursos.

LÍLIAN RÉGIA GONÇALVES GUIMARÃES

Secretária de Estado da Gestão, Patrimônio e Assistência dos Servidores

ANEXO 3 — Ofício nº 041/2021 – DP 1 PMMA





ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA
POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO
DIRETORIA DE PESSOAL
 Av. Jerônimo de Albuquerque, s/n. Cultura - Fone: (98) 2016-8923. E-mail: pmez@dp1.pmmar.mg.gov.br

Ofício nº 041/2021 – DP/1

São Luís – MA, 08 de fevereiro de 2021.

A Sua Senhoria a Senhora

Priscilla Karenwen Oliveira Rocha Horchartt,
Prédio da Antiga Faculdade de Direito,
Rua do Sol, 117, centro - São Luís.
Tel 3272-8453/8454

Nesta

Assunto: Informação

Anexo: Cópia do ofício 067/2021-DE, de 26 de janeiro de 2021; Sentença de Homologação de Transação em Audiência de Conciliação do dia 10/05/2018; Ata de conclusão de Curso de Formação de Soldados PM 2018/PCD; Ata de Conclusão de Curso de Nivelamento Técnico Profissional – CNTP/2019, publicada em Boletim Geral nº 010, de 15 de janeiro de 2020; cópia do Diário Oficial do Estado do Maranhão (DOEMA), de 26 de dezembro de 2018 e do dia 09 de outubro de 2018.

Em atenção à solicitação contida no ofício nº 002/2021-PPGDIR, de 15 de janeiro de 2021, e de 21 de janeiro de 2021, solicitação de informações com préstimo a subsidiar pesquisa desenvolvida no Programa de Mestrado da Pós-Graduação e Instituições do Sistema de Justiça – PPGDir, quais sejam: “a) Quantos dos candidatos listados na Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, arrolados nominalmente neste ofício, foram aprovados no Curso de Formação; b) Quais as deficiências dos candidatos arrolados neste ofício; c) Se houve alguma adaptação durante o curso para as pessoas com deficiência; d) Desenvoltura desses alunos no curso (nota geral de cada candidato obtida no curso); e) Quantos estão efetivamente trabalhando; g) Se já estiveram exercendo a função, quais cargos estas pessoas foram aptas a ocupar”.


Gláucia Natália Silva
CE 12094 PMMA
Mat. 90928

a) **Quantos dos candidatos listados na Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, arrolados nominalmente neste ofício, foram aprovados no Curso de Formação.** Informo a Vossa Senhoria, que, conforme consta nos autos da Ação Civil Pública, só foram convocados para o Curso de Formação de Soldados (CFSD), aqueles que preencheram os requisitos do inciso (j) da Sentença de Homologação de Transação, isto é, aqueles que "foram aprovados no teste de Aptidão Física (TAF), e que, em razão do item 9.16 do edital, tenham sido considerados inaptos na etapa de exames médicos". Logo, nem todos desta lista Nominal foram convocados para o CFSD, não tendo como concluí-lo, e daqueles que foram convocados, todos foram aprovados com êxito, conforme Ata de Conclusão de Curso de Formação de Soldados, em anexo. Assim, pois, analisando as listas e comparando-as, **conclui-se que foram convocados TODOS os 53 (cinquenta e três) nominados no documento em referência.**

b) **Quais as deficiências dos candidatos arrolados neste ofício.** Informo a Vossa Senhoria que a Polícia Militar do Estado do Maranhão não tem como prestar informações relativas à análise preliminar do certame do concurso em referência, que foi objeto da Ação Civil Pública nº 0812209-82.2018.8.10.0001, pois a avaliação de deficiências para concorrer à cota de reserva de vagas foi feita pela banca organizadora do concurso, Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (CEBRASPE).

c) **Se houve alguma adaptação durante o curso para as pessoas com deficiência.** Informo a Vossa Senhoria que não ocorreram adaptações no respectivo curso, segundo informações prestadas pela Diretoria de Ensino da PMMA, expediente ofício 067/2021-DE, de 26 de janeiro de 2021.

d) **Desenvoltura desses alunos no curso (nota geral de cada candidato obtida no curso).** Informo a Vossa Senhoria que a nota dos respectivos indivíduos indicados no ofício em referência, consta em Ata de conclusão de Curso de Formação de Soldados PM 2018/PCD, em anexo.

e) **Quantos já foram nomeados.** Informo a Vossa Senhoria que todos os 53 (cinquenta e três) convocados para o CFSD foram nomeados, nos termos do Diário Oficial do Estado do Maranhão (DOEMA), de 26 de dezembro de 2018 e do DOEMA de 09 de outubro de 2018, em anexo.

f) **Quantos estão efetivamente trabalhando.** Informo a Vossa Senhoria dos 53 (cinquenta e três) nominados no documento em referência, 52 (cinquenta e dois) destes estão efetivamente trabalhando, tendo em vista que um destes pediu o licenciamento voluntário, nos termos do Diário Oficial do dia 06 de maio de 2019, na página 14, em anexo.


Gilvan Carlos Silva
Cl. 12094 PMMA
Mat. 90928

g) Se já estiveram exercendo a função, quais cargos estas pessoas foram aptas a ocupar. Informo a Vossa Senhoria que estas pessoas prestaram concurso para provimento do cargo de Soldado combatente, do quadro de praça policial militar. Desta forma, estão sendo empregadas em atividades rotineiras da instituição, seja de natureza predominante administrativa ou de policiamento ostensivo. No entanto, é imprescindível destacar que, nos termos da Ata de Conclusão de Curso de Nivelamento Técnico Profissional – CNTP/2019, publicada em Boletim Geral nº 010, de 15 de janeiro de 2020, em anexo, estes policiais foram recomendados a desempenharem apenas atividades-meio (administrativas) da Corporação, sendo considerados “APTOS COM RESTRIÇÕES”.

Respeitosamente,


Col QOPM Glauber Miranda Silva
Diretor de Pessoal da PMMA
Glauber Miranda Silva
Cl. 12094 PMMA
Mat. 90928

ANEXO 4 — Boletim Geral nº 010 (Notas Curso de Nivelamento Técnico Profissional)

- 387 -



ESTADO DO MARANHÃO
POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO
COMANDO GERAL



São Luis-MA, 15 de janeiro de 2020 (quarta-feira)

BOLETIM GERAL Nº 010

CONFERE 

PARA CONHECIMENTO DA POLÍCIA MILITAR E
DEVIDA EXECUÇÃO, PUBLICO O SEGUINTE:

PRIMEIRA PARTE - SERVIÇOS DIÁRIOS

1.1 - SERVIÇO INTERNO

ESCALA DE SERVIÇO PARA O DIA 16/01/2020 (QUINTA-FEIRA)

Superior de Dia: (24h) Maj QOPM Edhyelem Almeida Santos Carneiro.....CMDO CSC
Fiscal de Dia: (24h) Cap QOPM Samuel Duarte da Silva Mendes.....DE
NOTA Nº: 20200115161134 - Ajudância

Cmt Gd do Quartel: (1º QTU) 2º Sgt QPMP-4 José de Ribamar Sousa Santos.....BM/AJG
Permanência: (1º QTU) Cb QPMP-4 Flaviane de Jesus Costa Pereira.....CC/AJG
Permanência: (1º QTU) 3º Sgt QPMP-0 Ragnar Rodrigues Brito.....CC/AJG
Sentinela: (1º QTU) Sd QPMP-0 Waldemir Bispo Silva.....CC/AjG
Sentinela: (1º QTU) Sd QPMP-0 Carlos David Cardoso Mendes.....CC/AjG
Sentinela: (1º QTU) Sd QPMP-0 Lierbethson Galvão Carvalho.....CC/AjG
Cmt Gd do Quartel: (2º QTU) 3º Sgt QPMP-0 Francinaldo Conceição Araujo.....CC/AJG
Permanência: (2º QTU) 3º Sgt QPMP-0 Huillen Carneiro de Almeida.....CC/AJG
Permanência: (2º QTU) Cb QPMP-0 Ivan Sousa Ferreira.....CC/AJG
Sentinela: (2º QTU) Sd QPMP-0 Edinilson Everton.....CC/AJG
Sentinela: (2º QTU) Sd QPMP-0 Dean Tiago dos Santos Muniz.....CC/AjG
Motorista de Dia: (24h) Cb QPMP-0 Jonas Gomes De Oliveira.....CC/AJG
NOTA Nº: 20200114123331 - Ajudância

Guarda da DAL: (24h) 1º Sgt QPMP-0 Helton de Jesus Moraes Pires.....DAL
Guarda da DAL: (24h) 3º Sgt QPMP-0 Luiz Alberto Lisboa Junior.....DAL
Eletricista de Dia: (24h) 3º Sgt QPMP-0 Antônio Neto de Sousa Frazão.....DAL
Cassineiro Geral: (1º QTU) 1º Sgt QPMP-3 Edval Silva.....DAL
Motorista de Dia: (1º QTU) 2º Sgt QPMP-0 Cleyton Maia Siqueira.....DAL
Serviço de Dia ao CSM/COM: (EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO) 3º Sgt QPMP-5 Julio Carlos Teixeira Da Silva.....DAL
NOTA Nº: 20200113110431 - DAL

BG nº 010, de 15 de janeiro de 2020 - AjG

- 388 -


1.2 – SERVIÇO EXTERNO

Sem alteração.

SEGUNDA PARTE – ENSINO E INSTRUÇÃO**2.1 - ENSINO****A. TRANSCRIÇÃO DE DOCUMENTO(S) RECEBIDO(S)****1) ATO DO DIRETOR DE ENSINO****a) Transcrição de Ata de Conclusão de Curso****(1) ATA DE CONCLUSÃO DO CURSO DE NIVELAMENTO TÉCNICO PROFISSIONAL - CNTP PMMA /2019**

(a) Aos sete dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezenove, no Quartel do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças CFAP, nesta Capital, se reuniram o Cel QOPM Harlan Silva do Nascimento - Comandante do CFAP; o Ten Cel QOPM Anderson Fernando Holanda Maciel - Subcomandante do CFAP; a Cap QOPM Daniele da Cruz Filgueiras – Chefe da Divisão de Ensino do CFAP; o Cap QOPM Bruno Alexandre Viana de Souza – Chefe da Seção Técnica de Ensino do CFAP, a fim de apurar os resultados finais dos soldados nomeados de acordo com os seguintes Diários Oficiais: D.O. nº 138, de 25 de julho de 2018; D.O. nº 191, de 09 de outubro de 2018; D.O. nº 242, de 26 de dezembro de 2018; D.O. nº 068, de 10 de abril de 2019 e D.O. nº 105 de 05 de junho de 2019 que foram submetidos ao Curso de Nivelamento Técnico Profissional-CNTP PM 2019, como pré-requisito a execução de suas atividades policiais militares na Corporação. Quanto ao Curso de Nivelamento Técnico Profissional oferecido às Pessoas com Deficiência-PCD, após a conclusão da Disciplina Tiro Policial, foi certificado pelo Instrutor que “a deficiência destes policiais militares os limitam para desempenhar as atividades de policiamento Ostensivo Preventivo, desta forma, fica recomendado que os soldados sejam empregados apenas na atividade meio (Diretorias e Seções) da Corporação, ficando “APTOS COM RESTRIÇÃO”. Após o encerramento dos trabalhos, chegaram aos seguintes resultados, tendo sido adotado como critério para classificação, a ordem de nomeação dos soldados PM nos anos de 2018 e 2019 e em seguida a Média final do Concurso Público:

1. SOLDADOS PM “APTOS” NO CNTP PM 2019, NOMEADOS CONFORME DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO MARANHÃO ANO CVXII Nº 138 SÃO LUIS, QUARTA – FEIRA, 25 JULHO DE 2018.

BG nº 010, de 15 de janeiro de 2020 - AjG		- 389 -		
ORDEM	ID	NOME COMPLETO	CONCEITO	NOTA FINAL
1	872894-1	FRANCIARA DARLIELEN BRITO DO NOBREGA	APTO	91,58
2	870981-1	JEFFERSON DE FREITAS NUNES	APTO	84,33

2. SOLDADO PM "APTA" COM RESTRIÇÕES" NO CNTP PM 2019 - PCD NOMEADA CONFORME DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO MARANHÃO ANO CXII Nº 191 SÃO LUIS, TERÇA – FEIRA, 09 OUTUBRO DE 2018.

ORDEM	ID	NOME COMPLETO	CONCEITO	NOTA FINAL
1	869905-1	MARYSA LEITE AMARANTE	APTO	53,08

3. SOLDADOS PM NOMEADOS CONFORME DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO MARANHÃO ANO CXII Nº 242 SÃO LUIS, QUARTA – FEIRA, 26 DE DEZEMBRO DE 2018.

3.1. "APTOS COM RESTRIÇÃO" NO CNTP PM 2019-PCD

ORDEM	ID	NOME COMPLETO	CONCEITO	NOTA FINAL
1	872612-1	LUIS FELIPE ARAUJO SILVA	APTO	81,92
2	872580-1	ISRAEL DA SILVA SANTOS	APTO	77,83
3	872620-1	NAFTALI BARROS FERREIRA	APTO	75,75
4	872602-1	KASSIO HENRIQUE BRITO LIMA	APTO	73,79
5	872624-1	RODRIGO RAFAEL DIAS FREIRE	APTO	72,67
6	872561-1	ANA CLAUDIA DURANS DINIZ	APTO	71,83
7	872622-1	RAYLLAN OLIVEIRA SILVA	APTO	71,75
8	872618-1	MONSUETO CARDOSO DA ROCHA	APTO	70,75
9	872623-1	RODRIGO ALEF SANTOS DE MORAIS	APTO	68,79
10	872625-1	RUBENS MARTINS DA SILVA	APTO	68,58
11	872563-1	JANDYARA TALITA DOS SANTOS COUTO	APTO	65,92
12	869901-1	EDUARDO DE CARVALHO PASSOS	APTO	65,25
13	872564-1	VALQUIRIA LOPES NASCIMENTO	APTO	64,92
14	872009-1	LUCAS WEVERTON ARAUJO DA SILVA	APTO	64,83
15	872582-1	JHONATAS ALVES DE MOURA	APTO	63,92
16	872603-1	KEMBER THOMAS PEREIRA SERRA	APTO	63,92
17	872562-1	BRUNA MORAIS DE MOURA	APTO	63,83
18	872568-1	CLEILSON COSTA CARNEIRO	APTO	63,83
19	872606-1	LUCAS ARAUJO SILVA	APTO	63,75
20	872577-1	GUSTAVO HENRIQUE SOUSA ALVES	APTO	63,67
21	872615-1	MARCOS VINICIUS RODRIGUES DE MORAES	APTO	63,64
22	872574-1	FILIPE MONTEIRO ANDRADE	APTO	62,75
23	872621-1	NEMESIO MARTINS PEREIRA NETO	APTO	62,72
24	872616-1	MIKE IAGO DA SILVA	APTO	61,83

BG nº 010, de 15 de janeiro de 2020 - AjG		- 390 -		
25	872572-1	FELIPE SANTOS ARAUJO	APTO	61.75
26	872579-1	ISAAC FIRMO DA SILVA	APTO	60.83
27	872571-1	EVANDRO LUIS E SILVA	APTO	59.92
28	872569-1	CLEITON CLEBER DE OLIVEIRA BRAGA	APTO	59.89
29	872598-1	JOHNATHAN TEIXEIRA DE OLIVEIRA	APTO	58.75
30	872607-1	LUCAS DANILO SANTOS DE SOUSA	APTO	58.67
31	872575-1	GLAUCIO LEONE TEOFILO DE SOUSA	APTO	57.75
32	872626-1	THIAGO GOMES VIANA	APTO	56.75
33	872619-1	MURILO DE LIMA ROCHA	APTO	55.71
34	872570-1	DARLAN DE GODOIS CARVALHO	APTO	53.85
35	869593-1	RAULL DO REGO LEAL	APTO	52.83
36	872599-1	JONAS BATISTA MOREIRA DE SOUSA	APTO	52.75
37	872605-1	LEANDRO CUTRIM SANTOS	APTO	51.92
38	872576-1	GLEISTON RIBEIRO DE SOUSA	APTO	51.92
39	872578-1	HARYSON MATHEUS RODRIGUES CUTRIM	APTO	51.83
40	832017-1	ANDERSON DOS SANTOS	APTO	50.92
41	872611-1	LUIS CLAUDIO FRANÇA DE LIMA	APTO	50.58
42	872617-1	MAURI GARCES FERREIRA DE BRITO	APTO	47.83
43	872567-1	ATAISIO COSTA XAVIER	APTO	47.75
44	872565-1	VANESSA KELLY PORTELA BARROS	APTO	46.83
45	873350-1	THIAGO SANTOS NAZARE	APTO	46.58
46	872628-1	VICTOR DE SOUZA SILVA	APTO	46.57
47	872581-1	JESIEL DOS SANTOS CUNHA	APTO	45.92
48	872573-1	FELLIPE VASCONCELOS PIMENTEL	APTO	45.83
3.2 "INAPTOS" NO CNTP PM/ 2019 – PCD - Disciplina de Tiro Policial				
ORDEM	ID	NOME COMPLETO	CONCEITO	NOTA FINAL
1	872601-1	JONATA SANTANA BRITO	INAPTO	70.88
2	872566-1	AGENOR RESPLANDES DOS SANTOS FILHO	INAPTO	48.79
3	872614-1	MARCOS ALMEIDA DE MORAIS	INAPTO	48.75
4. SOLDADOS NOMEADOS CONFORME DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO MARANHÃO ANO CXIII Nº 068 SÃO LUIS, QUARTA – FEIRA, 10 DE ABRIL DE 2019.				
4.1 "APTOS" NO CNTP PM/2019				
ORDEM	ID	NOME COMPLETO	CONCEITO	NOTA FINAL
1	871491-1	EDILENE MONTEIRO BRITO SILVA	APTO	84.67
2	870269-1	SAMILA SOUSA CATARINO	APTO	84.67
3	869804-1	AMANDA LIMA DE ANDRADE	APTO	84.58
4	848289-1	EDILENE PEREIRA VALE	APTO	84.58
5	869447-1	ANDREIA DO NASCIMENTO CARVALHO	APTO	84.58
6	871639-1	KEYCIANY KATYWCLIA DE OLIVEIRA SILVA	APTO	84.58
7	869345-1	LETICIA DE ALMEIDA SILVA	APTO	84.33

BG nº 010, de 15 de janeiro de 2020 - AjG		- 391 -		
8	870047-1	JOSACK RIBEIRO NOGUEIRA	APTO	80.92
9	869425-1	RONALDO SOUSA DOS SANTOS	APTO	80.92
10	871837-1	DEUSDETE DE CARVALHO FLORENTINO	APTO	80.92
11	869176-1	JOAO GABRIEL RODRIGUES BARRETO	APTO	80.92
12	870445-1	JOSE ZILDO MESQUITA DE PAIVA	APTO	80.92
13	870443-1	LUIS ROBERT DO NASCIMENTO JUNIOR	APTO	80.92
14	868946-1	PEDRO CARVALHO VERAS	APTO	80.92
15	871805-1	RAIMUNDO NONATO FURTADO JUNIOR	APTO	80.92
16	870454-1	VALDINAR DA SILVA CARVALHO JUNIOR	APTO	80.92
17	870227-1	BRENO DE JESUS CASTRO	APTO	80.92
18	870446-1	CLEILSON SILVA ALMEIDA	APTO	80.92
19	870451-1	DIEGO ALBUQUERQUE RODRIGUES	APTO	80.92
20	870220-1	ELTON JOHN PALHANO DOS SANTOS	APTO	80.92
21	870215-1	FRANCISCO CATANHEDE TELES JUNIOR	APTO	80.92
22	869974-1	CAJO FERREIRA ROCHA	APTO	80.83
23	870461-1	DANILO SANTOS AZEVEDO	APTO	80.83
24	871874-1	FRANCISCO LEONARDO BARROSO DE ALBUQUERQUE	APTO	80.83
25	870348-1	GILDECI SILVA DA COSTA	APTO	80.83
26	872844-1	RAFAEL NASCIMENTO DA MATA	APTO	80.83
27	870224-1	WANDERSON PEREIRA DE MACEDO	APTO	80.83
28	870225-1	ELIONAI FERREIRA BATISTA	APTO	80.83
29	870435-1	JAYRLLAN RAYONNE DANOVA VIEIRA	APTO	80.83
30	870230-1	LUIZ DIEGO QUEIROZ SILVA	APTO	80.83
31	870951-1	PAULO VITOR SANTOS GUEDES	APTO	80.83
32	868992-1	PEDRO VINICIUS PADILHA PEREIRA	APTO	80.83
33	871044-1	RENATO PEREIRA DOS SANTOS FERREIRA	APTO	80.83
34	869338-1	WALTEUNER BEZERRA MENDONCA JUNIOR	APTO	80.83
35	871194-1	WESLEY JOSE DA SILVA CARVALHO	APTO	80.83
36	869687-1	DIMISSION DOS SANTOS COELHO COLINS	APTO	80.75
37	870824-1	MARCOS PAULO DA SILVA PONTES	APTO	80.75
38	869519-1	RUAN JEFERSON FONTENELE RODRIGUES	APTO	80.75
39	869479-1	DAVYD WILLIAN DOS SANTOS MELO	APTO	80.75
40	869798-1	KEVINN JACKSON CASTRO PINHEIRO	APTO	80.75
41	871525-1	MICAIAS DA COSTA BEZERRA	APTO	80.75
42	870750-1	RAFAEL DE SOUSA DOS REIS	APTO	80.75
43	872852-1	SAMUEL MELO LIMA	APTO	80.75
44	871624-1	WALLACE JUNIOR SANTOS SALAZAR	APTO	80.75
45	871433-1	ANTONIO TOMAZ E SILVA	APTO	80.67
46	871760-1	ARISTOTELES ALEXANDRINO GOMES	APTO	80.67
47	871665-1	EDUARDO GALVAO OLIVEIRA	APTO	80.67
48	869898-1	JOAO CARLOS MENDONCA PACHECO	APTO	80.67
49	870494-1	LEONARDO PEREIRA DE SOUSA	APTO	80.67
50	872693-1	RENAN FEITOSA BARROS JUNIOR	APTO	80.67
51	870464-1	TUNAS ADAMO BARBOSA DOS SANTOS	APTO	80.67
52	869696-1	ANDREIVISSON FRANKLIN REIS DO NASCIMENTO	APTO	80.67
53	871783-1	JOAO MARIANO DA SILVA NETO	APTO	80.67
54	871509-1	JORGE LUIS SOUSA BASTOS JUNIOR	APTO	80.67

BG nº 010, de 15 de janeiro de 2020 - AjG		- 392 -		
55	870533-1	LAERTE DUTRA DAMASCENO	APTO	80.67
56	871371-1	BRUNO ROCHA CAMARA	APTO	80.58
57	870291-1	ELIONAIKY MARTINS PIRES	APTO	80.58
58	869241-1	MAURILIO HONORATO DA SILVA FILHO	APTO	80.58
59	875411-1	PEDRO LUCAS LIMA SANTOS	APTO	80.58
60	872736-1	ADSON DA SILVA FERREIRA	APTO	80.58
61	871520-1	CARLOS HENRIQUE ROCHA LIMA	APTO	80.58
62	869605-1	DENILSON DOS SANTOS COSTA	APTO	80.58
63	871532-1	FRANCISCO MESQUITA SOUSA	APTO	80.58
64	870762-1	RAFAEL NASCIMENTO RODRIGUES	APTO	80.58
65	871569-1	RODRIGO PONTES DE OLIVEIRA	APTO	80.58
66	870529-1	ADRIANO RONALD BATISTA GONCALVES	APTO	80.50
67	872850-1	ANTONIO BRITO MENEZES NETO	APTO	80.50
68	871257-1	ELLISON CHRISTIAN ALBUQUERQUE COSTA	APTO	80.50
69	870082-1	EMANUEL FELIPE FERREIRA SANTOS	APTO	80.50
70	870441-1	IVO BRENO AMORIM DE MOURA	APTO	80.50
71	871669-1	ALEXANDRE FRANCA COSTA	APTO	80.50
72	870841-1	LUCAS JOSE MOTA RIBEIRO	APTO	80.42
73	871680-1	ANTONIO PAULO CORREA SANTOS	APTO	80.42
74	869818-1	FRANCISCO DIONAS LIMA	APTO	80.42
75	869280-1	JOSE EUFRASIO DE OLIVEIRA JUNIOR	APTO	80.42
76	871539-1	SIMAO EDUARDO DE SOUSA NETO	APTO	80.42
77	871023-1	TAIANE CATRINE DOS SANTOS SILVA	APTO	71.67
78	870672-1	ISMAEL PEREIRA DOS SANTOS	APTO	69.25
79	870786-1	LINCON LOHAM SERRAO	APTO	69.25
80	869636-1	DAECIO LIMA BATISTA	APTO	69.17
81	870720-1	PAULO GEORGE LAGO DOS SANTOS	APTO	69.17
82	872839-1	ANDRE MULLER FURTADO FERREIRA	APTO	69.17
83	870042-1	KLEVER DA SILVA NARDES	APTO	69.08
84	869504-1	LEZIO GODINHO SOUSA	APTO	69.08
85	869445-1	THYAGO KAYQUE MENEZES DE SOUSA	APTO	69.08
86	869288-1	CICERO MARQUES FERREIRA	APTO	68.92
87	870370-1	RONYERE YGO VIANA MIRANDA	APTO	68.83
88	869172-1	JUNIELIO NASCIMENTO SOUSA	APTO	68.75
89	872801-1	CICERO FILHO CARDOSO BRITO	APTO	68.67
90	869320-1	JOSE PAULO CANTANHEDE	APTO	68.67
91	870996-1	HECTOR NATERCIO MENDES DOS SANTOS	APTO	68.67
92	870095-1	TIAGO DOS SANTOS BRITO	APTO	68.67
93	869973-1	AMARO JOAQUIM DE SOUZA JUNIOR	APTO	68.58
94	870954-1	GUSTAVO ANDRE TEIXEIRA DA SILVA	APTO	68.58
95	872714-1	WEUKIS DA COSTA MEDRADO	APTO	68.58

4.2 "INAPTOS" NO CNTP PM 2019

a. Ficou inapta a Soldado PM, por estar na Junta Militar de Saúde, conforme Ofício 215/2019 – JMS, de 26 de agosto de 2019, na situação GESTANTE, "sem fazer esforço físico e bipedestação prolongada". Faltando assim, integralizar as disciplinas de Instrução Tática Policial Militar; Tiro Policial; Educação Física e CCVE.

- 416 -
BG nº 010, de 15 de janeiro de 2020 - AjG

justificar suas atividades. Ressalte-se que o descumprimento poderá ocasionar a revogação do benefício e a regressão no regime prisional. Deixo de condenar o acusado a reparar o Erário no valor correspondente à arma uma vez que já o fez. Dou esta sentença por publicada e devidamente intimados os presentes. Registre-se. Sala das Sessões Permanente de Justiça, em São Luis, Capital do Estado do Maranhão, 14 de maio de 2019. Juiz de Direito, Nelson Melo de Moraes Rêgo. Juiz Militar, Ilegível. Juiz Militar, Ilegível. Juiz Militar, Ilegível. Juiz Militar, Ilegível. Ciente em 14/05/2019 Representante do Ministério Público, Ilegível. Ciente em 14/05/2019 Advogado, Ilegível. Ciente em 14/05/2019 Acusado, Gerson Costa da Silva.

- Em consequência:

a) O Comando do 9º BPM faça constar nos assentamentos do 3º SGT PM 392/94 Gerson Costa da Silva, matrícula nº 120600;

b) A Diretoria de Pessoal, a Comissão de Promoção de Praças PM (CPPPM) e demais órgãos competentes tomem conhecimento e providências. NOTA Nº: 20191217110827 - DP/3

4.2 - DISCIPLINA

Sem alteração.

4.2.1 - RECOMPENSA

Sem alteração.

CEL QOPM ISMAEL DE SOUZA FONSECA
Comandante Geral da PMMA

CONFERE COM O ORIGINAL



CEL QOPM ADENILSON DE SANTANA
Ajudante Geral da PMMA

ANEXO 5 — Ata de Conclusão de Curso de Formação de Soldados PM 2018



ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURANÇA PÚBLICA
POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE PRAÇAS

ATA DE CONCLUSÃO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS PM 2018 (CFSD PM 2018/PCD)

Aos trinta e um dias do mês de agosto do ano de dois mil e dezoito, no anexo do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças - Unidade Regional de Educação (URE), nesta Capital, onde reuniram-se Cel QOPM Azeví Becker Martins - Comandante do CFAP, o Ten Cel QOPM Frederico Ramalho Beltrão - Subcomandante do CFAP, o Major QOPM Wagner Silva Monteiro - Coordenador do Curso de Formação de Soldados 2018 - PCD e o Cap QOPM Abraão Pereira Ferreira - Chefe da Seção Técnica de Ensino, a fim de apurar os resultados finais da sexta etapa do Concurso lançado através do Edital nº 001 SEGEP, de 29 de setembro de 2017, com convocação para Pessoas com Deficiência - PCD, no edital nº 19 PMMA de 06 de junho de 2018, da Secretaria de Estado da Gestão e Previdência - SEGEP, em cumprimento ao **Acordo Judicial** firmado entre o Ministério Público Estadual, Polícia Militar do Maranhão, Defensoria Pública Estadual e Secretaria de Segurança Pública do Maranhão, nos autos da **Ação Civil Pública nº 0801.2209-82.2018.8.10.0001** oriundo da Vara de Direitos Difusos e Coletivos, para convocação dos candidatos a vagas de Soldado Combatente da Polícia Militar no **CURSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS PM-PESSOA COM DEFICIÊNCIA (CFSD 2018-PCD)** realizado no período de 04 de julho de 2018 à 31 de agosto de 2018 que após o encerramento dos trabalhos, conforme planilha específica de notas em anexo, chegaram aos seguintes resultados:

I. Aprovados

QPMP - 0 - COMBATENTES

ORD.	CPF	MATRICULA	NOME	MÉDIA
1	022.881.903-29	10065697	JANDYARA TALITA DOS SANTOS COUTO	9,917
2	035.991.223-00	10116627	VALQUIRIA LOPES NASCIMENTO	9,917
3	601.781.893-40	10153997	ANDERSON DOS SANTOS	9,917
4	028.599.373-90	10011834	EVANDRO LUIS E SILVA	9,917
5	037.104.873.74	10129566	GLEISTON RIBEIRO DE SOUSA	9,917
6	027.143.813-40	10163822	JESIEL DOS SANTOS CUNHA	9,917
7	052.170.563-58	10043190	JHONATAS ALVES DE MOURA	9,917
8	021.690.983-05	10165059	KEMBER THOMAS PEREIRA SERRA	9,917
9	001.818.653-00	10202486	LEANDRO CUTRIM SANTOS	9,917
10	060.656.073-47	10037351	LUIS FELIPE ARAUJO SILVA	9,917
11	024.163.413-08	10002018	CLEITON CLEBER DE OLIVEIRA BRAGA	9,888
12	035.780.845-22	10013482	JONATA SANTANA BRITO	9,875
13	036.743.861-51	10088758	DARLAN DE GODOIS CARVALHO	9,847
14	038.752.893-82	10104649	ANA CLAUDIA DURANS DINIZ	9,833

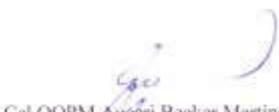
15	039.296.363-95	10206327	VANESSA KELLY PORTELA BARROS	9,833
16	605.561.713-73	10100221	CLEILSON COSTA CARNEIRO	9,833
17	025.012.243-02	10084520	BRUNA MORAIS DE MOURA	9,833
18	008.247.042-62	10032785	FELLIPE VASCONCELOS PIMENTEL	9,833
19	616.063.053-95	10137226	HARYSON MATHEUS RODRIGUES CUTRIM	9,833
20	030.444.853-20	10027635	ISAAC FIRMO DA SILVA	9,833
21	024.715.211-00	10096302	ISRAEL DA SILVA SANTOS	9,833
22	604.022.733-89	10050556	LUCAS WEVERTON ARAUJO DA SILVA	9,833
23	026.129.133-51	10157326	MAURI GARCES FERREIRA DE BRITO	9,833
24	032.588.801-90	10154438	MIKE IAGO DA SILVA	9,833
25	018.363.461-66	10088142	AGENOR RESPLANDES DOS SANTOS FILHO	9,792
26	035.139.443-56	10057381	GEILSON BRUNO PESTANA MORAES	9,792
27	672.136.343-72	10047062	KASSIO HENRIQUE BRITO LIMA	9,792
28	101.112.014-38	10111005	RODRIGO ALEF SANTOS DE MORAIS	9,792
29	062.327.075-75	10051321	ATAÍCIO COSTA XAVIER	9,750
30	612.606.413-50	10016891	FELIPE SANTOS ARAUJO	9,750
31	606.365.983-81	10166458	FILIPE MONTEIRO ANDRADE	9,750
32	061.232.553-98	10107257	GLAUCIO LEONE TEOFILO DE SOUSA	9,750
33	029.653.663-69	10082648	JOHNATHAN TEIXEIRA DE OLIVEIRA	9,750
34	057.393.123-29	10142172	JONAS BATISTA MOREIRA DE SOUSA	9,750
35	001.822.263-98	10050339	LUCAS ARAUJO SILVA	9,750
36	042.807.863-40	10133662	MARCOS ALMEIDA DE MORAIS	9,750
37	033.691.593-41	10188635	MONSUETO CARDOSO DA ROCHA	9,750
38	018.137.671-73	10075129	NAFTALI BARRÓS FERREIRA	9,750
39	604.721.063-01	10205437	RAYLLAN OLIVEIRA SILVA	9,750
40	126.238.084-73	10199633	THIAGO GOMES VIANA	9,750
41	034.955.873-65	10162537	NEMESIO MARTINS PEREIRA NETO	9,722
42	098.567.384-12	10004259	MURILO DE LIMA ROCHA	9,708
43	005.633.673-28	10045965	LUCAS DANILO SANTOS DE SOUSA	9,667
44	022.140.603-40	10126639	GUSTAVO HENRIQUE SOUSA ALVES	9,667
45	064.010.944-60	10025792	RODRIGO RAFAEL DIAS FREIRE	9,667
46	010.997.493-01	10002706	MARCOS VINICIUS RODRIGUES DE MORAES	9,638
47	959.600.663-00	10054966	LUIS CLAUDIO FRANÇA DE LIMA	9,583
48	009.917.694-03	10027665	RUBENS MARTINS DA SILVA	9,583
49	016.380.963-70	10193660	THIAGO SANTOS NAZARE	9,583
50	644.560.833-88	10118699	VICTOR DE SOUZA SILVA	9,569

2. REPROVADOS POR MÉDIA

Na apuração dos resultados não houve reprovados por média.

Para documentar, foi lavrada a presente Ata, que vai assinada pelo Coronel QOPM Comandante do CFAP, pelo Tenente Coronel QOPM Subcomandante do CFAP, pelo Major QOPM Coordenador CFAP-URE e pelo Chefe da Seção Técnica de Ensino.

Quartel do CFAP, em São Luis-MA, 31 de agosto de 2018.



Cel QOPM Azevi Becker Martins
Comandante do CFAP



Ten Cel QOPM Frederico Ramalho Beltrão
Subcomandante do CFAP



Maj QOPM Wagner Silva Monteiro
Coordenador do CFAP - URE



Alcides Antonio Ferreira
Cap QOPM Ronaldo Pereira Ferreira
Chefe da Seção Técnica de Ensino

