

**PROCESSOS
SELETIVOS E PESSOA
COM DEFICIÊNCIA:
BOAS PRÁTICAS EM
ACESSIBILIDADE**

SUMÁRIO

HISTÓRICO	03
O PROCESSO SELETIVO	04
1. EDITAL	06
2. INSCRIÇÃO	10
3. AVALIAÇÃO	11
4. LISTA DE APROVADOS	12
5. CURSO DE FORMAÇÃO E CONVOCAÇÃO PARA NOMEAÇÃO	14
6. INSPEÇÃO MÉDICA, EXAMES ADMISSIONAIS E EQUIPE MULTIPROFISSIONAL	15
7. ESTÁGIO PROBATÓRIO	16
LEGISLAÇÃO CITADA	17
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	18

HISTÓRICO

O Grupo de Trabalho que trata da promoção da acessibilidade e remoção de barreiras nos processos seletivos foi formado por deliberação ocorrida na reunião do Grupo de Trabalho Inclusão de Pessoas com Deficiência do Ministério Público Federal/ Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão ocorrida em 02 de julho de 2013, com o objetivo de minutar guia de boas práticas relacionadas à acessibilidade de pessoas com deficiência nos momentos de inscrição, realização de provas, bem como no acesso das pessoas aos locais após a aprovação no concurso. Na ocasião, foi destacada a importância de sistematizar as boas práticas, priorizando a remoção de barreiras, sejam elas arquitetônicas, urbanísticas, de informação e comunicação propiciando a máxima autonomia e acessibilidade às pessoas com deficiências.

Assim sendo, o GT sobre Processos Seletivos realizou sua primeira reunião em xx.xx.2013, sob a coordenação da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD/SDH/PR e dotou como princípios norteadores a equiparação de oportunidades; a acessibilidade plena, tendo como regra geral a adoção dos princípios do desenho universal e a adaptação razoável, a fim de garantir o respeito às especificidades, de acordo com cada caso; a autonomia; o princípio da discriminação positiva; e a plena e efetiva participação das pessoas com deficiência, bem como sua inclusão na sociedade.

Foram realizadas, no total, xx reuniões, tendo como produtos esta cartilha contendo boas práticas e divulgando e recomendando os critérios, recursos e atendimentos que possibilitem a acessibilidade para as empresas promotoras de processos seletivos. A divulgação das mesmas, em todos os formatos acessíveis (HTML, .pdf; .doc; .txt; Vídeo em Libras; e texto em LP como L2) está sendo realizada permanente nos seguintes sítios da internet www.pessoacomdeficiencia.gov.br.

As fases do processo seletivo abordadas são: edital; inscrição; avaliação; lista de aprovados; curso de formação; inspeção médica, exames admissionais e equipe multiprofissional; nomeação e estágio probatório. E serão adotadas como fontes de informação as boas práticas já detectadas e utilizadas pelos diversos organizadores e candidatos, as demandas da sociedade civil, bem como o marco regulatório já existente sobre concursos públicos e os direitos das pessoas com deficiência, devidamente referenciados ao final do texto.

O PROCESSO SELETIVO

Atualmente, muitas são as espécies de “concursos, recrutamentos, disputas ou seleções” a que as pessoas se submetem ao longo da vida tanto no processo educacional, quanto no mundo do trabalho. Dessa forma, o Grupo de Trabalho decidiu utilizar o termo “processo seletivo” para se referir, de maneira ampla, toda e qualquer espécie de concurso, recrutamento, seleção ou prova com vistas a avaliar o candidato no campo físico, psicológico, comportamental ou de aptidão.

Segundo a Constituição Federal, a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (CF/1988 – Art. 37, II). Com base nisso, desde 1988, todas as seleções de candidatos para cargos públicos definitivos são realizadas por meio de concurso. No entanto, a mesma Constituição prevê a possibilidade de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, através da realização de processos seletivos através de análise de títulos ou de currículos, dentre outras formas.

A Constituição Federal também estabelece que é necessário proceder a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência (CF/1988 – Art. 37, VIII), garantia também abordada pela Lei 8.112/1990 que assegura o direito de a pessoa com deficiência se inscrever em concurso público, reservando até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (Lei 8.112/1990 – Art. 5º, § 2º).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, internalizada no Brasil com equivalência de emenda constitucional¹, também reconhece o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com os demais, enfatizando a necessidade de coibir a discriminação e promover o respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho (Convenção - Art. 27, 1, a e g).

A Lei 7.853/1989 estabelece que cabe ao Poder Público assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive do direito à educação, ao trabalho e de outros que propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. E determina que, para a consecução desses direitos, devem ser adotadas medidas como a reserva de mercado de trabalho nas entidades da Administração Pública (Lei nº 7.853/1989 – Art. 2º, parágrafo único, III, d).

A Lei nº 10.048/2000 cria a obrigação de atendimento prioritário, por meio de serviços individualizados que assegurem tratamento diferenciado e atendimento imediato (Lei nº 10.048/2000, arts. 1º e 2º). E na Lei nº 10.098/2000, verifica-se a obrigação da promoção da acessibilidade como forma de garantir às pessoas com deficiência o direito de acesso, como segurança e autonomia, à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer.

Por fim, analisando o Decreto nº 3.298/1999, verifica-se que são princípios da política nacional para a inclusão da pessoa com deficiência o desenvolvimento de ação

¹ Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008 e Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena inclusão da pessoa com deficiência no contexto socioeconômico e cultural; o estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem o pleno exercício de seus direitos básicos, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos (Decreto nº 3.298/1999 – Art. 5º).

Assim, com base nas diversas experiências colhidas na sociedade civil – candidatos com deficiência, organizações de promoção e proteção de direitos, organizadoras de concursos, dentre outros – o GT decidiu organizar um guia de boas práticas a fim de sistematizar contribuições e dar visibilidades às práticas que vêm dado certo na garantia dos direitos e equiparação de oportunidades para candidatos com e sem deficiência.

EDITAL

O edital é o aviso oficial e público de que uma seleção será realizada e em que condições a mesma ocorrerá. No caso de divulgação pela internet, devem ser adotados formatos acessíveis, observando-se as recomendações do eMAG. Atualmente, o padrão é a linguagem HTML, que deve ser adotado como referência.

Para que a comunicação seja clara, o edital deve estar em formato acessível e em linguagem direta e simples. Além disso, todas as suas informações devem ser apresentadas de forma textual e, no caso de utilização de tabelas ou gráficos, esses itens devem estar descritos no próprio edital como texto.

Por fim, para que o processo seja o mais equânime e democrático possível, este instrumento deve respeitar algumas regras e conter itens essenciais para o correto entendimento e acesso ao seu conteúdo, assunto que abordaremos a seguir.

1.1. ITENS OBRIGATÓRIOS DO EDITAL:

A pessoa com deficiência participa do processo de seleção em igualdade de condições com os demais em relação ao conteúdo, à avaliação, aos critérios de aprovação, ao horário e ao local de aplicação das provas ou exames. Porém, é preciso garantir que o edital destine-lhes o tratamento necessário para que haja a equiparação de oportunidades. Assim, o Grupo de Trabalho identificou alguns itens que devem ser tratados com atenção, quando da elaboração do edital.

I. Número total de vagas disponibilizadas em cada cargo e emprego público:

A reserva é feita em até 20% do total das vagas oferecidas no concurso, conforme art. 37, VIII da Constituição Federal e art. 5º, § 2º da Lei nº 8.112/1990. Assim, antes de definir o número de vagas a ser reservado, é importante que a administração avalie o quadro de servidores com deficiência. Sugere-se que, sempre que o quadro não possuir o mínimo de vagas destinadas às pessoas com deficiência, se trabalhe com meta percentual maior que 5%.

Outra observação importante é sempre realizar o cálculo das vagas reservadas sobre o total de vagas disponibilizadas no edital, não por cargo, carreira, especialidade ou localidade – tal procedimento facilita o cálculo, além de favorecer o ingresso de um maior número de pessoas com deficiência nos quadros. E, caso a aplicação do percentual resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

II. Denominação do cargo ou emprego público, a classe de ingresso, a remuneração inicial e a descrição das atribuições a serem exercidas:

A definição desses parâmetros auxilia os candidatos na correta escolha do cargo ou função a que deseja concorrer e também esclarece os parâmetros de avaliação, em caso de aprovação e participação no estágio probatório.

III. Período, local e valor da inscrição:

É sempre válido lembrar que, em caso de inscrição pela internet, o site deve permitir que o interessado navegue pela página com total autonomia, isso significa que a mesma deverá ser acessível.

IV. Data, horário e local da prova:

Tais informações devem estar claras e em formato textual. Ademais, os locais de prova devem oferecer soluções urbanísticas e de mobilidade urbana que garantam o acesso dos candidatos, bem como adaptados e organizados segundo as normas de acessibilidade vigentes.

V. Documentação para a inscrição:

Todos os documentos exigidos para a realização da inscrição, inclusive o laudo médico, devem poder ser apresentados, na inscrição, em formato digital ou cópia e, somente em caso de classificação ser cobrado o original.

Além disso, o prazo de validade do laudo de pessoa com deficiência não pode ser menor que 2 anos. Isso se explica pelo fato de que a deficiência, para ser considerada como tal, é uma condição de longo prazo e não transitória.

VI. Existência e condições do curso de formação.

Vale observar que os recursos de tecnologia assistiva e apoios prestados ao candidato, também devem ser disponibilizados durante o curso de formação.

VII. Prazo de validade do concurso.

VIII. Apoios e recursos a serem disponibilizados:

A utilização de apoios é um direito do candidato e deve ser prestado com excelência, visto que significa a equiparação de oportunidades na concorrência. Seu objetivo é tornar o conteúdo da prova acessível e não fazê-la com conteúdo diferenciado. Dessa forma, os apoios devem ser oferecidos de acordo com as deficiências e necessidades apresentadas pelos candidatos.

Os editais deverão conter lista mínima dos apoios e recursos disponibilizados, bem como todos os critérios para concessão desses direitos e estabelecimento de deveres para acessá-los. A disponibilização de lista exemplificativa é informação fundamental para que o candidato possa participar da melhor maneira possível do processo, entretanto, a necessidade de apoio não elencado não deve ser desprezada.

É necessário também, separar a concessão de apoios e recursos da concorrência na reserva de vagas, uma vez que pessoas sem deficiência também podem ter necessidade de utilizá-los. Assim, todo candidato tem o direito de requerer, no prazo fixado pelo edital, tratamento diferenciado para a realização das provas, indicando explicitamente quais são as adaptações necessárias para prestá-las. Essa observação, obviamente, só se aplica aos casos em que o candidato não obtém vantagem extra.

No caso de apoios que representem ‘vantagem extraordinária’, como o tempo adicional para a realização de provas, o requerimento deverá estar acompanhado de parecer emitido por especialista da área da deficiência declarada.

Por fim, o prazo para recurso contra o indeferimento da concessão de apoio deve ter, no mínimo, de 5 dias úteis. Isso se justifica pelo fato de que, em caso de necessidade de ação judicial, o candidato não perderá a oportunidade de realizar as provas.

A seguir, elencamos alguns exemplos de apoios a serem disponibilizados:

- a. Magnificação de tela
- b. Prova em braile
- c. Ledor e transcritor
- d. Prova ampliada com o tamanho da fonte indicada pelo candidato
- e. Intérprete de Libras
- f. Sala de fácil acesso
- g. Mesa e cadeiras separadas
- h. Mesa para usuários de cadeira de rodas
- i. Computador com leitor de telas de uso livre (Exemplos: NVDA, DOSVOX, ...)
- j. Computador para provas discursivas
- k. Prova em vídeo em Libras
- l. Português como segunda língua
- m. Sala com número reduzido de participantes ou sala separada para a realização da prova com ledor
- n. Salas destinadas à amamentação
- o. Prova do Ledor: roteiro de leitura com a adaptação de imagens, padronizando as informações oferecidas pelo profissional e adoção de medidas para garantir a qualificação mínima dos ledores de provas.

IX. Conteúdo e bibliografia indicada:

O conteúdo a ser cobrado na prova deve ser proporcional e apropriado à função pretendida. Também é importante destacar que toda a bibliografia indicada deve estar disponível no mercado em formato acessível para garantir aos alunos com deficiência as mesmas condições de acesso que os demais.

1.2. MEDIDAS A SEREM ADOTADAS EM TODOS OS EDITAIS

Além dos itens obrigatórios no edital, deve-se ainda observar algumas questões muito importantes a serem abordadas:

I. Padronização da nomenclatura:

Uma das questões que necessitam de uma abordagem padronizada na elaboração dos editais é a adoção da terminologia “pessoa com deficiência” em substituição às anteriores “pessoa com necessidades especiais” ou “pessoa portadora de deficiência” ou “portadores de necessidades especiais” e outros eufemismos. Adotar a terminologia correta é muito mais que atualizar um termo, é uma questão de

respeito. Principalmente porque, no caso das pessoas com deficiência, muitos deles estão eivados de preconceitos e ideias equivocadas.

II. Disponibilização de glossário:

Outra medida proposta é a criação de um glossário contendo o significado e/ou definição dos termos adotados no edital. Assim, não haverá margem para questionamento ou dúvidas sobre o que está sendo disponibilizado e tratado ou a intenção de quem elaborou o edital. Por exemplo, o termo 'pessoas com necessidade de atendimento especial' não contempla somente as pessoas com deficiência, mas aquelas que necessitem de qualquer apoio na realização da prova: uma pessoa com uma lesão física temporária pode também necessitar ser alocada em sala acessível.

INSCRIÇÃO

A inscrição é o momento em que o candidato formaliza sua intenção de participar do certame e aceita as condições propostas no edital. Após garantir que as pessoas com deficiência tenham pleno acesso ao conteúdo do edital, é preciso permitir também sua total autonomia na realização da inscrição e acompanhamento de todo o processo seletivo. Para isso, é primordial que, em caso de o processo ser disponibilizado na internet, todas as páginas obedeçam aos padrões mínimos de acessibilidade.

Mais uma vez, destaque-se que nas páginas da web devem ser adotados formatos acessíveis, observando-se as recomendações do eMAG. Sendo que, o padrão atual é a linguagem HTML, que deve ser adotado como referência. Deve-se atentar para o fato de que não só a página de inscrição em si precisa estar acessível: o candidato deve poder percorrer todo o caminho, desde a página inicial até à conclusão da inscrição.

Uma das sugestões apresentadas é que se elenca toda a lista de apoios para que o candidato, durante o processo de inscrição, possa fazer a seleção do que necessita para que se garanta a sua participação no exame em igualdade de oportunidades com os demais. Tal lista, já constante do edital, deve prever campo para a solicitação de apoio que não esteja elencado, tendo em vista que a mesma não é exaustiva.

Outras medidas a serem adotadas são a indisponibilização de campos contraditórios quando da seleção dos apoios necessários e a possibilidade de impressão da tela de confirmação de solicitação da inscrição, com todas as informações prestadas pelos candidatos, inclusive com as opções de apoio.

AVALIAÇÃO

Primeiramente, é preciso deixar claro que a avaliação do processo seletivo deve avaliar o conhecimento do candidato. Assim, desde o momento de planejamento até a sua aplicação, a avaliação deve ser coerente e proporcional ao cargo ou vaga a que a pessoa se candidata, sendo garantida a acessibilidade, para que as pessoas com deficiência possam ter o seu desempenho medido de maneira correta e equânime. Tornar uma prova acessível não significa facilitar o seu conteúdo, mas dar condições ao candidato de compreendê-lo plenamente.

Segundo Gugel (2007, p. 96), adaptar as provas para que o candidato com deficiência possa participar em igualdade de oportunidades do concurso significa

“[...] tornar o conteúdo da prova, que é o mesmo para todos os candidatos, acessível, de forma que possa apropriar-se do inteiro teor das questões formuladas e, ao mesmo tempo, ter condições segundo a adaptação de sua deficiência (sensorial, visual ou auditiva e física) de proceder a resposta à formulação”.

A Lei nº 10.098/2000 esclarece que acessibilidade “é a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação”, isso significa que as provas e avaliações devem ser elaboradas de maneira a prover condições a todos os candidatos de participar em igualdade de condições das mesmas.

Alguns casos merecem atenção especial do realizador do concurso:

- a. Quando da definição dos locais para a realização das provas, os mesmos devem oferecer soluções urbanísticas e de mobilidade urbana que garantam o acesso dos candidatos, bem como adaptados e organizados segundo as normas de acessibilidade vigentes.
- b. Caso o candidato resida em município diverso do da realização da prova, o mesmo deve ser alocado em locais mais centrais, a fim facilitar o seu acesso.
- c. Ledores, transcritores, intérpretes e demais pessoas que prestam apoio ao concursando devem ser profissionais treinados e realizar seu trabalho com excelência. Deles depende diretamente o desempenho do candidato.
- d. Nos casos de apoio humano, como haverá diálogo, é necessário garantir a devida privacidade aos participantes, evitando que, com um excessivo número de pessoas numa mesma sala, se tenha problemas de entendimento ou comunicação.
- e. Provas que contenham gráficos, gravuras, figuras ou similares como parte da questão devem ser reformuladas a fim de oferecer as informações de maneira textual para os candidatos com deficiência visual.
- f. Deve ser elaborado um roteiro padrão para que todos os ledores possam oferecer, de forma clara e equitativa, as mesmas informações.
- g. Na correção das provas escritas, devem ser adotados mecanismos de avaliação coerentes para os candidatos surdos que utilizam o português como segunda língua. Deve-se valorizar, principalmente, o aspecto semântico e reconhecer a singularidade linguística manifestada no aspecto formal da Língua Portuguesa.

- h. As pessoas com deficiência que utilizam braille devem poder entregar suas provas escritas nesse formato, evitando que o mesmo possa ter descontando ponto devido a imprecisões na transcrição ou tenha seu tempo onerado pela mesma. Caberá à organização do concurso contratar um profissional devidamente habilitado para realizar a correção.
- i. No caso de provas físicas, há que se garantir que seja testada a habilidade realmente necessária para que o candidato desempenhe suas tarefas, havendo adaptação das mesmas, quando se tratar de candidato com deficiência.

LISTAS DE APROVADOS E CONVOCAÇÃO PARA A NOMEAÇÃO

A fim de que se proceda a chamada dos candidatos, devem ser elaboradas duas listas: i) uma **geral** e ii) uma de **reserva de vagas**.

Os candidatos com deficiência disputam todas as vagas: as de ampla concorrência e as da reserva. Isso ocorre na medida em que, caso o candidato com deficiência obtenha nota suficiente para ser classificado dentro da lista geral, o mesmo não será computado para as vagas reservadas, mesmo que tenha optado por concorrer a elas.

Já os candidatos sem deficiência disputam as vagas não reservadas e as decorrentes de reversão, que são aquelas remanescentes da reserva que não tenha sido preenchida por candidato com deficiência classificado. Tal situação ocorrerá toda vez que o número de candidatos com deficiência aprovados for menor que o número de vagas reservadas no edital.

Após a divulgação das listas, o organizador do concurso deverá chamar o número de candidatos correspondentes às vagas publicadas no edital. Essa chamada se dará de maneira alternada e proporcional, de acordo com a classificação constante da lista. Caso o processo seja composto por mais de uma fase, a existência das duas listas deve garantir que sejam chamados candidatos com deficiência para participar de toda a seleção.

Quando do resultado final ou para a participação no curso de formação, os candidatos das duas listas deverão ser chamados para nomeação alternada e proporcionalmente, obedecendo-se a ordem de classificação das listas geral e de reserva de vagas e o percentual mínimo de 5%, iniciando-se com os candidatos da lista geral, e em seguida os candidatos da lista de reserva de vagas.

Tome-se como exemplo, um concurso com um total de 30 vagas e cuja reserva seja de 5%. Tem-se, assim, 2 vagas destinadas às pessoas com deficiência e 28 para a concorrência: 28. Se forem convocados todos os 30 candidatos de uma só vez, o 15º e 30º colocados devem ser da lista de reserva de vagas; ou caso a convocação seja de apenas 5 candidatos, o 5º deve ser da lista de reserva de vagas. Se houver candidato da lista de reserva de vagas que obtiver pontuação suficiente, ele deve ser convocado de acordo com a classificação da lista geral. Assim, ele já figurará entre os quatro convocados, não devendo ser computado para a reserva, sendo chamado em 5º o segundo da lista de reserva.

CURSO DE FORMAÇÃO

Para o curso de formação é fundamental que se observem as mesmas orientações presentes e elencadas até o momento, fundamentais para a equiparação de oportunidades, possibilitando a correta participação e avaliação do candidato com deficiência.

Dessa forma, é imprescindível a disponibilização de todos os apoios e ajudas técnicas necessários, de acordo com as informações contidas no laudo multiprofissional, que deverá atestar o tipo e grau de deficiência e também servirá de base para as adaptações necessárias e obrigatórias dessa etapa do concurso.

INSPEÇÃO MÉDICA, EXAMES ADMISSIONAIS E EQUIPE MULTIPROFISSIONAL

A inspeção médica da pessoa, com ou sem deficiência, deve ter por objetivo a constatação das condições de saúde do candidato nomeado. No entanto, se for constatado que a condição declarada pelo candidato não consta do rol de caracterização de deficiências, a administração pública poderá anular o ato da nomeação.

Sendo assim, a equipe de saúde do órgão deve emitir parecer atestando a saúde atual do servidor ou empregado público, como é de praxe para qualquer candidato do concurso público.

Já a equipe multiprofissional - que deve ser composta por seis pessoas: 3 profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências, sendo um deles médico; e 3 profissionais da carreira almejada pelo candidato – tem por atribuição:

- Emitir parecer sobre as informações prestadas no ato da inscrição.
- Apoiar o órgão responsável pelo concurso quanto à adaptação das provas e seus locais de realização, e do curso de formação.
- Avaliar a eficácia das medidas indicadas (e tomadas) como necessárias às adaptações do ambiente de trabalho e da forma de cumprimento das funções para a execução das tarefas de acordo com a deficiência.
- Avaliar a funcionalidade do candidato com deficiência frente às atribuições do cargo ou emprego público, em conjunto com os demais fatores de desempenho, como a assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

ESTÁGIO PROBATÓRIO

O estágio probatório visa a avaliar a aptidão e capacidade do servidor ou empregado público para exercer as atribuições de seu cargo, observados os pressupostos legais de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

No entanto, quanto à aptidão plena, Gugel (2007, p.) destaca que

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

Assim, além de ser obrigatória a disponibilização de todos os recursos de tecnologia assistiva e apoios para que o candidato com deficiência realize suas tarefas, sua avaliação deve ser feita de maneira a levar em conta as especificidades da condição apresentada, não podendo ser reprovado o candidato sob a alegação de não apresentar aptidão plena.

LEGISLAÇÃO CITADA

Constituição da República Federativa do Brasil
Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
Lei nº 7.853
Lei nº 8.112
Lei nº 8.113
Lei nº 10.098
Lei nº 10.048
Decreto nº 3.298
Decreto nº 5.296

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em: 07 de maio de 2014.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acessado em: 07 de maio de 2014.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acessado em: 07 de maio de 2014.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acessado em: 07 de maio de 2014.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acessado em: 07 de maio de 2014.

BRASIL. Lei nº 10.048, de 08 de novembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm. Acessado em: 07 de maio de 2014.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acessado em: 07 de maio de 2014.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acessado em: 07 de maio de 2014.

BRASIL. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília, 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm. Acessado em: 07 de maio de 2014.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. 2ª edição. Goiânia: 2007.