



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 22, n. 1, art. 5, p. 86-109, jan. 2025

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2025.21.1.5>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



MIAR



Transtorno do Espectro do Autismo como Fator Diferencial no Tratamento Jurídico de Reserva de Vagas em Concursos Públicos com Fase de Exame Oral

Autism Spectrum Disorder as a Differentiating Factor in the Legal Treatment of Reservation of Vacancies in Public Competitions with Oral Exam Phase

Everson Aparecido Contelli

Doutor em Ciência Jurídica-UENP/Universidade Brasil – Campus Fernandópolis
Professor e Coordenador do Núcleo de Pesquisa e Extensão Jurídica - NuPEJ da Universidade Brasil
E-mail: eversonrosana@terra.com.br

Thais Ayumi Hojo Ferreira

Graduada em Engenharia de Alimentos pela Universidade Estadual de Maringá (UEM);
Graduanda em Ciências Jurídicas pela Universidade Brasil
Especialista *lato sensu* em Engenharia e Gestão da Produção pela UniCesumar;
E-mail: thais.ayumi.hojo.ferreira@gmail.com

Endereço: Everson Aparecido Contelli

Universidade Brasil – Estrada projetada F1, S/N Fazenda Santa Rita, CEP: 15600-000, Fernandópolis/SP, Brasil

Endereço: Thais Ayumi Hojo Ferreira

Universidade Brasil – Estrada projetada F1, S/N Fazenda Santa Rita, CEP: 15600-000, Fernandópolis/SP, Brasil

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 20/11/2024. Última versão recebida em 10/12/2024. Aprovado em 11/12/2024.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

O artigo objetiva analisar se o atual modelo de reserva de vagas em concursos públicos com fase oral é suficiente para atender pessoas portadoras do transtorno do espectro do autismo, em que dentro do conjunto dos iguais portadores da deficiência existem fatores de desigualação. Ademais, pontua a existência de correlação lógica entre o fator de discrimen e a necessidade de desequiparação no momento da aplicação da fase oral, sob pena de inviabilizar os interesses protegidos na Constituição Federal. Propõe, diante da aplicação da igualdade material e do compromisso de tratar igualmente situações decorrentes de fatos desiguais, a modulação e o olhar diferenciado, intersetorial e interdisciplinar às pessoas portadoras do transtorno do espectro do autismo. O artigo é produzido com o método analítico-crítico com um recorte jurídico-social para a compreensão da necessidade de análise quanto à compreensão de uma variabilidade de limitação de interação social e a possibilidade de adequações legais e administrativas para superação dessa barreira simbólica - o exame oral - que afastada milhares de pessoas altamente capacitadas dos concursos públicos, mesmo com reserva de vagas e submetidas à apropriação do conhecimento ao longo da vida acadêmica. Tem ainda como proposta a formulação de uma práxis pedagógica inclusiva como desafio a professores universitários e integrantes de bancas de concursos públicos.

Palavras-Chave: Transtorno do Espectro Autista (TEA). Princípio da Igualdade. Concurso Público. Fase Oral.

ABSTRACT

The article aims to analyze whether the current model for reserving places in public competitions with an oral phase is sufficient to serve people with autism spectrum disorder, where within the group of equal people with disabilities there are factors of inequality. Furthermore, it points out the existence of a logical correlation between the factor of discrimination and the need for disparity when applying the oral phase, under penalty of making the interests protected in the Federal Constitution unfeasible. It proposes, in view of the application of material equality and the commitment to treat situations arising from unequal facts equally, modulation and a differentiated, intersectoral and interdisciplinary approach to people with autism spectrum disorder. The article is produced using the analytical-critical method with a legal-social focus to understand the need for analysis regarding the understanding of a variability of limitation of social interaction and the possibility of legal and administrative adjustments to overcome this symbolic barrier - the examination oral - which keeps thousands of highly qualified people away from public examinations, even with reserved places and subjected to the appropriation of knowledge throughout their academic life. It also proposes the formulation of an inclusive pedagogical praxis as a challenge to university professors and members of public competition boards.

Keywords: Autism Spectrum Disorder (ASD). Principle of Equality. Public tender. Oral Phase.

1 INTRODUÇÃO

O transtorno do espectro autista (TEA) é um distúrbio do neurodesenvolvimento e refere-se a uma série de condições caracterizadas por comprometimento na linguagem, na comunicação, no comportamento e na interação social do indivíduo, o qual apresenta padrões restritivos e repetitivos de conduta, interesses e atividades.

O elemento indispensável do TEA reside na dificuldade de comunicação e interação social, característica que dificulta o acesso dos autistas ao mercado de trabalho, precipuamente devido à escassez de entendimento da sociedade acerca do transtorno e à preconceção de que o TEA é integrado exclusivamente por indivíduos que apresentam déficit na linguagem e atraso mental. Diversamente, estudos recentes (como os promovidos por Kate Cooper, da University of Bath, no Reino Unido e pela organização Altogether Autism Takiwatanga, da Nova Zelândia) demonstram que as pessoas com TEA possuem potencialidades que propiciam vantagens competitivas no mercado de trabalho.

Apesar das adversidades enfrentadas por este grupo, o diagnóstico precoce e o tratamento adequado viabilizam melhor qualidade de vida, de modo que as pessoas com TEA podem se apropriar do conhecimento formal; tornar-se independentes e conquistar carreiras satisfatórias, tanto no âmbito privado, quanto na esfera pública.

As pessoas com TEA são equiparadas às pessoas com deficiência por força da Lei Federal nº 12.764/12, também conhecida como Lei Berenice Piana, e portanto, conseguem igualdade no direito ao trabalho, previsto na referida lei e no Estatuto da Pessoa com Deficiência, e à reserva de vagas em concursos públicos, decorrente de um dos princípios fundantes da Constituição Federal que é o princípio da isonomia.

É indiscutível que a pessoa com deficiência é vulnerável na sociedade, porém, no âmbito de um certame público, é necessário avaliar o grau de necessidade e de vulnerabilidade para que o princípio da igualdade seja aplicado de forma suficiente.

Cabe ressaltar que, dentro da referida reserva de vagas em um concurso público, mais especificamente àquele que possui a fase oral no rol de etapas eliminatórias e classificatórias, os autistas ainda se deparam com outro fator de discriminação: a dificuldade de comunicação e de interação social, aspecto que tem sido deixado de lado pelas bancas examinadoras na elaboração dos editais e pela comunidade jurídica.

O objetivo do presente estudo é analisar a relação de equidade vertical entre as pessoas com deficiência e as pessoas com TEA no tocante à reserva de vagas em concursos públicos que são compostos por fase oral; além de pontuar a correlação lógica entre o fator de

discriminação e de desigualação e a compreensão de que o princípio da igualdade não se resume a nivelar os candidatos diante da norma legal e do edital de concurso, mas que esses elementos normativos não devem ser editados em desconformidade com a isonomia.

E a desigualação decorrente de TEA perante o conjunto de cidadãos constitui uma verdadeira cláusula de limitação ao poder público na elaboração dos editais de concurso, diante da insuficiência da compreensão aristotélica de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Transtorno do espectro autista e o acesso ao mercado de trabalho

O transtorno do espectro autista (TEA) é um transtorno do neurodesenvolvimento, ou seja, as pessoas com TEA possuem algumas funções neurológicas que não se desenvolvem como deveriam em suas respectivas áreas cerebrais (GAIATO, 2018). Esse transtorno é caracterizado por algum grau de comprometimento em diversos aspectos como comunicação, linguagem, comportamento e interação sociais; ademais, indivíduos com este transtorno apresentam padrões restritivos e repetitivos de comportamento, interesses e atividades (BRASIL, 2022).

O diagnóstico de TEA é dado tanto para aqueles indivíduos que, apesar de oralizados e escolarizados, apresentam dificuldades em compreender regras sociais, desenvolvendo dificuldade em iniciar ou manter um diálogo; quanto para aqueles que não desenvolvem a linguagem e que podem necessitar de auxílio para realizar atividades básicas do cotidiano (ARAÚJO; VERAS; VARELLA, 2019). Sendo assim, o TEA engloba o autismo clássico (ou autismo de Kanner), o autismo de alto funcionamento, o transtorno de Asperger (ou Síndrome de Asperger), dentre outros (DSM-5, 2014).

O aspecto central do TEA é a dificuldade que os indivíduos possuem de interagir socialmente e de se comunicar com as outras pessoas. Portanto, os desafios enfrentados por seus portadores nessas áreas específicas apresentam um escopo bem abrangente (DAWSON; MCPARTILAND; OZONOFF, 2021). Por conseguinte, com o propósito de classificar a gravidade do TEA, em sua 5ª edição, o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5) divide o transtorno em três níveis de suporte, sendo o nível três (3) aquele no qual o indivíduo é totalmente dependente de apoio; o nível dois (2) aquele que engloba os

neuroatípicos¹ parcialmente dependentes; e o nível um (1) aquele que é composto por autistas que precisam de apoio em aspectos pontuais, e que, portanto, são capazes de desenvolver atividades básicas do dia a dia. Sobre estes níveis, Castro (2023) afirma que é importante destacar que o indivíduo TEA nível três tem seus potenciais desacreditados e, em contrapartida, o que se enquadra no nível um tem seus prejuízos banalizados.

Os autistas de alto rendimento, os quais se enquadram no nível um de suporte, apesar de possuírem certa capacidade de interação social e comunicação, ainda enfrentam diversos obstáculos: exibem dificuldade em se comportar socialmente; apresentam interpretação literal do que ouvem; desgastam-se física e mentalmente com interações sociais e comunicam-se de maneira diferenciada, podendo apresentar um tom de voz muito alto ou muito baixo e ter um ritmo com espantosa velocidade ou rotação muito lenta (DAWSON; MCPARTILAND; OZONOFF, 2021).

Apesar das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com TEA, a partir do momento em que são diagnosticadas e recebem tratamento adequado e eficiente, a expectativa é que se conquiste uma melhor taxa de resultados, incluindo carreiras satisfatórias e uma vida independente, demonstrando melhoras significativas no comportamento social e nas aptidões de comunicação. A Dra. Patricia Howlin, psicóloga do Reino Unido, concluiu em seus estudos que, apesar de autistas de alto rendimento conseguirem ter sucesso na vida adulta, como se formar em uma faculdade ou se firmar em uma carreira, eles ainda enfrentam problemas para se adaptar a uma cultura com valores e costumes muito diferentes, podendo desencadear um custo alto: estresse, ansiedade e depressão (DAWSON; MCPARTILAND; OZONOFF, 2021).

Considerando o que fora até aqui disposto, é importante destacar que as pessoas com deficiência passaram a receber proteção jurídica em equiparação a sujeitos de direitos somente a partir da década de setenta, momento em que a tutela destes direitos passou a ter relevância para os direitos humanos. Entretanto, mesmo com esta evolução legal, os portadores do TEA ainda prosseguiram desguarnecidos, visto que estes indivíduos possuem aspecto físico de pessoas neurotípicas², e dessa forma eram tratados como portadores de uma disfunção psicológica e não biológica, fator que os desqualificava como portadores de deficiência (ALMEIDA, 2019).

Esta lacuna jurídica foi suprida pela Lei nº 12.764/12, também conhecida como Lei Berenice Piana, que, em seu art. 1º, §2º, equiparou as pessoas com TEA às pessoas com

¹ Termo que se refere a sujeitos que apresentam desenvolvimento e funcionamento neurológico atípicos.

² Termo que se refere a sujeitos que apresentam desenvolvimento e funcionamento neurológico típicos.

deficiência para todos os efeitos legais (BRASIL, 2012). Por força deste dispositivo, todos os direitos, que são garantidos às pessoas com deficiência pela legislação brasileira, passaram a ser garantidos àquelas que possuem transtorno de espectro autista. Por conseguinte, tornou-se mais eficaz a aplicabilidade das normas jurídicas no cotidiano deste público (SILVA; SILVA, 2022). Portanto, o direito ao trabalho, previsto no art. 8º e no Capítulo VI da Lei nº 13.146/15 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e o direito à reserva de vagas em concursos públicos às pessoas com deficiência também se aplicam às pessoas com TEA.

Além da previsão constitucional, o direito ao trabalho é garantido às pessoas com deficiência na Lei nº 7.853/89 (Política Nacional de Integração para Pessoa Portadora de Deficiência), a qual representou um avanço para a época de sua publicação, superando um período de segregação, exclusão e marginalização social; e reafirmou a necessidade de se adotar uma legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho nas entidades da Administração Pública e no setor privado aos indivíduos com deficiência (GARCIA, 2014).

Porém, quando se trata de deficiências não aparentes ou que somente afetam diretamente os aspectos comportamentais do indivíduo, como é o caso de pessoas com TEA, as barreiras de colocação e de permanência no emprego formal costumam ser muito grandes. Por este motivo, as pessoas autistas começaram a participar dos mais diversos concursos públicos e processos seletivos (HELTON, 2020).

No início da década de 1990, duas leis de caráter geral passaram a estabelecer os termos para reserva de vagas em concursos públicos: a Lei nº 8.122/90 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União; e, para as cotas adotadas nas empresas privadas, a Lei nº 8.123/91, que dispõe sobre os benefícios da Previdência Social (GARCIA, 2014).

Apesar das dificuldades nas interações sociais e da necessidade de adaptações aos processos de seleção ao mercado de trabalho, as pessoas com TEA possuem habilidades e pontos fortes comprovados em diversos estudos.

Um crescente número de pesquisadores iniciou estudos com o intuito de acompanhar as primeiras observações dos pontos fortes das pessoas com autismo; e foi concluído que muitas delas, possivelmente até sua maioria, apresentam certas vantagens em relação às pessoas neurotípicas. Um dos benefícios é a habilidade incomum de prestar atenção aos detalhes de suas tarefas, visto que estes indivíduos apresentam percepção visual e auditiva aprimorada, característica que, combinada à capacidade incomum de processar grandes

quantidades de informações e detectar padrões, permite que os autistas tenham maior facilidade em realizar certos tipos de atividades.

Pesquisas também apontam para a presença de traços de personalidade positivos nas pessoas com TEA como: honestidade, lealdade, confiabilidade, franqueza e a presença de um forte caráter moral nas tomadas de decisão (NUWER, 2021).

A organização Altogether Autism Takiwatanga, da Nova Zelândia, apresenta estudos que demonstram que as pessoas com TEA têm uma série de habilidades e pontos fortes diretamente ligados ao diagnóstico, dentre elas: capacidade de pensamento lógico, precisão nos detalhes; honestidade e confiabilidade excepcionais; espontânea aderência a horários e rotinas; excelente senso de direção; pontualidade; forte adesão a regras e capacidade de solução alternativa de problemas (ALTOGETHER AUTISM, 2023).

Especialistas afirmam que os conjuntos únicos de habilidades, experiências e talentos, precipuamente das pessoas com TEA, podem ser conjugados aos mesmos tipos de conjuntos dos neurotípicos para se criar uma força de trabalho dinâmica capaz de promover inovações e criações de soluções inovadoras (WOO, 2019).

Algumas universidades, incluindo a McGill University, em Montreal, e a Vanderbilt University, lançaram iniciativas para desenvolver forças autistas e comercializá-las para empregadores em potencial, e algumas empresas e agências no exterior já reconhecem as vantagens de contratar um funcionário autista. Especialistas afirmam que é necessário criar planos nacionais para integrar pessoas com TEA ao mercado de trabalho e promover grandes mudanças na forma como a sociedade enxerga o transtorno (NUWER, 2021).

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução nº 343 de 09 de setembro de 2020, a qual instituiu condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição.

Além desta iniciativa, no ano de 2023, o CNJ publicou o Manual de Atendimento a Pessoas com Transtorno do Espectro Autista, no qual afirma que um ambiente inclusivo às pessoas com TEA engloba comunicação efetiva, antecipação e previsibilidade, acomodações sensoriais e estratégias para situações difíceis ou delicadas. Ademais, o documento especifica que a formação de magistrados e servidores abrangerá cursos de capacitação com o intuito de proporcionar aos autistas do Judiciário melhores condições de trabalho, que poderá ser realizado preferencialmente de forma remota, acolhimento pelas chefias, assistência terapêutica, dentre outras necessidades individuais de cada pessoa com autismo (BRASIL, 2023).

A Resolução do CNJ nº 401 de 16 de Junho de 2021 dispõe, ainda, que o servidor do Poder Judiciário poderá, mediante avaliação de sua deficiência, solicitar condições especiais de trabalho (art. 13, §3º). A mesma Resolução traz em seu art. 14, §3º, que na revisão anual de atualização de cadastro, cada pessoa com deficiência, incluindo os servidores com TEA, devem ser consultados sobre a existência de sugestões ou adaptações referentes a sua plena inclusão no ambiente colaborativo.

Foram publicadas no citado manual de atendimento a pessoas com TEA orientações quanto às demandas específicas dos autistas de acordo com suas peculiaridades; uma sugestão pertinente é a possibilidade de se evitar demandas de atendimento direto às partes, ainda que na modalidade *on-line*, em virtude de dificuldade de comunicação (BRASIL, 2023).

Com estas iniciativas, nota-se as orientações do Conselho Nacional de Justiça a fim de incluir as pessoas com TEA nos cargos ligados ao Poder Judiciário, o que fortalece a necessidade de adaptações das fases orais dos concursos públicos, uma vez que, se o cargo pleiteado já permite adequações colaborativas, a falta dos fatores de discriminação no certame público poderia eliminar e afastar da ascensão profissional candidatos aptos aos cargos em virtude de dificuldades específicas ligadas à condição do TEA.

2.2 Concurso público, reserva de vagas e adaptação de provas para pessoas com transtorno do espectro autista

A Administração Pública utiliza-se de indivíduos que fazem parte da sociedade para prestar seus serviços e atualmente o concurso público é o melhor mecanismo de recrutamento e seleção para o acesso à função pública, por afastar tanto os incapazes para o exercício das atribuições, quanto os interesses pessoais das escolhas, de forma a garantir a igualdade de oportunidade e tratamento e o exercício da liberdade de profissão que premia o mérito do indivíduo, contemplando simultaneamente os princípios de igualdade, imparcialidade, merecimento e eficiência (CORTEZ, 2017).

Além desses princípios constitucionais, outros se destacam quando se trata da realização deste certame competitivo, como os princípios da democracia, da ampla acessibilidade, da legalidade, da obrigatoriedade e da competição (MOTTA, 2004). Montoro (2017) comenta que, além de se pautar nessas premissas constitucionais, a realização dos concursos públicos também precisa seguir os preceitos do direito administrativo, como os princípios da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da supremacia do interesse público, da instrumentalidade e da máxima razoabilidade; e outros específicos dos concursos públicos como o princípio da obrigatoriedade e da vinculação ao edital.

O princípio democrático tem sua essência na premissa de que todos os cidadãos têm direito de concorrer às vagas estatais e o princípio da eficiência impõe uma seleção transparente e objetiva dos candidatos que apresentam mais atributos necessários ao oferecimento de um serviço eficiente (MOTTA, 2004).

O princípio da vinculação ao instrumento convocatório é corolário dos princípios da legalidade e da objetividade das determinações habilitatórias de um concurso público e impõe a observância das normas estabelecidas no edital de forma objetiva, desde que se respeite o princípio da competitividade e os preceitos dispostos nas leis e na Constituição Federal (FROTA; FROTA, 2020).

Os princípios da igualdade, da ampla acessibilidade e da democracia estão intimamente ligados e são os pressupostos mais relevantes acerca do tema abordado, desta feita, serão tratados de forma mais detalhada.

2.1 Dos princípios da igualdade, da ampla acessibilidade e da democracia

O direito à igualdade consigna a aspiração a um valor assegurado pelo Estado à sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, conforme é caracterizada no preâmbulo da nossa Constituição. Para que este direito efetivamente alcance as desigualdades de fato, é extremamente necessário que se concretizem os devidos acertos (GUGEL, 2019).

A igualdade material possui um viés compensatório, visto que é caracterizada pela autorização de um conjunto de compensações em prol das pessoas que não se encontram em posição de igualdade com os demais por qualquer motivo que seja. Portanto, é uma discriminação legítima que deve, inclusive, ser estimulada para que se possa chegar a um patamar onde indivíduos que possuem peculiaridades, as quais os impeçam de exercer plenamente seus direitos legalmente garantidos, possam ser igualados aos demais, os quais sempre estariam em vantagem, caso não houvesse essa diferenciação (ALMEIDA, 2019).

Necessário ressaltar que o tratamento com igualdade e não discriminação considera que a pessoa com deficiência, com adaptações à sua condição, é plenamente capaz de cumprir as atribuições destinadas ao agente público. Dessa forma, o fato de ela possuir uma incapacidade não a impede de exercer qualquer cargo público, ou seja, de exercitar Direito Humano, como a realização de uma avaliação em um certame, e o mesmo se aplica às pessoas com TEA.

O princípio da acessibilidade é um direito fundamental instrumental para o exercício de outros direitos. O Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro 2004 define acessibilidade, em seu art. 8º, como condição necessária para que possam ser utilizados, com segurança e autonomia total ou assistida, todos os meios físicos ou tecnológicos por pessoas portadoras de deficiência

ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2004). Ainda, a acessibilidade aspira assegurar a essas pessoas não apenas uma vida independente, mas também o exercício de seus direitos e da participação social legalmente garantidos; e é uma norma proveniente do art. 227, inciso II e § 2º, da Constituição Federal, o qual dispõe que o Estado deve criar programas de prevenção e atendimento especializado, não só às pessoas portadoras de deficiência física, mas também àquelas que possuem problemas sensorial ou mental (VALATTI *et al*, 2019).

Hodiernamente, a acessibilidade física ou logística dos ambientes já é largamente debatida, porém existem outros tipos de barreiras, impedimentos menos conhecidos como as barreiras sensoriais e cognitivas, que englobam a compreensão de ambientes ou tarefas, e a percepção de estímulos que se inter-relacionam constantemente. Dessa forma, a acessibilidade cognitiva pode ser definida como “as características dos ambientes, processos, atividades ou objetos que permitem sua fácil compreensão, a comunicação entre as diferentes partes e sua usabilidade por parte das pessoas” e refere-se diretamente à cognição, às diversas estratégias e aos diferentes métodos que as pessoas utilizam para enfrentar o início de uma nova tarefa, a ida a um ambiente desconhecido e o percorrer de um processo complexo; ações que requerem esforço e desgaste mental excessivos, influenciando a qualidade de vida dos neuroatípicos (ROCHA, 2023).

No que tange às pessoas com deficiência, o direito fundamental de disputar os cargos e empregos públicos em igualdade de condições encontra obstáculos que se resumem em duas questões principais: a reserva de vagas e a adaptação das provas (MONTORO, 2017).

Em relação à primeira questão, a Constituição Federal, em seu art. 37, traz que a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. Estabelece, ainda, que o Poder Legislativo detém a competência exclusiva de editar leis que possam fixar os percentuais em pauta (MONTORO, 2017).

A Lei nº 8.112/90, também conhecida como Lei dos Servidores Públicos, determina que é assegurado o direito das pessoas com deficiência se inscreverem em concurso público para provimento de cargo, em igualdade de condições com os demais candidatos, desde que o cargo almejado tenha atribuições compatíveis com a deficiência portada pelo candidato e, ainda, estipula que deve ser reservada a este público até 20 % (vinte por cento) das vagas oferecidas no certame (GUGEL, 2019). De forma a suprir a lacuna da Lei nº 8.112/90, a qual somente mencionou o valor máximo de vagas a ser reservado, o Decreto nº 9.508/18 trouxe o limite mínimo e conferiu a garantia de reserva mínima de 5% em todos os concursos públicos (GUGEL, 2019).

Convém citar que a Lei nº 8.112/90 e o Decreto nº 3.298/99 trouxeram dispositivos que minimizam os efeitos da proteção ao direito da igualdade a este público específico, na medida em que dispõe uma ressalva com o objetivo de resguardar a finalidade pública, pautando-se nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade: a reserva de vagas deve ser para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que o candidato é portador (NEVES, 2014).

Ainda sobre este tema, o Superior Tribunal de Justiça (STJ), em 2017, no Agravo de Instrumento no RMS nº 51.307, já se posicionou no sentido de que a avaliação da compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência apresentada pelo candidato deve ser realizada por equipe multiprofissional durante o estágio probatório, dessa forma, não pode ser feita no decorrer do concurso, conforme previsto nas disposições do Decreto 3.298/99 (VALATTI *et al*, 2019).

Em relação ao segundo obstáculo enfrentado por pessoas com deficiência, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006, em seu art. 5º, item 4, admite a adoção de medidas de ação afirmativa de forma a acelerar a real igualdade das pessoas com deficiência a fim de alcançar a igualdade material e assegurar o exercício pleno e equitativo dos direitos humanos (GUGEL, 2019).

Este tratamento diferenciado também tem natureza constitucional, uma vez que está previsto no art. 227, inciso II, § 2º da Constituição. De forma complementar, o Decreto nº 5.296/04, que dispõe sobre todos os elementos de atendimento prioritário, incluídos o atendimento imediato e o referido tratamento, os quais são aplicáveis ao concurso público, permite ao candidato requerer adaptação na realização de provas e exames (GUGEL, 2019). A efetivação dessa adequação é assegurada por meio de acesso a tecnologias assistivas e adaptações razoáveis, de acordo com o art. 4º do Decreto nº 9.508/18, e seu requerimento deverá ser realizado no ato de inscrição, em prazo determinado em edital (BRASIL, 2018).

Conquanto exista previsão legal de adaptação de provas de concurso aos portadores de deficiência, vislumbra-se imprescindível dar atenção aos critérios de razoabilidade e de proporcionalidade quando se trata de discriminações positivas e legítimas das políticas afirmativas. É necessário que haja atenção para não prejudicar determinado grupo em detrimento de outro ou até mesmo para não abrir oportunidades incompatíveis com certo grupo minoritário em atenção ao princípio da igualdade ao se ignorar que, não raras vezes, certas funções ou atribuições exigem condições específicas de atuação (NEVES, 2014). Quando se trata das pessoas com TEA, especialmente aquelas com alto rendimento, a maior dificuldade enfrentada é a social ou a de comunicação; existem autistas que são altamente

produtivos em suas funções e atividades, especialmente àquelas rotineiras e/ou burocráticas, porém não se mantêm em um emprego por problemas relacionados aos aspectos sociais das organizações e dos colegas de trabalho.

No entanto, essa dificuldade social é perfeitamente superável diante da multiplicidade de atribuições inerentes a cada um dos principais cargos públicos. Com adaptações, um cargo de procurador jurídico pode perfeitamente ser ocupado por uma pessoa com transtorno do espectro autista (TEA), porquanto poderá ser um exímio parecerista, que eventualmente não participe de todas as audiências; ou um agente da polícia federal, encarregado de atividades de produção de inteligência e conhecimento; ou um assessor de gabinete de alta produção.

O concurso público é comumente realizado em diversas fases, as quais podem incluir diferentes tipos de avaliação dos candidatos conforme dispuser a lei ou o regulamento para cada cargo. Existe a prova de conhecimentos que se subdivide em: prova objetiva; prova discursiva; prova oral ou defesa de memorial; prova de aptidão física; prova prática (envolve simulação de atividades de trabalho); prova de títulos (pontuação adicional em razão de comprovação de titulação acadêmica); exigência de experiência profissional (almeja atrair candidatos com competências semelhantes às do cargo que se pretende ocupar com a realização do certame) e curso de formação (ENAP, 2023).

Montoro (2017) acrescenta que, além desse tipo de avaliação, existem mais três tipos baseados na finalidade específica de cada prova: exame psicotécnico, teste de aptidão física e avaliação médica.

O presente trabalho deu maior atenção à fase oral dos concursos públicos, uma vez que as pessoas com TEA possuem dificuldades com comunicação e falas em público e, além disso, destacou a importância da fase do curso de formação, pois o autista tem grande neuroplasticidade³ do cérebro para se adaptar a determinadas situações.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 Fases de exame oral e curso de formação

As provas objetiva, discursiva e oral têm como objetivo avaliar o conhecimento teórico do candidato, porém apresentam diferenças: a prova objetiva é composta por questões com enunciados e alternativas, ou por itens a serem julgados verdadeiros ou falsos; na avaliação discursiva, o candidato deve redigir um texto de sua autoria, sendo possível aferir

³ Neuroplasticidade é a capacidade do sistema nervoso modificar sua estrutura de acordo com seus padrões de experiência

habilidades como a capacidade argumentativa do concorrente; e a prova oral, além de avaliar os conhecimentos teóricos e argumentativos, avalia também a postura e o comportamento do aspirante em momentos de pressão e sua habilidade para fazer exposições orais (ENAP, 2023).

De acordo com o guia referencial para concursos públicos (2023), a defesa de memorial é pouco utilizada no Brasil e geralmente é aplicada em concursos jurídicos; além disso é um tipo de prova onerosa por demandar a avaliação síncrona e individualizada de cada candidato por uma banca de avaliadores. Complementa que, idealmente, seria necessária a utilização de métodos e de ferramentas para garantir o anonimato do candidato perante a banca examinadora, o que traria maior isonomia entre os candidatos. Montoro (2017) comenta que, para se adequar aos princípios da impessoalidade e da publicidade, as provas orais devem ser realizadas em sessões públicas e gravadas, desta forma o candidato pode ingressar com recurso, caso necessário.

Além da onerosidade e da dificuldade em se manter o anonimato, este tipo de avaliação recebe outras críticas. O Projeto de Lei nº 2.140/03, que se encontra em apreciação do plenário, dispõe sobre a proibição de realização de provas orais em concursos públicos. Tem o intuito de proibir tal tipo de avaliação com caráter eliminatório, e em casos em que lei prevê tal modalidade, será ela realizada com caráter classificatório, com perguntas e com o examinador sorteados no momento da prova, sendo a nota obrigatoriamente atribuída na presença do candidato; além disso, prevê a vedação à realização de prova pelo órgão ou pela entidade a que se destina o concurso. A justificativa de tais ações é que estes instrumentos orais são muito subjetivos, podendo provocar suspeitas quanto à lisura e à moralidade (BRASIL, 2003).

O ponto de destaque das provas orais é o fato de serem imprevisíveis, dessa forma o candidato não tem tempo para pensar, diferentemente das avaliações escritas, nas quais ele pode parar para refletir como seria a sua melhor resposta (BASTOS, 2022). A maioria das pessoas com TEA apresenta uma resistência momentânea quando se deparam com inconsistência, quebra de rotina e imprevisibilidade (DAWSON; MCPARTLAND; OZONOFF, 2022). Sendo assim, a imprevisibilidade pode atrapalhar o autista, o qual pode até dominar o assunto, porém pode levar um tempo para organizar as ideias e pensar na resposta, e no caso de ter como comorbidade⁴ a fobia social, pode ter a exposição de seu conhecimento prejudicada.

⁴ Comorbidade

Possíveis adaptações nas provas de concurso da fase oral para os candidatos autistas não importam em privilégios em detrimento dos neurotípicos, uma vez que a adequação das avaliações coaduna com o princípio da igualdade: se uma pessoa com cegueira precisa de um leitor para realizar a prova escrita em igualdade de oportunidades com os outros candidatos, a pessoa com TEA precisa de adaptações para diminuir seus distúrbios sensoriais e sociais. Note-se, não se pretende uma redução do conteúdo de avaliação, no mérito das questões, mas tão somente a adaptação que neutralize a desigualdade na recepção e transmissão do conteúdo.

A capacidade de neuroplasticidade do cérebro fornece um potencial suporte ao cérebro para que a pessoa vença as barreiras etiológicas, além de promover a aprendizagem em sujeitos que possuem áreas cognitivas imaturas, pouco estimuladas ou deficientes, como é o caso das pessoas com TEA (SANTOS; FREIRE; SILVA, 2021). Ademais, um indivíduo com TEA que almeja uma vaga no setor público e consegue passar pelas fases iniciais de um concurso público, intrinsecamente já possui determinação em superar barreiras, a qual, aliada ao seu potencial hiperfoco na carreira, pode elaborar estratégias para se adequar à rotina do órgão público ao qual deseja integrar.

Para auxiliar os novos integrantes da Administração Pública após a aprovação no concurso público, existe o Curso de Formação, cujo objetivo é ensinar conhecimentos técnicos e habilidades práticas para o exercício do cargo. Embora esta fase se reserve aos concorrentes que tenham sido aprovados dentro do número de vagas autorizadas, é recomendado que as instituições públicas incorporem o curso de formação em suas práticas, mesmo que este não conste como etapa obrigatória de caráter eliminatório ou classificatório do concurso público. Ademais, no caso de acessibilidade de pessoas com deficiência, especialmente as com TEA, recomenda-se a disponibilização de apoios e recursos técnicos necessários, segundo as informações do laudo multiprofissional do candidato, o qual detalha o tipo e o grau da deficiência e permite que sejam promovidas as adequações necessárias à elaboração e à realização do curso de formação (ENAP, 2023).

Em suma, o treinamento do candidato e as adaptações ao indivíduo com TEA são de extrema importância para se alcançar a almejada igualdade de oportunidades.

Ainda, na prestação do serviço público, existem funções na Administração Pública que possibilitam limitação no número de pessoas que mantêm contato e até mesmo o desempenho de funções que dispensam a constante interação, a exemplo de um escrivão de polícia, perfeitamente adaptáveis para trabalhar, na hipótese de reserva de vagas, com número restrito de servidores ou em funções de alta exigência intelectual ou em atividades de pesquisa e

desenvolvimento científico ou tecnológico direcionadas à obtenção e à análise de dados e à segurança da informação, especialmente em momento da expansão de novos modelos disruptivos de investigação criminal tecnológica, como a projeto *cyberconnect*⁵ da Polícia Civil Paulista. Essas atividades, quando adaptadas, podem reverter em excelentes resultados para a Administração Pública, eficiência dos serviços públicos produzidos e benefícios à sociedade, fornecidos por pessoas com potencial de entregar resultados extraordinários, mas não se arriscam a submeter a um singelo exame oral.

Cargo correlato ao de escrivão de polícia, de oficial de inteligência da Agência Brasileira de Inteligência – ABIN - dispensa exame oral art. 8º, inciso I, “d”, da Lei nº 11.776, de 17 de setembro de 2008⁶, a despeito da complexidade de funções que, em caso de aprovação nas demais fases, não pode ser barrado por avaliação psicológica por distintos critérios de análise (psicológico e TEA), sob pena de criação de fator de *discrímén* sem relação de pertinência lógica ou vinculação aos objetivos do edital de concurso e distante do conteúdo político-ideológico do princípio da igualdade, que veda privilégios ou perseguições.

3.2 Adaptações ao exame oral

Dentro do grupo de pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) e grau de comprometimento, existem aquelas que não conseguirão alcançar as primeiras fases do concurso público; existem aquelas que poderão superar as dificuldades e passar nas primeiras fases, mas não conseguirão participar ou superar a fase de exame oral e aquelas que, por esforço e superação, vencerão todas as fases, ainda que sem adaptações.

O presente artigo se destina a analisar a necessidade de fator de *discrímén* para as pessoas com TEA que superam as primeiras fases e, diante da presença de fatores diferenciais existentes, devem ser eleitas como matriz do *discrímén*.

Com efeito, a partir de laudo e de acordo com recomendação profissional, uma pessoa com TEA pode necessitar de todos os recursos de adaptações para o exame oral, de alguns

⁵ O projeto *cyberconnect* é desenvolvido pela Polícia Civil de São Paulo, na região de São José do Rio Preto, e até a segunda edição identificou mais de 5.000 vítimas e prejuízo superior a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais), com etapas da investigação que podem perfeitamente ser realizadas por policiais civis com hiperfoco. <https://istoe.com.br/policia-cumpre-168-mandados-contra-crimes-ciberneticos-que-causaram-r-30-mi-em-prejuizos/>

⁶ Art. 8º São atribuições do cargo de Oficial de Inteligência: I - planejar, executar, coordenar, supervisionar e controlar: a) produção de conhecimentos de inteligência; b) ações de salvaguarda de assuntos sensíveis; c) operações de inteligência; d) atividades de pesquisa e desenvolvimento científico ou tecnológico direcionadas à obtenção e à análise de dados e à segurança da informação; e e) o desenvolvimento de recursos humanos para a atividade de inteligência; e II - desenvolver e operar máquinas, veículos, aparelhos, dispositivos, instrumentos, equipamentos e sistemas necessários à atividade de inteligência.

deles ou apenas da possibilidade de solicitar a aplicação do suporte ao se sentir desconfortável diante da avaliação oral, devido à ansiedade, à dificuldade de interpretação, à sensibilidade sensorial e à dificuldade de função executiva⁷.

Em todas as fases de avaliação que compõe o certame público, as pessoas com TEA podem solicitar diversos tipos de adaptações razoáveis, destacando-se: a disponibilização de locais de prova com menor estímulo sensorial; a possibilidade de realização de provas em ambiente individualizado; provas em formatos alternativos; tempo de prova adicional e a utilização de fones de ouvido para redução de ruídos externos (BASTOS, 2023).

No momento da inscrição de um concurso público, estão disponibilizadas as opções supracitadas, porém o candidato tem dúvidas em relação a como pormenorizadamente será a realização das fases do certame, uma vez que as informações prestadas são imprecisas. Por exemplo, em uma solicitação de disponibilização de locais de prova com menor estímulo sensorial, pode ser deferida a utilização de sala separada, porém não há descrição exata de como será este ambiente, se haverá somente diminuição do número de candidatos que realiza o exame ou se haverá redução de estímulos, tal como de luminosidade, dentre outros.

Conforme exposto, propõe-se o atendimento preferencial que engloba o controle da luminosidade, pois existem pessoas com TEA que são hipo ou hipersensíveis à luz. De igual modo, o controle do som para pessoas com TEA que são hipo ou hipersensíveis ao som também é essencial. Se uma pessoa com TEA possui estas sensibilidades, a exposição à luminosidade ou a ruídos excessivos ou insuficientes pode aumentar a ansiedade e desencadear comorbidades relacionadas ao TEA, dificultando que o indivíduo autista consiga expor seu conhecimento sobre os temas abordados nas questões.

Ressalta-se, ainda, que é importante o Controle de pessoas na sala⁸ de aplicação do exame: a restrição da presença somente de indivíduos que integrem a banca avaliadora evita a distração e o aumento da ansiedade do candidato com TEA, bem como a exposição a fatores sensoriais desnecessários.

Ademais, não fere a isonomia a adição de tempo ou intervalo entre questões ou blocos de questões para atender à peculiaridade perceptiva da pessoa com TEA. Os neuroatípicos possuem maior dificuldade na execução de tarefas de produção (THOMAZINI, 2020). Por esse motivo, o referido tempo adicional é importante para que a pessoa com TEA possa organizar os pensamentos e concluir o raciocínio.

⁷ Conjunto de habilidades que permitem que os indivíduos executem as ações necessárias para programar e atingir um objetivo, como também, executar e concluir as tarefas que nos são propostas ao longo da vida (GARCIA, 2020).

⁸ salas menores promovem maior acolhimento de pessoas com TEA.

Note-se ainda a relevância de realocação física da banca examinadora de modo a auxiliar a pessoa com TEA que possui dificuldade de contato visual e, alternativamente, da permissão de cada integrante da banca indagar o candidato individualmente, em sala menor que um auditório, permitindo que o restante da banca acompanhe de outro recinto, por recursos tecnológicos⁹, os questionamentos – as pessoas com TEA possuem dificuldade de interação social – e a diminuição de pessoas fazendo o questionamento ao mesmo tempo pode diminuir a tensão social e a ansiedade do candidato, bem como diminuir a incidência de estímulos sensoriais advindos de mais de uma pessoa no mesmo recinto.

Outra adaptação possível é a permissão para utilizar equipamentos eletrônicos¹⁰ na realização da etapa oral para transmissão da sua resposta, o que pode ser acompanhado pelos demais membros da banca. Tal adaptação permitiria que os avaliadores constatassem que o candidato apresenta capacidade de responder às questões, reduzindo a carga sensorial, emocional e de ansiedade do candidato com TEA.

Além disso, aconselha-se que os questionamentos sejam realizados de forma mais objetiva e breve possível e que a velocidade com que o avaliador faz a pergunta seja um pouco mais lenta para os candidatos neuroatípicos em razão da dificuldade com a compreensão na narrativa oral (THOMAZINI, 2020). Além disso, o Manual de Atendimento a Pessoas com TEA do Conselho Nacional de Justiça - CNJ - prevê a comunicação efetiva como um dos itens de acolhimento de pessoas com autismo, destacando-se entre as ações elencadas: usar linguagem clara, simples e direta; manter tom de voz com atenção à dicção e dar tempo ao indivíduo com TEA para entender e elaborar a resposta (BRASIL, 2023).

Essas informações, além de integrar editais dos próximos concursos públicos, devem possibilitar, nos próximos anos, uma leitura científica sobre os impactos pedagógicos nessa compreensão de inclusão, alteridade e efetividade no acesso ao serviço público.

3.3 O fator de desigualação e o conteúdo jurídico do princípio da igualdade

A igualdade material consiste em uma discriminação legítima, cujo princípio basilar consta na Constituição Federal, precipuamente em seu art. 5º, *caput*, representando pelo princípio da igualdade, cujo objetivo é, por excelência, evitar o tratamento diferenciado entre indivíduos que se encontram em uma mesma situação.

⁹ as proposições deste artigo também são aplicáveis, pela necessidade de adequação pedagógica, nas arguições de bancas de trabalho de conclusão de cursos de graduação e de pós-graduação no país.

¹⁰ o dispositivo não será utilizado para pesquisas em busca da resposta, mas apenas para transmissão da resposta do candidato avaliado.

Tem-se que houve uma transição da noção de igualdade formal ultrapassada ao novo conceito de igualdade substancial, do qual despontou a concepção de igualdade de oportunidades (GOMES, 2001). Nesta conjectura, o princípio da isonomia corresponde a tratar igualmente os indivíduos que se encontram em uma mesma situação, e a tratar desigualmente as pessoas em condições desiguais.

Nos procedimentos estatais que abrangem processos competitivos, como é o caso dos concursos públicos, o princípio da igualdade apresenta-se de forma peremptória, posto que a Administração Pública deve seguir regras previstas no edital do certame, dispensando o tratamento isonômico a todos os candidatos que atendem aos requisitos previstos no documento de abertura do processo seletivo. Neste caso, o edital não pode estabelecer critérios que favoreçam determinado candidato, sob pena de ofender o princípio da igualdade, em seu aspecto formal (MINAS GERAIS, 2018). Em contrapartida, em um concurso público, há discriminações plenamente compatíveis com o princípio da igualdade, em seu caráter substancial.

O Ministro Eros Grau afirma que a substancialização do princípio da isonomia reclama a prévia determinação de quais são os indivíduos considerados iguais e quais são os considerados desiguais, distinção realizada pelo operador de direito com o intuito de conferir tratamentos normativos distintos ao sujeito e a situações que não são equivalentes. Complementa, ainda, que os atos regulamentares podem fazer distinções entre situações, sem violação do princípio da igualdade, com o intuito de conceder tratamento díspar a cada uma delas (ADI 3305, Relator(a): Min. EROS GRAU, Tribunal Pleno, julgado em 13/09/2006, DJ 24-11-2006 PP-00060 EMENT VOL-02257-03 PP-00555 LEXSTF v. 29, n. 338, 2007, p. 98-110).

Cabe destacar que o reconhecimento das diferenciações que não podem ser realizadas em afronta ao princípio da isonomia está pautado em três questões. A primeira está relacionada com o fator de desigualação, ou seja, com aquilo que é erigido como *discrímen*. A segunda atina-se à correlação lógica entre o critério discriminatório e a discriminação legal decidida em função dele. E a terceira reporta-se à consonância deste nexo lógico com os interesses inerentes ao sistema constitucional e conseqüentemente juridicizados. Em suma, é necessária a investigação daquilo que é fator de *discrímen* e da justificativa racional para a adoção de específico tratamento jurídico desigualador construído em função da dessemelhança afirmada (MELLO, 1995).

A Ministra do Supremo Tribunal Federal, Cármen Lúcia Antunes Rocha, em sua obra “O princípio constitucional da igualdade”, afirma que o direito fundamental à igualdade não

se limita a tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, abarcando também a erradicação das desigualdades criadas pela própria sociedade, ao se estabelecer os limites e as condições em que as desigualdades podem reclamar tratamentos desiguais, sem que isso constitua a abertura de uma fenda legal maior e uma desigualação mais injusta (Supremo Tribunal Federal - STF: ADO 30 DF 8622001-74.2015.1.00.0000, Relator: DIAS TOFFOLI, Petição Inicial, Data de Julgamento: 24/08/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 06/10/2020).

É importante ressaltar que, para se constatar se a discriminação solicitada pelas pessoas com TEA se compatibiliza com a isonomia, é utilizado o princípio da razoabilidade, implícito no caput do art. 37 da Carta Magna brasileira. A razoabilidade exige bom senso, moderação, equilíbrio, adoção de critérios que sejam aceitáveis no âmbito da realização do concurso público, além de adequação entre as adaptações solicitadas e a característica autística que promove a desigualdade e que é evidenciada em laudo anexado à inscrição do candidato com TEA.

Portanto, a razoabilidade opera como critério aferidor da necessidade do tratamento diferenciado, uma vez que a concessão caprichosa e arbitrária de privilégios a certas pessoas em detrimento de outras não se coaduna com a Democracia brasileira nem com o governo republicano. Em suma, a adaptação da avaliação da fase oral de um certame público deve estar ancorada em critérios razoáveis.

Destarte, verifica-se a correlação lógica entre o fator de *discrímén* e a *desequiparação* assentida pelas legislações já estudadas a fim de se estabelecer a razoabilidade e a relevância da aplicação do tratamento desigual: restou-se indiscutível a dificuldade que as pessoas com TEA apresentam diante de interações sociais, imprevisibilidades e situações que provocam ansiedade ou afetam a sensibilidade destes indivíduos. Portanto, as adaptações às provas orais nos concursos públicos são medidas necessárias e pujantes para se alcançar a igualdade substancial imprescindível nesta fase do certame.

Evidencia-se que a fase de defesa de memorial dos certames afasta candidatos que estão no espectro autista, simplesmente por ser uma etapa marcada pela oralidade, pela imprevisibilidade e pela interação dos candidatos com uma banca avaliadora formada por diversos profissionais. Além disso, as pessoas com TEA, assim como os indivíduos que apresentam qualquer tipo de deficiência, apresentam maior fragilidade social e devem ser tratados desigualmente na medida de suas *dessemelhanças* para que haja maior inserção destas pessoas na sociedade, viabilizando, inclusive, que elas alcancem maior participação no serviço público, compartilhando suas potencialidades para melhor desenvolvimento social.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho analisou-se como a reserva de vagas, prevista no art. 37, inciso VIII, da Constituição e adotado, ao longo de anos, não foi suficiente para promover a igualdade aos portadores de TEA, porquanto os fatores de desigualação e discrimen não incluem adequações específicas e detalhadas durante a fase oral de concursos, ocasionando não apenas uma maior dificuldade, mas também obstando que muitos candidatos sequer se inscrevam no processo seletivo de determinados cargos ou compareçam à referida fase, a despeito de bem classificados nas fases anteriores.

Identifica-se a necessidade de um fator de discrimen para as pessoas com TEA que superam as primeiras fases e, diante da presença de fatores diferenciais existentes, devem ser eleitas como matriz do discrimen.

Portanto, dentro do conjunto de pessoas com alguma deficiência, devem as bancas de concursos atentar para um grupo que está em desvantagem, que são as pessoas com TEA e sua dificuldade de interação social, o que destoa da lógica do concurso, ao impossibilitar que estas pessoas acessem o serviço público, por este simples detalhe que pode ser corrigido com o mínimo de esforço da Administração Pública.

Verifica-se, conforme Mello (2010, p.17), que as discriminações decorrentes da adaptabilidade do portador de TEA são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária diante da comprovação do vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, que é compatível com a norma constitucional de proteção do portador de necessidades especiais.

Com efeito, as pessoas portadoras de TEA devem receber alternativas para expressar as respostas das questões, cujo nível de dificuldade está em pé de igualdade com os demais examinados, no entanto, em ambiente preparado, com luz e som compatíveis a sua sensibilidade, e a forma de colher as respostas sofrerão ajustes, porquanto submetidos e aprovados ao teste da razoabilidade ao possibilitar a utilização de salas especiais, reduzido ou nenhum público e utilização de ferramentas tecnológicas que possibilitem a captação das respostas.

Possíveis adaptações nas provas de concurso da fase oral para os candidatos autistas não importarão em privilégios em detrimento dos neurotípicos, senão o estabelecimento de um segundo critério de avaliação para diferenciá-lo do conjunto daqueles que já participam da prova como reserva de vagas.

A análise realizada comprovou que o fator objetivo não foi escolhido aleatoriamente, verificando-se pertinência lógica na diferenciação proposta, um dever do administrador público responsável pelos concursos públicos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. C. **Autismo e o Direito: uma análise da (des)proteção jurídica a indivíduos portadores do transtorno do espectro autista à luz do Princípio da Igualdade material.** 2019. Monografia (Graduação em Direito) - Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, Juazeiro do Norte, Ceará, 2019.

ALTOGETHER AUTISM. Altogether autism organization, 2023. **Strengths and abilities in autism.** Disponível em: <https://www.altogetherautism.org.nz/strengths-and-abilities-in-autism/> Acesso em 06 nov 2023.

ARAÚJO, J. A. M. R.; VERAS, A. B.; VARELLA, A. A. B. Breves Considerações sobre a atenção à Pessoa com Transtorno do Espectro Autista na Rede Pública de Saúde. **Revista Psicologia e Saúde**, vol. 11, n. 1, 2019, jan/abr. p. 89-98.

GOMES, J. R. B. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA.** Rio de Janeiro: Renovar, 2021.

BASTOS, A. **Entenda como funciona a prova oral no concurso público.** Migalhas. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/366051/entenda-como-funciona-a-prova-oral-no-concurso-publico> Acesso em 16 out 2023.

BASTOS, A. Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) pode fazer concurso público? AB Advocacia Especializada. 2023. Disponível em: <https://concursos.adv.br/pessoa-transtorno-espectro-autista-concurso-publico/>. Acesso em 18 dez 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL.. **Decreto Lei nº 5.296 de 02 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, DF de 03/10/2004, página 5.

BRASIL. **Decreto nº 9.508 de 24 de setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Diário Oficial da União, Brasília, DF de 25/09/2018, Seção 1, página 3.

BRASIL. **Lei nº 12.764 de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, DF de 28/12/2012, Seção 1, página 2.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.140 de 02 de outubro de 2003**. Dispõe sobre a proibição de realização de provas orais em concursos públicos e dá outras providências. Brasília - DF, 2003.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. Manual de Atendimento a Pessoas com Transtorno do Espectro Autista. 2023.

CASTRO, T. et al. **Simplificando o Autismo para pais, familiares e profissionais**. São Paulo: Literate Books Internacional, 2023.

CONTELLI, Everson Aparecido. **Acesso à justiça criminal NECRIM'S: Núcleos Especiais Criminais como alternativa consensual, restaurativa e dialógica na persecução criminal**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2024.

CONTELLI, Everson Aparecido. **O custo da investigação criminal: abuso de direito criminal e epistemologia das externalidades**. Salvador: Juspodivm, 2024.

CONTELLI, Everson Aparecido; COSTA, Ilton Garcia da. **A investigação criminal e o princípio constitucional implícito da dialogicidade no enfrentamento de fenômenos criminais complexos**. Global Dialogue, [s. l.], v. 6, n. 1, p. 35-53, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.53660/GDIA.114.111>. Acesso em: 4 out. 2023.

CONTELLI, Everson Aparecido.; COSTA, Ilton Garcia da. **Teoria da ação de direito material no processo penal e a proteção eficiente da vítima**. In: COSTA, Ilton Garcia da (org.). Direito e Justiça: aspectos atuais e problemáticos. Curitiba: Juruá, 2015. v. 1. p. 301-320.

CORTEZ, M. M. S. **O concurso interno à luz do direito e acesso à função pública: um comparativo entre Brasil e Portugal**. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Políticas) - Universidade de Lisboa, 2017.

DSM-5. **American Psychiatric Association: DSM-5**; tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento *et al*; revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli *et al* – 5. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2014.

ENAP, Escola Nacional de Administração Pública. **Guia referencial para concursos públicos**. Promoção do Ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos. Parceria entre o ENAP, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e o Governo Federal. Brasília - DF, 2023.

FROTA, B. M.; FROTA, D. A. S. O princípio da vinculação ao instrumento convocatório deverá ser observado no contexto geral da sistemática normativa. Revista **Jus Navigandi**. 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/64267/o-principio-da-vinculacao-ao-instrumento-convocatorio-devera-ser-observado-no-contexto-geral-da-sistematica-normativa>> Acessado em 07 out 2023.

GARCIA, D. F.; RÊGO, G. G. As funções executivas em alunos com transtorno do TDAH na educação básica. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, ed. 01, vol. 10, p. 24-56, jan 2020.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração direta e indireta**. Belo Horizonte: RTM, 2019. p. 347.

HELTON, T. **Conheça os principais direitos das pessoas com autismo nos concursos públicos**. 2020. Disponível em: <<https://www.heltonedeus.com.br/post/conhe%C3%A7a-os-principais-direitos-das-pessoas-com-autismo-nos-concursos-p%C3%BAblicos>> Acessado em 13 out 2023.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010. 48 p.

MINAS GERAIS, Assembleia Legislativa do Estado. **Princípio da igualdade: uma abordagem multidisciplinar**. Coordenadores: RESENDE, A. J. C.; BERNARDES JÚNIOR, J. A. Belo Horizonte, Minas Gerais. 2018.

MONTORO, V. S. **Pessoa com deficiência e o concurso público da polícia federal**. 2017. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina.

MOTTA, F. Princípios constitucionais aplicáveis aos concursos públicos. **Revista Interesse Público**. Belo Horizonte, Minas Gerais, ano 5, n. 27, set. 2004.

NEVES, B. **Análise da reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos: cargos de delegado da polícia federal e da polícia civil de Santa Catarina**. 2014. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina.

NUWER, R. Finding strengths in autism. **Spectrum Articles**. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.53053/RAHQ7664>> Acessado em 05 nov 2023.

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde. **Transtorno do espectro autista**. 2023. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/topicos/transtorno-do-espectro-autista>> Acessado em 06 out 2023.

ROCHA, B. A. Acessibilidade cognitiva e autismo. **Specialisterne**. Disponível em: <<https://specialisternebrasil.com/acessibilidade-cognitiva-e-autismo/>> Acessado em 17 out 2023.

SANTOS, S. F. F.; FREIRE, L. C.; SILVA, M. E. C. Neuroeducação e discalculia: conhecer para entender. In: **A neuroeducação e a neurociência: tecendo saberes e otimizando práticas inclusivas**. Aracaju - SE: Criação Editora, 2021. p. 220.

SILVA, G. C. C.; SILVA, J. A. A proteção jurídica das pessoas portadoras de transtorno do espectro autista. 2022. **Repositório Universitário da Ânima**. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/32024>> Acessado em 07 out 2023.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2010.

THOMAZINI, H. L. P. **Descrição da aprendizagem escolar da criança com transtorno do espectro autista nas áreas de matemática, leitura e escrita**. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências) - Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, São Paulo - SP.

VALATTI, Diogo Basílio *et al.* **Direitos das pessoas com deficiência: para concursos públicos**. Saraiva Jur, 2019. p. 144.

WOO, E. Autism at work: encouraging neurodiversity in the workplace. **SAP (System Analysis Program Development) Company**. 2019. Disponível em: <<https://news.sap.com/2019/10/workplace-neurodiversity-autism-at-work-program/>> Acessado em 05 nov 2023.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

CONTELLI, E. A; FERREIRA, T. A. H. Transtorno do Espectro do Autismo como Fator Diferencial no Tratamento Jurídico de Reserva de Vagas em Concursos Públicos com Fase de Exame Oral. **Rev. FSA**, Teresina, v. 22, n. 1, art. 5, p. 86-109, jan. 2025.

Contribuição dos Autores	E. A. Contelli	T. A. H. Ferreira
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X