

**CONCURSO PÚBLICO E
VEDAÇÃO AO
CAPACITISMO
INSTITUCIONAL: INCLUSÃO,
CIDADANIA E
DESENVOLVIMENTO
HUMANO DAS PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA FÍSICA**

**PUBLIC COMPETITIVE EXAMINATIONS AND THE PROHIBITION OF
INSTITUTIONAL ABLEISM: INCLUSION, CITIZENSHIP, AND HUMAN
DEVELOPMENT OF PERSONS WITH PHYSICAL DISABILITIES**

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas • 25/09/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/790277776](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/790277776)

José Rodrigues da Silva Filho¹

RESUMO

O artigo analisa em que medida o concurso público pode promover inclusão, cidadania e desenvolvimento humano das pessoas com deficiência física e, em sentido inverso, reproduzir capacitismo institucional. Adota-se abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico e documental, fundada na abordagem das capacidades, no modelo biopsicossocial da deficiência, na Constituição Federal, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, na Lei Brasileira de Inclusão, na legislação do Estado do Tocantins e em precedentes do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça. Como estudo documental, examinam-se as disposições destinadas às pessoas com deficiência no Edital nº 001/2026 - SECAD/SES/TO. Os resultados indicam que a reserva de vagas, a acessibilidade nas provas e a avaliação multiprofissional constituem avanços relevantes, mas não bastam quando a Administração utiliza conceitos vagos de inaptidão, confunde diagnóstico com incapacidade laboral ou decide a compatibilidade sem considerar tarefas essenciais, barreiras, tecnologias assistivas e adaptações razoáveis. Conclui-se que a legitimidade da seleção depende de avaliação individualizada, motivação técnica verificável, contraditório, proporcionalidade e políticas de permanência no trabalho. Nesses termos, o concurso público deixa de selecionar corpos padronizados e passa a selecionar competências, convertendo igualdade formal em oportunidades reais.

Palavras-chave: concurso público; pessoa com deficiência; capacitismo institucional; avaliação biopsicossocial; desenvolvimento humano.

ABSTRACT

This article examines the extent to which public competitive

examinations may promote inclusion, citizenship, and human development for persons with physical disabilities or, conversely, reproduce institutional ableism. It adopts a qualitative bibliographic and documentary approach grounded in the capability approach, the biopsychosocial model of disability, the Brazilian Federal Constitution, the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the Brazilian Inclusion Act, legislation enacted by the State of Tocantins, and decisions of the Brazilian Federal Supreme Court and Superior Court of Justice. As a documentary case study, the article analyzes provisions concerning persons with disabilities in Public Notice No. 001/2026 - SECAD/SES/TO. The findings show that reserved positions, accessible examinations, and multidisciplinary assessment are relevant advances, but they are insufficient when public authorities rely on vague notions of unfitness, equate diagnosis with inability to work, or assess compatibility without considering essential tasks, barriers, assistive technologies, and reasonable accommodation. The article concludes that a legitimate selection procedure requires individualized assessment, verifiable technical reasoning, due process, proportionality, and workplace retention policies. Under these conditions, public examinations cease to select standardized bodies and begin to select competencies, turning formal equality into real opportunities.

Keywords: public competitive examination; persons with disabilities; institutional ableism; biopsychosocial assessment; human development.

1. INTRODUÇÃO

O acesso ao trabalho é dimensão relevante da autonomia material, da participação social e do reconhecimento público. Para as pessoas com deficiência, entretanto, esse acesso continua condicionado por

barreiras educacionais, arquitetônicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais. O problema não se resume à existência de um impedimento corporal: resulta também da maneira como instituições organizam ambientes, definem padrões de desempenho e distribuem oportunidades. Essa mudança de perspectiva está no centro do modelo biopsicossocial incorporado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI (BRASIL, 2009; BRASIL, 2015).

No serviço público, o concurso é a principal via de ingresso em cargos e empregos estatais. Por um lado, sua estrutura impessoal e a reserva de vagas podem reduzir discriminações presentes em processos seletivos pouco transparentes. Por outro, o próprio certame pode reproduzir exclusões quando o edital associa determinadas características corporais à incapacidade, exige “aptidão plena”, deixa de oferecer adaptações razoáveis ou utiliza avaliação predominantemente médica e descontextualizada. A seleção, nesse caso, afasta-se do exame de competências e passa a controlar quais corpos são considerados aceitáveis pela instituição.

O problema de pesquisa pode ser assim formulado: **quais critérios jurídicos e institucionais permitem que o concurso público funcione como instrumento de desenvolvimento humano, sem reproduzir capacitismo contra candidatos com deficiência física?**

O objetivo geral é analisar a relação entre igualdade material, avaliação funcional e inclusão no serviço público. Especificamente, busca-se: a) relacionar o modelo biopsicossocial à abordagem das capacidades; b) sistematizar as garantias aplicáveis aos concursos públicos; c) examinar criticamente disposições do Edital nº 001/2026

- SECAD/SES/TO; e d) propor parâmetros de prevenção ao capacitismo institucional.

A relevância do tema é simultaneamente jurídica e social. A Constituição determina a reserva de percentual de cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência (art. 37, VIII), mas a efetividade dessa ação afirmativa depende das regras que organizam inscrição, prova, avaliação, classificação, nomeação e exercício funcional. A cota perde parte de seu potencial quando, ao final do processo, critérios genéricos de incompatibilidade restabelecem a exclusão que a reserva pretendia enfrentar.

2. METODOLOGIA

Trata-se de pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, desenvolvida mediante revisão bibliográfica e análise documental. O referencial teórico reúne a abordagem das capacidades de Amartya Sen e Martha Nussbaum, estudos brasileiros sobre o modelo social e biopsicossocial da deficiência e trabalhos sobre capacitismo. O corpus normativo compreende a Constituição Federal, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a LBI, os Decretos federais nº 9.508/2018 e nº 12.533/2025 e as Leis tocantinenses nº 4.343/2023, nº 4.467/2024 e nº 5.029/2026.

Também foram examinados os resultados preliminares da amostra do Censo Demográfico 2022 relativos às pessoas com deficiência, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, bem como a ADI nº 6.476/DF, julgada pelo Supremo Tribunal Federal - STF, e precedentes do Superior Tribunal de Justiça - STJ sobre a aferição de compatibilidade entre deficiência e atribuições do cargo. Como estudo documental situado, analisou-se o Edital nº 001/2026 -

SECAD/SES/TO, publicado no Diário Oficial do Estado do Tocantins nº 7.111, de 29 de julho de 2026.

A interpretação adota perspectiva crítico-hermenêutica. As disposições do edital são confrontadas com quatro parâmetros: a) individualização da avaliação; b) relação entre o critério seletivo e as tarefas essenciais do cargo; c) consideração de barreiras, acessibilidade, tecnologias assistivas e adaptações razoáveis; e d) existência de motivação, transparência e recurso. Não se pretende avaliar casos clínicos nem afirmar, de modo abstrato, a aptidão de determinada pessoa, mas identificar riscos institucionais e critérios para decisões juridicamente controláveis.

3. DEFICIÊNCIA, CAPACIDADES E CAPACITISMO INSTITUCIONAL

3.1. Do Modelo Biomédico Ao Modelo Biopsicossocial

O modelo biomédico tende a localizar a deficiência exclusivamente no indivíduo, tomando o diagnóstico e a alteração corporal como explicações suficientes para as limitações vivenciadas. Essa leitura favorece respostas centradas em cura, reabilitação e normalização. O modelo social, por sua vez, desloca o foco para as barreiras construídas pela sociedade, enquanto o modelo biopsicossocial procura compreender a deficiência a partir da interação entre impedimentos de longo prazo e fatores ambientais, sociais e pessoais (Diniz, 2007; Klazura; Fogaça, 2021). Nessa perspectiva, Diniz, Barbosa e Santos (2009) situam a deficiência no campo dos direitos humanos e da justiça social, demonstrando que as restrições à participação não decorrem apenas dos impedimentos corporais, mas também das barreiras sociais e institucionais impostas às pessoas com deficiência.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao direito brasileiro com equivalência de emenda constitucional, reconhece que a deficiência resulta da interação entre impedimentos e barreiras que obstruem a participação plena e efetiva em igualdade de condições. A LBI segue essa orientação. Seu art. 2º determina que, quando necessária, a avaliação da deficiência seja biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, considerando impedimentos nas funções e estruturas do corpo, fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, limitações no desempenho de atividades e restrições de participação (BRASIL, 2009; BRASIL, 2015).

Essa concepção impede que a Classificação Internacional de Doenças - CID seja tratada como conclusão automática sobre capacidade laboral. O diagnóstico pode integrar a análise, mas não informa, isoladamente, o que a pessoa consegue realizar em certo ambiente, com recursos de acessibilidade e organização adequada do trabalho. Duas pessoas com diagnóstico semelhante podem apresentar funcionalidades diferentes; do mesmo modo, a mesma pessoa pode encontrar maior ou menor limitação conforme as barreiras existentes.

Estudos brasileiros recentes reforçam essa distinção. Moraes et al. (2025) assinalam que a deficiência não pode ser reduzida a um código da CID, pois sua avaliação envolve uma disputa teórica e política entre o paradigma biomédico e o modelo biopsicossocial previsto na LBI. Na mesma direção, a experiência da UFMG com o Índice de Funcionalidade Brasileiro demonstra a importância de bancas multiprofissionais e de instrumentos capazes de examinar funcionalidade, fatores ambientais e participação, em vez de se limitarem ao diagnóstico (RIBEIRO; VILELA; VAZ, 2024).

3.2. Desenvolvimento Humano e Oportunidades Reais

Para Sen (2010), desenvolvimento não equivale apenas a crescimento econômico ou oferta abstrata de recursos. Ele deve ser avaliado pela expansão de liberdades substantivas: oportunidades reais de as pessoas viverem de maneiras que tenham razões para valorizar. A distinção entre recursos, capacidades e funcionamentos é especialmente útil para o estudo da deficiência. A existência formal de uma vaga é um recurso; a possibilidade efetiva de concorrer, ser avaliado sem discriminação e desempenhar o trabalho com os suportes necessários integra o campo das capacidades; o exercício da profissão é um funcionamento possível.

Aplicada à deficiência, a abordagem das capacidades permite avaliar não apenas garantias formais, mas as oportunidades efetivamente disponíveis diante de impedimentos, barreiras e fatores de conversão. Terzi (2020) sustenta que essa perspectiva oferece uma métrica de justiça sensível às desigualdades de oportunidades vividas pelas pessoas com deficiência. Bajmócy, Mihók e Gébert (2022), por sua vez, destacam seu potencial para identificar alternativas institucionais concretas que ampliem a justiça social.

Nussbaum (2013) acrescenta que instituições justas devem assegurar um limiar mínimo de capacidades centrais, respeitando a diversidade humana. A igualdade, portanto, não exige identidade de meios em todas as situações. Pode requerer tratamento diferenciado para que pessoas submetidas a barreiras distintas disponham de oportunidades comparáveis. No concurso público, prova acessível, tempo adicional tecnicamente indicado, mobiliário adaptado, tecnologia assistiva e avaliação contextualizada não

constituem privilégios; são meios de neutralizar desvantagens que não guardam relação com o conhecimento ou com as tarefas essenciais do cargo.

O trabalho possui valor econômico, mas não apenas econômico. Ele pode ampliar autonomia, pertencimento, reconhecimento e participação nas decisões que afetam a coletividade. O ingresso de pessoas com deficiência no serviço público também diversifica a experiência interna do Estado e favorece políticas mais sensíveis à pluralidade social. Todavia, esse potencial somente se realiza quando a pessoa encontra condições de permanecer, desenvolver-se e progredir profissionalmente.

3.3. Capacitismo Institucional

Capacitismo é a hierarquização de pessoas a partir de um padrão presumido de capacidade corporal, sensorial, intelectual ou mental. Em vez de reconhecer a diversidade, esse padrão converte diferenças em inferioridade e antecipa juízos sobre o que alguém pode ser ou fazer (MELLO, 2016). A dimensão institucional aparece quando normas, rotinas, formulários, avaliações e culturas organizacionais produzem desvantagem, ainda que não haja declaração explícita de preconceito.

As evidências empíricas mostram que esse fenômeno não termina com o ingresso no trabalho. Revisões sobre o meio acadêmico e sobre o emprego identificam barreiras atitudinais, dificuldades de acesso a adaptações, subestimação de competências e efeitos negativos sobre contratação, permanência e progressão profissional (LINDSAY; FUENTES, 2022; SHARMA et al., 2025). Nas profissões da saúde, a discriminação também atinge trabalhadores e estudantes

com deficiência, afetando pertencimento, saúde e desenvolvimento de carreira (LINDSAY et al., 2023). Estudos com servidores universitários igualmente demonstram que práticas institucionais podem transferir ao próprio trabalhador o ônus de organizar os suportes de que necessita (MERCHANT et al., 2020).

Nos concursos, o capacitismo institucional pode manifestar-se por: exigência de aptidão física plena sem demonstração de necessidade; listas genéricas de condições incapacitantes; recusa de adaptação razoável; perícia limitada ao laudo médico; presunção de risco baseada no diagnóstico; eliminação sem fundamentação individualizada; ausência de recurso efetivo; e manutenção de ambientes de trabalho inacessíveis. O elemento comum é a substituição da análise concreta por um corpo idealizado como medida universal do mérito.

4. DESIGUALDADES E A FUNÇÃO INCLUSIVA DO CONCURSO PÚBLICO

Os dados do Censo Demográfico 2022 dimensionam a relevância da discussão. No Brasil, havia 14,4 milhões de pessoas de dois anos ou mais com deficiência, equivalentes a 7,3% dessa população. Entre as pessoas com deficiência de 15 anos ou mais, 21,3% eram analfabetas, totalizando aproximadamente 2,9 milhões. Entre aquelas com 25 anos ou mais, somente 7,4% haviam concluído o ensino superior, contra 19,5% das pessoas sem deficiência (IBGE, 2025).

Essas diferenças não autorizam explicações centradas em suposta menor capacidade individual. Elas revelam trajetórias marcadas por menor acesso a escolas inclusivas, transporte, tecnologias assistivas, formação profissional e redes de apoio. Sob a abordagem das

capacidades, trata-se de privação acumulada de oportunidades. Por isso, a avaliação aparentemente “igual” aplicada no ponto final de trajetórias profundamente desiguais pode conservar a desigualdade em vez de corrigi-la.

O concurso público tem três funções inclusivas complementares. A primeira é distributiva: a reserva de vagas amplia o acesso a posições, remuneração e estabilidade. A segunda é procedimental: regras publicizadas e passíveis de controle reduzem espaços para decisões arbitrárias. A terceira é institucional: a presença de servidores com deficiência contribui para transformar ambientes e políticas estatais. Nenhuma dessas funções, porém, dispensa a aferição de competências necessárias ao cargo. Inclusão não significa eliminar requisitos essenciais, mas distingui-los de costumes, conveniências ou padrões corporais que não possuem relação necessária com o desempenho.

5. PARÂMETROS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS PARA CONCURSOS INCLUSIVOS

A Constituição articula dignidade da pessoa humana, igualdade, acesso aos cargos públicos conforme os requisitos legais, concurso público e reserva de vagas às pessoas com deficiência. A leitura sistemática do art. 37, I, II e VIII, afasta tanto a dispensa arbitrária dos requisitos do cargo quanto a criação de barreiras desproporcionais. A Administração pode selecionar competências, mas deve demonstrar que cada exigência restritiva é legal, adequada e necessária.

A Convenção assegura o direito ao trabalho em ambiente aberto, inclusivo e acessível, inclusive no setor público, e considera

discriminação a recusa de adaptação razoável. A LBI, em seu art. 34, garante trabalho de livre escolha em ambiente acessível e inclusivo e proíbe discriminação em recrutamento, seleção, admissão, permanência e ascensão profissional, inclusive a exigência de aptidão plena. O art. 38 vincula as entidades organizadoras de processos seletivos públicos às normas de acessibilidade (BRASIL, 2009; BRASIL, 2015).

No âmbito federal, o Decreto nº 9.508/2018, atualizado pelo Decreto nº 12.533/2025, oferece parâmetro procedimental relevante: assegura adaptações em todas as fases, prevê equipe multiprofissional e interdisciplinar e exige que o parecer considere tarefas essenciais, condições de acessibilidade, adequações do ambiente e equipamentos utilizados habitualmente pelo candidato. Embora essa disciplina seja dirigida à Administração Pública federal, seus critérios concretizam princípios e direitos de alcance nacional e podem orientar a elaboração de editais estaduais (BRASIL, 2018; BRASIL, 2025).

A ADI nº 6.476/DF reforçou a centralidade da adaptação razoável. O STF afastou interpretações que excluía genericamente adaptações em provas físicas e assentou que a aplicação dos mesmos critérios a candidatos com e sem deficiência exige demonstração de necessidade para o exercício da função pública. A decisão não elimina padrões de desempenho essenciais; exige que sua aplicação seja acessível, justificada e vinculada às atribuições do cargo (BRASIL, 2021).

No STJ, o RMS nº 51.880/SP, julgado em 2020, reconheceu como prematura a exclusão de candidato cuja compatibilidade havia sido avaliada antes do exercício funcional, sob a disciplina então vigente

do Decreto nº 3.298/1999. O acórdão determinou que essa aferição ocorresse durante o estágio probatório por equipe multiprofissional. A mesma orientação aparece no REsp nº 1.777.802/PE e no AgInt no RMS nº 51.307/SP. Esses precedentes devem ser utilizados com precisão: foram construídos em contextos normativos e fáticos específicos e não significam que qualquer avaliação anterior à posse seja automaticamente inválida. Sua contribuição mais duradoura está na rejeição de presunções abstratas e na exigência de avaliação concreta, multiprofissional e relacionada ao desempenho real (BRASIL, 2017; BRASIL, 2019; BRASIL, 2020).

6. O MARCO NORMATIVO DO ESTADO DO TOCANTINS

O Tocantins adotou medidas recentes que reduzem barreiras em diferentes etapas do concurso público. A Lei nº 4.343, de 27 de dezembro de 2023, dispensa nova comprovação de deficiência permanente quando ela já tiver sido reconhecida pela mesma entidade organizadora em certame anterior. A regra evita burocracia repetitiva, embora seu alcance dependa da identidade da banca organizadora (TOCANTINS, 2023).

A Lei nº 4.467, de 4 de julho de 2024, publicada em 9 de julho daquele ano, assegura gratuidade da inscrição em concursos estaduais às pessoas com deficiência e exige que o edital discipline de forma clara o tratamento dos documentos comprobatórios. A medida combate barreira econômica de entrada e favorece previsibilidade procedimental (TOCANTINS, 2024).

Por sua vez, a Lei nº 5.029, de 6 de maio de 2026, reserva 10% das vagas oferecidas em concursos da administração estadual direta, autárquica e fundacional. Também assegura provas e exames em

condições de igualdade mediante adaptações razoáveis e recursos de acessibilidade. O percentual amplia a ação afirmativa, mas sua efetividade depende do modo de cálculo, da distribuição das vagas por cargo e localidade, da formação de cadastro de reserva e dos critérios de avaliação (TOCANTINS, 2026a).

Esse conjunto normativo atua sobre três barreiras distintas: custo de participação, repetição documental e sub-representação. Resta, contudo, assegurar coerência entre essas garantias e as decisões de qualificação como pessoa com deficiência, compatibilidade funcional, nomeação e permanência. A inclusão é um percurso; não se esgota no ato de reservar vagas.

7. ESTUDO DOCUMENTAL DO EDITAL Nº 001/2026 - SECAD/SES/TO

O edital do concurso da Saúde do Estado do Tocantins, destinado ao provimento de 5.124 vagas, constitui exemplo atual de aplicação da Lei nº 5.029/2026. O documento reserva 10% das vagas às pessoas com deficiência, prevê inscrição simultânea na lista específica e na classificação geral, admite recursos de acessibilidade e convoca equipe multiprofissional para a análise da condição declarada. Tais elementos revelam alinhamento relevante com a igualdade material.

Ao mesmo tempo, alguns dispositivos merecem aperfeiçoamento para reduzir riscos de interpretação capacitista. A análise a seguir não afirma, antecipadamente, a ilegalidade integral do edital; identifica pontos que exigem aplicação restritiva, motivação qualificada ou redação mais precisa.

Quadro 1. Análise crítica das disposições do Edital nº 001/2026 - SECAD/SES/TO

Disposição	Avanço identificado	Risco ou insuficiência	Aperfeiçoamento proposto
Itens 6.1 e 6.6	Reserva de 10% e presença do candidato nas listas específica e geral.	A fragmentação por cargo, perfil e localidade pode reduzir a incidência prática da cota em grupos com poucas vagas.	Publicar memória de cálculo por unidade de concorrência e demonstrar o efeito acumulado da reserva durante a validade do concurso.
Itens 6.8, 6.20 a 6.22	Participação de equipe multiprofissional e consideração das atribuições, acessibilidade e equipamentos.	A denominação “perícia médica” e o formato exclusivamente remoto e documental podem reduzir a avaliação a diagnóstico e documentos, embora o parecer tenha objeto mais amplo.	Designar o procedimento como avaliação biopsicossocial/multiprofissional; explicitar composição da equipe, instrumento, critérios, barreiras consideradas e possibilidade de complementação ou entrevista quando necessária.
Itens 6.8, 6.18 e 6.21	Preocupação com a compatibilidade e entre deficiência e atribuições.	“Compatibilidade” e “incompatibilidade” podem tornar-se conceitos vagos se não forem relacionados às tarefas essenciais e às adaptações possíveis.	Exigir matriz cargo-tarefa, indicação da função essencial afetada, análise das adaptações razoáveis e fundamentação individualizada.

Itens 6.10 e 6.11	Admite avaliação de condição de saúde distinta da deficiência declarada.	A expressão “patologia que o torne inapto” não apresenta, no próprio item, critérios funcionais, prognósticos ou de risco, e a reprovação alcança também a ampla concorrência.	Vincular a inaptidão a risco ou impossibilidade funcional concretos, atuais e tecnicamente demonstrados; garantir acesso ao parecer e recurso com nova apreciação.
Item 6.19	Procura distinguir deficiência preexistente de fatos supervenientes.	Lida literalmente, a cláusula pode parecer renúncia prévia a readaptação, licença-saúde ou aposentadoria, direitos que dependem de situação futura e dos requisitos legais correspondentes.	Esclarecer que a deficiência, por si só, não gera automaticamente tais benefícios, sem afastar direitos decorrentes de agravamento, condição superveniente ou incapacidade posteriormente comprovada.
Itens 6.15 e 6.24	Previsão de recurso administrativo.	Recurso formal é insuficiente se o candidato não conhecer as razões técnicas ou se a revisão reproduzir a mesma análise sem independência.	Fornecer parecer integral, critérios aplicados e composição da instância revisora; admitir documentos complementares quando relevantes ao contraditório.

Fonte: elaboração do autor com base em Tocantins (2026b).

O ponto central é a diferença entre **qualificação da deficiência e aptidão para o cargo**. A primeira verifica se o candidato se enquadra nos critérios jurídicos para concorrer às vagas reservadas. A segunda examina se consegue desempenhar tarefas essenciais, consideradas as adaptações razoáveis. A mistura dessas perguntas em uma única “perícia médica” aumenta o risco de o diagnóstico dominar a análise funcional.

Também é necessário distinguir tarefas essenciais das formas tradicionais de executá-las. A exigência de deslocamento, por exemplo, pode ser essencial em determinada função, mas a maneira de realizá-lo pode admitir órtese, prótese, cadeira de rodas, redistribuição não substancial do fluxo ou adequação ambiental. A Administração não é obrigada a retirar elemento indispensável do cargo, mas deve examinar meios razoáveis de execução antes de concluir pela incompatibilidade.

No edital estudado, o formato remoto pode simplificar o procedimento e diminuir custos de deslocamento. Contudo, quando a documentação não permite compreender funcionalidade, barreiras e condições reais de trabalho, a equipe deve poder solicitar esclarecimentos, entrevista ou avaliação complementar. A conveniência administrativa não substitui a suficiência da instrução. Quanto mais intensa a consequência - especialmente a eliminação também da ampla concorrência -, maior deve ser o grau de fundamentação e de garantia do contraditório.

8. DIRETRIZES PARA PREVENÇÃO DO CAPACITISMO INSTITUCIONAL

A construção de concursos inclusivos requer governança em todas as fases do certame. A partir do referencial analisado, propõem-se as seguintes diretrizes:

- 1.1. **Mapear tarefas essenciais.** Cada cargo deve possuir descrição atualizada das atividades indispensáveis, distinguindo requisitos legais, resultados esperados e maneiras habituais de execução.
- 2.2. **Revisar critérios restritivos.** Exigências físicas ou clínicas precisam de base legal, evidência técnica e relação direta com tarefa essencial. Listas genéricas de diagnósticos não devem produzir eliminação automática.
- 3.3. **Assegurar adaptações razoáveis.** O edital deve prever fluxo claro de solicitação, análise e recurso, com tecnologias assistivas e ajustes nas provas, cursos de formação e ambiente de trabalho.
- 4.4. **Realizar avaliação biopsicossocial quando necessária.** A equipe deve ser multiprofissional e interdisciplinar, considerar a narrativa do candidato, funcionalidade, barreiras, suportes, ambiente e tarefas, e não apenas o CID.
- 5.5. **Separar enquadramento e aptidão.** Os quesitos, fundamentos e efeitos de cada decisão devem ser identificados, evitando que o não enquadramento na cota seja confundido com incapacidade para concorrer na ampla concorrência.
- 6.6. **Motivar e permitir revisão efetiva.** O candidato deve receber parecer compreensível, conhecer os critérios aplicados

e poder apresentar recurso apreciado de maneira imparcial.

7. 7. Planejar a permanência. O órgão de lotação deve assegurar acessibilidade, saúde ocupacional não discriminatória, capacitação de gestores, prevenção do assédio, desenvolvimento e progressão em igualdade de oportunidades.

8. 8. Monitorar resultados. Indicadores de inscrição, deferimento, aprovação, nomeação, lotação, adaptação, permanência e progressão devem ser acompanhados, com proteção de dados pessoais e transparência agregada.

Essas medidas convertem a inclusão em processo institucional verificável. Sem monitoramento, a Administração conhece apenas quantas vagas reservou, mas não identifica em que ponto os candidatos são excluídos nem se os servidores nomeados encontram condições de permanecer.

Essa mudança de foco também é coerente com a evidência internacional disponível. Revisão sistemática de intervenções em países de baixa e média renda encontrou efeitos promissores sobre inclusão social, mas registrou concentração de iniciativas no nível individual e limitações metodológicas na base de evidências (SARAN et al., 2023). Para o serviço público, a implicação é que capacitar o candidato ou o servidor não substitui a remoção de barreiras organizacionais, a responsabilização institucional e o acompanhamento de resultados.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O concurso público pode ampliar a cidadania e o desenvolvimento humano das pessoas com deficiência física, mas seu caráter inclusivo não decorre automaticamente da impessoalidade ou da reserva de vagas. Ele depende de como o Estado define mérito, descreve tarefas, oferece acessibilidade e decide sobre deficiência e aptidão. Quando a avaliação se apoia em diagnósticos, padrões corporais ou previsões abstratas de incapacidade, o procedimento reproduz capacitismo institucional.

A abordagem das capacidades demonstra que igualdade formal de inscrição não equivale a oportunidade real. A pessoa precisa conseguir acessar o certame, demonstrar conhecimentos e habilidades por meios adequados, obter decisão individualizada e exercer o cargo em ambiente acessível. A Convenção, a LBI e a jurisprudência constitucional exigem que adaptações razoáveis e proporcionalidade integrem a própria concepção de igualdade.

No Tocantins, as Leis nº 4.343/2023, nº 4.467/2024 e nº 5.029/2026 representam avanços ao reduzir burocracia, eliminar custos de inscrição e estabelecer reserva de 10% das vagas. A análise do Edital nº 001/2026 - SECAD/SES/TO identificou elementos positivos, como cotas, listas concomitantes, atendimento especial e equipe multiprofissional. Também revelou pontos a aperfeiçoar: definição do procedimento como avaliação biopsicossocial, maior precisão dos critérios de incompatibilidade, separação entre enquadramento e aptidão, fundamentação funcional das decisões e redação menos ambígua sobre direitos posteriores à posse.

Conclui-se que a Administração deve selecionar competências necessárias, não conformidade a um corpo ideal. A compatibilidade não pode ser presumida nem em favor nem contra o candidato;

deve ser demonstrada em análise concreta, transparente e revisável, que considere tarefas essenciais, barreiras e adaptações. Somente assim a ação afirmativa deixa de ser promessa numérica e se converte em liberdade substantiva de participar do serviço público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAJMÓCY, Zoltán; MIHÓK, Barbara; GÉBERT, Judit. Furthering social justice for disabled people: a framework based on Amartya Sen's capability approach. **Studia Universitatis Babeş-Bolyai Sociologia**, Cluj-Napoca, v. 67, n. 1, p. 69-84, 2022. DOI: <https://doi.org/10.2478/subbs-2022-0003>.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 set. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 12.533, de 25 de junho de 2025. Altera o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 26 jun. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/decreto/d12533.htm. Acesso em: 3 set. 2026.

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**. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 3 set. 2026.

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, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 3 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 3 set. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (1. Turma). **Recurso em Mandado de Segurança nº 51.880/SP.** Relator: Ministro Sérgio Kukina. Julgado em: 6 out. 2020. Diário da Justiça eletrônico, 15 out. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2. Turma). **Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança nº 51.307/SP.** Relator: Ministro Francisco Falcão. Julgado em: 21 nov. 2017. Diário da Justiça eletrônico, 27 nov. 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2. Turma). **Recurso Especial nº 1.777.802/PE.** Relator: Ministro Herman Benjamin. Julgado em: 21 mar. 2019. Diário da Justiça eletrônico, 22 abr. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.476/DF.** Relator: Ministro Roberto Barroso. Julgado em: 8 set. 2021. Diário da Justiça eletrônico, 16 set. 2021.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur: Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 65-77, dez. 2009.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2022: pessoas com deficiência e pessoas diagnosticadas com transtorno do espectro autista: resultados preliminares da amostra**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?id=2102178&view=detalhes>. Acesso em: 3 set. 2026.

KLAZURA, Marcos Antonio; FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno. **Pessoa com deficiência entre o modelo biomédico e o modelo biopsicossocial: concepções em disputa. Emancipação**, Ponta Grossa, v. 21, p. 1-18, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5212/Emancipacao.v.21.2013498.006>.

LINDSAY, Sally; FUENTES, Kristina; RAGUNATHAN, Sharmigaa; LAMAJ, Luiza; DYSON, Jaclyn. **Ableism within health care professions: a systematic review of the experiences and impact of discrimination against health care providers with disabilities**. Disability and Rehabilitation, London, v. 45, n. 17, p. 2715-2731, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2107086>.

LINDSAY, Sally; FUENTES, Kristina. **It is time to address ableism in academia: a systematic review of the experiences and impact of ableism among faculty and staff**. Disabilities, Basel, v. 2, n. 2, p. 178-203, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/disabilities2020014>.

MELLO, Anahi Guedes de. **Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3265-3276, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>.

MERCHANT, Wendy; READ, Stuart; D'EVELYN, Stephen; MILES, Caroline; WILLIAMS, Val. **The insider view: tackling disabling practices in higher education institutions.** Higher Education, Dordrecht, v. 80, p. 273-287, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00479-0>.

MORAIS, Indyara de Araujo; RESENDE, Marineia Crosara de; MERCHAN-HAMANN, Edgar; PEREIRA, Everton Luís. **Modelo biopsicossocial na avaliação da deficiência: deficiência não é um código da CID.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 30, n. 8, e02462024, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232025308.02462024>.

NUSSBAUM, Martha C. **Fronteiras da justiça: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie.** São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013.

RIBEIRO, Regina Céli Fonseca; VILELA, Lailah Vasconcelos de Oliveira; VAZ, Daniela Virgínia. **Índice de Funcionalidade Brasileiro: avaliação da deficiência na UFMG.** Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial, Marília, v. 11, n. 3, e0240034, 2024. DOI: <https://doi.org/10.36311/2358-8845.2024.v11n3.e0240034>.

SARAN, Ashrita; HUNT, Xanthe; WHITE, Howard; KUPER, Hannah. **Effectiveness of interventions for improving social inclusion outcomes for people with disabilities in low- and middle-income**

countries: a systematic review. Campbell Systematic Reviews, Hoboken, v. 19, n. 1, e1316, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1002/cl2.1316>.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SHARMA, Ramona H.; ASSELIN, Renée; STANTON, Timothy; HOLE, Rachelle. Ableism and employment: a scoping review of the literature. **Social Sciences**, Basel, v. 14, n. 2, art. 67, 2025. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci14020067>.

TERZI, Lorella. Capability and disability. In: CHIAPPERO-MARTINETTI, Enrica; OSMANI, Siddiqur; QIZILBASH, Mozaffar (ed.). **The Cambridge handbook of the capability approach.** Cambridge: Cambridge University Press, 2020. p. 544-561. DOI: <https://doi.org/10.1017/9781316335741>.

TOCANTINS. **Lei nº 4.343, de 27 de dezembro de 2023. Dispõe sobre a dispensa reiterada da comprovação da deficiência permanente junto às organizadoras de concurso público e processo seletivo.** Diário Oficial do Estado do Tocantins, Palmas, n. 6.479, 28 dez. 2023. Disponível em: <https://doe.to.gov.br/diario/5066/download>. Acesso em: 3 set. 2026.

TOCANTINS. **Lei nº 4.467, de 4 de julho de 2024. Dispõe sobre gratuidade de inscrição em concursos públicos a candidatos com deficiência no âmbito do Estado do Tocantins.** Diário Oficial do Estado do Tocantins, Palmas, n. 6.607, 9 jul. 2024. Disponível em: <https://www.al.to.leg.br/arquivo/70762>. Acesso em: 3 set. 2026.

TOCANTINS. **Lei nº 5.029, de 6 de maio de 2026. Dispõe sobre a reserva de vagas às pessoas com deficiência nos concursos**

públicos realizados no âmbito da administração direta e indireta do Estado do Tocantins. Diário Oficial do Estado do Tocantins, Palmas, n. 7.054, 7 maio 2026a. Disponível em: <https://www.al.to.leg.br/arquivo/80498>. Acesso em: 3 set. 2026.

TOCANTINS. Secretaria da Administração; Secretaria da Saúde. **Editais nº 001/2026 - SECAD/SES/TO, de 29 de julho de 2026. Concurso público para o quadro de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Saúde do Estado do Tocantins.** Diário Oficial do Estado do Tocantins, Palmas, n. 7.111, p. 15-54, 29 jul. 2026b.

¹ Graduado em Ciências Contábeis e Direito. Especialista (MBA) em Auditoria Digital e Direito Tributário. Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas da Universidade Federal do Tocantins (UFT). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#). ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9313-5896>.