



ARTIGOS COMPLETOS	2885
RESUMOS DE PESQUISA	2904



ARTIGOS COMPLETOS

A CONDUÇÃO EFICIENTE DE UM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR COMO APOIO À GESTÃO PÚBLICA.....	2886
PRIMEIRAS IMPRESSÕES SOBRE O ESTUDO DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DA LEI Nº 13.146/2015 POR MEIO DO DIREITO AO ESPORTE.....	2897

A CONDUÇÃO EFICIENTE DE UM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR COMO APOIO À GESTÃO PÚBLICA

Fernanda Silva Doria, Fábio Ferreira Morong, Francislaine de Almeida Coimbra Strasser

Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE, Presidente Prudente, SP. E-mail: fer.silvadoria123@gmail.com

RESUMO

O artigo sob a égide de estudos visa elucidar questões pertinentes ao Processo Administrativo Disciplinar (PAD), e a disparidade existente com o instrumento da Sindicância, a destacar o procedimento administrativo como um ato que incorre em instrumentos para realização de apurações e punições aos funcionários e servidores públicos que possam incorrer em eventuais infrações, interferindo de forma negativa ao exercício de seus cargos. A resolução do projeto, por sua vez, caracteriza-se na busca de uma análise de eficácia, importância e fundamento jurídico dos referidos instrumentos administrativos, considerando as legislações vigentes, jurisprudências e doutrinas correspondentes, de forma a evitar formações de processos que apresentem vícios e nulidades, sendo-os denominados desnecessários à gestão pública. De modo decorrente, o estudo obteve como desenlace a caracterização de figuras que, de diferentes aspectos, competem para a falta criminosa, utilizando dos recursos (PAD/Sindicância), como forma de apurar os indícios da prática cometida por cada servidor público. Destarte, em consonância com o Estado Democrático de Direito, o preceito aplicado será o método dedutivo e a hermenêutica dialética, partindo de uma generalização para uma questão particularizada, com o intuito de considerar as práticas sociais, no âmbito Administrativo-Jurídico, a fim de explorar os meios que se valem a Administração Pública, para estigmatizar seus administrados.

Palavras-chave: Processo Administrativo Disciplinar; Sindicância; Infrações; Fundamento Jurídico; Servidor Público.

EFFICIENT CONDUCT OF A DISCIPLINARY ADMINISTRATIVE PROCESS AS SUPPORT TO PUBLIC MANAGEMENT

ABSTRACT

The article under an opinion of studies to elucidate issues related to the Disciplinary Administrative Process (PAD), and the existing difference with the Inquiry instrument, to highlight the administrative procedure as an act that incorporates enforcement instruments and punishments to employees and public servants who may incur any infractions, interfering in the negative way when exercising their loads. The resolution of the project, in turn, shows a research to analyze the importance, importance and legal basis of the administrative instruments, considering the current legislation, the jurisprudence and the corresponding doctrines, in order to avoid formation of processes that present defects and nullities, being called unnecessary for public management. Consequently, the study obtained as a result of the characterization of figures that, from different aspects, compete for the criminal fault, using the resources, as a way to ascertain the evidence of the practice committed by each public servant. Thus, in line with the Democratic Rule of Law, or with the applied criterion, it will be the deductive method and the hermeneutic dialectic, initiating a generalization for a particular issue, with the intention of considering as social practices, in the Administrative-Legal scope, with an end of use the means that are worth to the Public Administration, to stigmatize its administrators.

Keywords: Disciplinary Administrative Process; Inquiry; Infractions; Legal Basis; Public server.

INTRODUÇÃO

O sistema disciplinar confere à Administração Pública poderes para apurar infrações e aplicar penalidades em relação àqueles sujeitos e à disciplina interna da União, pela sujeição/subordinação que apresentam para com a Administração.

Os instrumentos destinados a apurar tais penalidades, desde que obedecido o devido processo legal, caracterizam-se como processo administrativo disciplinar e sindicância (LIMA, 1994).

Conforme FILHO (2013) a autoridade que tiver ciência da irregularidade cometida no serviço público é obrigada a apurar, logo em seguida, mediante Sindicância ou PAD, sob pena de responder por improbidade administrativa, consistindo em retardar ou deixar de praticar indevidamente ato de ofício, nos termos do artigo 11, inciso II, da Lei nº 8.429/1992, (BRASIL, 1992).

Logo, em razão da competente gestão pública que é o objetivo a ser alcançado pelas autoridades competentes para apuração dessas penalidades, faz-se mister ressaltar que o PAD seja executado respeitando os direitos e garantias daqueles que estão sendo acusados no processo administrativo disciplinar (sujeitos passivos). Daí que, os princípios do contraditório e ampla defesa, bem como do devido processo legal se fundem para demonstrar à sociedade que a Administração é idônea e justa, com o respeito a todos os direitos e garantias fundamentais, cuja força motriz é a dignidade da pessoa humana.

Não obstante, verifica-se uma grande problemática no campo da Administração Pública referente à incapacidade que a maioria dos profissionais apresentam para avaliar determinados processos disciplinares, mormente quando o servidor, cumulando duas funções, comete falta grave em uma delas. A relação dos servidores, pecam no profissionalismo, o que contradiz com todos os princípios constitucionais e administrativos, por resultarem em omissões na apuração das faltas graves ou no excesso de rigorismo no momento da apuração, aplicando penas descabidas.

A partir dos elementos supracitados, busca-se estudar a tamanha importância de analisar e proferir a exata diferenciação referente ao Processo Administrativo Disciplinar e a Sindicância, ainda que pouco explorados, frente ao Direito Administrativo Constitucional, em diálogo com os princípios constitucionais da razoabilidade e proporcionalidade para os casos trazidos a julgamento pela Administração Pública. Ademais, o desenvolvimento do trabalho será efetivado por meio de legislações correspondentes, doutrinas e jurisprudências relevantes, aplicando-se a hermenêutica jurídica correspondente.

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A ordenação aplicada será o método dedutivo, emanado de uma generalização para uma questão mais particularizada.

Segundo Gil (2008), este meio de pesquisa parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis, possibilitando chegar a conclusões em virtude unicamente de sua lógica. É o segmento proposto pelos racionalistas, segundo os quais só a razão é capaz de levar ao conhecimento verdadeiro, que decorre de princípios a priori evidentes e irrecusáveis. A abordagem define-se pela hermenêutica-dialética. A hermenêutica pode ser considerada como uma técnica que compreende textos, em sentido amplo: biografia, livro, artigo, narrativa, documento, pareceres, legislações, jurisprudências, teses e dissertações. Por sua vez, a abordagem dialética procura nos fatos os núcleos obscuros e contraditórios, para realizar críticas em relação aos mesmos. O pensamento dialético compreende que a análise dos significados deve ser realizada, considerando as práticas sociais e ressaltando o condicionamento histórico das falas (MINAYO, 2010).

RESULTADOS

ASSIMETRIA ENTRE SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

De acordo com Mauro Roberto Gomes de Mattos (2013), a lei que instituiu o Regime Jurídico dos Servidores da Administração Federal estabelece diferentes fases e etapas de apuração do ato infracional cometido pelo funcionário sujeito à Administração Pública, para então definir o processo disciplinar necessário que pode ocasionar a perda do respectivo cargo, advertências e, até mesmo, o arquivamento do processo.

O Poder Judiciário pode reaver o processo administrativo, tão somente no que se refere à sanção imposta; se está ou não de acordo com o devido processo legal, isto é, se todas as formalidades procedimentais foram atendidas, de tal sorte que todas essas alegações devem ser expostas de forma clara pela parte, que sofreu o prejuízo. Portanto, eventual nulidade no processo administrativo exige a respectiva comprovação do prejuízo sofrido.

Assim defende Celso Antônio Bandeira de Mello (2014, p.979):

Assim como ao judiciário compete fulminar todo comportamento ilegítimo da administração que apareça como frontal violação da ordem jurídica, compete-lhe, igualmente, fulminar qualquer comportamento administrativo que, a pretexto de exercer apreciação ou decisão discricionária, ultrapassar as fronteiras dela, isto é, desbordar dos limites de liberdade que lhe assistiam, violando, por tal modo, os ditames normativos que assinalam os confins da liberdade discricionária.

Significa apontar que se for aplicada a pena de demissão pela autoridade processante numa sindicância, por exemplo, seguramente esse funcionário judicializará a pena de demissão aplicada de forma errônea, sendo que se essa autoridade tivesse aberto o processo administrativo disciplinar, que seria o correto para a pena de demissão, evitaria mais um caso envolvente da apreciação judicial, além de ter oportunizado ao servidor o meio processual correto para se defender.

Isso porque existem dois instrumentos destinados a apurar a existência de irregularidades e a inocência ou culpabilidade do servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições que tenha relação com as atribuições do cargo: Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar. Este (processo administrativo) só será instaurado se já apontar um agente infrator, sendo esse definido como acusado.

Assim, é possível a instauração do PAD independentemente de sindicância, quando houver confissão lógica ou forem evidentes a autoria e a materialidade da infração.

Esse poder desempenhado de maneira obrigatória pela autoridade julgadora é ensinado por Hely Lopes Meirelles (1995, p.416):

A responsabilização dos servidores públicos é dever genérico da Administração e específico de todo chefe, e em relação a seus subordinados. No campo do direito administrativo, esse dever de responsabilização foi erigido em obrigação legal e mais que isso em crime funcional, quando relegado pelo superior hierárquico, assumindo a forma de condescendência criminosa (art 320, CP). E, sobejam razões para esse rigor, uma vez que tanto lesa a Administração a infração do subordinado como a tolerância do chefe pela falta cometida, o que é um estímulo para o cometimento de novas infrações.

Ressalta-se, que a sindicância é reservada a casos de infrações que sejam pela pena de advertência e suspensão em até 30 dias. Por essa razão, a legislação conferiu maior flexibilidade ao trâmite da sindicância, ao deixar de impor um rito específico, de maneira que a fluência desse meio apuratório não se reveste de maiores formalidades, em virtude da menor gravidade da infração. A única garantia é que seja admitida a ampla defesa.

Já o PAD presta-se de investigações a um desvalor de maior gravidade, cuja finalidade está positivada no artigo 148 da Lei nº 8.112/1990 com prestígio também, a ampla defesa. É conduzido por uma comissão, cuja composição é de três servidores estáveis, regulada pelo artigo 149 do mesmo diploma legal.

Seja como for, a Lei supracitada somente regula esses dois instrumentos apuratórios (PAD e sindicância), que garantem a ampla defesa, ao cabo das quais, se comprovadas à autoria e a materialidade da infração, poderá ser infligida punição.

Sucedo que, amiúde, a suspeita de irregularidades no serviço público chega à maior parte das vezes à autoridade administrativa, sem o mínimo de suporte indiciário ou probatório capaz de sustentar a instauração da sindicância ou PAD. Em tais situações de insuficiência probatórias, não se deve abrir quaisquer um dos procedimentos supramencionados de forma precipitada.

É nessa esteira que a Administração Pública, ao deparar-se com representações ou com suspeitas de irregularidades desacompanhadas do mínimo acervo indiciário-probatório, deverá servir-se de diligências preliminares como a sindicância investigativa, investigação prévia e instrução preliminar. Segundo Daniela Figueira (2013), esses podem ser considerados meros instrumentos apuratórios internos

da Administração, plenamente admitidos para em razão da inexistência de um mínimo de respaldo indiciário, a fim de poupar os servidores dos efeitos que podem ser danosos a sua imagem de uma errônea instauração de sindicância ou PAD.

Apurada a falta, é importante ressaltar que não há observância do perdão tácito pela indisponibilidade do interesse público, pois os bens tutelados pela Administração Pública, ou seja, seu patrimônio é pertencente a toda coletividade.

A esse respeito, cumpre registrar que a Assessoria Jurídica da Controladoria-Geral da União já manifestou seu entendimento convergente ao aqui exposto (CGU, 2007):

“O instituto do perdão tácito incide quando o empregador, não aplica, assim que tenha conhecimento dos fatos, a punição devida ao empregado faltoso. No caso, a Administração Pública não pode fazer incidir o instituto do perdão tácito após transcorrido o prazo de imediatidade, seja ele qual for. Sabe-se, nesse ponto, que a apuração da irregularidade, e sendo o caso a aplicação da penalidade, constitui evidentemente manifestação do interesse público consubstanciado na necessidade de se averiguar todos os fatos supostamente irregulares e, se constatada autoria e materialidade suficientes, de se aplicar a penalidade cabível, afastando os quadros da Administração o empregado faltoso.”

No mesmo sentido, leciona o Ministro Maurício Godinho Delgado (2019, p.831):

A quantificação do prazo tido como razoável a mediar a falta e a punição não é efetuada expressamente pela legislação. Algumas regras, contudo, podem ser alinhavadas. Em primeiro lugar, tal prazo conta-se não exatamente do fato irregular ocorrido, mas do instante de seu conhecimento pelo empregador (ou seus prepostos interempresariais). Em segundo lugar, esse prazo pode ampliar-se ou reduzir-se em função da existência (ou não) de algum procedimento administrativo prévio à efetiva consumação da punição. Se houver instalação de comissão de sindicância para apuração dos fatos envoltos à irregularidade detectada, por exemplo, obviamente que disso resulta um alargamento do prazo para consumação da penalidade, já que o próprio conhecimento pleno do fato, sua autoria, culpa ou dolo incidentes, tudo irá concretizar-se apenas depois dos resultados da sindicância efetivada.

Assim, não pode a Administração Pública na qualidade de empregadora, “perdoar” faltas funcionais praticadas por seus empregados públicos.

PRAZO PRESCRICIONAL

Caso a Administração Pública demore muito tempo para apurar uma falta cometida pelo servidor, essa perderá o direito de punir, ou seja, ocorrerá a prescrição. A prescrição da pretensão punitiva é um direito fundamental do ser humano e está baseado na segurança jurídica.

O artigo 142 da Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990) prevê os prazos de prescrição disciplinar:

Art. 142. A ação disciplinar prescreverá:

I — em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II — em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III — em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência. (...)

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal, aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

O termo inicial para a contagem dos prazos supra, sob pena de prescrição, inicia-se na data em que o fato se tornou conhecido pela autoridade administrativa, nos termos do § 1º do mesmo artigo.

Esse tema é também objeto de um enunciado do Superior Tribunal de Justiça, nº 635 (STJ, 2019):

Os prazos prescricionais previstos no art. 142 da Lei nº 8.112/1990 iniciam-se na data em que a autoridade competente para a abertura do procedimento administrativo toma conhecimento do fato, interrompem-se com o primeiro ato de instauração válido -

sindicância de caráter punitivo ou processo disciplinar - e voltam a fluir por inteiro, após decorridos 140 dias desde a interrupção.

Ademais, a instauração da sindicância ou PAD interrompe, ou seja, zera o prazo prescricional. Assim, quando ele voltar a correr, o prazo comerá desde o início. Porém, o prazo não poderá ficar interrompido eternamente.

Para evitar que a Administração demore demais para decidir, em desvantagem para o servidor acusado, o egrégio Superior Tribunal de Justiça em consonância com o mesmo entendimento do Supremo Tribunal Federal, editou o informativo de nº 649, (STJ, 2019), que o prazo ficará interrompido no período de 140 dias, correspondente ao prazo máximo, formal, para a conclusão e julgamento do PAD (60 dias, prorrogáveis por mais 60; e mais 20 dias para julgamento), pela previsão nos artigos 152 e 167 da Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990). Também devem ser observados no PAD e na sindicância, os princípios da proporcionalidade e o da razoabilidade entre a punição e a prática do ato infracional.

Nesse sentido, o egrégio Supremo Tribunal Federal (STF, 2012), já se manifestou em casos análogos:

“Essa situação mostra intolerável desprezo ao princípio da proporcionalidade entre o erro praticado e a sanção punitiva, bem como afronta ao princípio a razoabilidade tantas vezes aceito como causa de nulidade de atos administrativos pelos atos anteriores.”

A autoridade competente para promover a averiguação dos ilícitos deve ter o discernimento de verificar se são de sindicância ou de PAD. Como já citado alhures, a sindicância não precede necessariamente o processo disciplinar; de tal sorte que a autoridade processante deve ficar atenta à natureza da falta e as consequências advindas: se advertência, suspensão de até trinta dias ou a de penalidade mais grave.

A ação investigatória, por sua vez, resulta no arquivamento do processo; na aplicação de penalidades (advertência ou suspensão de até 30 dias); e se couber, a instauração do PAD. (CGU, 2018).

O prazo para a conclusão do referido procedimento administrativo, não excederá 30 dias, podendo ser objeto de prorrogação por igual período de tempo, até mesmo em virtude do disposto no §1º do artigo 169 da Lei nº 8.112/90: “o julgamento fora do prazo não implica nulidade do processo” (BRASIL, 1990).

De forma subsequente, analisa-se a investigação e a depender do resultado, surge a necessidade de instaurar o denominado Processo Administrativo Disciplinar, objetivando apurar de forma profunda, a responsabilidade do servidor devido à realização de possível infração praticada no exercício de sua atribuição, ou que tenha relações com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Os autos da sindicância integrarão o processo administrativo como peça informativa da instrução, podendo ser repetidos, ainda que mediante mera ratificação, os depoimentos indispensáveis à elucidação dos fatos, conforme artigo 154 do mesmo diploma legal. Ademais, como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Poderá o afastamento ser prorrogado por igual período, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo, conforme artigo 147, caput e parágrafo único do aludido diploma legal. Sendo assim, tem-se como razoável a conclusão de que a medida preventiva compulsória há de ser adotada imediatamente após a instauração do processo.

Na hipótese que a lei a faculta, como se verifica ao entendimento majoritário da doutrina de Mauro Roberto Gomes de Mattos (2012), a autoridade competente para efetivá-la, deve considerar os acontecimentos e as circunstâncias em que o apuratório será desenvolvido e a ascendência do servidor envolvido aos meios de prova, às testemunhas e ao próprio colegiado, a fim de avaliar a conveniência de determinar o afastamento, de imediato, ou de preservar a prestação de serviços. A última alternativa não impede que, no curso da instrução, seja ordenado o afastamento facultativo, caso se constate o risco de influência.

A instauração do PAD dar-se-á mediante publicação de portaria baixada pela autoridade competente, que designará seus integrantes e indicará dentre eles, o presidente da comissão de inquérito. Nesse sentido, a Súmula 641 do egrégio Superior Tribunal de Justiça, (STJ, 2020), expôs que a portaria de

instauração do processo administrativo disciplinar prescinde da exposição detalhada dos fatos a serem apurados. Ademais, a convocação por parte da autoridade competente, para servidor integrar comissões disciplinares é encargo obrigatório e a princípio irrecusável, teoricamente independente de prévia autorização de superior imediato do servidor convocado. Na prática, nada impede que haja um prévio acerto entre as autoridades envolvidas. Ressalte-se apenas que, se, excepcionalmente for necessário designar servidor de outro órgão público, convém prévia solicitação ao titular daquele órgão.

Com base no artigo 150 da lei referida, a Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurando o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração, obtendo, por via de regra, caráter reservado. Apropriado ressaltar que a autoridade julgadora não está adstrita às conclusões da Comissão de Inquérito, mas deve fundamentar suas decisões nas provas colhidas por ela e não por outros motivos que não ficaram provados, em respeito às garantias constitucionais.

O prazo para a conclusão do processo não poderá exceder 60 dias, que será contado a partir da data de publicação, permitindo sua prorrogação por igual período, quando as circunstâncias o exigirem. Se praticados com observância de normas processuais, os atos da comissão de inquérito que não logrou concluir a apuração do prazo legal são válidos e suscetíveis de aproveitamento pelo colegiado posterior, dependendo de seu conteúdo e do juízo de valor da nova comissão de julgamento.

De qualquer forma, a perda do prazo de sessenta dias também não invalida o procedimento disciplinar, em face do já disposto artigo 169, §1º da Lei nº 8112/1990 (BRASIL, 1990). Com base no artigo 161 do mesmo diploma legal, quando tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas. Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar sua convicção. Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes e atenuantes.

Na hipótese do PAD ter-se originado de sindicância cujo relatório conclua que o fato está previsto como ilícito penal, a autoridade competente (instauradora) encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independente da imediata instauração do processo disciplinar.

A comissão processante dará conhecimento, ao Ministério Público e ao Tribunal de Contas da União, da instauração do procedimento administrativo para apurar a prática do ato de improbidade referente à Lei nº 8.429/1992 (BRASIL, 1992), que importe em enriquecimento ilícito (artigo 9º), prejuízo ao erário (artigo 10) e atente contra os princípios da administração Pública (artigo 11).

Havendo fundados indícios de responsabilidade por ato de improbidade, a comissão representará ao Ministério Público ou a procuradoria do órgão para que requeira ao juízo competente a decretação de sequestro dos bens do agente ou terceiro que tenha enriquecido ilicitamente ou causado danos ao patrimônio público. Ademais, na hipótese de enviar os autos para Justiça Comum para apurar ilícitos penais, a absolvição na seara criminal interfere no resultado do processo administrativo disciplinar apenas quando for reconhecida a efetiva inexistência do fato ou da autoria, conforme observa FILHO (2013).

Isso decorre do sistema de jurisdição única, adotado pelo Brasil, de acordo com o qual só o Poder Judiciário pode decidir em caráter de definitividade. No que tange à prescrição, pela redação do citado § 2º do art. 142 da Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), se o servidor público cometeu infração disciplinar que também é tipificada como crime, o prazo prescricional para apuração desta infração administrativa não será o estipulado pela lei supra, mas sim, o prazo prescricional previsto no artigo 109 do Código Penal (BRASIL, 1940) para aquele respectivo crime.

Esse entendimento está baseado na independência das esferas administrativa e criminal. Em razão dessa independência de instâncias, a existência de apuração criminal não pode ser um pré-requisito para a utilização do prazo prescricional penal, para salvaguardar a segurança jurídica se o prazo prescricional da infração administrativa fosse “decidido” com base na existência ou não da apuração criminal.

Vale ressaltar, esse é o entendimento do egrégio Supremo Tribunal Federal (STF, 2018):

(...) LEGITIMIDADE DA APLICAÇÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL DA LEI PENAL, INDEPENDENTEMENTE, DE INSTAURAÇÃO DE PROCEDIMENTO NA ESFERA CRIMINAL. (...) STF. 1ª Turma. MS 35631 ED/DF, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Dje 22/11/2018. (...).

Capitulada a infração administrativa como crime, o prazo prescricional da respectiva ação disciplinar tem por parâmetro o estabelecido na lei penal (art. 109 do CP), conforme determina o art. 142, § 2º, da Lei nº 8.112/1990, independentemente da instauração de ação penal. (...)

O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração para julgamento e no prazo de 20 dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

O julgamento fora deste prazo legal também não implicaria nulidade do processo, desde que haja observância do prazo citado alhures de no máximo 140 (cento e quarenta) dias, para não causar insegurança jurídica àqueles funcionários que ficam à mercê do julgamento dos procedimentos administrativos.

O princípio da segurança jurídica é inerente ao próprio Estado de Direito (art. 1º, CF), consoante às lições de Humberto Theodoro Júnior (2006), que agrega a esse valor, os valores de liberdade, bem-estar, igualdade e justiça, numa categoria de 'valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social.' (THEODORO JUNIOR, 2006, p. 97).

ACUMULAÇÃO DE CARGOS

Deve ser ressaltado outra questão muito comum acerca dos servidores públicos ocuparem mais de um cargo na Administração Pública. Em regra, a acumulação remunerada de cargos públicos é vedada pela Constituição, que em seu artigo 37, inciso XVI, alíneas "a", "b" e "c", admitem três exceções.

São estas a acumulação de dois cargos de professor, de um cargo de professor com outro técnico ou científico, ou ainda de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas. Dessa forma, a acumulação de cargos públicos fora das hipóteses admissíveis configura, em tese, conduta que atentam contra os princípios da Administração Pública e, conseqüentemente, enquadrada como ato de improbidade administrativa, nos termos do artigo 11, caput, da Lei 8.429/92 (BRASIL, 1992).

Pois bem, se o funcionário que acumular cargos públicos cometer uma falta grave em uma função se estenderia a outra? Para responder a esse questionamento, é cediço enfatizar que a punição do funcionário faltoso, antes de ser um castigo, é principalmente o meio de que se vale a Administração para restabelecer a ordem afetada pela infração disciplinar.

A boa ordem dos serviços só pode ser obtida mediante a exemplaridade de comportamento dos funcionários. Violada essa exemplaridade pelo cometimento da falta disciplinar, ofendida é, também, a boa ordem dos serviços que se objetiva restaurar pela punição do infrator. O restabelecimento da boa ordem ora se fará com a expulsão do servidor dos quadros funcionais (demissão), ora se concretizará mediante afastamento temporário das funções que desempenha (suspensão).

Poderá verificar-se, ainda, pela simples repreensão do infrator ou pela aplicação de pena pecuniária (multa). E, para que atinja seu desiderato, é preciso que a expulsão ou o afastamento se estendam a todas as situações funcionais em que se encontre o infrator. E também nas hipóteses de suspensão, aplicada ao servidor em virtude de infração cometida no exercício de um cargo, a penalidade se estenderá ao outro cargo ou função que exerça em regime de acumulação.

O afastamento imposto pela suspensão é o meio de que se vale a Administração para restabelecer a boa ordem dos serviços públicos, violada pelo procedimento faltoso do funcionário. Esse afastamento só atingirá seus objetivos na medida em que a perda pecuniária sofrida pelo servidor, relativa aos dias em que deixar de trabalhar por força da suspensão, poder convencê-lo de que não vale a pena incidir em nova falta. Esse desiderato não seria perfeitamente conseguido se a suspensão se limitasse ao cargo ou função em cujo exercício foi cometido a infração disciplinar, deixando de estender-se ao cargo exercido em acumulação.

Nesse sentido, a Procuradoria do Estado de São Paulo já se manifestou (PGE, 1977):

Cargo Público exercido em acumulação regular. Efeitos:

1. A Pena Demissória agravada com a nota: "A Bem do Serviço Público", na hipótese de o servidor exercer em regime de acumulação regular outro cargo público, acarreta a perda de ambos;

2. A Pena Demissória Simples, nas mesmas circunstâncias, acarretará a perda de ambos, caso, através de exame da natureza ou espécie da falta disciplinar cometida, reconheça-se a incompatibilidade do servidor para o exercício de cargos públicos;

3. Salvo o disposto no item seguinte, os efeitos das penas corretivas, todavia, devem permanecer adstritos ao cargo em que foi cometida a falta;

4. A Pena Disciplinar pode ser aplicada ao servidor que, no exercício de outro cargo, função ou atividade, transgrida deveres impostos pela subordinação hierárquica.

DISCUSSÃO

Na caracterização de abordagens e levantamentos realizados para a formalização do estudo, é considerável dissertar os principais pontos e aspectos que nortearam a junção de ideias, correlacionadas com a vivência social do citado tema.

A despeito dos instrumentos processuais, observou-se que a instauração do processo administrativo independente de sindicância, deve ser considerado um instrumento apuratório autônomo quando haver confissão lógica ou quando evidentes a autoria e materialidade da infração.

Ademais, devem ser observados os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade entre a prática e a punição do ato infracional, de modo a respeitar os desígnios constitucionais.

No que tange à acumulação de cargos concernentes aos servidores públicos, é cediço enfatizar que a punição do funcionário faltoso, antes de ser um castigo é principalmente, o meio de que se vale a Administração para restabelecer a ordem afetada pela infração disciplinar, fazendo-se pois a suspensão ou expulsão dos servidores, estendendo-se para todos os cargos que os servidores se encontrem vinculados e envolvidos. Desse modo, é possível a acumulação de dois cargos no caso de: Professores, de um cargo de professor com outro técnico/científico, ou ainda de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde.

Em última instância, denota-se o instituto concernente aos prazos prescricionais com o intuito de promover a boa ordem processual e, para tanto, proporcional, visto que a prescrição da pretensão punitiva é um direito fundamental de todos.

Assim, o termo inicial para a contagem dos prazos prescricionais possui como início a data em que o fato se tornou conhecido pela autoridade administrativa competente, de acordo com o entendimento de VENOSA (2002). Podendo esse prazo ainda ser suspenso ou interrompido, a depender dos casos previstos nos artigos da Lei supracitada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em detrimento dos estudos e análises realizadas e, em conformidade com os aspectos da Administração Pública, foi possível obter por desígnio que o dever dos gestores públicos em apurar as infrações disciplinares, transcende a mera abertura do procedimento administrativo adequado. Isso porque além de estarem associados à gestão pública pelo dever de conciliar o interesse público de ter trabalhadores dignos e probos vinculados à Administração com o interesse privado desses trabalhadores provarem sua eventual inocência, o operador administrativo deve guardar uma conduta em observância aos princípios constitucionais e a eficiência, na abertura e julgamentos de procedimentos desnecessários.

Ao que concerne à indisponibilidade do perdão tácito, finaliza-se que não pode a Administração Pública na qualidade de empregadora, desonerar faltas funcionais praticadas por seus servidores, ainda que seja de enorme qualidade sua expressão trabalhista. Ademais, caso a Administração Pública demore muito tempo para apurar uma falta cometida pelo servidor, essa, perderá o direito de punir, ocorrendo a prescrição da pretensão punitiva, caracterizado como direito indeclinável para com todos. No entanto, é admissível que a autoridade hierárquica competente abra procedimentos que não se tenham fortes indícios de transgressões disciplinares, em face do Direito Administrativo dialogar com os princípios, direitos e garantias descritos na Constituição Federal de 1988.

É importante enfatizar que esse é o entendimento que mais se coaduna com o Estado Democrático de Direito. Assim, denota a relevância em saber qual o procedimento disciplinar cabível e adequado à punição de servidores infratores, inclusive aqueles que acumulam cargos públicos (estendendo-se a

penalidade para os cargos seguintes do ocupante) sendo imperativo próprio do devido processo legal e a efetiva operosidade dos meios e recursos garantidores dos direitos fundamentais, mormente contraditório, ampla defesa e inadmissibilidade do uso no processo de provas obtidas ilicitamente.

À vista disso, ainda que haja previsão normativa acerca da obrigatoriedade de o agente público abrir o procedimento disciplinar adequado a partir da ciência da irregularidade cometida, a hermenêutica resultante promove, por fim, a abertura somente quando embasado elementos que tornem imprescindíveis sua continuidade e sua finalização útil, a fim de satisfazer as pretensões e os desideratos da Administração, ansiando a boa ordem e a vivência do meio social.

REFERÊNCIAS

BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. **Processo administrativo disciplinar**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. **A responsabilização do servidor nos atos de improbidade e ilícitos penais bem como os efeitos no cargo público**. 05 de fevereiro de 2018. Disponível em: <https://www.blogservidorlegal.com.br/responsabilizacao-do-servidornos-atos-de-improbidade-e-ilicitos-penais-bem-como-os-efeitos-no-cargo-publico/>. Acesso em: 21 fev. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Normas Legais**. Disponível em: www.normaslegais.com.br. Acesso em: 21 fev. 2020. BRASIL. Sindicância Administrativa. Regina Napoleão. 27 de outubro de 2012. Disponível em: <https://www2.unesp.br/portal#!/cppavo/procedimentos/sindicanciaadministrativa/>. Acesso em: 21 fev. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **A portaria de instauração do processo administrativo disciplinar prescinde da exposição detalhada dos fatos a serem apurados**. Benefícios fiscais e processo administrativo disciplinar. 19 de fevereiro de 2020. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/porta1p/Paginas/Comunicação/Noticias/Primeira-Secao-aprovasumulas-sobre-beneficios-fiscais-e-processo-administrativo-disciplinar.aspx>. Acesso em: 21 fev. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Informativo 649**. 20 de agosto de 2019. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <http://www.dizerodireito.com.br/2019/08/informativo-comentado-649-stj.html>. Acesso em: 21 fev. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula 635. 14 de junho de 2019**. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: http://www.stj.jus.br/internet_docs/biblioteca/clippinglegislacao/Sumula_633,634_2019_primeira_secao.pdf. Acesso em: 21 fev. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 641. 19 de fevereiro de 2020. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: http://www.stj.jus.br/docs_internet/VerbetesSTJ.pdf. Acesso em: 21 fev. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental em Agravo de Instrumento. **Administrativo. Servidor Público. Estado Do Ceará. Demissão. Proporcionalidade Da Pena**. Enunciados 279 e 280 da Súmula/STF (...)A G .REG. Agravo De Instrumento 780.950 CEARÁ. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1830719>. Acesso em: 21 fev. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Legitimidade da aplicação do prazo prescricional da Lei Penal, independentemente, de Instauração de Procedimento na Esfera Criminal**. (...) 1ª Turma. MS 35631 ED/DF,

- Rel. Min. Alexandre de Moraes. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/aplicacao-prazopenal-infracao.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2020.
- Congresso Nacional. Lei de Improbidade Administrativa. **Lei nº 8.429**, de 02 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional. DOU de 02 de junho de 1992. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1992/lei-8429-2-junho-1992-357452-norma-pl.html>. Acesso em: 03 fev. 2020.
- Congresso Nacional. **Lei nº 6.766**, de 19 de dezembro de 1979. Dispõe sobre o parcelamento do solo urbano. DOU de 19 de dezembro de 1979. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6766-19-dezembro-1979-366130-norma-pl.html>. Acesso em: 03 fev. 2020.
- Congresso Nacional. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. DOU de 12 de dezembro de 1990. Disponível em: 18 <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8112-11-dezembro-1990-322161-norma-pl.html>. Acesso em: 03 fev. 2020.
- Congresso Nacional. **Lei nº 9.784**, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. DOU de 1 de fevereiro de 1999. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1999/lei9784-29-janeiro-1999-322239-norma-pl.html>. Acesso em: 03 fev. 2020.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2019, 18ª ed. DJe-148 DIVULG 06-08-2009 PUBLIC 07-08-2009 EMENT VOL-02368-03 PP-00586.
- FILHO, Romeu Felipe Bacellar. **Processo Administrativo Disciplinar**. 4 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.
- FIGUEIRA, Daniela. **Diretrizes para o Assessoramento Jurídico em Matéria Disciplinar**. 1º ed. Brasília: AGU, 2013. Disponível em: <https://redeagu.agu.gov.br/>. Acesso em: 21 fev. 2020.
- GIL, C. A., Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2008.
- LIMA MENEZES, B.J. **Sindicância e verdade sabida**. 2º ed. São Paulo: Prol, 1994.
- MATTOS, Mauro Roberto Gomes. **Lei nº 8.112/90**: Interpretada e Comentada. 6ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Impetus, 2012.
- MEIRELES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**, São Paulo: Ed. Malheiros, 20 ed, 1995.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. (Coleção temas sociais). Resenha.
- São Paulo, Procuradoria Geral do Estado de São Paulo. **Cargo Público exercido em acumulação regular. Efeitos**. Relatório ao Parecer nº 116 de 1977. Disponível em: 20 <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/sumulas/sumula13.htm>. Acesso em: 21 fev. 2020.
- STF - HC 95402 ED, Relatora: Min. **EROS GRAU**, Segunda Turma, julgado em 02/06/2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Onda Reformista do Direito Positivo e suas Implicações com o Princípio da Segurança Jurídica**. In: Revista da Escola Nacional de Magistratura, n. 1, abr. 2006, p. 97.

UNIÃO, Controladoria Geral. **Assessoria Jurídica**. Relatório ao Parecer nº 2987/2007. Perdão Tácito. Disponível em: https://www.cprm.gov.br/publique/media/corregedoria/manual_direito_%20disciplinarestatais.pdf. Acesso em: 21 fev. 2020.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2002. vol. 1.

PRIMEIRAS IMPRESSÕES SOBRE O ESTUDO DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DA LEI Nº 13.146/2015 POR MEIO DO DIREITO AO ESPORTE.

Ana Carolina de Lima Videira

Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE, Presidente Prudente, SP. E-mail: carolinavideira@hotmail.com

RESUMO

O presente trabalho objetiva estabelecer breve análise sobre os direitos conferidos ao deficiente, e seus desdobramentos do ponto de vista social, com base na Lei Brasileira de Inclusão, ou Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146/2015 sob o aspecto do direito ao esporte. Como requisito para essa análise constam da pesquisa a natureza jurídica, histórico, legislação internacional como Convenções e Tratados e leis infraconstitucionais decorrentes, principais Teorias Jurídicas, as características e princípios formadores inerentes à deficiência. Pretende-se com o estudo trazer a lume as principais mudanças introduzidas pelo legislador no que diz respeito ao ponto abordado. Também objetiva-se traçar uma correlação com a situação fática atual do deficiente no que concerne aos direitos previstos e assegurados quanto ao tópico em análise, no sentido de questionar se as políticas públicas vêm sendo adotadas e implantadas para a concretização dos direitos assegurados em lei. A metodologia adotada é hipotético-dedutiva, com análise das legislações pertinentes, pesquisa de cunho histórico, prático e bibliográfico.

Palavras-chave: Acessibilidade. Deficientes. Inclusão. Direito ao Esporte. Políticas Públicas.

FIRST IMPRESSIONS OF THE STUDY ON THE INCLUSION OF DISABLED PEOPLE UNDER THE LAW No. 13.146 / 2015 THROUGH THE RIGHT TO SPORT.

ABSTRACT

The present work has as general objective to establish a brief analysis on the rights conferred to the disabled, and its consequences from the social point of view, based on the Brazilian Law of Inclusion, or Statute of the Person with Disabilities - Law nº 13.146 / 2015 under the aspect of right to sport. As a requirement for this analysis, the research includes the legal, historical nature, international legislation such as Conventions and Treaties and resulting infraconstitutional laws, main Legal Theories, the characteristics and forming principles inherent to disability. The aim of the study is to bring to light the main changes introduced by the legislator concerning the point in focus. Also, to draw a correlation with the current factual situation of the disabled, referring to the rights provided and assured about the topic under analysis, questioning whether public policies have been adopted and implemented for the realization of the rights guaranteed by law. The adopted methodology is hypothetical-deductive, with analysis of the pertinent legislation, historical, practical, and bibliographic research.

Keywords: Accessibility. Disabled. Inclusion. Right to Sport. Public Policy.

INTRODUÇÃO

Em 06 de julho de 2015 foi sancionada a Lei nº 13.146, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), ou também como Estatuto da Pessoa com Deficiência, com *vaccatio legis* datado para 01 de janeiro de 2016, com forte viés de direito material e processual. Porém, totalmente embasada nos direitos fundamentais erigidos pela Constituição Federal de 1988 e tendo como um dos principais amparos jurídicos a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em Nova York – CDPD – e internalizada no Brasil com status de emenda constitucional por força do art 5º, § 3º da Carta Magna, através do Decreto 6.949 de 25 de agosto de 2009, que conceitua inicialmente pessoa com deficiência (BRASIL, 2015):

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Ainda que tardiamente, mas com grande aceitação social e de enorme aplicação humanitária, o diploma legal que internalizou a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiências – CDPD - implicou em uma importante mudança no cenário referente à exclusão das pessoas com deficiência. Ao mesmo tempo, promoveu uma consolidação de um novo paradigma sobre a pessoa com deficiência ao alterar profundamente o conceito de deficiência calcado no modelo clínico, em que a condição física, sensorial ou intelectual da pessoa caracterizava-se como obstáculo à sua integração social, cabendo ao então deficiente adaptar-se às condições existentes na sociedade.

O texto constitucional reforça a intensa e profunda preocupação do constituinte em cumprir com a agenda mundial no sentido de conferir direitos e garantias ao deficiente. Muito embora, até o momento de recepção da CPDP no ordenamento jurídico brasileiro, a concepção que se tinha era integracionista, ou seja: constituía uma visão de que caberia ao então “portador de deficiência” desenvolver habilidades que pudessem inseri-lo, ou integrá-lo, na sociedade.

Desde já importa acentuar que o termo “portador” adotado pelo constituinte em vários dispositivos legais, foi substituído por nomenclatura adotada pela CPDP e mais humanizada, que é o PcD - pessoa com deficiência – adotada a partir da Convenção sobre Direitos da pessoa com deficiência das Nações Unidas – ou Convenção de Nova Iorque de 2007. (BRASIL, 2007)

Para uma melhor evolução do artigo dentro da temática do Direito ao esporte, faz-se necessário também abordar a parte inicial da L.B.I, a qual trata das disposições gerais e da igualdade e da não discriminação, respectivamente: Capítulo I (Art. 1º ao 3º) e Capítulo II (Art. 4º ao 8º). E, por fim, abordar especificamente dentro dos direitos fundamentais, previstos no Capítulo IX – do Direito à Cultura, ao Esporte, ao Turismo e ao Lazer (Art. 42 ao 45).

METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvido com base no levantamento bibliográfico, com ênfase nas revistas especializadas, livros digitais e artigos eletrônicos, tendo em vista a necessidade acadêmica de implementação de discussões sobre o tema, ante a realidade contemporânea. Foi empregado o método hipotético-dedutivo, a partir de análise qualitativa da legislação estudada.

L.B.I. E SUAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Após 10 anos da pactuação da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD – e do seu protocolo facultativo, adotados pela 61ª sessão da Organização Geral das Nações Unidas (ONU) em 2007, entra em vigência a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) nº 13.146/2015. Esta consolida princípios e diretrizes do mais recente tratado de direitos humanos do sistema global de proteção da ONU. A LBI pormenoriza regras que deverão ser observadas para a garantia do exercício dos direitos das pessoas com deficiência no país; natureza de um autêntico marco regulatório para as pessoas deficientes. Também organiza direitos e deveres dispersos em várias leis, decretos e portaria.

O maior destaque se dá para a concepção de deficiência presente na CDPD e na LBI que se baseia no modelo social de direitos humanos, onde o conceito de pessoa com deficiência depende fundamentalmente do meio em que a pessoa está inserida. Nessa perspectiva, o ambiente tem total influência na liberdade da pessoa com limitação funcional, que poderá ter sua situação agravada em razão do seu entorno e não em função de sua própria deficiência. Esta é uma resultante que depende de variáveis independentes, como limitações funcionais do corpo humano e barreiras físicas, econômicas e sociais, impostas pelo ambiente do indivíduo.

Este modelo, nomeado como social, propõe uma conceituação mais justa e adequada sobre as pessoas com deficiência, reconhecendo-as como titulares de direitos e dignidade humana. Ao mesmo tempo, é exigido um papel ativo do Estado, da sociedade, e das próprias pessoas com deficiência. Sob tal

perspectiva, é a própria sociedade que tira a capacidade do ser humano com suas barreiras e obstáculos, ou com ausência de apoios.

Ademais, a LBI reitera o compromisso assumido pela Constituição Federal (BRASIL, 1988) – Art. 3º - ao erigir como um dos objetivos fundamentais da República: “*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” conceituando a discriminação por motivo de deficiência como sendo “*toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência*”.

Grande avanço jurídico também associado à LBI é a nomeação da discriminação em razão de deficiência, ampliando assim a visibilidade para o tema e ao mesmo tempo operacionalizando estratégias de combate a práticas discriminatórias. Isto ocorre ao definir os meios de punição – reclusão e multa – e explicitar penalidade quanto à recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

A plena capacidade legal da pessoa com deficiência é outra garantia fundamental trazida pela CDPD e incorporada à LBI. O Art. 6º arrola situações relacionadas ao direito de decidir e tal rol ajuda a orientar casos em que se avalie a necessidade da realização uma interdição parcial por conta de aspectos financeiros ou patrimoniais. Diante disto, não se deve mais retirar da pessoa com deficiência direitos inerentes à condição humana, em autêntico prevailecimento do princípio da dignidade.

DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE

O texto da Lei 13.146/2015 aduz em seu Art. 4º: “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação” (BRASIL, 2015).

Como é sabido, a igualdade está em consonância com a dignidade humana, princípio fundamental e disposto na Constituição Federal (BRASIL, 1988), conforme abaixo:

Art1º A república Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I- Soberania;
- II- Cidadania;
- III- A dignidade da pessoa humana;
- IV- Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e;
- V- O pluralismo político.

Assim sendo, ressaltando-se que a dignidade da pessoa humana (ou somente dignidade humana, como tratado contemporaneamente) é um dos pilares para a inclusão da pessoa com deficiência, garantindo a todos uma vida justa e igualitária para melhor convivência social e apreciação das individualidades decorrentes da natureza.

Ante a discussão da dignidade humana (SCARLET, 2010, p.60) leciona que:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de **propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência** e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Nessa mesma toada, exarata Marcelo Novelino (2016, p.254) devendo a dignidade ser observada em todas as considerações jurídicas atuais:

A dignidade da pessoa humana possui três dimensões normativas: I) metanorma, para atuar “como diretriz a ser observada na criação e interpretação de outras normas [...]”; II) “princípio, que impõe aos poderes públicos o dever de proteção da dignidade e promoção dos valores, bens e

utilidades indispensáveis a uma vida digna; e, III) uma regra, a qual determina o dever de respeito à dignidade, seja pelo Estado, seja por terceiros.

Embora denominado como princípio geral do direito constitucional, deve-se observar as condições de cada fato, como entende Marcelo Amaral da Silva (2010, p.01):

A interpretação desse princípio deve levar em consideração a existência de desigualdades de um lado, e de outro, as injustiças causadas por tal situação, para, assim, promover-se uma igualização. [...]. Sua razão de existir certamente é a de propiciar condições para que se busque realizar pelo menos certa igualização das condições desiguais.

Com efeito, se há a existência de princípios básicos mencionados na própria Constituição Federal de 1988, a importância destes é extrema. Dessa forma, as leis infraconstitucionais devem apresentar consonância com a Lei Suprema.

DO DIREITO AO ESPORTE

As pessoas portadoras de deficiência, desde a formação da sociedade enfrentaram grande luta pela conquista de direitos ao longo do tempo. Tal busca deu-se devido a discriminações oriundas de um sistema militarista da Grécia-Antiga, o qual considerava crianças com deficiência com anormais, ceifando-lhes as vidas.

A partir desse contexto grotesco de discriminação, a sociedade foi moldada a acreditar no menosprezo e desconsideração de pessoas que nasciam (ou adquiriam ao longo do tempo) qualquer tipo de deficiência.

Dessa forma, a sobrevivência de tais pessoas passou a ser vista como sinônimo de luta. Assim, ao longo dos anos, países foram reconhecendo os direitos inerentes ao portador de alguma deficiência.

Dentre tais reconhecimentos, o Brasil instituiu em 2008, o Comitê de Apoio ao paraesporte tornando essas ações políticas públicas. Tendo como finalidade incluir pessoas de portadoras de deficiência em educação física, esporte e lazer oferecido inicialmente pelo governo do Estado de São Paulo. Após a iniciativa, em 2009 houve a realização de projetos estaduais em parceria com a secretaria de Educação e de Esporte, lazer e turismo atingido mais de 645 municípios.

No Brasil, o movimento esportivo para pessoas deficientes iniciou em 1957 no Ginásio do Ibirapuera (São Paulo). O evento “Basquetebol de cadeiras”, ou “Pam Jet’s”, foi marcado pela visita de grandes nomes do basquete mundial da época. O projeto foi fundamental para o início de uma jornada importantíssima no mundo jurídico. Mas, principalmente, destaca-se o impacto causado para as pessoas portadoras de deficiência.

É fundamental e de extrema importância a prática de exercícios físicos para o corpo humano. Porém, há uma especialidade quanto ao deficiente físico, como afirma Abba e Pedreira (2018, p. 01):

Para as pessoas com deficiência, praticar esportes pode representar muito mais que saúde. Além de melhorar a condição cardiovascular dos praticantes, aprimora a força, a agilidade, a coordenação motora, o equilíbrio e o repertório motor. No aspecto social, proporciona a oportunidade de sociabilização entre pessoas com e sem deficiências.

Diante de tais iniciativas sócias, grupos de voluntários se disponibilizam para promover eventos esportivos para deficientes. Alguns desses projetos possuem apoio de grandes instituições.

Em 2018, na cidade de Campinas/SP, houve um levantamento de dados e constatou-se que existem cerca de 20 mil jovens deficientes físicos entre 15 e 19 anos de idade. No entanto, em décadas de estudos, a Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUCCamp) relataram dificuldades para encontrar e convencer tais jovens a realizarem de atividades físicas ou até mesmo qualquer outro acompanhamento relacionado à educação física. Assim, ambas as faculdades buscam melhor implementação de inclusão de pessoas com deficiência na prática esportiva. (ANDRADE e ALMEIDA, 2012)

Ocorre que, grande parte desses jovens, e até mesmo adultos, desconhecem a existência de medidas esportivas oferecidas por instituições públicas. Entretanto, como já mencionado, mesmo havendo medidas assecuratórias para garantir aos deficientes o acesso ao esporte, lazer e outros, o que prevalece é a vontade do agente em executar determinada atividade por se tratar de um direito, e não uma obrigação.

A Lei Brasileira de Inclusão, dentre seus objetivos visa assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais às pessoas com deficiência, visando à inclusão social e cidadania, e não diferente a este contexto, o direito ao esporte também é um elemento fundamental que contribui fortemente para a inclusão plena da pessoa com deficiência.

E assim dispõe o artigo 42 do diploma legal em comento:

“A pessoa com deficiência tem direito à cultura, ao esporte [...]”. (g.n)

Dessa forma, tal direito vem acompanhado da possibilidade ou obrigação do Estado de promover a participação dessas pessoas em tais locais, como bem preceitua o Art. 43 do mesmo diploma legal. (BRASIL, 2015)

O direito ao esporte aparece afirmado em vários dispositivos legais que garantem a prática esportiva por todos, indistintamente, tais como: artigo 219 da Constituição Federal; artigo 59 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA); artigos 37, 38 e 39 do Estatuto da Juventude e a resolução nº 05 de 14 de junho de 2005 do então Ministério do Esporte, todavia, em nenhum desses textos legais consta de forma expressa e clara o recorte para a pessoa com deficiência.

Enquanto a LBI, em seu capítulo IX do título II e o artigo 110 trata especificamente do direito ao esporte dedicado ao deficiente, e divide o diploma em 4 (quatro) blocos de tratamento, sendo esses: I. O acesso ao esporte (art 42); II. O poder público enquanto promotor da participação da pessoa com deficiência em atividades esportivas (art.43); III. Acessibilidade em espaços esportivos para pessoa com deficiência (art. 44) e, IV. Repasse de recursos financeiros arrecadados dos concursos de prognósticos e loterias federais e similares, ao Comitê Paraolímpico Brasileiro – CPB (art 110).

E, é por meio desse diploma legal que o esporte vem, de maneira específica e expressa, introduzir elementos mais concretos para este público.

Verifica-se, também, que é o Decreto Federal nº 7984 de 08 de março de 2013, que regulamenta a lei federal nº 9615, de 24 de março de 1998 – Lei Pelé e institui as normas gerais do desporto, na perspectiva de organizar as manifestações esportivas e sua gestão, sendo que no que tange ao paradesporto, limita-se ao repasse de recurso financeiro.

Note-se, aqui, que segundo GALINDO (2010) o fato do repasse acima mencionado encontra-se na contramão de que os gestores tanto no âmbito federal, estadual como municipal devem harmonizar a oferta e o desenvolvimento do esporte dentro de suas 03 (três) manifestações: o esporte enquanto educação, o esporte enquanto participação e o esporte enquanto rendimento, conforme destaca o artigo 3º do Decreto nº 7984/2013.

Note-se, também, que a LBI não amplia a visão e a preocupação das formulações da política pública de esporte para a pessoa com deficiência nessas 03 (três) manifestações acima, mas direciona o foco, o acesso, a participação acessibilidade e financiamento, isso se fortalece com o fato de que não houve disposição legal quanto à criação de um sistema nacional de esporte.

Por fim, o artigo 110 da LBI refere-se aos recursos necessários para o fomento das práticas desportivas formais e não-formais; aquelas são regulamentadas por normas nacionais e internacionais e por regras da prática desportiva de modalidades aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto e essas últimas são caracterizadas pela liberdade lúdica de seus praticantes.

Com base na nova redação proposta pela LBI, a arrecadação bruta de concursos de prognósticos e loterias federais e similares, passa a ser de 2,7% ante aos 2% anteriores à nova lei.

A principal mudança em relação aos recursos é a distribuição desses oriundos dos concursos e loterias federais e similares. No § 1º do artigo 110, a divisão entre o Comitê Olímpico Brasileiro (CBO) e o Comitê Paraolímpico Brasileiro (COP), passa a vigorar na seguinte proporção: COB – 62,96% e CPB – 37,04% ante os 85 e 15% respectivamente.

Reis (2014) destaca que essa é a maior fonte de arrecadação de recursos do Comitê Paraolímpico Brasileiro.

Esse reordenamento de recursos faz-se necessário tendo em vista os resultados expressivos da Delegação Paraolímpica Brasileira, nos Jogos Paraolímpicos, saltando de 182 da última delegação em Londres, 2012, para 279 no Rio de Janeiro em 2016.

O crescimento do número de atletas participantes nos Jogos Olímpicos é significativo, desde Barcelona em 1992, quando o Brasil participou com 42 atletas.

Esse mesmo fenômeno de crescimento se reflete também em relação ao número de medalhas conquistadas, sendo que desde 2008 em Londres o Brasil encontra-se entre os 10 primeiros colocados nos Jogos Paraolímpicos chegando nesses últimos jogos no Rio de Janeiro em 2016 ao 8º lugar com 72 medalhas.

A LBI reforça o direito ao esporte às pessoas com deficiência e sempre com tendência ao esporte de rendimento; o artigo 110 é o exemplo claro, no qual o paradesporto de rendimento é privilegiado em comparação ao esporte de participação e educacional.

De acordo como reforça Galindo (2010) faz-se necessário o equilíbrio na implementação da política pública de esporte nas 3 manifestações esportivas, assim como em seus respectivos orçamentos. Além disso, o esporte para a pessoa com deficiência ainda não é diferenciado na política de esporte, e tal fato, pode ser justificado, mais uma vez, pela falta de um Sistema Nacional do Esporte.

Nesse sentido, a LBI não traz contribuição, quando poderia ter feito, mas apenas procurar garantir o acesso, a participação, a acessibilidade das pessoas com deficiência no esporte e o seu financiamento.

Inobstante os Jogos paraolímpicos ocorrido no Brasil em 2016 ter contribuído para a mudança do paradigma da pessoa com deficiência, não eliminou totalmente o preconceito, mas trouxe visibilidade o potencial de pessoas com deficiência, em busca de superar e alcançar melhor performance, assim como fazem os demais atletas.

Em suma, a presente LBI, visa a garantia de melhor colocação da Pessoa com Deficiência na sociedade, assegurando o acesso ao esporte, e direciona ao Estado a obrigação de cumpri-lo.

CONCLUSÃO

Em que pese a presente pesquisa abordar de forma exclusiva o direito ao esporte como garantia fundamental prevista pela LBI, pôde-se inferir que o diploma legal em comento, bem como a CDPD, são instrumentos de proteção aos direitos humanos específico dos deficientes e compõem o projeto de visibilidade. Tal projeto busca incorporar as pessoas com deficiência na pauta pública, garantindo reconhecimento de seu lugar na sociedade. Também é destacado que a independência e autonomia estão diretamente ligadas ao acesso e à equiparação de oportunidades, para o exercício da igualdade nas mesmas bases e condições.

Da análise do Direito ao Esporte, previsto no Capítulo IX e o Art. 110 observa-se que a LBI sistematiza o tema em 4 blocos: I – O acesso ao esporte (Art. 42); II – O poder público enquanto promotor da participação da pessoa com deficiência em atividades esportivas (Art. 43); III – Acessibilidade em espaços esportivos para a pessoa com deficiência (Art. 44); e IV – Repasse de recursos financeiros, arrecadados dos concursos de prognósticos e loterias federais e similares ao Comitê Paraolímpico Brasileiro (CPB).

Do que se conclui até o presente momento, é que, por meio da LBI, o direito ao esporte para a pessoa com deficiência vem sendo mais especificamente efetivado e encontra-se estruturado em base legal.

Projetos tanto da iniciativa pública quanto também da iniciativa privada vêm promovendo, dessa forma, a finalidade prioritária da lei enquanto bastião da cidadania: a inclusão social.

Inobstante também se conclui e de forma marcante a necessidade premente da criação de um Sistema Nacional de Esporte capaz de melhor definir as formas de gestão dos financiamentos captados.

REFERÊNCIAS

ABBA, Giovanna; PEDREIRA, Isabella. **Projetos proporcionam inclusão de deficientes no esporte.** Disponível em: <<https://digitais.net.br/2018/06/projetos-proporcionam-inclusao-de-deficientes-no-esporte/>> Acesso em 07 de Maio. 2020

ANDRADE, Andressa C.; ALMEIDA, Marco A. **Análise documental das políticas públicas de incentivo às práticas físico-esportivas e de lazer para as pessoas com deficiência no Brasil**. Conexões: Revista da faculdade de educação Física da UNICAMP, Campinas, v. 10, n. 3, p.42-60, 2012. <https://doi.org/10.20396/conex.v10i3.8637646>

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 jul. 2020.

BRASIL. **Convenção da ONU sobre Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: MEC/SEDH/CORDE, 2007.

BRASIL. **Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência**. Lei 13.146 de 6 de julho de 2015. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015.

GALINDO, ALEXANDRE g. **Administração de políticas públicas de esporte: um ensaio sobre os fundamentos da ação do gestor**. Lecturas: educacion física Y Deportes. Buenos Aires, año 5, n.144, Mayo. 2010. Disponível em: <http://www.efdesportes.com/efd144/administración-de-políticas-publicas-de-esporte.htm>. Acesso em set.2020.

NOVELINO, Marcelo. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2016, p. 245.

REIS, Rafael Estevam. **Políticas públicas para o esporte paraolímpico brasileiro**, 114p. Dissertação de mestrado. Faculdade de educação Física. Universidade federal do Paraná. Curitiba, 2014. Disponível em; <http://acervodigital.ufpr.br/handle/1884136290>. Acesso em set.2020.

SCARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais n a Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p.60. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5787/A-dignidade-da-pessoa-humana-como-principio-absoluto>>. Acesso em: 07 Mai. 2020

RESUMOS DE PESQUISA

IMPORTÂNCIA DA MEDIAÇÃO DE CONFLITOS NOS CASOS DE DIREITO DE FAMÍLIA QUE ENVOLVEM MENORES2905

IMPORTÂNCIA DA MEDIAÇÃO DE CONFLITOS NOS CASOS DE DIREITO DE FAMÍLIA QUE ENVOLVEM MENORES

JOSÉ RICARDO SUTER
JULIANA CRISTINA GERONIMO

Os métodos alternativos de solução de conflitos estão sendo cada vez mais utilizados no Brasil, devido sua inserção no código de processo civil de 2015, bem como a promulgação da Lei 13.140/2015. Entende-se que a celeridade, economia financeira, processual e a centralização dos relacionamentos pessoais, pois tais meios focam nas pessoas, suas relações e como poderão seguir suas vidas a partir da existência do conflito com os menores reflexos possíveis. No direito civil, mais precisamente, direito das famílias pode-se observar que os mais afetados pelas desavenças, brigas e confusões são as crianças e os adolescentes. Muitas vezes os menores envolvidos em conflitos familiares desenvolvem síndromes, sintomas de depressão e até mesmo transtornos que podem segui-los pela vida toda. O objeto principal deste estudo é observar como a mediação pode contribuir na resolução de conflitos familiares que envolvem menores. Nesta técnica, o mediador proporciona aos envolvidos o poder da fala, do diálogo, onde juntos podem construir de forma pacífica e justa um resultado satisfatório para ambos os lados e principalmente para o menor, pois neste procedimento pode-se obter a recomposição dos vínculos entre os entes e as crianças, vínculo este que pode ter sido perdido durante o período de conflito e turbulência enfrentado. Por outro giro, esta pesquisa poderá contribuir para o acesso à justiça, evidenciando a mediação como fonte da continuação de relação num patamar tão importante da vida dos menores que é a família. O método utilizado é hipotético-dedutivo, correspondendo à extração de hipóteses de conflitos e dedução segundo estudos e filosofias jurídicas para solucionar tais situações, por meio de técnicas de levantamento de bibliografias, jurisprudências e legislações. O resultado do uso da mediação proposto eleva a satisfação e o sentimento de justiça social dos envolvidos. Com o estudo deste projeto pode-se verificar que se empregada de forma adequada, a mediação de conflitos pode auxiliar as famílias brasileiras na resolução de seus litígios, podendo fazer com que as crianças e adolescentes tenham melhor qualidade de vida. Por fim, espera-se que a aplicação da mediação em casos envolvendo menores seja, de fato, o meio mais eficaz de resolver os conflitos familiares e evitar problemas futuros, a partir do momento que os pais e envolvidos compreendem que o diálogo e a escuta podem levar a um caminho de pacificação. Órgão de fomento financiador da pesquisa: PIBIC - Programa de Bolsas de Iniciação Científica do CNPq