



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ISABELA HERCULANO CABRAL DE ARAÚJO

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD): EVOLUÇÃO LEGISLATIVA
SOBRE O ACESSO A CARGOS PÚBLICOS**

**FORTALEZA
2023**

ISABELA HERCULANO CABRAL DE ARAÚJO

PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD): EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE O ACESSO A
CARGOS PÚBLICOS

Monografia submetida à Coordenação do Curso de
Graduação em Direito da Universidade Federal do
Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Fernanda Cláudia Araújo da Silva

FORTALEZA
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A689p Araújo, Isabela Herculano Cabral de.
PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD): EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE O ACESSO A CARGOS PÚBLICOS / Isabela Herculano Cabral de Araújo. – 2023.
51 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2023.

Orientação: Profa. Ma. Fernanda Cláudia Araújo da Silva.

1. Direitos das pessoas com deficiência. 2. Inclusão social. 3. Cargos públicos. 4. Legislação brasileira.
5. Ações afirmativas. I. Título.

CDD 340

ISABELA HERCULANO CABRAL DE ARAÚJO

PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD): EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE O ACESSO A
CARGOS PÚBLICOS

Monografia submetida à Coordenação do Curso de
Graduação em Direito da Universidade Federal do
Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito. Área de concentração: Direitos
Humanos

Aprovada em: 08/12/2023.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Fernanda Cláudia Araújo da Silva (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Sidney Guerra Reginaldo
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Bruno Marques Albuquerque
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por me ajudar até aqui e pelas infinitas graças derramadas sobre minha vida.

A meus pais, Daniele e Filipe, por acreditarem no meu potencial mais que eu mesma, por buscarem sempre me proporcionar a melhor educação possível e por me deixarem livre para tomar minhas próprias decisões e seguir meus sonhos e planos, sem nunca medirem esforços para me ajudar no que estava ao seu alcance.

À minha irmã, Clarissa, por todos os momentos divididos durante os últimos 20 anos e por sempre me fazer uma pessoa melhor.

Aos meus avós Révia, Rúver, Simone e Pedro, por serem sempre fontes de inesgotável amor, cuidado e apoio, cada um de sua maneira.

À toda a minha família, especialmente à minha tia Marianna Herculano, por todo o companheirismo e amizade e ao meu tio André Clark, pelas importantes as trocas - jurídicas ou não- durante os anos e pela ajuda com esse trabalho.

Aos amigos que fiz durante a passagem pela Faculdade de Direito, dentre os quais destaco Pedro Menezes, Marcela Pompeu, Hadálida Portela e Márcio Bezerra e todos os membros do grupo “215-A”. Obrigada por deixarem essa trajetória sempre mais leve e especial!

À EJUDI (Empresa Júnior de Direito da Universidade Federal do Ceará) por todos os momentos de crescimento e capacitação profissional proporcionados e por todos os colegas que viraram amigos.

Aos grandes amigos que fiz ao longo da vida, que, neste trabalho, homenageio no nome de Alice, Erika, Débora Cristina, Deborah Marinho, Gabriela, Giuliana, Gustavo Luna, Layla, Letícia, Luana, Juliana, Pedro Jorge, Pedro Edson, Ricardo e Virna, que dividiram tantos momentos especiais e difíceis comigo. Sou muito grata por ter vocês na minha vida há tantos anos.

À minha orientadora, Professora Fernanda Cláudia Araújo, por todo o apoio despendido durante a elaboração desse trabalho e por ter me agraciado com uma orientação paciente e engrandecedora.

Ao Professor Sidney Guerra e ao Mestre Bruno Marques por gentilmente aceitarem compor a banca desta monografia, por seu tempo e por compartilharem seu conhecimento para o engrandecimento deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que de alguma maneira contribuíram para o meu crescimento pessoal e acadêmico.

Duc in Altum

RESUMO

Este estudo aborda a evolução histórica da proteção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil, enfatizando sua participação em cargos públicos. Analisa-se a mudança na percepção sobre a deficiência, inicialmente marcada por estigmas e exclusão, para um entendimento mais inclusivo, interligado às barreiras sociais e ambientais. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) de 2006 é destacada como um marco global na luta pelos direitos dessas pessoas, refletindo seu impacto no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente após a ratificação com status de emenda constitucional. A Constituição Federal de 1988 é reconhecida por sua progressão significativa na inclusão das pessoas com deficiência, apesar de algumas limitações. Discute-se o papel das leis e decretos, como a Lei nº 7.853/1989, o Decreto nº 3.298/1999 e o Decreto nº 9.508/2018, na promoção da integração social e na reserva de vagas em cargos públicos. Apesar dos avanços legislativos e ações afirmativas, identifica-se uma lacuna entre a teoria e a prática da inclusão efetiva, necessitando de constante avaliação e aprimoramento. O trabalho emprega uma metodologia qualitativa com análise descritiva, baseada em pesquisa bibliográfica abrangente, incluindo legislação, jurisprudências, e literatura relacionada aos Direitos Humanos e Direito Constitucional.

Palavras-chave: Direitos das pessoas com deficiência; Inclusão social; Cargos públicos; Legislação brasileira; Ações afirmativas.

ABSTRACT

This study looks at the historical evolution of the protection of the rights of people with disabilities in Brazil, emphasizing their participation in public office. It analyzes the change in the perception of disability, initially marked by stigma and exclusion, towards a more inclusive understanding, linked to social and environmental barriers. The 2006 International Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) is highlighted as a global milestone in the fight for the rights of these people, reflecting its impact on the Brazilian legal system, especially after ratification with constitutional amendment status. The 1988 Federal Constitution is recognized for its significant progress in the inclusion of people with disabilities, despite some limitations. The role of laws and decrees, such as Law No. 7,853/1989, Decree No. 3,298/1999 and Decree No. 9,508/2018, in promoting social integration and reserving vacancies in public positions is discussed. Despite legislative advances and affirmative action, there is a gap between the theory and practice of effective inclusion, requiring constant evaluation and improvement. The work employs a qualitative methodology with descriptive analysis, based on comprehensive bibliographical research, including legislation, case law, and literature related to Human Rights and Constitutional Law.

Keywords: Rights of people with disabilities; Social inclusion; Public positions; Brazilian legislation; Affirmative action.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 COMPREENSÃO HISTÓRICO-PRINCIPIOLÓGICA ACERCA DA DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO INTERNACIONAL	15
2.1 Historicizando o conceito de deficiência e suas concepções	15
2.2 Princípios relevantes para a questões da pessoa com deficiência: dignidade humana e igualdade	18
2.3 A Convenção Sobre os Direitos Das Pessoas com Deficiência (CDPD) – Instrumento Internacional e a Concepção	21
<i>2.3.1 Ratificação da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência</i>	24
3 COMPREENSÃO CONSTITUCIONAL E PERSPECTIVAS LEGAIS DA INCLUSÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS	26
3.1 A Constituição Brasileira de 1988 na Linha de Tutela dos Direitos das Pessoas Com Deficiência	26
3.2 Conotações legais	28
4 JURISPRUDENCIA E O MOMENTO ATUAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	36
4.1 Jurisprudência	36
4.2 Pessoas com deficiência no mercado de trabalho – dados estatísticos na PNAD contínua 2022	39
4.3 Desafios atuais	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
6 REFERÊNCIAS	47

LISTA DE SIGLAS

Adj.	Adjetivo
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CID	Classificação Internacional de Doenças
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICIDH	<i>Internacional Classification of impairments, disabilities, and handicaps: a manual of classification relating to the consequences of disease</i>
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com deficiência
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal

1 INTRODUÇÃO

A proteção dos direitos das pessoas com deficiência vem sendo objetos de variadas normas e políticas internacionais ao longo de diversas décadas e essa proteção também vem sendo inserida no ordenamento jurídico nacional, sendo objeto de diversas normas.

A compreensão da deficiência, ao longo da história, tem sido um reflexo das mudanças culturais, sociais e científicas nas sociedades. Historicamente, a deficiência era frequentemente associada a estigmas e exclusão social. Com o avanço do conhecimento científico e a influência de movimentos sociais, a percepção sobre a deficiência começou a mudar. O entendimento passou de uma condição reducionista para uma questão interligada com as barreiras sociais e ambientais que impedem a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), aprovada pela Organização das Nações Unidas em 2006, marca um ponto de virada na luta pelos direitos das pessoas com deficiência. Este documento estabelece direitos abrangentes e impõe deveres aos Estados para assegurar a inclusão e proteção desses direitos. Sua adoção por vários países reflete um compromisso global com a inclusão e a equidade.

Sua ratificação pelo Brasil, com status equivalente a uma emenda constitucional conforme a Emenda Constitucional nº 45/2004, marca um avanço significativo na proteção dos direitos das pessoas com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro. Essa inclusão constitucional assegura a primazia dos princípios da CDPD, exigindo a adaptação de leis e políticas nacionais para garantir o pleno gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 ocorreu uma progressão significativa na inclusão das pessoas com deficiência, apesar da ausência de um capítulo dedicado exclusivamente a elas. Esta constituição estabeleceu a habilitação, reabilitação e a promoção da integração comunitária das pessoas com deficiência, mas utilizou uma terminologia e um conceito de “integração” considerados ultrapassados atualmente.

A Constituição de 1988, ao assegurar o direito de acesso e a implementação de políticas afirmativas para pessoas com deficiência, representou um marco na garantia de sua

inclusão social e acessibilidade. Ela estipula, dentre outras garantias, a reserva percentual de cargos e empregos públicos para este grupo (art. 37, inciso VIII). Fundamentada no princípio da dignidade humana e da isonomia, a Constituição Brasileira reforça que as pessoas com deficiência são membros iguais da sociedade, devendo ser incluídas em todas as esferas da vida social, como trabalho, educação e lazer, em condições de igualdade com os demais cidadãos.

A aplicabilidade do sistema de cotas, conforme o art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal, dependia de regulamentação adicional. Regulamentação esta que veio com a Lei nº 7.853/1989 e o Decreto nº 3.298/1999, que definem políticas nacionais para a integração social das pessoas com deficiência, abordando aspectos como educação, emprego e acessibilidade. Além disso, essa legislação reconhece a diversidade das necessidades e capacidades individuais das pessoas com deficiência, essencial para a criação de políticas públicas e práticas empresariais que respeitem e valorizem suas diferenças individuais.

Outras normas que possuem em seus dispositivos ações afirmativas relevantes no tocante a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, especificamente no que diz respeito ao acesso da pessoa com deficiências a cargos e empregos públicos são a Lei nº 8.112/90 que prevê até 20% das vagas de concursos públicos para as pessoas com deficiência e o Decreto nº 9.508/2018, que mantém o disposto no Decreto nº 3.298/1999 acerca da reserva mínima de 5% das vagas para as PCDs.

No que diz respeito à interpretação das normas jurídicas vigentes, o entendimento jurisprudencial também é relevante para que se entenda o cenário atual da efetiva proteção desses direitos resguardados legislativamente.

Contudo, embora as atuais disposições legislativas e as ações afirmativas promovidas pelo Poder Público tenham como objetivo a inclusão efetiva das pessoas com deficiência, observa-se uma lacuna significativa entre o que se entenderia por verdadeiro processo de inclusão e a realidade concreta. Esta discrepância aponta para a necessidade de avaliar e aprimorar continuamente as políticas e práticas existentes, visando reduzir a distância entre o ideal de inclusão e a sua implementação prática no cotidiano.

A pesquisa teve por objetivo estudar o contexto histórico da proteção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil e a evolução da participação dessas pessoas em cargos públicos no Brasil, a partir da evolução legislativa sobre o tema. Além de verificar a importância

das ações afirmativas no fomento da efetiva inclusão da pessoa com deficiência nos cargos públicos e a possibilidade de adoção de novas ações.

Para a realização do trabalho, foi utilizada a metodologia qualitativa a partir do levantamento bibliográfico após a pesquisa em livros, artigos, periódicos científicos e revistas acadêmicas, teses, legislação, enunciados e jurisprudências, levando-se a uma análise descritiva do tema em questão. Ademais, inicialmente buscou-se analisar os dados relativos à participação da pessoa com deficiência nos cargos públicos no âmbito da Universidade Federal do Ceará, entretanto, devido à dificuldade de acesso e disponibilização de tais dados, não foi possível desenvolver a pesquisa nesse âmbito. A base do conhecimento se deu principalmente na seara dos Direitos Humanos dialogando de forma direta com o Direito Constitucional.

2 COMPREENSÃO HISTÓRICO-PRINCIPIOLÓGICA ACERCA DA DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO INTERNACIONAL

Primordialmente, antes de adentrar na discussão acerca da inclusão e ações afirmativas voltadas às pessoas com deficiência, cabe destacar a conceituação do termo, levando em consideração a essencialidade da conceituação de condições humanas para o processo de inclusão.

A nomenclatura atribuída às pessoas com deficiência é crucial, pois é capaz de influenciar a presença de discriminação, seja intensificando-a ou mitigando-a, e até mesmo eliminando-a por completo. A evolução desse conceito abrange uma variedade de dimensões, como biológicas, físicas, morais e jurídicas. Dado o caráter complexo desses aspectos, a terminologia utilizada passou por adaptações ao longo dos anos, com o intuito de tornar-se mais humanizada.

E, considerando o significado etimológico, conforme encontrado em dicionários, “deficiente” é compreendido como: “Adj. – 1. Em que há deficiência. 2. Pessoa que apresenta deficiência física ou psíquica” (FERREIRA, 2008). No entanto, em versões anteriores do mesmo dicionário continham em sua definição palavras como “falho”, “imperfeito”, “carente”. (FERREIRA, 1975).

2.1 Historicizando o conceito de deficiência e suas concepções

Partindo para uma análise histórica do conceito de deficiência, conforme observa Giordano (2000, p. 40) está intrinsecamente ligada à forma como a sociedade lida com aqueles que a possuem¹. No Brasil, a primeira expressão legal para se referir às pessoas com deficiência

¹ Porém, referem-se ao conceito de doenças crônicas, já descrita no século XVIII. Mas, foi somente em 1948 que ocorreu a VI Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-6), momento em que se referenciou as doenças crônicas e as que poderiam se tornar crônicas, exigindo outros atendimentos além de cuidados médicos. E nos anos de 1979, a CID-8, citada na IX Revisão,¹¹ considerava apenas as manifestações agudas, segundo o modelo médico, segundo manifestação da IX Assembléia da OMS, no ano de 1976, estabeleceu uma nova conceituação, a *Internacional Classification of impairments, disabilities, and handicaps: a manual of classification relating to the consequences of disease* (ICIDH), publicada em 1989. Essa determinação aplicava-se à hipóteses de prevalência de incapacidades, aplicada à área de seguro social, saúde ocupacional, concessões de

surgiu na década de 1940, sob o termo “indivíduos de capacidade reduzida”. Válido frisar que à despeito da busca da criação de expressões legais e eticamente designadas, a sociedade comumente se utilizava de termos derogatórios, como “aleijado”, “defeituoso” ou “inválido”², não sendo incomum que ainda nos dias de hoje essas expressões ou similares sejam utilizadas por pessoas menos informadas.

Na década de 1950, surgiu o primeiro termo que ganhou aceitação internacional, como destacado por Romeu Kazumi Sasaki (2003, p.8):

Após a 1ª e 2ª Guerras Mundiais, a mídia passou a usar “os incapacitados”. O termo designava, de início, “indivíduos sem capacidade” e, mais tarde, passou a significar “pessoas com capacidade residual”. Durante várias décadas, era comum o uso dessa expressão para se referir a pessoas com deficiência de qualquer idade. Uma variação foi “os incapazes”, que significava “aqueles que não são capazes” de fazer determinada atividade por causa da deficiência.

A designação “deficientes” teve seu surgimento no ano de 1981, o qual foi estabelecido como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes pela Organização das Nações Unidas (ONU), marcando o início da Década das Pessoas Deficientes. A intervenção da ONU desencadeou uma busca incansável por uma terminologia eticamente apropriada para se referir às pessoas com deficiência. Nesse contexto, a ONU promoveu a primeira expressão oficialmente apoiada: “Pessoas Deficientes.” O conceito subjacente era conferir a essas pessoas uma posição de igualdade, unidade e equiparação em direitos e dignidade aos demais membros de qualquer sociedade ou nação.

No final da década de 1980, ocorreu outra mudança na terminologia, dando origem às expressões “Portador de Deficiência” ou “Portador de Necessidades Especiais.” Contudo, conforme observado por Edilson Tavares de Araújo (2006, p.108), “a deficiência é um estado (permanente ou transitório), um “modo de ser” do indivíduo, e, sendo assim, este não a porta consigo nem a carrega.” Essa constatação provocou desconforto em relação ao termo, uma vez que a deficiência é parte integrante daqueles que a experimentam.

Fonseca (2010) define uma pessoa deficiente como aquela cujas oportunidades de obtenção e manutenção de um emprego apropriado, bem como de progressão na carreira, são

benefícios e, em nível comunitário, em cuidados pessoais de saúde ou como forma de avaliar pacientes em reabilitação. Considerando-se instrumentos internos, a partir da postura da OMS sobre direitos de pessoas com deficiência. (AMIRALIAN et. al, 2000, online)

² Hoje essas expressões podem ser tipificadas como crimes ou ainda considerando-se capacitismo.

substancialmente limitadas devido a uma deficiência física ou mental oficialmente reconhecida. Esse conceito realça a importância das limitações funcionais associadas a deficiências físicas ou sensoriais, destacando a necessidade de o poder público se envolver em ações de integração e na disponibilização de recursos que permitam que essas pessoas exerçam suas atividades profissionais quando necessário.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, em sua Convenção 159 de 1983, que aborda questões de reabilitação profissional e emprego, utiliza o termo “pessoa deficiente” para se referir àqueles que enfrentam limitações substanciais na obtenção, manutenção e progressão no emprego devido a deficiências físicas ou mentais. Por outro lado, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, de 1999, da Organização dos Estados Americanos - OEA, empregou a expressão “pessoa portadora de deficiência”. Nesse contexto, a referência é a restrições físicas, mentais ou sensoriais, que podem ser permanentes ou transitórias, e que limitam o desempenho de atividades essenciais do dia a dia, muitas vezes agravadas pelo ambiente social e econômico.

No âmbito da Organização Mundial de Saúde - OMS, a partir da Classificação Internacional de Funcionamento, de Incapacidade e de Saúde - CIF, 2001, o termo “incapacidade” é utilizado para abranger deficiências, limitações nas atividades e restrições na participação em situações de vida.

Já a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, trouxe o reconhecimento de que a “deficiência” é um conceito em evolução, moldado pela interação entre pessoas com deficiência e as barreiras que impedem sua participação plena e eficaz na sociedade, em igualdade de oportunidades com as demais. A Organização das Nações Unidas - ONU adota a expressão “pessoa com deficiência.” Assim, ao menos no que diz respeito à terminologia, parece ter sido alcançado um consenso sobre a forma mais apropriada de abordagem, visando atenuar ou, no mínimo, não agravar ainda mais o processo de exclusão das pessoas com deficiência.

Ainda relativo à convenção, durante o seu processo de elaboração e negociação, um dos mais polêmicos assuntos foi justamente a conceituação de deficiência e, conseqüentemente, da pessoa com deficiência, que serviria para identificar os beneficiários do tratado.

O preâmbulo da convenção reconhece que a deficiência é um conceito em evolução e que resulta da interação com as barreiras existentes e, partindo do reconhecimento desse pressuposto, a redação do art. 1º foi positivada do seguinte modo:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Nesse sentido, afasta-se a concepção de deficiência como algo inerente ao indivíduo, conforme defendido pelo modelo médico e CDPD adota-se a abordagem do modelo social da deficiência. Abordagem essa que é caracterizada pelo reconhecimento da deficiência como uma questão predominantemente social, atribuindo a responsabilidade pelas desvantagens enfrentadas por pessoas com deficiência não às suas limitações físicas, mas sim à incapacidade da sociedade em se ajustar à diversidade. Sob essa ótica, a deficiência se verifica como uma experiência que resulta da interação entre as limitações impostas pelo corpo e as condições da sociedade em que a pessoa vive (MEDEIROS; DINIZ, 2004).

Finalmente, a Lei nº 13.146/15, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, adota, seguindo o estabelecido pela ONU, a expressão “pessoa com deficiência.” e a definição nos moldes do art. 1º da CDPD. Essa definição tem como objetivo garantir e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, com foco em sua inclusão social e cidadania.

No entanto, devido à existência de uma variedade de jurisprudências ao longo de diferentes períodos, é comum encontrar terminologias diversas que se referem às ações relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência.

2.2 Princípios relevantes para a questões da pessoa com deficiência: dignidade humana e igualdade

A Constituição de 1988 do Brasil estabelece a dignidade humana como um dos fundamentos da República Federativa, impondo a todas as entidades, tanto públicas quanto privadas, e aos cidadãos, a obrigação de respeitar seus princípios.

A dignidade é um atributo inato e inalienável do ser humano, uma qualidade intrínseca que define a essência humana e não pode ser retirada. De acordo com a definição de Ingo Scarlet:

... qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 uma participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SCARLET, 2011, s.p.)

Neste quadro, a dignidade humana é um atributo inerente a cada pessoa, existindo independentemente do direito, como uma característica fundamental do ser humano. Todos os seres humanos compartilham dessa dignidade intrínseca, garantindo que todos os membros de uma comunidade, incluindo pessoas com deficiência, possuem a mesma dignidade inerente. Assim sendo, a Declaração Universal da ONU de 1948 dispõe em seu artigo 1º que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito e fraternidade”.

A dignidade da pessoa humana possui dois lados complementares. Enquanto limite, ela assegura que nenhum ser humano deve ser tratado como objeto ou meio, e gera direitos fundamentais para proteger contra atos que a ameacem ou violem. De forma positiva, impõe ao Estado a responsabilidade de proteger e promover ativamente a dignidade humana, através de medidas concretas (LEITE, 2012).

A dignidade é uma característica única do ser humano, algo exclusivo e inerente a ele. Assim, todas as pessoas, com ou sem deficiência, são detentoras de dignidade e merecedoras de igual respeito e consideração por parte do Estado e da sociedade. No entanto, as formas de respeitar e promover a dignidade humana podem variar entre pessoas com deficiência e sem deficiência, exigindo abordagens diferenciadas para efetivar e promover essa dignidade em cada situação.

Na Constituição Brasileira, a igualdade é enfatizada tanto como um princípio fundamental do Estado Democrático de Direito quanto como um mandato para o Estado, conforme ilustrado no art. 3º. Este artigo destaca, entre os objetivos fundamentais, a necessidade de reduzir desigualdades regionais e promover o bem-estar de todos, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor, idade ou outras formas. A igualdade também é central nos direitos fundamentais da Constituição.

Além disso, a Constituição Federal do Brasil não se limita a proclamar um direito geral e abstrato à igualdade, tal como expresso no caput do artigo 5º – que estabelece que “todos

são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” – mas se aprofunda em uma série de disposições específicas que impõem um tratamento igualitário e proíbem formas variadas de discriminação. Entre essas disposições, destacam-se a igualdade de gênero (art. 5º, I), a proibição de diferenças salariais e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), a proibição de discriminação contra trabalhadores com deficiência (art. 7º, XXXI), a igualdade de direitos entre trabalhadores com vínculo empregatício e avulsos (art. 7º, XXXIV), o acesso igualitário à saúde (art. 196), a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (art. 206, I), a igualdade de direitos e deveres entre os cônjuges (art. 226, § 5º), e a proibição de discriminação em razão da filiação (art. 227, § 6º).

No entanto, a igualdade, como direito constitucional, apresenta complexidades que vão além da mera proclamação. A estrutura dogmática dos direitos de liberdade, que são entendidos como a faculdade de agir ou não agir e de não ser impedido no exercício dessas faculdades dentro dos limites da ordem jurídico-constitucional, não se transpõe diretamente aos direitos de igualdade. A proteção concreta baseada no direito de igualdade implica em um juízo relacional e não é predeterminada na esfera constitucional, exceto pela demanda de tratamento igual em situações substancialmente iguais e pela proibição de discriminações arbitrárias. Isso significa que a intervenção no direito de igualdade ocorre quando há um tratamento igual de situações essencialmente desiguais ou um tratamento desigual de situações essencialmente iguais.

No Brasil, o princípio e direito de igualdade englobam pelo menos três dimensões: a proibição de arbitrariedade, a proibição de discriminação baseada em categorias subjetivas e a obrigação de tratamento diferenciado para compensar desigualdades de oportunidades, incluindo a eliminação de desigualdades sociais, econômicas e culturais. (SARLET, 2012).

O direito de igualdade tem uma natureza dupla, objetiva e subjetiva. Na dimensão objetiva, a igualdade é um valor e princípio estruturante do Estado Constitucional, Democrático e Social de Direito. Na dimensão subjetiva, como direito subjetivo, possui aspectos defensivos e prestacionais. Isso inclui a proibição de tratamentos desiguais e a obrigação de providenciar igual acesso a bens e serviços públicos ou privados, bem como medidas para superar desigualdades factuais e promover políticas de igualdade e ações afirmativas. Assim, a igualdade na Constituição Brasileira implica uma obrigação estatal de garantir igualdade de oportunidades (SARLET, 2012).

2.3 A Convenção Sobre os Direitos Das Pessoas com Deficiência (CDPD) – Instrumento Internacional e a Concepção

A evolução dos direitos humanos das pessoas com deficiência pode ser dividida em quatro fases distintas: a) Uma fase inicial de intolerância, na qual as pessoas com deficiência eram frequentemente associadas a impureza, pecado ou punição divina. b) Uma segunda fase caracterizada pela invisibilidade das pessoas com deficiência, onde suas necessidades e direitos eram negligenciados. c) A terceira fase adotou uma abordagem assistencialista, predominantemente baseada na perspectiva médica e biológica de que a deficiência deveria ser tratada como uma “doença a ser curada,” com foco no indivíduo como o “portador da enfermidade.” d) Finalmente, a quarta fase segue o paradigma dos direitos humanos, com ênfase nos direitos à inclusão social. Nessa fase, o foco está na relação entre a pessoa com deficiência e o ambiente em que ela vive, bem como na necessidade de eliminar obstáculos e barreiras, sejam elas de natureza cultural, física ou social, que possam impedir o pleno exercício dos direitos humanos (PIOVEZAN, 2012).

Assim sendo, na quarta fase, a questão se desloca para a relação entre o indivíduo e o ambiente, este último sendo considerado uma construção coletiva. Nesse contexto, a mudança de paradigma direciona a atenção para as responsabilidades do Estado em eliminar obstáculos que restrinjam o pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência, permitindo-lhes desenvolver seu potencial com autonomia e participação ativa. Em vez de serem vistos como meros “beneficiários” de políticas assistencialistas e tratamentos médicos, as pessoas com deficiência são agora reconhecidas como sujeitos plenos e detentores de direitos (PIOVEZAN, 2012).

Nessa perspectiva, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) – ou Convenção de Nova Iorque, como também é conhecida – foi adotada pela Assembleia Geral da ONU em dezembro de 2006, durante a celebração do Dia Internacional dos Direitos Humanos e representa um marco significativo para ativistas dedicados à justiça e igualdade social e, principalmente, para o público-alvo dessa convenção.

À época de sua assinatura, os defensores dos direitos das pessoas com deficiência já vinham trabalhando por mais de duas décadas para obter a aprovação da Assembleia Geral da ONU para iniciar o processo de elaboração de uma convenção que abordasse as necessidades específicas desse grupo historicamente marginalizado. Embora declarações como a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental de 1971 e a Declaração dos Direitos da Pessoa Deficiente de

1975 já existissem, elas não conseguiram efetivamente modificar as ações dos Estados e da sociedade.

Nesse sentido, a convenção é guiada por oito princípios basilares: a) respeito à dignidade, autonomia individual para fazer suas próprias escolhas e independência pessoal; b) não discriminação; c) plena e efetiva participação e inclusão social; d) respeito às diferenças e aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana; e) igualdade de oportunidades; f) acessibilidade; g) igualdade entre homens e mulheres; h) respeito ao desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e respeito aos direitos dessas crianças de preservar sua identidade. Dentro deste conjunto de princípios, é importante destacar a ênfase dada ao princípio da acessibilidade, que coloca o desafio de eliminar barreiras físicas, de comunicação e atitudinais. Isso implica na reformulação e adaptação de espaços e ações, com o objetivo de assegurar a participação plena e eficaz de todas as pessoas. (PIOVEZAN, 2012).

Nesse contexto, o propósito da convenção é explicitado logo em seu art.1º, compreendendo-se “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”. Guiada pelos princípios da intervenção mínima e do “*in dubio pro capacitas*,” a CDPD desempenhou um papel fundamental na transformação substancial do sistema de incapacidades e do sistema legal de proteção, que anteriormente se baseava na substituição volitiva. (MENEZES, 2015, p.5).

Esse propósito pode ser verificado, por exemplo, a partir da análise do art. 12, intitulado “Reconhecimento igual perante a lei” e no qual a convenção reconhece a capacidade legal das pessoas com deficiência para todos os aspectos da vida civil, não sendo mais possível que a deficiência por si só seja dada como causa determinante para a determinação da incapacidade. Deseja-se, portanto, permitir que essas pessoas vivam de acordo com seus próprios interesses, fundamentados em sua autonomia intrínseca. Nas palavras de Joyceane Bezerra de Menezes (2016, p. 586) “não se pode mais admitir que a capacidade civil se posicione como uma barreira institucional tendente a ampliar o quadro de desigualdade e a obstar o gozo dos direitos humanos, fundamentais e da personalidade”.

Reconhecer a capacidade das pessoas com deficiência não implica, evidentemente, que elas fiquem desamparadas quando na ocasião em que precisarem de assistência em seus

processos decisórios. A própria Convenção estabeleceu que, para garantir o pleno exercício dessa capacidade legal, os Estados signatários devem implementar, quando necessário, sistemas de apoio e salvaguardas. Estas últimas são definidas como precauções e medidas necessárias para prevenir potenciais abusos, excessos ou infrações nos mecanismos de apoio (MENEZES, 2015). No contexto brasileiro, a curatela e o instituto da tomada de decisão apoiada são os principais recursos de assistência disponíveis.

Para além do destaque dedicado pela CDPC à capacidade legal, também foram ressaltados diversos direitos de extrema importância. Dentre estes, o direito das pessoas com deficiência à integridade fisiopsíquica (art.17); à liberdade de locomoção e à nacionalidade (art.18); à vida independente e à inclusão na comunidade, facultando-lhes a escolha do local de sua residência e daqueles com quem deseja morar, de sorte que não seja obrigado a viver em determinado tipo de moradia (art.19); à ampla mobilidade (art.20); à liberdade de expressão e opinião (art.21); à privacidade (art.22). (MENEZES, 2015).

Além disso, a Convenção abrange tanto aspectos repressivos quanto aspectos promocionais relacionados à proteção dos direitos das pessoas com deficiência. A possibilidade de os Estados adotarem medidas especiais necessárias para acelerar ou alcançar a igualdade real das pessoas com deficiência, como é expressamente mencionada no art. 5º, § 4º.

Quanto ao monitoramento dos direitos estabelecidos na Convenção, o art. 34 institui um Comitê para os Direitos das Pessoas com Deficiência, inicialmente composto por doze especialistas com ampla experiência em direitos humanos e deficiência. Esses especialistas atuam em caráter pessoal e não governamental, seguindo a prática dos comitês de outros tratados de direitos humanos (os *treaty bodies*). A composição do comitê deve garantir representação geográfica equitativa, abranger diferentes sistemas jurídicos, manter equilíbrio de gênero e incluir especialistas com deficiência.

No que diz respeito aos mecanismos de monitoramento, a Convenção estabelece apenas a obrigação de os Estados-Partes elaborarem relatórios periódicos (art. 35) sobre a implementação dos direitos. Não há, porém, a criação de um órgão que realize inspeções regulares. Além disso, por meio de um Protocolo Facultativo à Convenção, também adotado em dezembro de 2006, reconhece-se a competência do Comitê para receber e considerar petições de indivíduos ou grupos de indivíduos que sejam vítimas de violações dos direitos previstos na Convenção por parte de um Estado-Parte.

O Protocolo Facultativo hoje conta com 71 Estados-Partes, incluindo o Brasil, que o ratificou em 1º de agosto de 2008. Para que uma petição seja admitida, são exigidos requisitos de admissibilidade, como a ausência de pendência de outro processo internacional e a prévio esgotamento dos recursos legais internos, conforme estabelecido no artigo 2 do Protocolo.

Em casos de violações graves e sistemáticas dos direitos por um Estado-Parte, o Comitê tem a prerrogativa de realizar investigações *in loco*, mediante o consentimento prévio do Estado, conforme estipulado no artigo 6 do Protocolo.

Dito isso, resta claro a razão que leva a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) a ser reconhecida como o marco jurídico mais significativo em termos de proteção dos direitos das pessoas com deficiência. Embora seja evidente que um tratado dessa natureza deveria ter sido estabelecido muito antes de quando realmente surgiu, considerando a relevância do assunto que aborda, sua concepção mais tardia tem suas vantagens. Amita Dhanda denomina essa demora como a “sabedoria do atrasado”, indicando que a Convenção se beneficia dos equívocos e das barreiras encontradas nas implementações de outras convenções de direitos humanos anteriores. Assim, a CDPD teve a oportunidade de incorporar lições aprendidas, refinando e aprimorando seus preceitos e mecanismos para promover e proteger os direitos das pessoas com deficiência de maneira mais efetiva.

2.3.1 Ratificação da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência

O documento foi ratificado pelo Brasil por meio do Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009, a Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência se destacou por ser pioneira em ter status de emenda à Constituição, seguindo a alteração do § 3º do artigo 5º da Constituição Federal. A partir da sua ratificação o Brasil se comprometeu internacionalmente, incluindo o compromisso expresso no artigo 4º, 1, a, da Convenção, que estipula o país a: “adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção”.

Com a ratificação da Convenção, o ordenamento jurídico brasileiro elevou a proteção dos direitos das pessoas com deficiência ao patamar constitucional, obrigando o Brasil a assegurar e fomentar o pleno gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais para os cidadãos com deficiência. Sobre este tema, Dorigon pontua que:

[...] considera-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência um marco para os Direitos Humanos que surgiu para promover, defender e garantir

condições de vida com dignidade e, também, a emancipação dos cidadãos e cidadãs do mundo que apresentam alguma deficiência. Representa a reafirmação do conteúdo da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Com o advento do Decreto n.º 6.949/09 os preceitos nele dispostos que garantem a dignidade, a valorização, a promoção e a proteção dos direitos das pessoas com deficiência entram em vigor, passando a fazer parte do ordenamento jurídico brasileiro. [...], sua adoção deu-se em um momento propício, quando no país já é enunciado da Constituição, desde a emenda nº 45/2004, a possibilidade de ratificar uma convenção de direitos humanos em nível equivalente à emenda constitucional. (DORIGON, 2017, P.5)

A aprovação da Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência (CDPD) como norma constitucional, conforme os procedimentos do artigo 5º, § 3º da Constituição Federal, confere-lhe um status equivalente ao de uma emenda à Carta Magna. Esse procedimento ressalta sua relevância e implicações constitucionais diretas, elevando-a a um patamar de máxima importância no ordenamento jurídico brasileiro.

Este status elevado da CDPD implica uma série de consequências jurídicas significativas, entre as quais se incluem a anulação de normas infraconstitucionais conflitantes e até mesmo a necessidade de adaptar a própria Constituição, exceto quando as disposições constitucionais ofereçam proteção mais extensiva. Adicionalmente, não se pode abdicar dos direitos garantidos pela CDPD.

Na função legislativa, as diretrizes e os direitos consolidados na CDPD orientam o desenvolvimento e a aprovação de novas leis, as quais devem estar em harmonia com os compromissos assumidos, de acordo com as obrigações gerais estabelecidas em seu artigo 4º, letra a. No âmbito executivo, a Convenção demanda a imediata criação ou revisão de políticas e programas governamentais que se alinhem aos direitos humanos dos indivíduos com deficiência.

Além disso, todas as ações administrativas, particularmente as ligadas a concursos públicos, devem ser executadas com o intuito de erradicar a discriminação contra pessoas com deficiência. A CDPD deve ser a referência para as decisões judiciais, servindo como o baluarte interpretativo nas deliberações dos magistrados e tribunais, em linha com a jurisprudência estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal.

3 COMPREENSÃO CONSTITUCIONAL E PERSPECTIVAS LEGAIS DA INCLUSÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS

A questão dos direitos das pessoas com deficiência é fundamental para o exercício da cidadania, e não é necessário ser uma pessoa com deficiência para defender e garantir o cumprimento das disposições constitucionais que promovem a inclusão desse grupo. Isso representa o exercício de uma cidadania plena em um Estado Democrático de Direito.

3.1 A Constituição Brasileira de 1988 na Linha de Tutela dos Direitos das Pessoas Com Deficiência

No Brasil, a primeira abordagem do tema em nível constitucional ocorreu na Constituição de 1967, com a Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978. As constituições brasileiras anteriores não abordaram explicitamente a proteção das pessoas com deficiência. Havia apenas referências vagas, como “invalidez,” “desvalidos,” ou “sanidade física,” mas sem uma abordagem de proteção ou inclusão efetiva das pessoas com deficiência. Essa emenda utilizou a expressão “deficiente” e marcou o início do reconhecimento explícito na Constituição Federal:

Artigo único. É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante: I - educação especial e gratuita; II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País; III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Curiosamente, a Emenda Constitucional nº 12 não foi incorporada ao texto principal da Constituição, permanecendo segregada no final do documento. Naquela época, essa emenda era vista como algo à parte. Os direitos não foram plenamente integrados ao texto constitucional e permaneceram isolados. No entanto, apesar dessas disposições constitucionais, a vida das pessoas com deficiência não testemunhou uma melhora substancial. A Constituição Federal de 1988 foi mais progressista em relação à inclusão das pessoas com deficiência, mesmo que não tenha dedicado um capítulo específico a esse assunto.

A Constituição vigente estabelece como premissa “a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária” (art. 203, IV). Duas questões pertinentes merecem atenção. A primeira diz respeito à terminologia “pessoa portadora de deficiência”, que, como anteriormente mencionado, trata-se de uma expressão ultrapassada e inadequada.

A segunda questão refere-se ao conceito de “integração” de pessoas com deficiência, conforme mencionado na Constituição. “Integração” e “inclusão” possuem significados distintos, embora ambos estejam conectados à ideia de inserção social, como se observa a seguir:

Na integração, a sociedade permite a incorporação de pessoas que consigam adaptar-se por meios próprios, as quais fazem parte de grupos distintos entrelaçados ou não, enquanto na inclusão todos fazem parte de uma mesma comunidade, sem divisões em grupos. Isso exige da esfera pública e da sociedade condições necessárias para “todos” e não só para aqueles que conseguem adaptar-se. (MADRUGA, 2013, p.104)

No contexto da integração, indivíduos com deficiência são aceitos na sociedade na medida em que se adaptam independentemente, enquanto na inclusão, são removidas as barreiras atitudinais e promove-se a compreensão de que todos, independentemente de deficiências, integram um coletivo único, com direitos e responsabilidades iguais. Na inclusão, diferentemente da integração, ocorre uma mudança ativa para acolher todos os membros da sociedade.

A inclusão social de pessoas com deficiência também é assegurada pelo direito de acesso, estipulado na Constituição Federal nos art. 227, §2º, e 244. O primeiro determina que a legislação estabeleça padrões para a construção de vias e edifícios públicos, além de veículos de transporte coletivo, para assegurar acessibilidade adequada. O segundo reforça a necessidade de adaptação dos espaços e meios de transporte existentes para garantir igual acesso, como previsto no art. 227, §2º. O acesso é o ponto de partida para a superação de barreiras físicas, seja no urbanismo, na arquitetura ou nos transportes, e deve ser aplicado tanto a infraestruturas novas quanto a já existentes, sem exceções.

Ainda, considerando a presença no plano constitucional o dever de promover políticas de ações afirmativas, pode-se utilizar do art. 37, VIII para a caracterização desse dever. O artigo em questão, que será um ponto focal para o desenvolvimento do presente trabalho, dispõe que: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”

Ademais, o princípio da dignidade humana, expresso no art. 1º, III da Constituição Federal, fundamenta a inclusão social, colocando todas as pessoas com deficiência como membros iguais da sociedade. No contexto atual, não há espaço para discriminação ou exclusão

social. Outro pilar constitucional que sustenta a inclusão é o princípio da isonomia (art. 5º, caput), que vai além da igualdade formal e assegura a igualdade material. Isso implica que pessoas com deficiência têm o direito de ser incluídas em pé de igualdade com as demais, em todos os aspectos da vida social, como trabalho, educação e lazer, conforme orienta a Constituição.

3.2 Conotações legais

Com base no contexto legal e constitucional brasileiro, é importante destacar o compromisso do constituinte em promover a inclusão social de pessoas com deficiência, considerando suas características específicas e diferenciadas em relação aos demais cidadãos. Portanto, elas não devem ser tratadas como cidadãos de segunda classe, excluídas do pleno exercício dos direitos desfrutados regularmente por outros ou merecedoras apenas de tratamento com teor de caridade por parte do Estado. Além da proibição geral de discriminação que viole direitos e liberdades (art. 5º, inciso XLI), a Constituição estabelece medidas específicas de proteção para as pessoas com deficiência.

Assim, a Constituição baliza para a necessidade de proporcionar igualdade de condições e oportunidades às pessoas com deficiência, de modo que possam desfrutar de uma vida digna e sejam tratadas com o mesmo respeito e consideração. É dentro desse contexto que a previsão do sistema de cotas para cargos e empregos públicos em favor desse grupo, conforme estabelecido no artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, deve ser discutida. Essas quotas refletem a clara preocupação do constituinte com a inclusão desse grupo no mercado de trabalho, especialmente no âmbito do serviço público. Isso pressupõe que esses indivíduos são capazes de desempenhar determinadas funções públicas, afastando interpretações que os considerem inválidos para qualquer tipo de profissão.

Este sistema de cotas estabelece uma espécie de reserva de mercado, com o objetivo de garantir que pessoas com deficiência não sejam vistas como incapazes de desempenhar funções públicas. Ao contrário, busca-se afastar quaisquer interpretações que subestimem suas capacidades, assegurando-lhes o direito de contribuir ativamente na sociedade e no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal, possui uma natureza constitucional de eficácia limitada. Significando que sua plena aplicabilidade depende de regulamentação adicional para uma definição mais clara em situações específicas.

Nesta perspectiva, Alexandre de Moraes, com base nos ensinamentos de José Afonso da Silva, explica que as normas constitucionais são categorizadas em termos de aplicabilidade em três tipos: eficácia plena, contida e limitada. A última categoria, que inclui o artigo em questão, requer a promulgação de uma lei subsequente para estabelecer claramente sua aplicação. (MORAES, 2006, p.7)

Ademais, de acordo com José Afonso da Silva, o referido artigo representa uma forma de discriminação positiva e justa, fundamentada no princípio da igualdade, e é caracterizado por sua eficácia limitada. Nas palavras do autor:

Esse é dispositivo que contém importante princípio de direito social, qual seja, o de que o Estado deve exercer ações positivas na busca da igualização dos socialmente desiguais. É uma forma de discriminação positiva e justa essa de que se deve reservar um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, definindo forma especial de sua admissão – o que pressupõe estabelecimento de critérios menos rígidos para o cumprimento dos objetivos na norma constitucional, embora de eficácia limitada, por depender de lei integrativa. (SILVA, 2005, p.339)

Nessa toada, a aplicabilidade do dispositivo só foi viabilizada a partir da edição da Lei nº 7.853/1989 que, por sua vez, foi regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999. A Lei nº 7.853/89 define as bases para uma política nacional voltada à integração social das pessoas com deficiência. Ela aborda diversos aspectos cruciais, como educação, emprego, trabalho e acessibilidade. Além disso, a lei especifica as responsabilidades da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), entre outras atribuições relevantes.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho destacou a necessidade de considerar as peculiaridades e diferenças individuais de cada pessoa com deficiência. Este enfoque permitiu um entendimento mais aprofundado e adequado sobre as necessidades específicas e as contribuições potenciais de pessoas com diferentes tipos de deficiências no ambiente de trabalho.

O art. 2º, parágrafo único, da Lei nº 7.853/1989 joga luz sobre esta perspectiva, reconhecendo que pessoas com deficiência não são um grupo homogêneo e que suas necessidades e capacidades variam significativamente. Essa percepção é crucial para a criação de políticas públicas e práticas empresariais que não apenas facilitam a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, mas também respeitam e valorizam suas diferenças individuais. Dessa forma, o art. 2º, parágrafo único da Lei nº 7.853, de 24 de novembro de 1989 assevera que:

Art. 2º - Ao poder público e seus órgãos cabe assegurar as pessoas com deficiência e o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive do direito a educação, a saúde, ao trabalho, ao lazer, a previdência social, ao amparo a infância e a maternidade, e de outros que, decorrente da constituição e das leis, propicie seu bem está pessoal, social e econômico. Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput desse artigo, os órgãos e entidade da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito da sua competência e finalidade, aos assuntos e objeto dessa lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outra, a seguintes medidas:

[...]

III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental a formação profissional, a orientação profissional, e a garantia de acesso ao serviço concernente, inclusive aos cursos regulares voltados a formação profissional;
- b) O empenho do poder público quanto ao surgimento e a manutenção de emprego, inclusive de tempo parcial, destinado as pessoas portadoras de deficiência que não tenha acesso aos empregos comuns;
- c) A promoção de ações eficazes que propicie a inserção, nos setores público e privado, de pessoa portadoras deficiência;
- d) A adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas com deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Essa lei, entretanto, não previu o percentual de reserva de vagas, nem mesmo tratou da participação das pessoas com deficiências nos concursos públicos. Tais questões foram contempladas apenas no Decreto nº 3.298/1999, que foi editado com o fito de regulamentar a lei em tela.

Dentre as disposições presente no decreto, no artigo 3º foram conceituados termos deficiência, deficiência permanente e incapacidade. No tangente às caracterizações de deficiência, vale reproduzir o disposto no aparato legal:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

- I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
- III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Neste processo, no artigo 4º do referido decreto, foram também estabelecidas cinco categorias principais de deficiência, juntamente com suas especificações detalhadas. Estas categorias tiveram suas definições modificadas com o Decreto nº 5.296/2004 e são dispostas da seguinte maneira:

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

II – Deficiência auditiva, perda bilateral, parcial ou total de 41 dB (quarenta e um decibéis) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ.

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 600; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV – Deficiência Mental, funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e com limitações de duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) Comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer e h) trabalho.

V - Deficiência Múltipla, a associação de duas ou mais deficiências.

Segundo Maria Aparecida Gugel, a deficiência múltipla pode ser exemplificada com as pessoas surdocegas, que têm uma perda substancial de audição e visão, de tal modo que a combinação dessas duas deficiências resultam em dificuldades de acesso à educação, profissionalização, trabalho e lazer (GUGEL, 2007).

Ainda segundo a autora, o Decreto nº 3.298/99 representou um progresso no âmbito legal. Contudo, na prática, não atingiu completamente seus objetivos originais, pois naquela época, a pessoa com deficiência ainda não era plenamente reconhecida como um sujeito de direitos, com igualdade de oportunidades. Nesse contexto, Gugel destaca as definições de deficiência apresentadas no mencionado decreto, contribuindo para uma melhor compreensão e aplicação da lei:

O Decreto n. 3.298/99 considera deficiência toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Por deficiência permanente, entende-se como aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir a recuperação ou a alteração, apesar de novos tratamentos. O termo “incapacidade” também foi considerado pelo regulamento como sendo uma redução efetiva da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

[...]

Referida concepção, ainda que considerada um avanço, não reflete o reconhecimento de que a pessoa com deficiência é sujeito de direitos e, portanto, deve gozar das mesmas, e todas, oportunidades disponíveis na sociedade, independentemente do tipo ou grau de sua deficiência. É necessário construir um novo conceito que se afaste em

definitivo do conceito de doença e de incapacidade para a vida independente (GUGEL 2007, p.69)

O Decreto nº 3.298/1999 determinava em seus arts. 37 a 44 que um mínimo de 5% das vagas em concursos públicos deveria ser reservado para pessoas com deficiência. Além disso, especificava que, em casos em que esse percentual resulte em uma fração, o número de vagas destinadas deveria ser arredondado para o próximo número inteiro. É importante notar que esses percentuais não sofreram alterações com a introdução da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), a qual não abordou especificamente a questão da reserva de vagas em serviços públicos.

Nesse contexto, em 24 de setembro de 2018, foi promulgado o Decreto nº 9.508, que revogou os artigos 37 a 43 do Decreto nº 3.298/1999. Este novo decreto é objeto de estudo em comparação com o anterior, pois reflete a essência do tratamento diferenciado estabelecido no Brasil, conforme diretrizes da Constituição. Tanto o que foi revogado no Decreto nº 3.298/1999 quanto o novo Decreto nº 9.508/2018 detalhavam mecanismos de discriminação positiva, mantendo dois princípios fundamentais: o da realização de concursos públicos e o do direito à igualdade para pessoas com deficiência. (GUGEL, 2019)

O Decreto nº 9.508/2018 continua a assegurar a reserva mínima de 5% das vagas para pessoas com deficiência, tanto em cargos efetivos quanto em contratações temporárias no setor público, conforme estipulado no parágrafo 1º do artigo 1º. Esse percentual não pode ser inferior a 5%, mantendo-se entre 5% e 20%, conforme o limite estabelecido pela Lei nº 8.112/1990. Além disso, o decreto esclarece que, para concursos da administração pública indireta, aplica-se a reserva de vagas conforme o art. 93 da Lei nº 8.213/1991, que determina que empresas públicas e sociedades de economia mista devem observar a reserva de 2% a 5% das vagas, dependendo do total de empregados.

O Decreto nº 9.508/2018 também estipula que, em concursos regionalizados ou por especialidades, o percentual mínimo de reserva (5%) deve ser aplicado ao total das vagas do edital. Isso garante igualdade de oportunidades para candidatos com deficiência e limita a discricionariedade administrativa na definição de cargos reservados para esse grupo. Assim, candidatos com deficiência têm o direito de concorrer a qualquer cargo que considerem estar aptos a exercer, respeitando sua dignidade e autonomia individual. (GUGEL, 2019)

Adicionalmente, o decreto prevê que o percentual mínimo de reserva deve ser aplicado tanto para vagas imediatas quanto para formação de cadastro reserva. E, caso não haja candidatos com deficiência inscritos ou aprovados, as vagas reservadas podem ser revertidas para o público geral, conforme delineado no § 5º do art. 1º do Decreto nº 9.508/2018.

Dito isto, ambos decretos se mostram como marcos significativo na legislação brasileira voltada para a inclusão de pessoas com deficiência, destacando-se como medidas de ações afirmativas e sublinhando a importância de políticas públicas voltadas para a igualdade e a acessibilidade, garantindo direitos e oportunidades equitativas para todos os cidadãos.

Nessa toada, outra disposição legislativa relevante para o tema do acesso da pessoa com deficiência aos cargos públicos é a Lei nº 8.112, datada de 11 de dezembro de 1990, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis federais, incluindo os das autarquias e fundações públicas. Segundo o art. 5º, § 2º desta lei, é garantido o direito de inscrição em concursos públicos para pessoas com deficiência, desde que a deficiência seja compatível com as funções do cargo almejado.

§ 2º - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Este dispositivo legal reflete a intenção do legislador de criar uma espécie de “reserva de mercado” para pessoas com deficiência, assegurando-lhes uma chance justa de competir por vagas no serviço público. Esta medida é uma extensão da proibição de discriminação contra trabalhadores com deficiência, conforme estipulado no art. 7º, XXXI, da Constituição Federal.

Como a Lei nº 8.112/90 prevê a reserva de “até 20%” das vagas para pessoas com deficiência, editais com menos de cinco vagas não podem reservar vagas para este grupo. Isso ocorre porque, se houver quatro ou menos vagas disponíveis, o percentual de 20% não atingiria o equivalente a uma vaga completa.

Além disso, um ponto importante a ser considerado é a classificação de candidatos em concursos públicos, especialmente no que tange às pessoas com deficiência. Estes candidatos concorrem tanto às vagas gerais anunciadas no edital quanto às vagas específicas

reservadas pelo sistema de cotas. Isso implica a criação de duas listas de classificação: uma geral, que inclui todos os candidatos, e outra exclusiva para candidatos com deficiência.

Caso um candidato com deficiência alcance uma pontuação que o qualifique para uma vaga na classificação geral, ele não ocupará uma das vagas reservadas. Isso se deve ao fato de que as ações afirmativas têm como objetivo apoiar indivíduos em situação de vulnerabilidade, proporcionando-lhes igualdade de oportunidades. Assim, se um candidato com deficiência é aprovado fora do sistema de cotas, ele demonstra ter competido em igualdade de condições com os demais.

Portanto, as vagas reservadas são destinadas exclusivamente aos candidatos com deficiência que não conseguiram uma classificação na lista geral. Esses candidatos, então, competirão entre si pelas vagas alocadas pelo sistema de cotas, garantindo que a política de ações afirmativas cumpra seu papel de fomentar a inclusão e igualdade.

Finalmente, válido falar sobre a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência. Essa legislação tem o fito de garantir e promover, em condições de igualdade, o exercício pleno e efetivo dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando sua inclusão social e cidadania. A lei aborda diversas áreas fundamentais, como o acesso à educação, saúde, trabalho, habitação, cultura, desporto e lazer, assegurando que as pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades que os demais cidadãos.

No tangente ao acesso ao mercado de trabalho, a lei é clara em dispor em seu artigo 34 sobre o direito da pessoa com deficiência nesse quesito, bem como determina obrigações para o efetivo cumprimento dos direitos assegurados.

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

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

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

Nesse sentido, no que tange o serviço público, é crucial que a administração pública garanta proteção especial aos servidores ou empregados com deficiências. O administrador público tem uma responsabilidade significativa e pode, inclusive, enfrentar penalidades legais, incluindo reclusão de dois a cinco anos, por obstruir a inscrição em concursos públicos ou impedir o acesso de pessoas com deficiência a cargos, empregos ou funções públicas, conforme estabelecido no art. 8, inciso II e § 2º, da Lei nº 7.853 de 1989 e alterações no art. 98 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (LBI).

Nesta toada, vale ressaltar que o gestor pode, logicamente, requerer qualificações específicas para determinadas funções, como a formação em área específica. No que diz respeito a candidatos com deficiência, a avaliação de sua capacidade para executar tarefas e desempenhar funções relacionadas a cargos e empregos públicos ocorre durante o estágio probatório. Este período é também uma fase crucial para implementar a política de reserva de vagas para pessoas com deficiência. O objetivo não é criar exceções ou limitações de trabalho para pessoas com deficiência, pois a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) no art. 34, § 3º, estabelece claramente que não deve haver restrições de emprego ou ocupação para este grupo, incluindo cargos ou empregos públicos. Assim, a legislação visa assegurar a igualdade de oportunidades e a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (GUGEL, 2019)

4 JURISPRUDENCIA E O MOMENTO ATUAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

4.1 Jurisprudência

As jurisprudências editadas pelos tribunais superiores são também formas essenciais de garantir a promoção e proteção dos direitos das pessoas com deficiências no sentido de promover maior segurança jurídica, resolvendo controvérsias relevantes no tocante ao tema.

Por exemplo, durante muito tempo as opiniões divergentes acerca de quais deficiências facultariam ao candidato a possibilidade de concorrer às vagas reservadas para pessoas com deficiência estavam sendo discutidas na jurisprudência. Nesse sentido, o STJ editou dois enunciados que constam nas súmulas 377 e 552 do tribunal. A Súmulas em questão determinam, respectivamente, que indivíduos com visão monocular possuem o direito de participar de concursos públicos nas vagas destinadas a pessoas com deficiência e que pessoas com surdez em um unilateral não são consideradas deficientes para o propósito de concorrer às vagas reservadas em concursos públicos. Desse modo, a possível contradição legal foi resolvida por meio da definição de um critério mais apropriado, garantindo maior segurança jurídica.

No tocante à adaptação dos certames, a jurisprudência firma-se no sentido da exigência da adaptação de provas e do curso de formação para atender ao princípio da igualdade. Nesse sentido, a Ministra Cármen Lúcia destacou, referindo-se a um concurso público para Delegado, Escrivão, Perito e Agente da Polícia Federal, que não é possível assumir de antemão que indivíduos com deficiência sejam incapazes de desempenhar funções em cargos de natureza policial. Em outras palavras, não se deve presumir que cargos policiais sejam incompatíveis com qualquer forma de deficiência. Supremo Tribunal Federal RE 676.335/MG (Decisão Monocrática, Relatora Ministra Cármen Lúcia, Julgado em 26 de fevereiro de 2013, publicado no DJE de 26.03.2013):

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. CONCURSO PÚBLICO. RESERVA DE VAGA PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. ACÓRDÃO RECORRIDO DISSONANTE DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. PRESTAÇÃO DE ESCLARECIMENTOS. [...] A luz do princípio da proporcionalidade e da razoabilidade a depender do cargo e das previsões legais, deverão ser asseguradas condições para que os candidatos portadores de necessidades especiais possam participar das provas e das etapas sugeridas no certame. Assim, as provas, as disciplinas (teóricas e práticas) e o curso de formação deverão guardar pertinência com o cargo para o qual o candidato concorre e a igualdade de oportunidade dos concorrentes, garantindo-se aos que reclamem necessidades especiais sejam-lhes assegurado reserva de vaga, desde e que a ela

possam aceder pelo atendimento de condições de exercício do cargo posto em concurso, de modo a impedir prejuízos na consecução dos fins buscados pela administração ao convocar concurso público para provimento de cargos na Polícia Federal [...].

Mais recentemente, em 2021, o Supremo Tribunal Federal reconheceu como inconstitucionais quaisquer interpretações dos dispositivos do Decreto 9.546/2018 que neguem a candidatos com deficiência o direito a adaptações razoáveis nas provas físicas de concursos públicos. Além disso, o STF julgou inconstitucional a aplicação uniforme dos mesmos critérios de avaliação física a candidatos com e sem deficiência, a menos que a necessidade destes critérios seja claramente justificada para o desempenho da função pública.

Por decisão unânime, o colegiado ratificou a medida cautelar concedida pelo ministro Luís Roberto Barroso na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6476, a decisão foi publicada em 16 de setembro de 2021.

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. REFERENDO DA MEDIDA CAUTELAR. CONVERSÃO EM JULGAMENTO DE MÉRITO. CONCURSO PÚBLICO. DECRETO QUE EXCLUI A ADAPTAÇÃO DE PROVAS FÍSICAS PARA CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA. 1. Ação direta contra decreto que tem por objeto “excluir a previsão de adaptação das provas físicas para candidatos com deficiência e estabelecer que os critérios de aprovação dessas provas poderão seguir os mesmos critérios aplicados aos demais candidatos”. 2. De acordo com o art. 2º da Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD, a recusa de adaptação razoável é considerada discriminação por motivo de deficiência. 3. O art. 3º, VI, do Decreto nº 9.508/2018, estabelece uma faculdade em benefício do candidato com deficiência, que pode utilizar suas próprias tecnologias assistivas e adaptações adicionais, se assim preferir. É inconstitucional a interpretação que exclua o direito desses candidatos à adaptação razoável. 4. O art. 4º, § 4º, do Decreto nº 9.508/2018, que estabelece que os critérios de aprovação nas provas físicas poderão ser os mesmos para candidatos com e sem deficiência, somente é aplicável às hipóteses em que essa exigência for indispensável ao exercício das funções próprias de um cargo público específico. É inconstitucional a interpretação que submeta candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios nas provas físicas, sem a demonstração da sua necessidade para o desempenho da função pública. 5. Referendo da medida cautelar convertido em julgamento de mérito. Pedido julgado procedente, com a fixação das seguintes teses de julgamento: 1. É inconstitucional a interpretação que exclui o direito de candidatos com deficiência à adaptação razoável em provas físicas de concursos públicos; 2. É inconstitucional a submissão genérica de candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios em provas físicas, sem a demonstração da sua necessidade para o exercício da função pública.

Essa decisão tem implicações expressivas para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência. Ao reconhecer e reafirmar o princípio da não discriminação, bem como determinar de que a falta de adaptação razoável configura discriminação, a decisão alinha-se com normas internacionais de direitos humanos, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Além disso, ela fortalece o conceito de adaptação razoável, um

importante ponto na legislação de inclusão de pessoas com deficiência. Isso sugere que as autoridades e organizações responsáveis por concursos públicos devem fazer ajustes e modificações necessárias para garantir que pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades de participar e serem avaliadas de forma justa e igualitária.

A decisão também enfatiza a necessidade de individualizar a avaliação da capacidade de candidatos com deficiência, considerando suas habilidades únicas e necessidades específicas. Isso vai contra a ideia de aplicar um único padrão para todos, que muitas vezes pode desfavorecer candidatos com deficiência. Também se destaca a responsabilidade do poder público em promover a inclusão efetiva e a igualdade de oportunidades no emprego público. O que não apenas melhora as chances de emprego para pessoas com deficiência, mas também promove uma maior conscientização e compreensão sobre a inclusão e os direitos das pessoas com deficiência na sociedade em geral.

Em outra decisão relevante no tocante à proteção dos direitos das pessoas com deficiência, o STF decidiu em agravo regimental em recurso extraordinário (ARE 1438782 / DF) pela não acolhida e manutenção da sentença, no sentido de garantir a reserva de vagas em concurso público. No caso em questão, o Tribunal reiterou que um candidato aprovado em concurso público para cadastro reserva não tem direito subjetivo à nomeação, mas apenas uma expectativa. Ademais, o relator reforçou o posicionamento da suprema corte de que não ocorre preterição (exclusão injusta) de candidatos aprovados em concurso público quando a Administração Pública nomeia outros candidatos em classificação inferior devido a uma decisão judicial. A decisão em questão:

ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. TÉCNICO BANCÁRIO. CEF. EDITAL 1/2014. CANDIDATO CLASSIFICADO PARA CADASTRO RESERVA. AUSÊNCIA DE DIREITO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO. MERA EXPECTATIVA. CONVOCAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. INOBSERVÂNCIA DA ALTERNÂNCIA E PROPORCIONALIDADE EM RELAÇÃO AOS APROVADOS NA AMPLA CONCORRÊNCIA. CONTRATAÇÃO DECORRENTE DE CUMPRIMENTO DE ORDEM JUDICIAL. PRETERIÇÃO. INOCORRÊNCIA. SENTENÇA MANTIDA. 1. Consoante orientação jurisprudencial, “à luz da tese assentada ao julgamento do recurso extraordinário paradigmático nº 837.311, oportunidade em que examinado o tema nº 784 da repercussão geral, o candidato aprovado para cadastro de reserva só tem a expectativa de nomeação convolada em direito subjetivo se, no prazo de validade do certame, demonstrar, além da ocorrência de vaga, preterição arbitrária e imotivada” (RMS 37036 AgR, Relatora: Min. Rosa Weber, Primeira Turma, julgado em 22/05/2020, Processo Eletrônico DJe-141 Divulg 05-06-2020 Public 08-06-2020). 2. Hipótese em que a Caixa Econômica Federal, por intermédio do Edital nº 01/2014, realizou seleção de candidatos para cadastro reserva para o cargo de “Técnico Bancário Novo”. No entanto, após a prorrogação do prazo de validade do concurso determinada na ACP nº 0000059- 10.2016.5.10.0006 e em cumprimento à sentença

proferida na ACP nº 0000121- 47.2016.4.01.0007 pelo Juízo da 6ª Vara do Trabalho de Brasília, posteriormente confirmada pelo TRT da 10ª Região, que teria determinado à CEF que observasse o percentual mínimo (5%) de contratação de pessoas com deficiência (PCD's) e ou reabilitados, conforme determina a Lei nº 8.213/91, adotou a solução de convocar e contratar prioritariamente os candidatos com deficiência aprovados no referido certame.³ Já decidiu o STJ que, “consoante o entendimento desta Corte, não há a configuração de preterição de candidato aprovado em concurso público na hipótese em que a Administração Pública procede à nomeação de outros candidatos em classificação inferior por força de decisão judicial. Precedentes” (AgInt no RMS 54.135/BA, Rel. Ministro Gurgel de Faria, Primeira Turma, julgado em 19/06/2018, DJe 08/08/2018).⁴ Ao analisar a mesma matéria, esta Turma, em sua composição ampliada, consignou que “A Caixa Econômica Federal determinou a convocação de pessoas com deficiência - PCD's diante de um contexto de grave violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e da inclusão social, após verificar flagrante quadro de inconstitucionalidade, reconhecido na sentença trabalhista proferida na ACP 0000121-47.2016.5.10.0007 que inclusive determinou a adoção de todas as providências necessárias para sanar as irregularidades deflagradas. Por força do reconhecimento dessa inconstitucionalidade pela Justiça do Trabalho, a quem cabe velar pela higidez jurídica das relações de trabalho, deve ser afastada qualquer alegação de irregularidade quanto aos atos de convocação e nomeação de PCDs pela CEF.

A decisão judicial em questão tem um impacto notável na proteção dos direitos das pessoas com deficiência, pois reafirma que a legislação de inclusão, destacando que as cotas estabelecidas para a contratação de PCDs não são meras diretrizes, mas sim obrigações legais a serem cumpridas. Este caso pode servir como mais um precedente importante, enfatizando para outras instituições e órgãos governamentais a necessidade de respeitar e implementar leis de inclusão. Além disso, a decisão ressalta a ideia de que a inclusão de pessoas com deficiência pode e deve ser priorizada em relação às expectativas de nomeação de candidatos sem deficiência em cadastro reserva. Este ponto de vista ajuda a combater a discriminação e promove a dignidade e os direitos das pessoas com deficiência, enfatizando a importância de sua inclusão no ambiente de trabalho.

Ao mesmo tempo, é imposta uma clara responsabilidade às instituições públicas de serem não apenas cumpridoras das leis de inclusão, mas também proativas na correção de desequilíbrios históricos e na promoção da justiça social para as pessoas com deficiência. Em suma, ela representa um avanço para a proteção e promoção dos direitos das pessoas com deficiência, reforçando a necessidade de políticas efetivas de inclusão e o respeito à legislação em vigor, especialmente no contexto do emprego público.

4.2 Pessoas com deficiência no mercado de trabalho – dados estatísticos na PNAD contínua 2022

Segundo o módulo de pessoas com deficiência da PNAD Contínua 2022, a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou

mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. Dentre outros tópicos, a pesquisa analisou o perfil das pessoas com deficiência relacionados aos principais indicadores de mercado de trabalho.

Em 2022, o Brasil registrou 5,1 milhões de pessoas com deficiência ativas no mercado de trabalho, enquanto 12 milhões estavam fora dele. A taxa de participação no mercado de trabalho para pessoas sem deficiência foi de 66,4%, mas esse índice caiu para 29,2% entre as pessoas com deficiência. Na análise por faixa etária, aqueles com deficiência entre 30 e 49 anos tiveram a maior taxa de participação no trabalho (55,3%), seguidos pelos grupos de 14 a 29 anos (43,9%) e de 50 a 59 anos (42,6%). Para os idosos com 60 anos ou mais, a taxa foi de apenas 10,2%.

Mesmo entre pessoas com nível superior, a participação no mercado de trabalho foi consideravelmente desigual. Aproximadamente 18,9% das pessoas com deficiência e sem instrução ou com ensino fundamental incompleto estavam empregadas, uma diferença de 29,1 pontos percentuais em comparação com pessoas sem deficiência. Entre os indivíduos com nível superior, a discrepância permaneceu similar (29,5 pontos percentuais), embora as taxas fossem mais altas: 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para aquelas sem deficiência.

Ou seja, um nível mais alto de instrução não foi suficiente para reduzir a disparidade na participação na força de trabalho entre as pessoas com deficiência em relação às pessoas sem deficiência. Nesse sentido, é válido que se reflita acerca das causas que impedem essas pessoas com elevado grau de escolaridade de se inserir no mercado de trabalho, seja pela via pública ou privada.

Ademais, entre a população com deficiência em idade produtiva, apenas um quarto estava empregada em 2022. Do total de 99,3 milhões de pessoas ocupadas no Brasil, 4,7% eram pessoas com deficiência, sendo 5,4% mulheres e 4,1% homens.

O nível de ocupação, que mede a porcentagem de pessoas empregadas entre aquelas em idade de trabalhar, foi de 26,6% para pessoas com deficiência, em comparação a 60,7% para as sem deficiência. Notavelmente, 55,0% dos trabalhadores com deficiência estão no setor informal. A maioria das pessoas com deficiência ocupadas trabalhava como empregado no setor privado (35,4%) ou por conta própria (36,5%), sendo esta última uma posição particularmente proeminente entre homens com deficiência (41,9%), em comparação a homens sem deficiência (29,0%).

A proporção de mulheres com deficiência trabalhando por conta própria era de 31,0%, enquanto entre as mulheres sem deficiência era de 20,4%. Além disso, a participação no trabalho doméstico era maior para mulheres com deficiência (18,8%) do que para aquelas sem deficiência (12,2%).

No geral, 55,0% dos trabalhadores com deficiência estavam na informalidade, comparado a 38,7% dos trabalhadores sem deficiência, evidenciando uma diferença de 16,3 pontos percentuais.

Finalmente, no tocante aos rendimentos recebidos, o rendimento médio do trabalho das pessoas com deficiência é aproximadamente 30% inferior à média nacional no Brasil. Em termos específicos, o rendimento médio mensal das pessoas com deficiência foi de R\$ 1.860, correspondendo a 70% do rendimento médio em todo o país (R\$ 2.652). Para pessoas sem deficiência, o rendimento era ligeiramente mais alto, chegando a R\$ 2.690, o que representa 1,4% acima da média nacional.

No caso dos homens com deficiência, o rendimento foi de R\$ 2.157, cerca de 27% menor do que o de homens sem deficiência, que recebiam R\$ 2.941. Em relação as mulheres, a diferença eram ainda maiores: aquelas com deficiência ganhavam em média R\$ 1.553, aproximadamente 34% menos do que mulheres sem deficiência, cujo rendimento era de R\$ 2.347. Em todas as áreas de atividade, os rendimentos de pessoas com deficiência eram consistentemente mais baixos do que os de pessoas sem deficiência.

Portanto, mesmo que a pesquisa vá além do escopo específico deste estudo, visto que não trata diretamente sobre a participação da pessoa com deficiência apenas no setor público, ela se revela como uma ferramenta extremamente importante para examinar a situação geral de PCDs no mercado de trabalho, cobrindo uma variedade de critérios e segmentos. Os dados coletados mostram que, mesmo com a legislação atual e os esforços depreendidos até então, de maneira geral, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho como um todo ainda é significativamente desequilibrada em comparação com pessoas sem deficiência. Isso indica que o mercado, o ambiente e as oportunidades de trabalho ainda tem muito a se adequar para atender verdadeiramente as necessidades das pessoas com deficiência, especialmente considerando o grande número de PCDs que estão fora do mercado formal de trabalho. Nesse sentido, também em relação à busca pela igualdade entre esses dois grupos deve continuar sendo um objetivo essencial e prioritário para a administração pública.

4.3 Desafios atuais

Considerando todo o disposto, nota-se que legislação brasileira tem um papel vital na promoção da inclusão de pessoas com deficiência, entretanto, é necessário um enfoque mais abrangente para garantir as adaptações necessárias para uma inclusão integral.

Neste cenário, percebe-se que os concursos públicos estão progressivamente integrando pessoas com deficiência no mercado de trabalho e é fundamental que a Administração Pública garanta a efetiva manutenção e permanência desses indivíduos no emprego. Ademais, também é necessário frisar diferentes tipos de deficiência requerem um tratamento diferenciado, e a sociedade precisa progredir para superar as desigualdades persistentes.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda exige esforços adicionais para ampliar as iniciativas existentes. Por exemplo, a legislação que reserva cotas em concursos públicos para pessoas com deficiência não detalha o tipo e o grau da deficiência, o que pode contribuir para a exclusão de muitos daqueles que deveriam ser amparados pela lei. Ademais, investimentos em equipamentos e tecnologia assistiva são fundamentais para atender às necessidades específicas de cada deficiência. A legislação não pode ignorar as diferenças entre deficiências físicas, visuais, auditivas e motoras, pois cada uma necessita de estratégias específicas para uma inclusão social equitativa e a garantia de cidadania em um contexto de desigualdades. Assim, é válido que se considere o desenvolvimento de legislações que possam atender às necessidades específicas de cada deficiência, promovendo acessibilidades adequadas.

É importante enfatizar que um servidor com deficiência, ao ser aprovado em concurso público, já demonstrou cumprir todos os requisitos legais para o exercício do cargo que conquistou. Assim, é responsabilidade da Administração fornecer os recursos necessários para que o servidor possa desempenhar suas funções de forma eficaz, integrando-o completamente ao serviço público. Não basta apenas ser aprovado em concursos públicos nas vagas destinadas a pessoas com deficiência se, na prática, o Poder Público não proporciona um ambiente de trabalho acessível, que inclua localizações de fácil acesso, condições e tratamentos especializados necessários para auxiliar nas limitações dessas pessoas e promover sua reabilitação. A reserva de vagas em concursos públicos é insuficiente sem critérios claros para a posterior alocação dos candidatos aprovados. A falta de acessibilidade em locais públicos não

deve ser um obstáculo ao desempenho eficiente de pessoas com deficiência. Idealmente, o ambiente já deveria estar adaptado para atender a essas necessidades.

Nesse sentido, apesar de o Poder Legislativo mostrar preocupação com a inclusão social, ainda são necessários aprimoramentos técnicos, jurídicos, econômicos e médicos nas leis para que os objetivos de inclusão sejam plena e amplamente atingidos. Além disso, a classificação genérica de “pessoas com deficiências” para as cotas obrigatórias é insuficiente para solucionar todos os desafios.

A Constituição permite que a lei defina, de maneira geral e abstrata, os requisitos necessários para o adequado desempenho em cargos ou empregos públicos, com base na natureza e complexidade do cargo. Contudo, é inconstitucional qualquer legislação que exija requisitos adicionais de um grupo específico de pessoas para acessar o serviço público. Assim, apenas por meio de lei podem ser estabelecidos os requisitos para ocupar cargos ou empregos públicos, e o legislador deve se restringir ao que é estritamente necessário para o bom desempenho do serviço público, evitando violar o princípio de amplo acesso e a igualdade. Os requisitos não podem ser arbitrários e devem ser logicamente relacionados ao cargo ou emprego.

Ainda, é fundamental assegurar que não existam obstáculos à participação de pessoas com deficiência em concursos públicos simplesmente por serem deficientes. Qualquer impedimento deve estar diretamente relacionado às especificidades da deficiência e às exigências do cargo ou emprego desejado. A exclusão de pessoas com deficiência do ambiente de trabalho, sem oferecer oportunidades adequadas, é uma violação de sua dignidade.

Em casos específicos de deficiências graves e bem delimitadas, verificadas e comprovadas individualmente, a Administração pode justificar a não nomeação do candidato, caso a deficiência realmente o incapacite para o cargo. Por exemplo, um candidato com uma deficiência motora significativa nos membros superiores pode ser considerado inapto para um cargo que exija habilidades manuais detalhadas e precisão de movimentos, após uma avaliação médica criteriosa.

Essa situação difere da exigência genérica de “aptidão plena” nos editais de concursos. A Lei Brasileira de Inclusão proíbe restrições ao trabalho da pessoa com deficiência, incluindo nas fases de recrutamento e seleção, conforme anteriormente ilustrado. A exclusão de

candidatos com deficiência do concurso não é admissível, a menos que seja comprovada sua total inaptidão para o cargo em questão.

Além disso, é essencial reconhecer que pessoas com deficiência podem desempenhar cargos públicos com eficiência, desde que tenham acesso a oportunidades e adaptações necessárias. A limitação física não deve ser um fator impeditivo, mas sim a capacidade de cumprir com as obrigações do cargo. Dentro de um contexto de equidade, é vital enfatizar que a inclusão de todos no estado democrático de direito é fundamental, respeitando-se a diversidade e a individualidade de cada um.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho pretendeu analisar o contexto histórico da proteção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil e a evolução da participação dessas pessoas em cargos públicos no Brasil, a partir da evolução legislativa sobre o tema. Além de verificar a importância das ações afirmativas no fomento da efetiva inclusão da pessoa com deficiência nos cargos públicos e a possibilidade de adoção de novas ações.

Para isso, foi abordado no primeiro capítulo o entendimento histórico-principiológico da deficiência num panorama global, analisando a evolução do conceito e das concepções do termo, bem como princípios que direcionam a sua análise. Trata-se também da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e sua importância no âmbito internacional e reflexos no direito brasileiro.

Passou-se, então, para uma análise acerca da Constituição Federal de 1988 e seu papel de fomento na tutela dos direitos das pessoas com deficiência. Verificou-se, ainda, a existência de instrumentos legais relativos à inclusão da pessoa com deficiência em concursos públicos e as suas disposições que se traduzem em ações afirmativas que são pretendidas pelo Poder Público através destes dispositivos.

Então, no terceiro capítulo, foram analisadas jurisprudências dos tribunais superiores que complementam e pacificam controvérsias na interpretação dos regramentos legais já dispostos e discute-se, por exemplo, discute a necessidade de adaptação dos certames para garantir a igualdade. Reafirma-se, desse modo, a importância da legislação de inclusão, destacando que as cotas para pessoas com deficiência em concursos públicos são obrigações legais, não apenas diretrizes.

Apresenta-se também os dados da PNAD Contínua 2022, no que se trata da presença das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de maneira geral e a partir dos quais se percebe que, a despeito das ações afirmativas em curso, a participação destas pessoas no mercado de trabalho segue sendo significativamente menor em comparação as pessoas sem deficiência, destacando a necessidade de esforços adicionais para que se alcance a efetiva inclusão pretendida.

Finalmente, discute-se a necessidade de um enfoque mais abrangente na legislação brasileira para garantir a inclusão integral de pessoas com deficiência, ressaltando a importância

de adaptações específicas para diferentes tipos de deficiência e a necessidade de um ambiente de trabalho acessível. Ademais, se enfatiza a responsabilidade da Administração Pública em fornecer recursos para a efetiva integração de servidores com deficiência e ressalta-se que a exclusão de pessoas com deficiência do ambiente de trabalho, sem oferecer oportunidades adequadas, viola sua dignidade e direitos.

Espera-se que a partir da análise proporcionada pelo presente trabalho tenha sido possível depreender que o nível atual de proteção dos direitos da pessoa com deficiência, apesar de já bastante mais significativo quando considerado o seu histórico de marginalização, ainda não garante a promoção de uma inclusão efetiva e digna. Nesse sentido, considerando o enfoque do trabalho, nota-se que a situação atual das pessoas com deficiência em concursos e cargos públicos no Brasil também revela um cenário de avanços significativos, embora ainda haja desafios a serem superados. Por fim, é evidente a necessidade de que permaneça a discussão acerca da necessidade de uma abordagem mais detalhada e específica na legislação e nas políticas públicas.

6 REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, Maria L.T. Conceituando deficiência. Rev. Saúde Pública 34 (1) • Fev 2000.

DANDHA, Amita. Legal capacity in the disability rights in the rights convention: stranglehold of the past or lodestar for the future? 34 Syracuse J. Int'l L. & Com. 429 2006-2007.

ANDRÉ FERREIRA NODA et al. RESERVA DE VAGAS EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE SOBRE (EX) INCLUSÃO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 1, p. 1075–1094, 31 jan. 2023.

ARAÚJO, Edgilson Tavares de. **Parcerias Estado e Organizações Especializadas: Discursos e Práticas em nome da Integração/Inclusão Educacional das Pessoas com Deficiência**. 2006. 303 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Serviço Social, PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/17588/1/Edgilson%20Tavares%20de%20Araujo.pdf>. Acesso em: 18 out. 2023.

ARAÚJO, L. A. D.; MAIA, M. Inclusão e concurso público: análise crítica da jurisprudência sobre pessoas com deficiência. **A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v. 16, n. 65, 15 jan. 2017.

ARAUJO, Luiz Alberto David. A Convenção Sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência e Seus Reflexos na Ordem Jurídica Interna No Brasil. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

ARAUJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: Out. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm>. Acesso em: Nov. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm#art10>. Acesso em: Nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de

Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: Nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm>. Acesso em: 1 nov. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 12**. Brasília, 19 out. 1978. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1970-1979/emendaconstitucional-12-17-outubro-1978-366956-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: Nov. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: Nov. 2023.

BRASIL. **Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso: Nov. 2023.

BRASIL. **Lei n. 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: Nov. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 377. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 22 abr. 2009. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2013_34_capSumula377.pdf. Acesso em: 24 nov. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 552. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 09 nov. 2015. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/toc.jsp?livre=%27552%27.num.&O=JT>. Acesso em: 24 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo em Recurso Extraordinário nº 1438782. Relator: Ministro Roberto Barroso. **Diário da Justiça Eletrônico**. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1412798/false>. Acesso em: 24 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Constitucionalidade nº 6.476. Relator: Ministro Roberto Barroso. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 16 set. 2021. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6476deciso.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Re nº 676.335. Relator: Ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, . Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/21437835>. Acesso em: 24 nov. 2023.

DORIGON, Natalia Alberton. **O Decreto n. 6.949/2009 e a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/16931/4142>>. Acesso em: 1 nov. 2023.

DOURADO, R. G. Pessoas portadoras de deficiência e concurso público: amplitude constitucional do Art. 37, Inciso VIII, Constituição/88. **repositorio.uniceub.br**, 2014.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: Parte Geral e LINDB**. 14. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Mini Aurélio – O Dicionário da Língua Portuguesa. 8 ed. Curitiba: Positivo. 2011.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 1 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho protegido do portador de deficiência (histórico). Advocacia pública e sociedade. São Paulo, v.1, n.1, Max Limonad, 2010.

GIORDANO, W. B. Eficiência e trabalho: analisando suas representações. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: RTM, 4ª ed, 2016.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito do trabalho. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HUSS ERZINGER, F.; PEDRO, J.; KRUBNIKI, R. **AÇÃO AFIRMATIVA, ISONOMIA E INCLUSÃO: POLÍTICA DE COTAS EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**. v. 6, p. 945–979, 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. 2023. PNAD Contínua. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 27 nov. 2023.

JOSÉ, R.; ADOLFO MAMORU NISHIYAMA. O Estado Brasileiro e a Inclusão Social das Pessoas com Deficiência. v. 15, n. 1, 21 ago. 2020.

LEAL, Eduardo da Silva. **APLICAÇÃO DO PRÍNCIPIO DA IGUALDADE NAS VAGAS DE CONCURSO PÚBLICO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**. 2020. 108 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Justiça Administrativa, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2020. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/27819>. Acesso em: 29 out. 2023.

LEITE, George Salomão. A Dignidade Humana e os Princípios Fundamentais da Pessoa com Deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

LEITE, Glauco Salomão. O Sistema de Quotas Obrigatórias na Administração Pública e a Pessoa com Deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

MADRUGA, Sidney. *Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas*. São Paulo: Saraiva, 2013.

MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Débora. Envelhecimento e Deficiência. *Os Novos Idosos Brasileiros: Muito além dos 60?* Rio de Janeiro: IPEA, 1ª ed., 2004, p. 107-120. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Arq_09_Cap_03.pdf>. Acesso em 18 out. 2023.

MENEZES, Joyceane Bezerra de. O Direito Protetivo no Brasil após a Convenção sobre a Proteção da Pessoa com Deficiência: Impactos do novo CPC e do estatuto da pessoa com deficiência. *Civilística*. Rio de Janeiro, a. 4, n. 1, jan-jun 2015, p. 1-34. Disponível em: <<https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/199/163>>. Acesso em 25 out. 2023.

MENEZES, Joyceane Bezerra de; TEIXEIRA, Ana Carolina Brochado. Desvendando o Conteúdo da Capacidade Civil a partir do Estatuto da Pessoa com Deficiência. *Pensar*. Fortaleza, v. 21, n. 2, mai-ago 2016, p. 568-599. Disponível em: <<http://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/5619/pdf>>. Acesso em 25 out. 2023.

MORAES, Alexandre. *Direito constitucional*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; COSTA, Eliton de Souza; NELSON, Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso. Dos direitos das pessoas com deficiência: um passar de olhos pelos diversos ramos do direito na construção de um plexo normativo. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo, n.100, mar./abr. 2017. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/retrieve/114222/142395.pdf>>. Acesso em: Out. 2023.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<https://nacoesundadas.org/wpcontent/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: Nov. 2023.

PEREIRA, João Gustavo Clementel. **A Incompatibilidade dos Editais de Concurso Público com as Cotas para Pessoas com Deficiência**. 2022. 54 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/251741>. Acesso em: 1 nov. 2023.

PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: inovações, alcance e impacto. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Inovações, Alcance e Impacto. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coords.). *Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. Edição Digital. São Paulo: Saraiva, 2012.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Ação afirmativa:** o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. *Revista Trimestral de Direito Público*. Belo Horizonte, n.15, jun. 1996.

SANTANA, P. J. C.; SANTANA, I. DA F. C. A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: AVANÇOS E DESAFIOS. **MOITARÁ - Revista do Serviço Social da UNIGRANRIO**, v. 1, n. 3, p. 99–117, 5 jul. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. Igualdade como Direito Fundamental na Constituição Federal de 1988: Aspectos Gerais e Algumas Aproximações ao Caso das Pessoas com Deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? *Revista da Sociedade Brasileira de Ostromizados*, ano I, n. 1, 1º sem. 2003[Texto atualizado em 2013] Disponível em: <https://diversa.org.br/artigos/como-chamar-pessoas-que-tem-deficiencia/>. Acesso em: Nov. 2023.

SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à constituição*. 8. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.