



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS A. C. SIMÕES
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS
CURSO DE DIREITO

Elves André Rodrigues

ASPECTOS JURÍDICOS DO ACESSO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AOS
CARGOS PÚBLICOS

Maceió-AL
2022

Elves André Rodrigues

**ASPECTOS JURÍDICOS DO ACESSO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AOS
CARGOS PÚBLICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Lins de Lessa Carvalho.

Maceió-AL

2022

2022

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central

Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

R696a Rodrigues, Elves André.
Aspectos jurídicos do acesso das pessoas com deficiência aos cargos públicos /
Elves André Rodrigues. – 2022.
67 f.

Orientador: Fábio Lins de Lessa Carvalho.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade
Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2022.

Bibliografia: f. 61-67.

1. Pessoa com deficiência. 2. Direitos fundamentais. 3. Direito ao trabalho. 4.
Sistema de cotas. 5. Inclusão social. I. Título.

CDU: 349.2-056.26-056.37

AGRADECIMENTOS

A minha família, que sempre me apoiou para que eu conseguisse finalizar esta jornada.

"Se você não gosta do seu destino, não aceite. Em vez disso, tenha a coragem de mudá-lo do jeito que você quer que seja." (Naruto Uzumaki)

RESUMO

Esta pesquisa analisa como as pessoas com deficiência podem ter acesso ao serviço público por meio do concurso público, a partir da análise da Constituição Federal de 1988 e legislação infraconstitucional. É a partir da nova definição da pessoa com deficiência que as políticas sociais voltadas para inclusão daqueles passam a possuir contornos mais efetivos, assim como o conceito de igualdade e de dignidade humana, que devem ser pautas imprescindíveis nessas políticas sociais de inclusão. O Direito ao Trabalho é inerente a qualquer cidadão, e no Brasil há ainda uma busca pela igualdade de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência, tendo em vista que, ou não há oportunidade ou quando ela existe, acaba sendo muito burocrático o processo o que acaba por tornar as pessoas com deficiência mais excluídas, ferindo seus direitos individuais e coletivos, transgredindo o princípio da dignidade da pessoa humana. Como instrumento para diminuir essas desigualdades, o sistema de cotas tem por objetivo reservar percentual de vagas para determinado público, como as cotas para pessoas com deficiência. Embora as cotas sejam verdadeiros instrumentos da política social de inclusão, ainda há muito o que ser realizado, tanto pelo Estado, quanto pela sociedade, começando pela garantia dos direitos das pessoas com deficiência, pela mudança do pensamento negativista e negacionistas que a maioria das pessoas ainda possuem com relação às pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Deficiência – direitos fundamentais – direito ao trabalho – cotas – inclusão social.

ABSTRACT

This research analyzes how people with disabilities can access the public service through the public tender, based on the analysis of the Federal Constitution of 1988 and infraconstitutional legislation. It is from the new definition of people with disabilities that social policies aimed at their inclusion start to have more effective contours, as well as the concept of equality and human dignity, which must be essential guidelines in these social inclusion policies. The Right to Work is inherent to any citizen, and in Brazil there is still a search for equal access to work for people with disabilities, considering that, either there is no opportunity or when it exists, the process ends up being very bureaucratic. which ends up making people with disabilities more excluded, injuring their individual and collective rights, violating the principle of human dignity. As an instrument to reduce these inequalities, the quota system aims to reserve a percentage of vacancies for a certain public, such as quotas for people with disabilities. Although quotas are true instruments of social inclusion policy, there is still much to be done, both by the State and by society, starting with the guarantee of the rights of people with disabilities, by changing the negative and denialist thinking that most people still have in relation to people with disabilities.

Keywords: Disability – fundamental rights – right to work – quotas – social inclusion.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A BUSCA PELA SUA DEFINIÇÃO NA HISTÓRIA	13
2.1	A Pessoa com Deficiência e seu breve contexto histórico: da antiguidade a contemporaneidade	13
2.2	Definição da Pessoa com Deficiência	17
3	ASPECTOS JURÍDICOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO DIREITO BRASILEIRO E NO DIREITO INTERNACIONAL	27
3.1	A pessoa com Deficiência na Constituição Federal de 1988	27
3.2	A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas	32
4	DO ACESSO AO SERVIÇO PÚBLICO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	35
4.1	O Direito ao Trabalho e a Pessoa com Deficiência	35
4.2	O Direito de Acesso aos Cargos Públicos e as Pessoas com Deficiência	37
4.3	Reserva de vagas para Pessoas com Deficiência	40
5	ADAPTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	48
5.1	Teletrabalho	48
5.2	Redução de jornada	50
5.3	Acessibilidade	54
6	CONCLUSÃO	56
	REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO	57

1 INTRODUÇÃO

A cota para pessoas com deficiência, prevista na Constituição Federal de 1988, se trata de uma política afirmativa que possui como escopo promover a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade a partir de uma garantia constitucional que permite a inserção dessas pessoas nos cargos e empregos públicos.

Tal previsão consta no art. 37, inciso VIII, que dispõe da seguinte forma: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.¹ O tema também possui previsão em normativa internacional advindo da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que em seu art. 27, item g, dispõe: “empregar pessoas com deficiência no setor público”.²

Dessa forma, o acesso da pessoa com deficiência no setor público é tema resguardado tanto no Direito Pátrio quanto no Direito Internacional, dada a sua importância no contexto em que se constrói uma sociedade justa e solidária a partir da concretização da dignidade da pessoa humana como direito fundamental, cerne nuclear de nossa atual Constituição Federal.

No entanto, a previsão constitucional de que um percentual dos cargos e empregos públicos deve ser reservado às pessoas com deficiência, levanta a discussão sobre dois questionamentos: um interpretativo e outro a partir do poder da discricionariedade por parte do Estado Administrador.

Primeiramente, é importante destacar que, a Constituição federal de 1988, determinou que “a lei reservará”, ou seja, lei posterior deve ser editada para que esse mandamento possa ser efetivado. Além disso, a Constituição também reservou ao legislador definir o valor real desse percentual que deve ser reservado, ou seja, os limites máximo e mínimo desse percentual.

Nesse sentido, o legislador editou a Lei nº 8112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações

¹ BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 de julho de 2022.

² **Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas**. Disponível em: http://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf. Acesso em 26 de julho de 2022. p. 62.

públicas federais, que traz em seu art. 5º, § 2º³, disposição sobre o número máximo do percentual a ser reservado das vagas para pessoas com deficiência.

A normativa em análise, citada acima, estabelece que, dentro do total de vagas ofertadas em concurso, até 20% (vinte por cento) será reservada às pessoas com deficiência. Em uma análise interpretativa literal, depreende-se do texto legal que, esse percentual pode variar entre 0 e até 20%, o que deixa bem claro que a intenção do legislador foi a de que esse percentual *pode* ser de até 20% (vinte por cento) e que *deve* ser 20% (vinte por cento). Logo, é a partir dessa análise que surge um dos primeiros questionamentos sobre a temática: a discricionariedade na escolha desse percentual, pois é notório e por óbvio que somente com essa normativa o Estado Administrador ao realizar seus Atos Administrativos, poderia simplesmente reservar um percentual de 0% quando ofertasse vagas em um concurso público. Nesse caso, levanta-se a seguinte questão: a Administração Pública ao expedir ato administrativo que determinasse o percentual de 0% relativo à reserva de vagas para pessoas com deficiência, o Estado Administrador estaria agindo com discricionariedade ou arbitrariamente?

Nesse sentido, de acordo com Hely Lopes Meirelles, “Poder discricionário é o que o Direito concede à Administração, de modo explícito ou implícito, para a prática de atos administrativos com liberdade na escolha de sua conveniência, oportunidade e conteúdo”.⁴

Dessa forma, para o autor Meirelles, a discricionariedade se trata de um poder concedido a Administração Pública pelo Direito, para que tenha liberdade, dentro dos limites da lei, para realizar escolhas a partir de seus atos observando sempre a conveniência, a oportunidade e o conteúdo.

Portanto, embora a Lei nº 8112/90, em seu art. 5º, § 2º, traga em seu texto uma margem de escolha que delimita pela atribuição de até 20% (vinte por cento), fato este

³ BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Art. 5º, [...] § 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. (grifo nosso). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm. Acesso em: 29 jan. 2022.

⁴ MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 31. Ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 114.

que confere a Administração Pública agir com discricionariedade, atribuir um percentual de 0% (zero por cento), estar-se-ia o ato revestido de inconstitucionalidade, pois não se estaria efetivamente cumprindo o mandamento constitucional de que deve haver reserva de vagas para pessoas com deficiência no setor público.

No entanto, para suprir essa omissão de estabelecimento do percentual mínimo, foi editado o Decreto nº 9.508/2018 que trata da “reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concurso públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta”, onde em seu art. 1º, § 1º⁵, dispõe sobre o percentual mínimo a ser reservado do número de vagas do concurso público:

Portanto, o dispositivo acima define o percentual mínimo que deverá incidir sobre o número de vagas ofertadas no certame, sendo essa reserva definida em 5% (cinco por cento). Essa normativa delimita a margem de escolha da Administração Pública, investida em seu poder discricionário, que ao editar certame para concurso público deverá definir qual o percentual será destinado às pessoas com deficiência, não podendo ser menor que 5% (cinco por cento) e nem maior que 20% (vinte por cento).

Além disso, o § 2º, do mesmo artigo citado acima, dispõe que, “Ficam reservadas às pessoas com deficiência os percentuais de cargos de que trata o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991⁶, às empresas públicas e às sociedades de economia mista”. A Lei nº 8.213/91 é a Lei de Cotas e se trata de lei que obriga as empresas a contratarem a pessoa com deficiência de acordo com a sua capacidade, conforme o art. 93, que estabelece por meio do número de empregados o percentual de deve ser preenchido pelas pessoas com deficiência.⁷

⁵ BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Ficam reservadas às pessoas com deficiência, **no mínimo, cinco por cento** das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidades temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta. (grifo nosso)
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 27 de agosto de 2022.

⁶ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 27 agosto de 2022.

⁷ BRASIL. LEI Nº 8.213/91: Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados.....2%; II - de 201 a 500.....3%; III - de 501 a 1.000.....4%; IV - de 1.001 em diante.5%.

Como se observa, o art. 93 nos fornece duas informações: estabelece que o percentual que indicará a reserva terá uma margem de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) e que essa cota incidirá de forma progressiva de acordo com o número de empregados.

Destaca-se ainda que, os estados e os municípios podem estabelecer seus percentuais, conforme extrai da Lei Estadual 11.867, de 28 de julho de 1995⁸ e do Decreto Estadual nº 42.257, de 15 de janeiro de 2002⁹, que determinam a reserva de 10% (dez por cento) das vagas de concursos públicos a pessoas com deficiências, em todos os concursos públicos da administração direta e indireta do estado de Minas Gerais.

Dessa forma, após essas considerações iniciais, chega-se à reflexão que é o tema desse estudo: a discricionariedade de aplicação das cotas da pessoa com deficiência no âmbito dos concursos públicos federais.

Logo, a partir da análise sistemática dos dispositivos citados acima, é levantado o núcleo dos questionamentos relativos ao tema: o primeiro questionamento surge quando da análise interpretativa do principal texto normativo, do qual toda legislação infraconstitucional deve basear-se sob pena de na existência de contradição, a norma em contrário poderá ser declarada inconstitucional – a Constituição Federal de 1988. O principal dispositivo da constituição que versa sobre o tema, como já abordado inicialmente, é o art. 37, contido no Capítulo VII que trata da Administração Pública, na Seção I que versa sobre as disposições gerais, mais especificamente o inciso VIII, no qual dispõe expressamente que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. Pois bem, ao se fazer uma interpretação literal da normativa, pode-se

⁸ BRASIL. Lei nº 11.867, de 28 de julho de 1995. **Reserva Percentual de cargos ou empregos públicos, no âmbito da Administração Pública do Estado, para pessoas portadoras de deficiência.** PUBLICAÇÃO - MINAS GERAIS DIÁRIO DO EXECUTIVO - 29/07/1995 PÁG. 3 COL. 1 MICROFILME 529. Disponível em: <https://www.almq.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=11867&comp=&ano=1995>. Acesso em: 26 agosto de 2022.

⁹ BRASIL. Decreto nº 42.257, de 15 de janeiro de 2002. **Estabelece normas para a definição de cotas de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência nos concursos públicos da administração direta e indireta e dá outras providências.** Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/mg/decreto-n-42257-2002-minas-gerais-estabelece-normas-para-a-definicao-de-cotas-de-cargos-e-empregos-publicos-para-as-pessoas-portadoras-de-deficiencia-nos-concursos-publicos-da-administracao-direta-e-indireta-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 25 agosto de 2022.

aferir que o texto fala explicitamente que a reserva incidirá sobre os cargos e empregos públicos e não do número de vagas ofertadas no edital do concurso. Nesse caso, estar-se diante de uma interpretação extensiva ao considerar que essa reserva deve incidir sobre o total de cargos e empregos públicos do órgão que está realizando o concurso ou, ao não considerar o total de cargos e empregos públicos do órgão, mas apenas o que dispuser de vagas no edital, estar-se-ia diante de uma interpretação restritiva? Ou ainda, qual interpretação garante que o mandamento constitucional que propõe uma política de inclusão das pessoas com deficiência no setor público, a maior efetividade?

Portanto, percebe-se que, a Lei nº 8.112/1990, determina que o percentual da reserva para pessoas com deficiência, que deve ser de até 20% (vinte por cento) (art. 5º, § 2º), deverá incidir sobre o número de vagas do concurso, além disso, o Decreto nº 9.508/2018 que trata da “reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concurso públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta”, é expresso o sentido que o percentual mínimo que é de 5% (cinco por cento), deverá incidir sobre as vagas ofertadas no concurso, no entanto, o § 2º do art. 1º do Decreto nº 9.508/2018 dispõe que o percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91 se aplicam as empresas públicas e sociedade de economia mista.

Logo, estar-se diante de duas interpretações sobre o mesmo dispositivo constitucional: uma interpretação confere entendimento das cotas serem reservadas sobre o número de vagas do edital, nesse caso aplica-se as autarquias e as fundações públicas, já outra interpretação é aplicada sobre as empresas públicas e sociedades de economia mista, onde a cota incidirá progressivamente de acordo com o número de empregados.

É importante destacar que, aplica-se as autarquias e fundações públicas a cota de 5% (cinco por cento) até 20% (vinte por cento), enquanto para as empresas públicas e sociedade de economia mista, a cota progressiva de pessoas com deficiência que devem preencher o quadro funcional é de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento). Essa diferença de aplicação de cotas dentro da Administração Pública seria razoável e proporcional na medida em que se busca a aplicação efetiva da política de inclusão social das pessoas com deficiência?

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A BUSCA PELA SUA DEFINIÇÃO NA HISTÓRIA

2.1 A Pessoa com Deficiência e seu breve contexto histórico: da antiguidade a contemporaneidade

As Pessoas com Deficiência são indivíduos particularizados individualmente de acordo com as suas necessidades, por esta razão passam por inúmeras discriminações negativas diariamente, o que faz lembrar aos mais antigos momentos de irracionalidade da humanidade. O tratamento negativo que é dispensado as pessoas com deficiência, afronta a dignidade da pessoa humana e os seus efeitos são refletidos em suas vidas em vários setores: social, econômico, cultural, psicológico e até mesmo no sistema de normatização de proteção jurídica.

A discriminação dirigida as pessoas com deficiência faz com que estas sejam excluídas da participação social em comunidade, sendo assim negada, por vias diretas e indiretas, a sua integração com sociedade, já que o preconceito impede a compreensão de que uma pessoa com deficiência, a depender de sua especial necessidade, pode interagir com meio social tanto quanto uma pessoa que não seja considerada pessoa com deficiência. Logo, não é a sua dificuldade em relacionar-se com mundo externo que a impossibilita de interagir socialmente, mas sim os obstáculos existentes no dia a dia.

Nesse mesmo sentido, a mestrande Joanna Dhália Andrade Macedo Gomes, em sua dissertação de mestrado, corrobora no entendimento de que a condição da pessoa com deficiência foi fator determinante para que estas pessoas fossem por muitos anos excluídos da participação social, sendo até mesmo, afastados de uma legislação que os protegessem, como direitos e garantias fundamentais. Dessa forma, a autora destaca que o reconhecimento das pessoas com deficiência como pessoas que possuem direitos e devem ser tratadas com igualdade para que possam serem incluídas na sociedade e dela poder participar.¹⁰

¹⁰ GOMES, Joanna Dhália Andrade Macedo Gomes. A TEORIA DAS CAPACIDADES À LUZ DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: HUMANIZAÇÃO DA CURATELA E A GARANTIA AOS ATOS EXISTENCIAIS AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS INTELECTUAIS.2022. 143 f. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió-AL, 2022. p. 30.

Essa ideia de exclusão, de deixar a margem da sociedade as pessoas com deficiência, advém desde a Antiguidade, onde era comum o abandono de pessoas que apresentassem qualquer tipo de limitação, porque a crença da época era motivo era que essas pessoas poderiam atrasar o grupo como um todo.

Segundo os autores Francisco Ferreira Jorge e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, quanto a esse abandono em decorrência de limitações, afirmam que:

Os povos antigos e mesmo os povos indígenas tinham o costume de tirar a vida do recém-nascido com alguém deficiência. [...] isso ocorria com rituais próprios, com o enterro da criança viva ou jogando-a num abismo e outras tantas formas imagináveis de tirar a vida de alguém.¹¹

A partir da afirmação dos autores acima, percebe-se que, em sociedades primitivas ou sociedades que não possuam contato com as mais modernas teorias e práticas desenvolvidas para a proteção do ser humano, como no caso da Antiguidade, as formas brutais com que eram tratadas as pessoas, eram comuns, e destaca-se que a deficiência era um verdadeiro mártir para a comunidade, cuja solução encontrada por ela era a eliminação desde o nascimento. Nesse mesmo sentido, o autor Ricardo Tadeu Marques da Fonseca leciona que, “os povos primitivos tratavam-nas das mais diversas formas: muitos simplesmente, eliminavam-nas, como empecilhos que representavam para a caça e para a marcha natural entre os nômades [...]”¹².

Historicamente, as pessoas com deficiência, descritas e relatadas na antiguidade, eram revestidas sob um véu de superstições, que desagradavam aos deuses e a forma de agradá-los era a partir da eliminação dessas pessoas com deficiência. Nesse contexto, a autora Cibelle Linero Goldfarb¹³, destaca que no Egito antigo, os médicos possuíam poderes divinos doados pelos deuses que lhes davam a capacidade “curar” as deficiências físicas, que segundo eles (os médicos) era provenientes de pecados anteriores a vida atual e que deveriam ser pagos.

A superstição em volta das Pessoas com Deficiência também esteve presente na Idade Média (século V) onde acreditava-se que as Pessoas com Deficiência

¹¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. v. 2, p. 1.049.

¹² FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. p. 71.

¹³ GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 26.

estavam de alguma forma ligada a divindades malignas, e nesse sentido, Laís Vanessa Carvalho de Figueiredo Lopes descreve esse momento ao afirmar que:

Na Europa feudal e medieval, muitas pessoas com deficiência passaram a ser aceitas como parte de grupos para trabalhar nas terras ou nas casas de famílias. Mas sempre quando tinha alguma praga, elas eram culpadas pelo mal social. Como reação, milhares de pessoas com deficiência vagavam em penitência para ganhar as chagas ocasionadas na sociedade. Alguns acreditavam que com isso conseguiriam apagar a sua característica.¹⁴

Como depreende-se da citação acima, o preconceito é uma conduta tão contaminadora que por vezes acaba invertendo o papel da realidade tal qual ela é, e nota-se isso quando a partir do momento em que a sociedade passar a atribuir a responsabilidade, até mesmo mística, das coisas que não saíam como o esperado, além do mais, de fazer com que a própria pessoa com deficiência se sinta culpada pelo ocorrido, autoinflingindo-se penitências como forma de “pagar” pelo “seu prejuízo”.

Já na Idade Moderna, ocorre o surgimento de hospitais e asilos, o que por volta de 1656, na França, passam a surgir os hospitais gerais que tinham como uma de suas funções, atender as pessoas com deficiência.

A crise feudal, marcada nessa época, impôs a necessidade de utilizar à mão de obra das pessoas com deficiência. Nesse sentido, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, leciona que:

Em 1723, na Inglaterra, fundou-se a *workhouse*, que se destinava a proporcionar trabalho aos deficientes, mas foi ocupada pelos pobres que alijaram os primeiros daquele programa. Na França, institui-se, em 1547, por Henrique II, assistência social obrigatória para amparar pessoas com deficiência por meio de coletas de taxas.¹⁵

Surge então, a partir desse contexto, os primeiros passos em prol da criação de um sistema de proteção para os mais vulneráveis, com a participação do Estado em cooperação com a sociedade, e isso pode ser justificado pelo fato de na Idade

¹⁴ LOPES, Laís Vanessa Carvalho de Figueirêdo. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Orgs.). **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. p. 43.

¹⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 2005, p. 72-73.

Moderna haver um certo tipo de valorização do ser humano, muito embora ainda marcadamente nesse período, ainda haver a supervalorização do homem, sem um ideário humanitário propriamente dito.

A autora Cibelle Linero Goldfarb, fez considerações sobre as *workhouses*, no tocante a Lei dos Pobres promulgada por Henrique VIII, em 1723, ao afirmar que:

Na Inglaterra, a chamada Lei dos Pobres, que autorizava os velhos abandonados e as pessoas portadoras de deficiência a pedir esmolas, foi alterada, autorizando cada paróquia a instituir casas de trabalho ou oficinas (*workhouse*), nas quais deveriam participar os pobres e as pessoas portadoras de deficiência, sob pena de não recebimento de qualquer contribuição. [...] ¹⁶

Essa alteração feita na Lei dos Pobres, aumentou a gravidade das pessoas com deficiência, haja vista, a falta de adaptação e capacitação para o trabalho serem obstáculos para a sua inserção no sistema de produção.

A Idade Contemporânea trouxe consigo inovações que facilitaram o dia a dia das pessoas com deficiência, como a sua locomoção através de cadeiras de rodas, próteses, veículos adaptados e afins, que por consequência também facilitou o acesso ao mercado de trabalho. ¹⁷

Outra marcante novidade dessa época, foi o sistema Braille que foi desenvolvido pelo professor Louis Braille (1829), do *Institute Nationale des Jeunes Aveugles*, que permitiu aos deficientes visuais o acesso a conhecimentos escritos, antes restritos apenas aos que possuíam a capacidade de enxergar normalmente. ¹⁸

Mesmo com todas essas inovações no campo das pessoas com deficiência, o preconceito ainda era algo marcante na sociedade. Percebe-se isso quando em plena Revolução Industrial as acentuadas condições inapropriadas para aqueles que trabalhavam acabavam consequentemente provocando o surgimento de novas doenças decorrentes do trabalho, assim como acidentes que causavam sérias mutilações. E, a partir desse contexto, tem-se então os deficientes que já nasceram

¹⁶ GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007, p. 27.

¹⁷ GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Associação nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência (Ampid). Disponível em: https://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php. Acesso em: 26 de agosto de 2022.

¹⁸ VALES, Edilany Mendonça; SOUZA, Agerdanio Andrade de. **SISTEMA BRAILLE: UMA PONTE PARA O MUNDO**. Conedu. VII Congresso Nacional de Educação. Outubro de 2020. Disponível em: https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2020/TRABALHO_EV140_MD1_SA10_ID3673_02092020163816.pdf. Acesso em: 26 de agosto de 2022.

com suas limitações e também as pessoas consideradas “normais” que passam a ser deficientes de alguma forma.

Dentro da racionalização e padronização da mão de obra desse período, que colocava o homem como uma “máquina” de produção, não seria outro pensamento, se não o de considerar as pessoas com deficiências inapropriadas para o modelo de produção da Era Industrial.

Ainda dentro da época da Revolução Industrial, pelos inconsequentes danos causados aos trabalhadores, sejam materiais ou morais, surge o Direito do Trabalho que conjuntamente fez surgir também o sistema de seguridade social que tinham como objetivos tratar de assuntos relacionados à saúde, assistência social e previdenciárias, além de também inovar trazendo para sua competência a reabilitação de pessoas que tenham sofrido algum acidente que tivesse limitado sua habilidade para o trabalho.

Na Alemanha, Otto Von Bismarck, em 1883, criou uma legislação para tratar de assuntos relativos à seguridade social, mas principalmente quanto a seguros contra acidentes de trabalho, velhice, invalidez e até mesmo seguro doença.¹⁹

Foi então, a partir do século XX, quando questões humanitárias passaram a ser temas recorrentes no âmbito internacional, que as pessoas com deficiência passaram a ser temas de várias discussões sobre a sua inserção no meio social e no mercado de trabalho, tendo em vista que, a saída da obscuridade do preconceito, trouxe à tona uma percepção macro de que determinadas pessoas com certos tipos de limitações podem exercer atividades de acordo com suas capacidades, revelando que suas limitações não os tornam absolutamente incapazes para tudo. Há então, uma atividade legiferante internacional que preconiza a defesa e o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência, que serão analisados mais adiante.

A Constituição Federal de 1988 inova o ordenamento jurídico com seu catálogo de direitos fundamentais, com a inserção de princípios que servem de verdadeiros balizadores na hora de interpretar o texto constitucional, com os valores que a sociedade defende e que devem ser observados por todos. Portanto, seria imprescindível tratar do tema das pessoas com deficiência sem esse aparato principiológico que são vetores interpretativos que cuidam de abordar temas complexos, como é esse das pessoas com deficiência, que se apresenta com

¹⁹ AMADO, Frederico. **Manual de Direito Previdenciário**. Salvador: Editora JusPodivm, 2021, p. 62.

inúmeras diferenças entre os indivíduos do mesmo grupo, tendo em vista que as deficiências são diversas.

A CF/88 introduz uma nova forma de pensar e de como devemos enxergar cada indivíduo, nunca deixando de observar e de respeitar a singularidade de cada um. Essa nova Constituição revive o Estado Democrático de Direito que há muito havia se perdido. Nessa nova sistemática, a constituição surge como trabalho complexo que envolveu toda a sociedade, fazendo-se ser ouvida, sendo imperativo que o que deve prevalecer é a vontade da maioria, sem que as minorias deixem de ser ouvidas. É nesse contexto que as pessoas com deficiência passam a ser vistas com os olhos de uma sociedade que reconhece que todos devem ser abrangidos pelo princípio norteador da CF/88, que é o princípio da dignidade da pessoa humana.

Através de seus princípios, verdadeiros vetores de interpretação, os valores defendidos pela sociedade, e dentre esses, destaca-se o princípio da igualdade, valor imprescindível às pessoas com deficiência, que por muito tempo recebia tratamento diferenciado de forma negativa, com total exclusão de participação como cidadão na sociedade. Para isso, o constituinte, além de expressa regra genérica do art. 5º (igualdade formal, perante a lei), também tratou do tema no art. 7º, inciso XXXI: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. É importante destacar que esse dispositivo não habilita que toda pessoa com deficiência esteja apta a exercer qualquer atividade profissional, devendo demonstrar que está apta a exercer determinado trabalho de acordo com sua deficiência, ou seja, a deficiência da pessoa deve ser compatível com as atribuições da função.

Ainda nesse mesmo contexto, o art. 3º, inciso IV, trata-se de um princípio inclusivo como se depreende de seu texto: “promover o bem de todos sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Ademais, a CF/88 além de defender a igualdade formal, ou seja, a igualdade perante a lei, também preconiza a igualdade material, que seria o suporte prestado pelo Estado como forma de possibilitar a igualdade de fato. Notadamente, antes da CF/88, o estado havia deixado de lado as pessoas que se encontravam em situação de vulnerabilidade, como as pessoas com deficiência. No entanto, como forma de amparar as pessoas com deficiência para que pudessem ter acesso aos cargos públicos, a CF/88, por meio do art. 37, inciso VIII, instituiu a reserva de vagas nos

concursos públicos: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.”

Ainda nesse sentido, o princípio de inclusão irradiou também para além da Constituição, alcançando a legislação ordinária, que por meio da Lei Federal nº 8.213/91, em seu art. 93, cuidou de reservar vagas para pessoas com deficiência na iniciativa privada.

Dessa forma, a CF/88, fomenta políticas públicas que visem a diminuir as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam no dia a dia, como a falta de acessibilidade nos locais públicos, falta de rampas, sinais sonoros, falta de sinalização no solo, dentre outros. Portanto, a CF/88, institui o direito à acessibilidade das pessoas com deficiência como objetivo a ser alcançado e buscado por toda a sociedade, conforme se depreende do art. 227, inciso II, § 2º da CF/88.²⁰ Nesse mesmo sentido a Lei nº 10.098/2000²¹ e o Decreto nº 5.296/2004²².

Além disso, a educação inclusiva é tratada como direito fundamental pela CF/88, de acordo com o art. 208, inciso III, ao atribuir ao Estado o dever de prestar atendimento especializado as pessoas com deficiência.

Ademais, de acordo com o art. 203, inciso V da CF/88, o Estado se propõe a prestar um benefício assistencial as pessoas com deficiência e ao idoso que não tiverem como se sustentar e nem de ter suas necessidades providas por sua família, fazendo jus a um salário-mínimo, nos termos da lei.

Portanto, a CF/88 passa a tratar a pessoa com deficiência com um indivíduo que merece a proteção do Estado, e que este, por meio de políticas públicas busca promover a inclusão social daquele, o que revela a mudança de paradigma, não mais sendo aceito nenhum tipo de exclusão, nenhum tipo de obstáculo que impeça das pessoas com deficiência de pertencerem a sociedade como cidadãos.

²⁰ CF/88: art. 227, II, § 2º: A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

²¹ BRASIL. LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. **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/leis/l10098.htm. Acesso em: 08 dez. 2022.

²² BRASIL. DECRETO Nº 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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 08 dez. 2022.

2.2 Definição da Pessoa com Deficiência

A definição da Pessoa com Deficiência vem passando por inúmeras mudanças no decorrer dos anos. Justifica-se tais mudanças pela complexa evolução que a sociedade vem passando em suas formas de se relacionarem com o mundo e com os demais indivíduos. Logo, se a cultura de uma sociedade muda, logo também o modo de pensar dela, e isso pode ser percebido quando da análise das mudanças do conceito de pessoa com deficiência, nota-se que a antiga caracterização do termo que colocava a limitação física ou limitação mental como fundamento, já não mais seria adequado.

Como fato inerente a cultura, o conceito de pessoa com deficiência passou por momentos históricos, como por exemplo, na Roma antiga eram utilizados termos como: aleijados, inválidos, incapacitados, defeituosos, deficientes, excepcionais, dentre outros.²³

Para tanto, vale destacar que, várias formas de definição foram utilizadas para se conceituar o que seria uma Pessoa com Deficiência, acrescente-se a isso, os fundamentos de cada país serem diversificados. No entanto, para melhor compreensão dos caminhos para se chegar em uma definição, vamos brevemente analisar quatro dos principais modelos de teorização que são utilizados para definir o que seria uma deficiência. Dentre os principais modelos encontram-se o baseado em direitos, social, médico e caritativo.²⁴

O modelo baseado em direitos preconiza que através da legislação e de políticas públicas, a sociedade deve agir como defensor da igualdade entre todos, incluindo-se nesse rol, as pessoas com deficiência.²⁵

²³ LOPEZ, Gonzalo. **DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**. Salvador: JusPODIVM, 2020, p.30.

²⁴ Documento de Estratégia para Redução da Pobreza e Deficiência, iniciado por Judy Heumann, Disability Advisor of the World Bank, com o apoio de um fundo alemão. (Disponível em: <<http://www.making-prsp-inclusive.org/pt/6-deficiencia/61-o-quee-deficiencia/613-a-definicao-da-oms.html>>. Acesso em: 13 agosto de 2022.

²⁵ LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. Orientador: Dr. Paulo Sérgio João. 2009, 189 fl. Dissertação (mestrado) – Curso de Direito: Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 38.

Já para o modelo social, a discriminação infligida as pessoas com deficiência, advém da desorganização da sociedade, o que conseqüentemente acaba criando obstáculos para a inserção das pessoas com deficiência no meio social.²⁶

No entanto, para o modelo médico, as pessoas com deficiência possuem limitações físicas que devem ser curadas, e nesse caso, a sociedade não precisaria passar por mudanças, mas as pessoas com deficiência, sim.²⁷

Por último, o modelo caritativo descreve uma ideia de que a incapacidade da pessoa com deficiência a torna vulnerável a ponto de necessitarem de caridade, por serem incapazes de terem uma vida sem depender de outras pessoas²⁸.

Embora esses modelos tentem, de forma não exaustiva, se chegar em uma conceitualização do que é ser deficiente, percebe-se que carecem de mais aprofundamento e de um maior contato com a realidade prática. Nesse sentido, de aproximação com a realidade fatídica de uma pessoa com deficiência, é importante analisarmos qual a compreensão que a doutrina possui da definição de uma pessoa com deficiência.

Nesse contexto, Sandro Nahmias Melo, leciona que as pessoas com deficiência são:

[...] pessoas com certos níveis de limitação, física, mental ou sensorial, associados ou não que demandam ações compensatórias por parte dos próprios portadores, do Estado e da sociedade, capazes de reduzir ou eliminar tais limitações, viabilizando a integração social dos mesmos.²⁹

A definição trazida por Sandro Nahmias Melo, engloba restrições ou limitações que vão desde o físico até o sensorial, incluindo o mental, podendo um indivíduo possuir uma ou várias dessas limitações, e, como forma de diminuir essas limitações, defende que haja a cooperação da sociedade e do Estado, com ações afirmativas que

²⁶ LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. Orientador: Dr. Paulo Sérgio João. 2009, 189 fl. Dissertação (mestrado) – Curso de Direito: Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 37.

²⁷ LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. Orientador: Dr. Paulo Sérgio João. 2009, 189 fl. Dissertação (mestrado) – Curso de Direito: Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 37.

²⁸ LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. Orientador: Dr. Paulo Sérgio João. 2009, 189 fl. Dissertação (mestrado) – Curso de Direito: Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 37.

²⁹ MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2004. p. 52-53.

insiram as pessoas com deficiência no meio social. É um conceito que contém traços do modelo médico em conjunto com o modelo baseado em direitos.

Ainda nesse contexto, Luiz Alberto David Araújo, defende que:

O que define a pessoa portadora de deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade para integração social é que definirá quem é ou não portador de deficiência.³⁰

Muito embora o autor Luiz Alberto David Araújo tenha utilizado o termo “pessoa portadora de deficiência”, já não mais utilizado, sua percepção de que a pessoa com deficiência se define pela maior ou menor dificuldade de se relacionar socialmente, já demonstra que a forma como se enxerga uma pessoa com deficiência está passando por mudanças substanciais, que logo mais à frente poderemos analisar como essa mudança refletiu na definição atual de uma pessoa com deficiência. Nota-se então, fortemente uma definição próxima do que o modelo social preconiza.

Ainda de acordo com essa análise de conceitos, o autor Rubens Valtecídes Alves, afirma que a pessoa com deficiência seria o “incapaz de desenvolver integralmente ou parcialmente, e de atender às exigências de uma vida normal, por si mesma, em virtude de diminuição, congênita ou não, de suas faculdades físicas ou mentais”.³¹ O autor entende que a limitação física ou mental, que seriam impeditivos do desenvolvimento pessoal, é que define uma pessoa com deficiência. Uma forte influência do modelo médico.

Ainda nessa construção do conceito de pessoa com deficiência, Flávia Piovesan, traz em seus estudos também quatro estágios³², que se assemelham, em parte, aos quatro modelos estudados logo acima.

Piovesan se refere ao primeiro estágio como sendo aquele em que dominava a intolerância com as pessoas com deficiência, pois eram consideradas impuras e isso era devido a sofrerem castigo dos deuses. De acordo com Elizabeth A. B. S de Araújo

³⁰ ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 1992. 215 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1992. p. 23- 24. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8708>. Acesso em: 29 agosto de 2022.

³¹ ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 1992. p. 44.

³² PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2010, p.223-224.

e Fernando Bastos Ferraz, descrevem que Platão e Aristóteles referiam-se que as crianças que ao nascerem apresentassem alguma deformidade, deveriam ser mortas. Para ratificar esse fato, afirmam que em Esparta, quando o Leônidas era o rei, imperava a ideia de que as crianças com deficiências não eram adequadas para servirem de guerreiros e por isso autorizava a execução delas.³³

O segundo estágio, segundo Piovesan, era marcado pela invisibilidade das pessoas com deficiência que eram colocadas em locais separados dos demais. Já o terceiro estágio é marcado pelo assistencialismo, onde a pessoa com deficiência por ser um enfermo necessitaria de assistência da sociedade, e nesse ponto há uma aproximação com os modelos acima citados.

Por fim, o quarto estágio, segundo Piovesan, se refere ao tratamento que a sociedade deveria passar por não ser capaz de lidar com aquilo que lhes é diferente. Agora, a pessoa com deficiência não é mais vista com um ser que possua uma doença, mas sim como um ser humano que em virtude do grau de suas deficiências necessitam de uma atenção e adaptabilidade do mundo como um todo para que possam se desenvolver como indivíduos que fazem parte de uma sociedade.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, utiliza a terminologia “pessoa portadora de deficiência”, termo este que está presente em dez artigos (arts. 7º, 23, 24, 37, 40, 201, 203, 208, 227 e 244).

A Declaração de Salamanca, utilizou o termo “pessoa com deficiência”, em 1994, tendência que se irradiou para a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (internalizada no Brasil pelos Decretos Legislativo n.º 186/2008 e Executivo n.º 6.949/2009).

Portanto, foi a partir do Decreto n.º 6.949/2009 que goza do status de Emenda Constitucional, que a expressão “pessoa com deficiência” adquiriu força como referência constitucional e influenciou diretamente normas infraconstitucionais de grande revelo como a Lei Federal n.º 13.146/2015. a PEC n.º 25/2017, já aprovada pelo Senado Federal, determina a substituição da expressão “pessoa portadora de deficiência” por “pessoa com deficiência” nos dez artigos da CF/88 que estão defasados).

³³ SILVA DE ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa silva; FERRAZ, Fernando Basto. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. *In*: XIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, junho 2010. Fortaleza. **Anais**. p. 3. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3348.pdf>. Acesso em: 30 agosto de 2022.

Vale destacar que a expressão “pessoa com necessidades especiais” não é sinônima de “pessoa com deficiência”. Porém por vezes ocorre o uso equivocado dessas expressões, porque uma pessoa com deficiência pode ou não ter necessidades especiais ou ainda uma pessoa sem deficiência pode ou não necessitar de atenção especial, logo as expressões não são sinônimas.

No entanto, foi a partir da Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU (Organização das Nações Unidas), que foi aprovada em 13 de dezembro de 2006, que o novo conceito de pessoa com deficiência passou a ser adotado. O novo conceito abandona a arcaica concepção de deficiência como mera limitação e passa a conceber o sentido de barreiras impostas pela sociedade que seriam impeditivos do desenvolvimento do indivíduo.

Segundo Elizabeth A. B. S de Araújo e Fernando Bastos Ferraz, esse novo conceito de pessoa com deficiência implica necessariamente em reflexos que se estendem desde as ações afirmativas até na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Volta-se a atenção agora para as “barreiras físicas e sociais impostas a estas pessoas pela coletividade”.³⁴

A partir do Decreto n.º 6.949/09, a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Art. 2º da Lei Federal n.º 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência / Estatuto da Pessoa com Deficiência) considera pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O art. 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, define o que é uma pessoa com deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação

³⁴ SILVA DE ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa silva; FERRAZ, Fernando Basto. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. *In*: XIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, junho 2010. Fortaleza. **Anais**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3348.pdf>. Acesso em: 30 agosto de 2022.

com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.³⁵

Esse novo conceito trouxe novos elementos que merecem ser analisados, como o uso do termo “impedimentos de longo prazo”, que traz uma interpretação como sendo a deficiência um fator que necessariamente não precisa ser até o fim da vida. Nesse caso, podemos então perceber que aqueles que se acidentam e ficam por determinado período de tempo inapto a realizar a suas funções, também se enquadram como pessoas com deficiência e não somente aquelas que já nasçam com ela. Entende-se que por longo prazo, seria um tempo razoável, que segundo Elizabeth A. B. S de Araújo e Fernando Bastos Ferraz, “acarrete prejuízos permanentes na interação do indivíduo com a sociedade”.³⁶

Nesse contexto, é importante destacar os conceitos de deficiência trazidos pelo Decreto nº 3.298/1999, de 20 de dezembro, que regulamentou a Lei nº 7.853/1989, dispondo sobre a Política nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Sendo assim, o art. 3º do referido decreto, traz as definições do que seria deficiência, deficiência permanente; e incapacidade.³⁷

³⁵ **CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**. 1ª ed. Espírito Santo: 2014. p. 23. Disponível em: www.pcdlegal.com.br. Acesso em: 15 de jan. 2022.

³⁶ SILVA DE ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa silva; FERRAZ, Fernando Basto. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. *In*: XIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, junho 2010. Fortaleza. **Anais**. p. 4. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3348.pdf>. Acesso em: 30 agosto de 2022.

³⁷ BRASIL. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. 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 por 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

. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%2020,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 10 out. 2022.

Ainda sobre o mesmo Decreto, em seu art. 4^{o38}, antes da mudança da redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004, trazia os requisitos para que uma pessoa fosse considerada pessoa portadora de deficiência.

Após a redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004, o art. 4^o ficou assim:

[...]

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; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

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 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;

³⁸ BRASIL. DECRETO Nº 3.298/99: Art. 4^o É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, 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 parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) – surdez leve;
- b) de 41 a 55 db – surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db – surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db – surdez severa;
- e) acima de 91 db – surdez profunda; e
- f) anacusia;

III - deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

- d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
 e) saúde e segurança;
 f) habilidades acadêmicas;
 g) lazer; e
 h) trabalho;
 V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Portanto, após análise dos artigos acima do Decreto nº 3.298/99, percebe-se que o número de situações que caracterizam uma pessoa com deficiência aumentou significativamente rompendo com o entendimento antigo que definia somente com deficiências meramente físicas.

Ademais, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, traz em seu art. 2º a definição de pessoa com deficiência:

Art. 2º. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.³⁹

Portanto, o Estatuto da Pessoa com Deficiência abrangeu a deficiência como um impedimento que pode ser físico, mental, intelectual ou sensorial, do qual em interação com o mundo podem apresentar uma maior ou menor barreira na interação da pessoa com deficiência.

Logo, como nota-se, o termo “pessoa portadora de deficiência” passou a ser “pessoa com deficiência”, e com isso, além de ampliação no número de possibilidades de requisitos que caracterizam uma pessoa com deficiência, foi também a retirada do termo “portadora”, porque passava uma acepção de que a pessoa portadora “carregava” a condição de deficiência como um meio acessório, o que é bem divergente da realidade. A pessoa com deficiência, ou nasce ou adquire a deficiência, sendo essa condição deficiente algo que pode ser definitivo ou de posterior mudança do quadro em comparação ao padrão de normalidade.

Diante do exposto, o cenário jurídico atual para conceituar pessoa com deficiência deve ter como parâmetro o comando expresso no Art. 1º do Decreto n.º 6.949/2009 e instrumentalizado no Art. 2º, § 1º, da Lei Federal n.º 13.146/2015 que determina a avaliação biopsicossocial da

³⁹ BRASIL. LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

deficiência. O Supremo Tribunal Federal já se manifestou que é o conceito presente no Art. 1º do Decreto n.º 6.949/2009 que deve ser considerado como parâmetro de validade para as demais normas em relação ao conceito jurídico de pessoa com deficiência, que de acordo com o Ministro Relator Alexandre de Moraes, em decisão monocrática proferida na ADI n.º 5.265, extinguiu, em 25/05/2017, sem julgamento do mérito, o pedido de expansão do conceito de “deficiência física” presente no Art. 98 da Lei Federal n.º 8.112/1990 por considerar a norma impugnada revogada pela Convenção (Decreto n.º 6.949/2009) o conceito de pessoa com deficiência presente ao Decreto n.º 3.298/99 e, em especial, ao Decreto n.º 5.296/2004 (que alterou e definiu a redação atual do Decreto n.º 3.298/99).

A definição de pessoas com deficiência trazida pelo art. 1º da Convenção referida acima, traz uma concepção de diagnóstico produzida por uma multiplicidade de fatores quando fala que os impedimentos podem possuir natureza física, mental, intelectual ou sensorial, e vai além, ao trazer perto o papel da sociedade que podem ser fatores que obstem a sua participação plena e efetiva, e conseqüentemente impedem o desenvolvimento da pessoa com deficiência.

O novo conceito de pessoa com deficiência, referido no art. 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, possui *status* constitucional, fazendo parte do bloco de constitucionalidade. Como de acordo com o § 3º, art. 5º da Constituição Federal de 1988, os tratados e convenções internacionais que tratem de direitos humanos e sejam aprovados por quórum especial de três quintos em ambas as casas legislativas e em dois turnos, serão equivalentes a emendas constitucionais. Isso faz com que toda a legislação infraconstitucional deve, obrigatoriamente, observar as diretrizes estabelecidas pela referida Convenção. A promulgação do Decreto 186/2008, pelo Diário Oficial da União em julho de 2007, atesta a existência de tal Convenção e que ela foi aceita e ratificada e passa a vigorar em todo o Brasil.

A Lei Federal n.º 12.764/2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista ("TEA") considera, em seu Art. 1º, § 1º, pessoa com "TEA" aquela (I) com deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação social, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social, ausência de reciprocidade social, falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento, bem como também estabelece como pessoa com "TEA" aquela que apresenta (II) padrões restritivos e repetitivos de comportamentos,

interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

Já o § 2º do Art. 1º da citada lei estabelece que a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

Até a vigência do Decreto n.º 6.949/09, o foco era somente na análise da própria pessoa e sua condição, somente após o citado decreto que a deficiência passou a ser analisada em sua ótica dialética com a sociedade e seu conceito passou a considerar impedimento e barreiras ambientais, atitudinais, assim como a avaliação biopsicossocial da deficiência (que está prevista no § 1º do Art. 20 da Lei Federal n.º 13.146/2015).

3 ASPECTOS JURÍDICOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO DIREITO BRASILEIRO E NO DIREITO INTERNACIONAL

3.1 A pessoa com Deficiência na Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a incluir um rol de direitos humanos que protegem todas as pessoas com deficiências. Há um rol de dez artigos da Constituição que estão diretamente relacionados, alguns de mais de um modo: todos os membros da sociedade devem ter acesso aos seus direitos fundamentais.

Nesse sentido, a Constituição da República Federal Brasileira, no Artigo 1º, declara que ela é formada pela união indissolúvel de estados e municípios e pelo Distrito Federal, constituindo um Estado de Direito Democrático e tendo como fundamentos a cidadania e a dignidade humana.

Já o Art. 3º, da CF/88, estabelece uma política nacional para preservar e promover o gozo dos direitos humanos por todas as pessoas independentemente de seu sexo, raça, cor ou origem social, com o objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantindo o desenvolvimento nacional, erradicando a pobreza e a marginalização, reduzindo as desigualdades sociais e regionais e promovendo o bem-estar de todos. O foco principal deste artigo é sobre os direitos das pessoas com deficiência, mas também estabelece requisitos para igualdade de tratamento em várias áreas, incluindo educação, assistência médica e justiça. Além disso, estipula a proibição da discriminação, assim como os direitos das pessoas com deficiência.

O destaque do Brasil na arena internacional está baseado em sua adesão às normas internacionais de direitos humanos, como se depreende do Art. 4º, inciso II, da CF/88, que consagra a prevalência dos direitos humanos como princípio a reger o Brasil em suas relações internacionais.

Ademais, o artigo 5º da Constituição brasileira garante que todos devem ser iguais perante a lei, sem distinção de qualquer tipo. Isto inclui brasileiros e estrangeiros que residem no País. A inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade é garantida por suas cláusulas e parágrafos. Ao promover a igualdade de tratamento para aqueles com deficiência e ao promover a igualdade de tratamento para os desiguais, o Brasil segue o chamado princípio da proporcionalidade: as ações devem ser proporcionais à desigualdade, ou seja, tratar os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade, isso garante que materialmente as necessidades sejam atendidas de fato.

Vale destacar o § 1º do Art. 5º, que dispõe sobre a aplicação imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais, da mesma forma inclui-se nesse entendimento o § 3º do mesmo artigo que “tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”, a exemplo da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, que trata da inclusão das pessoas com deficiência, sendo portanto, de imediata aplicação.

O referido §3º citado acima, é o dispositivo que confere, através da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Decreto nº 6.949/2009 e Tratado de Marrakech, Decreto nº 9.522/2018, o parâmetro de constitucionalidade abstrato de normas do Supremo Tribunal Federal (STF), haja vista seu *status* de Emenda Constitucional, logo, estão incorporados à Constituição.

Já o Art. 6º, da CF/88, dispõe como garantia os direitos sociais, traduzidos como o direito à educação, ao trabalho, à moradia, ao transporte, ao lazer, a segurança, também proporciona o direito à previdência social, a proteção à maternidade e à infância, assim como à assistência aos desamparados.

Outro artigo que confere proteção as pessoas com deficiência, é o Art. 7º, inciso XXXI, da CF/88, proibindo qualquer forma de discriminação com relação ao salário e aos critérios de admissão. Esta disposição deu origem à criação de uma política abrangente destinada a garantir a igualdade de tratamento das pessoas com

deficiência no mercado de trabalho, e o não cumprimento desta premissa, enseja na previsão da criminalização da conduta que crie obstáculos no acesso ao trabalho da pessoa com deficiência, de acordo com o Art. 8º, II, III e § 2º, da Lei Federal nº 7.853/1989.⁴⁰

Acreditamos que a proibição legal de discriminação em questões relacionadas a salário, admissão e carreira com relação a pessoas com deficiência deve ser reforçada. Isto é sublinhado pelo fato de que esta lei é uma das expressões mais importantes para o desenvolvimento dos direitos humanos das pessoas com deficiência e que protegeu o emprego ou a permissão de treinamento para estes grupos, o que contribuiu para uma maior integração na sociedade. A qualquer momento em que um regulamento for adotado ou emendado, poderemos incluir ainda mais elementos nele, para que estes princípios de igualdade sejam possíveis, independentemente do tipo de atividade em que um indivíduo esteja envolvido.

Além disso, quanto a competência para legislar sobre a proteção das pessoas com deficiência, a Constituição Federal de 1989, em seu Art. 23, inciso II, confere a União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, a competência comum entre eles para legislar sobre saúde, assistência pública, da proteção e garantia das pessoas com deficiência. Nesse mesmo sentido, o Art. 24, da CF/88, inciso XIV, estabelece que compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concomitantemente ou de forma concorrente, sobre a proteção e a integração social das pessoas com deficiência.

A CF/88, reservou um percentual de vagas a serem ocupadas pelas pessoas com deficiência para serem integradas ao mercado de trabalho, e é o que dispõe o artigo 37, inciso VIII da Constituição de 1988, que estabelece uma cota para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, determinando que a lei reservará uma porcentagem (cotas) dos empregos e cargos públicos para elas, definindo os critérios para sua admissão a fim de garantir sua adequada participação no mercado de trabalho.

⁴⁰ Lei Federal nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência; III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência; § 2º A pena pela adoção deliberada de critérios subjetivos para indeferimento de inscrição, de aprovação e de cumprimento de estágio probatório em concursos públicos não exclui a responsabilidade patrimonial pessoal do administrador público pelos danos causados. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm. Acesso: 21 de outubro de 2022.

Ainda no sentido das normas que regulamentam o mercado trabalho, o Art. 40, da CF/88, assegura aos funcionários públicos que ocupam cargos efetivos da União, dos Estados e do Distrito Federal, incluindo seus órgãos e fundações independentes, o regime de previdência social contributivo e de caráter solidário. Já em seu § 4º, inciso I, proíbe a adoção de diferentes requisitos e critérios para a concessão de aposentadoria a servidores públicos, exceto a pessoas com deficiência que se enquadrem como servidores.

Já o Art. 100, § 2º e 3º, da CF/88, estabelece prioridade das obrigações para o pagamento das quais a lei estabelece uma data ou montante específico, com respeito às dívidas de natureza alimentar cujos titulares tenham pelo menos sessenta (60) anos de idade, ou tenham uma doença grave, ou sejam portadores de deficiência, conforme definido por lei, que devem ser pagas com preferência sobre todas as outras dívidas até o montante equivalente a três vezes o estabelecido por lei, sendo permitido, neste caso, o pagamento em parcelas.

O Art. 196 da Constituição do Brasil estabelece que a saúde é um direito e um dever do Estado garantido, por políticas sociais e econômicas que visam reduzir o risco de doenças e outros agravos, garantindo o acesso universal e igualitário tanto para as ações quanto para os serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Este dispositivo serviu de fomento para a produção de normas que tivessem como objeto a proteção das pessoas com deficiência, como por exemplo, o Art. 8º, inciso IV, § 3º, da Lei Federal nº 7.853/1989⁴¹.

Quanto a Previdência Social, o Art. 201, § 1º, trata de forma excepcional o tratamento conferido às pessoas com deficiência, vedando a imposição de requisitos e critérios diferentes quando da aposentadoria concedida aos beneficiários do regime geral da previdência social, exceto aqueles casos em que a atividade elaborada seja submetida a condições especiais que causam prejuízos a saúde ou a integridade física, ou ainda quando for o caso de pessoas com deficiência.

No tocante a Assistência Social, regulamentada no Art. 203, incisos IV e V, da CF/88, será fornecida a quem dela necessita independentemente das contribuições.

⁴¹ Lei Federal nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: [...] IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial à pessoa com deficiência; [...] § 3º Incorre nas mesmas penas quem impede ou dificulta o ingresso de pessoa com deficiência em planos privados de assistência à saúde, inclusive com cobrança de valores diferenciados. [...] § 4º Se o crime for praticado em atendimento de urgência e emergência, a pena é agravada em 1/3 (um terço). Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso: 21 de outubro de 2022.

Tem como objetivos capacitar e reabilitar pessoas com deficiência devido às suas condições físicas ou mentais e garantir um benefício mensal de um salário-mínimo que pode ser beneficiário tanto o idoso ou a pessoa com deficiência, desde que comprove não ter condições de se manter e nem como receber assistência de sua família. O benefício referido acima, se trata de um benefício assistência mensal conhecido como Benefício de Prestação Continuada (BPC), que está positivada da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), nos artigos 20 e 21 - A.

Quanto ao acesso à educação, o Art. 205, *caput*, da CF/88, garante que a educação é um direito de todos e deve ser prestado pelo Estado e a família, em colaboração com a sociedade, além disso, o Art. 206, inciso I, também da CF/88, disciplina que o ensino deve ter como princípio norteador o princípio da igualdade de condições tanto para acessar e permanecer na escola.

A pessoa com deficiência deve ser garantida atendimento educacional especialidade (AEE), de acordo com o Art. 208, da CF/88.

Por fim, após um apanhado geral realizado na Constituição Federal do Brasil de 1988, há o Art. 227, inciso II, que prevê que o Estado deve criar programas de prevenção e atendimento e especializado para as pessoas com deficiência física, sensorial ou mental (ou deficiência intelectual), e ainda a integração social do adolescente e do jovem com deficiência, eliminando qualquer obstáculo urbano/ambiental e as formas de discriminação negativa.

Portanto, pelo exposto acima, percebe-se que a Constituição tratou de promover normas que se traduzissem na proteção das pessoas com deficiência, o que não significa que as normas postas sejam suficientes para atender a todas as necessidades que elas precisam, mas que servem como ponto de partida, assim como as normatizações internacionais que tratam dos direitos humanos e mais ainda no tocante a proteção das pessoas com deficiência.

Sendo assim, o tratamento dado as pessoas com deficiência pela Constituição ressalta a importância do tema para o desenvolvimento desta pesquisa, assim como elucidará os tópicos que se seguirão quanto ao acesso da pessoa com deficiência ao serviço público.

3.2 A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas

Na legislação brasileira, podemos encontrar dois decretos executivos que versam sobre tema da pessoa com deficiência, sendo o Decreto Executivo n.º 9.522/2018 e o Decreto Executivo n.º 6.949/2009, ambos possuem *status* de Emenda Constitucional por força do § 3º do Art. 5º, da Constituição Federal de 1988, “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

O Decreto Executivo n.º 6.949/2009 com observância ao Decreto Legislativo n.º 186/2008, determinou a execução da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas⁴², resultado da articulação de diversos organismos como os Estados-membros, Observadores da organização das Nações Unidas, Organizações não-governamentais internacionais e nacionais, e Instituições que se dedicam à proteção das pessoas com deficiência.

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, foi adotada pela ONU em 13 de dezembro de 2006, por meio da Resolução n.º 61/106 da Assembleia Geral (A/RES/61/106), passando a vigorar a partir do dia 03 de maio de 2008.

No Brasil, a Convenção foi aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n.º 186/2008, com observação do Art. 5º, § 3º, da CF/88, o que justifica seu *status* de Emenda Constitucional, e no Executivo a promulgação adveio através do Decreto Executivo n.º 6.949/2009.

Dessa forma, a partir de todo esse arcabouço legislativo, foi aprovada a Lei brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, conhecido como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, também conhecido como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, através da Lei Federal n.º 13.146/2015, passando a entrar em vigor em janeiro de 2016.

Relevante destacar a reiteração realizada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 5.357, ratificando o *status* de Emenda Constitucional da Convenção (Decreto n.º 6.949/09), fato este que criou relevante precedente tornando a Convenção como parâmetro dentro do Bloco de Constitucionalidade.

⁴² Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas. Disponível em: http://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf. Acesso em 26 de julho de 2022.

Dessa forma o Decreto n.º 6.949/2009 deve ser de observância obrigatória para toda e qualquer ação realizada pelo Estado brasileiro (políticas públicas).

A Convenção inovou dentro de uma construção política em um Estado ao instituir o Modelo Social (direitos humanos) para Deficiência, que visa promover a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade a partir de seu acesso aos direitos fundamentais.

Dessa forma, a partir da vigência da Convenção, os Estados partes se obrigaram a instituir o modelo social de deficiência, assim como garantir meios para o acesso aos direitos fundamentais por meio de programas para a inclusão da pessoa com deficiência.

Dessa forma, a Convenção, que permitiu a implantação do Modelo Social de Direitos Humanos para Deficiência, mudou o paradigma de como as pessoas com deficiência eram vistas, o que segundo Gonzalo Lopes:

Os principais fatores para exclusão da pessoa com deficiência, com a impossibilidade ou dificuldade no gozo dos direitos fundamentais, estão nas barreiras ambientais impostas sobre a pessoa e não, como foi entendido por muito tempo, que a exclusão resultaria somente de características da própria pessoa em função das diversidades funcionais oriundas da condição provocada pela deficiência.⁴³

Ou seja, a condição da deficiência de cada pessoa deve ser analisada observando-se o ambiente e como esse ambiente atenua a deficiência e cria maiores obstáculos ao acesso aos direitos fundamentais. Nesse sentido, “a deficiência deve ser vista numa combinação entre pessoa e ambiente, considerando possíveis impedimentos e acessibilidade inadequada”.⁴⁴

O modelo social, de acordo com Gonzalo Lopes, uma pessoa com deficiência não pode ser excluída sob a justificativa de sua condição deficiente, o que ocorrendo acarretaria uma discriminação negativa. Dessa maneira, o autor leciona que o Modelo social de deficiência visa demonstrar que “as barreiras ambientais são as principais responsáveis pela não participação da pessoa com deficiência no seio social e não suas características individuais conexas à deficiência”.⁴⁵

⁴³ LOPEZ, Gonzalo. **DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**. Salvador: JusPODIVM, 2020, p.23.

⁴⁴ LOPEZ, Gonzalo. **DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**. Salvador: JusPODIVM, 2020, p.23.

⁴⁵ LOPEZ, Gonzalo. **DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**. Salvador: JusPODIVM, 2020, p.25.

Portanto, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também denominada como Estatuto da Pessoa com deficiência (Lei Federal n.º 13.146/2015, tem como objetivo garantir que o acesso aos direitos fundamentais seja efetivo para todas as pessoas com deficiência.

Sidney Madruga, acerca da Convenção, traz importante comentário sobre as pessoas com deficiência ao afirmar que:

A Convenção apoia-se numa visão socializada de direitos humanos, amparada no modelo social da deficiência, com ênfase, portanto, voltada à associação inexorável entre as limitações do indivíduo (físicas, mentais, intelectuais e sensoriais) e as condicionantes ambientais e sociais que obstam o seu pleno desenvolvimento e autonomia. Transcende, assim, de uma perspectiva assistencial para um modelo baseado nos direitos humanos, em que o processo de inclusão está centrado no combate a restrições e impedimentos ao livre exercício e gozo do sujeito de direitos.⁴⁶

Portanto, a Convenção muda o paradigma do assistencialismo social que era findado na vulnerabilidade, passando a assumir um papel mais inclusivo das pessoas com deficiência, ou seja, um papel mais positivo do Estado e da sociedade, a partir da eliminação dos obstáculos presentes no meio social e ambiental que impedem o acesso aos direitos fundamentais por todos.

4 DO ACESSO AO SERVIÇO PÚBLICO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

4.1 O Direito ao Trabalho e a Pessoa com Deficiência

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 6º elenca o direito ao trabalho como direito social, ou seja, o Estado deve promover ações e políticas que efetivamente criem condições para que vagas de trabalho possam ser criadas.

Já o Art. 7º, também da Constituição Federal de 1988, define os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, assim como outros que possam melhorar a condição de social, defende que, no inciso XXXI, “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Ou seja, a partir desses dois dispositivos presentes na CF/88, nota-se que a Constituição não só garante o direito ao trabalho, como também proíbe qualquer

⁴⁶ MADRUGA, Sidney. **Pessoas com Deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. 3º ed. São Paulo: 2013, p. 57.

discriminação contra a pessoa com deficiência, seja no salário ou na maneira ou processo que seja realizado a admissão deste. Logo, quando a CF/88, no Art. 6º, garante o direito ao trabalho como direito social, não faz distinção entre pessoas com ou sem deficiência, logo, a criação de postos de trabalho se dirigem a todos.

Já com relação a Administração Pública, o Art. 37, da CF/88, a administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, obrigam-se a observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, assim como também em seu inciso VIII define que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. Portanto, se do Art. 6º, da CF/88, poder-se-ia deduzir se tratar de uma norma geral em que se garante apenas o direito ao trabalho, o art. 37, também da CF/88, especificamente se dirige as pessoas com deficiência, garantindo o acesso aos cargos e empregos públicos.

Ademais, outro dispositivo constitucional que versa sobre o tema do direito ao emprego das pessoas com deficiência é o Art. 227, § 1º, inciso II, define que é dever do Estado promover a partir de políticas públicas programas de assistência à saúde da criança, do adolescente e do jovem, a partir da:

Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.⁴⁷

Portanto, a própria constituição estabelece que condições sejam criadas para que as pessoas com deficiência possam trabalhar a partir de políticas afirmativas cujo objetivo principal é assegurar uma vida digna e inclusiva.

Outro dispositivo que trata do mesmo tema advém do Decreto n.º 6.649/2009, no seu Art. 27, definindo o reconhecimento dos Estados Partes do direito ao trabalho das pessoas com deficiência em igualdade de oportunidades com as outras pessoas, ainda:

(a) proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego [...]; (b) proteger os direitos

⁴⁷ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: agosto de 2022.

das pessoas com deficiência em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; [...] dentre outros.

Ademais, o art. 34 da Lei n.º 13.146/2015, define que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho, de sua escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, já seu § 1º estabelece que as pessoas jurídicas de direito público e privado, obrigam-se a garantir um ambiente de trabalho que seja inclusivo e acessível. Além disso, o § 2º define que as pessoas com deficiência possuem direito de ter os mesmos salários e as mesmas condições de trabalho. Enquanto o § 3º veda que restrições ao trabalho sejam criadas e função da deficiência assim como qualquer discriminação decorrente disto.

No mesmo sentido, o art. 35 da citada lei, define que as políticas públicas de trabalho e emprego devem garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Outro dispositivo que merece destaque nessa análise é o art. 38, também da mesma lei citada, pois define que a entidade responsável pelo processo seletivo público ou privado, para cargo, função ou emprego, obriga-se a observar o que dispõe a Lei Brasileira de Inclusão (Lei n.º 13.146/2015), além de outras que se encontrem vigentes sobre acessibilidade.

Nesse mesmo sentido, a Lei Brasileira de Integração da Pessoa com Deficiência, Lei Federal n.º 7.853/1989, no seu art. 2º, determina que o Poder Público e seus órgãos deve garantir as pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, além de outros que decorram da Constituição e das Leis.

Ainda sobre a mesma lei citada, o art. 8º, elenca fatos que são considerados como crimes puníveis de 2 (dois) a 5 (anos) de reclusão e multa, como aquele que (II) obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência; (III) negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência. Além disso, o § 1º, do mesmo artigo, define que se o crime for praticado contra pessoa com deficiência menor de 18 (dezoito) anos, a pena é agravada em 1/3 (um terço).

Portanto, a Lei Maior do Estado, a Constituição, garante como direito social o direito ao trabalho, sem fazer distinção entre pessoas com ou sem deficiência,

4.2 O Direito de Acesso aos Cargos Públicos e as Pessoas com Deficiência

O Concurso Público é um processo administrativo através do qual indivíduos se candidatam, atendidas as exigências previstas em edital, a submeter-se a uma prova ou prova e títulos, cujo objetivo é, através da aferição de conhecimentos, selecionar aquele candidato que melhor se encontra preparado para compor o quadro de cargos e empregos públicos, ou seja, aqueles aprovados previamente em um concurso público poderão ser inseridos em um cargo ou emprego público, como se depreende do art. 37, II, da CF/88⁴⁸.

Nesse mesmo sentido, Maria Aparecida Gugel, define que concurso público, é o meio de acesso aos cargos e empregos públicos e se trata de “processo de seleção pública em que se busca o melhor candidato, gerando, portanto, disputa e competição”.⁴⁹

Logo, para selecionar o melhor candidato dentre os inscritos em um concurso público, deve ser, no mínimo, dada condições de competirem em igualdade entre eles, portanto, há a aplicação direta do art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, no tocante ao direito a igualdade entre as pessoas, quando o dispositivo citado afirma que, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”⁵⁰

Nesse sentido, segundo Carvalho:

A Constituição Federal, depois determinar que a igualdade é um dos direitos fundamentais do cidadão (art. 5º, *caput*), impõe, como decorrência natural do citado direito, a acessibilidade universal aos cargos e empregos públicos (art.37, I e II), o que também garantirá a concretização dos princípios

⁴⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Art. 37, II: a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm. Acesso em: 15 março de 2022.

⁴⁹ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de vagas e empregos públicos, administração pública direta e indireta. 3ª ed. Goiânia: Ed. Da UCG, 2016, p. 101.

⁵⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm. Acesso em: 15 de março de 2022.

constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (art. 37, *caput*). Os mencionados princípios foram conquistados historicamente e traduzem a opção jurídico-política da rejeição aos privilégios, às imunidades e às nefastas condutas clientelistas que prevaleceram durante séculos no âmbito estatal.⁵¹

Dessa forma, a Constituição visa garantir o acesso ao funcionalismo público, e proteger contra as indevidas transgressões, devendo ser observado os princípios cristalizados no texto constitucional. Sendo assim o edital é o instrumento formal que contém as informações necessárias para a realização de um concurso público. Dentre as informações há algumas principais como, a identificação do órgão que ofertará vagas, a identificação dos cargos ou empregos públicos ofertados, assim como suas atribuições e tarefas, além de – que é o foco de estudo deste trabalho – identificar claramente qual será a reserva de vagas que os cargos ou empregos públicos que serão destinadas as pessoas com deficiência.

Outro aspecto desse contexto que merece destaque é a dificuldade de acesso das pessoas com deficiência intelectual. A pessoa com deficiência intelectual, de acordo com o art. 5º, § 1º, alínea *d*, do Decreto nº 5.296/2004, é aquela que possui capacidade intelectual abaixo da média, cuja manifestação ocorre antes dos dezoito anos de idade, podendo apresentar limitações ligadas a duas ou mais habilidades adaptativas, o que pode incluir habilidades sociais, cuidados pessoais, a comunicação, habilidades acadêmicas, dentre outros.

Nesse sentido, de acordo com a Resolução nº 2856/71, a pessoa com deficiência intelectual deve ter os mesmos direitos que as demais pessoas, e dentro das suas possibilidades exercer atividade produtiva ou possui ocupação útil.

No entanto, a realidade mostra que as pessoas com deficiência intelectual quando possuem algum trabalho, é de menor complexidade e com salários bem menor do que o normal.

Além disso, dentro da administração pública direta e indireta, o acesso ao concurso público das pessoas com deficiência intelectual ainda não é permitido, mesmo com a previsão constitucional do art. 37, I e II, que dispõe que os brasileiros que preencherem os requisitos estabelecidos em lei podem ter sua escolha facultativa para acesso aos cargos, aos empregos e as funções públicas, mediante aprovação em concurso público, além de as pessoas com deficiência poderem optar pela reserva

⁵¹ CARVALHO, Fábio Lins de Lessa. **Igualdade, discriminação e concurso público. Análise dos requisitos de acesso aos cargos públicos no Brasil**. Maceió: Viva, 2014, p. 16.

de vagas, conforme previsão do art. 37, inciso VIII, CF/88 e art. 5º da Lei nº 8.112/1990.

Portanto, embora exista uma gama de regras que devem ser cumpridas para a inclusão das pessoas com deficiência intelectual na sociedade, seu acesso aos concursos públicos é negado. É inegável que essa situação enseje em discriminação da pessoa com deficiência intelectual porque qualquer atividade pode ser executada por pessoas com deficiência desde que observadas os critérios de acessibilidade e adaptações que necessitem ser realizadas.

Ademais, desde 1993, o Supremo Tribunal Federal adotou a orientação de tornar obrigatória a realização de concurso público para preencher os cargos e empregos públicos criados ou disponíveis, e, nesse sentido, o STF editou a Medida Provisória nº 21.322-1 DF:

Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança nº 21.322-1 DF, relator Ministro Paulo Brossard, Diário da Justiça de 22/outubro/1993.

CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA, INDIRETA E FUNDACIONAL. ACESSIBILIDADE. CONCURSO PÚBLICO.

A acessibilidade aos cargos públicos a todos os brasileiros, nos termos da Lei e mediante concurso público é princípio constitucional explícito, desde 1934, art. 168.

Embora cronicamente sofismado, mercê de expedientes destinados a iludir a regra, não só foi reafirmado pela Constituição, como ampliado, para alcançar os empregos públicos, art. 37, I e II.

Pela vigente ordem constitucional, em regra, o acesso aos empregos públicos opera-se mediante concurso público, que pode não ser de igual conteúdo, mas há de ser público.

As autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista estão sujeitas à regra, que envolve a administração direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito federal e dos Municípios.

Sociedade de economia mista destinada a explorar atividade econômica está igualmente sujeita a esse princípio, que não colide com o expresso no art. 17, § 1º.

Exceções ao princípio, se existem, estão na própria Constituição⁵².

Portanto, pelo exposto acima, o acesso aos cargos públicos deve ser amplo, sendo garantido o direito de igualdade entre todos aqueles que tenham interesse e preencham os requisitos para concorrerem a uma vaga.

⁵² MS 21322 ED ANO-1993 UF-DF TURMA-TP Min. PAULO BROSSARD DJ XXXXX-10-1993 PP-22253 EMENT VOL-01722-02 PP-00243 AI XXXXX AgR ANO-1999 UF-DF TURMA-01 N. PP-005 Min. ILMAR GALVÃO DJ XXXXX-06-1999 PP-00019 EMENT VOL-01956-15 PP-03030. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/750299/inteiro-teor-100466491>. Acesso em: 20 abril de 2022.

Sendo assim, é salutar que o processo de concorrência por uma vaga no serviço público seja revestido de meritocracia, ou seja, aquele que estiver na condição de concorrente deverá possuir as habilidades que o cargo público exigir para seu desempenho, de acordo com Fábio Lins de Lessa Carvalho.⁵³

4.3 Reserva de vagas para Pessoas com Deficiência

A Lei de Inclusão Social da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146/2015, expressamente define como crime obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência (Art. 98). Sendo assim, qualquer fato que enseje em criar obstáculos que dificultem a inscrição das pessoas com deficiência em concurso público ou seu acesso ao cargo ou emprego público, é crime, punível com pena de reclusão de dois a cinco anos e multa.

Logo, políticas afirmativas que buscam a inclusão das pessoas com deficiência vêm buscando por meio de instrumentos legislativos conferir maior efetividade para que esse objetivo se concretize.

Inicialmente, cabe analisar o que a Carta Magna dispõe sobre a reserva de vagas para as pessoas com deficiência para seu acesso ao serviço público.

O Capítulo VII, que trata da Administração Pública, na Seção I, sobre as Disposições Gerais, traz no art. 37, inciso VIII, importante disposição sobre a reserva de vagas: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.⁵⁴

Pelo enunciado do inciso VIII, nota-se que lei superveniente definirá o percentual de vagas para acesso ao serviço público das pessoas com deficiência. Em que pese o termo “pessoas portadoras de deficiência” aparecer nesse trecho, justifica-se pelo fato de o novo termo “pessoa com deficiência” ter sido concebido em tempo mais recente, cronologicamente. Mesmo que se trate de um inciso genérico, pois nele não traz qual o percentual, ainda sim serve de parâmetro a ser observado pelas leis

⁵³ CARVALHO, Lins de Lessa. **CONCURSOS PÚBLICOS NO DIREITO BRASILEIRO**. Curitiba: Juruá Editora, 2015, p. 69.

⁵⁴ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em março de 2022.

que versaram sobre concursos e sua obrigatoriedade de reservar o percentual para as pessoas com deficiência.

Nesse contexto genérico do inciso VIII do art. 37, da CF/88, cabe analisar qual seria o real valor desse percentual, além disso, verificar os percentuais máximo e mínimo no qual deverão constar na reserva dessas vagas.

A Lei 8.112/90, traz uma luz quanto ao percentual máximo que deverá ser reservado das vagas para as pessoas com deficiência. Sendo assim, o art. 5º, § 2º, dispõe que:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos 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. (destaque nosso).⁵⁵

Mais uma vez, cabe destacar que o termo “pessoas portadoras de deficiência” já não mais é utilizado devido a nova definição trazida pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, analisado no capítulo anterior, passando a ser “pessoa com deficiência”. Visto isso, notemos que o dispositivo faz parte do mandamento constitucional do inciso VIII, do art. 37, da CF/88, de que a lei reservará percentual para as pessoas com deficiência que queiram concorrer a uma vaga de algum concurso público, desde que as atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência. Dessa forma, o dispositivo em estudo (art. 5º, § 2º, da Lei 8.112/90), estabelece o limite de **até 20%**, um percentual que alavanca muita discussão sobre ser razoável e proporcional a demanda de pessoas com deficiência que desejam fazer parte do serviço público por meio de concurso público e, muito embora seja uma discussão que engrandeceria o entendimento de como se chegou a esse percentual, não é objetivo desse estudo.

Vale destacar que o dispositivo em análise diz expressamente “até 20%”, e isso dá margem para que as Comissões responsáveis por elaborar os editais de concurso possam estabelecer um percentual menor, já que o dispositivo não menciona que a reserva tem que ser de 20%. A partir dessa margem de escolha, onde o percentual poderia variar desde 0% até 20%, adveio mais uma discussão acalorada onde

⁵⁵ BRASIL. Lei 8112/90. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Senado Federal, 18 de abril de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: Março de 2022.

buscou-se estabelecer um valor mínimo, que mais uma vez levanta-se o questionamento se esse percentual mínimo for razoável e proporcional.

Nesse sentido, acerca do percentual mínimo que deve ser reservado do total das vagas de um concurso para as pessoas com deficiência, o Decreto nº 9.508/2018, sem seu art. 1º, § 1º, define que:

Ficam reservadas às pessoas com deficiência, **no mínimo, cinco por cento** das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.⁵⁶ (destaque nosso)

O dispositivo acima, dessa forma estabeleceu que obrigatoriamente do total de vagas ofertadas em certame de concurso público, deverá ser reservado o percentual de no mínimo 5% (cinco por cento), destinadas as pessoas com deficiência.

Portanto, dentro das relações públicas, o percentual que destina à reserva de vagas incide sobre o número de vagas disponíveis no concurso, e não do número de vagas que existem no órgão no total, logo não há uma reserva real de cargos.

Nesse sentido, O Supremo Tribunal Federal (STF), já deu parecer no sentido de que o percentual deve incidir sobre o número total de cargos e empregos públicos quando se tratar de reserva de vagas em concurso público para pessoas com deficiência:

Registre-se, por fim, que o art. 37, inc. VIII, da Carta Magna assegura aos portadores de deficiências percentual de cargos e empregos públicos na Administração, sendo, dessa forma, o número total de cargos e empregos o dado a ser considerado quando da abertura de concursos públicos, para a reserva de vagas a deficientes físicos.⁵⁷

⁵⁶ BRASIL. Decreto nº 9.508/2018. 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. Brasília, 24 de setembro de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 25 de março de 2022.

⁵⁷ Recurso Extraordinário nº 227.229-1 MG, Relator Ministro Ilmar Galvão, 14 de junho de 2000. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/59128/aes-afirmativas-e-as-pessoas-com-deficincia-em-concursos-pblicos>. Acesso em: 17 de março de 2022.

Ainda nesse sentido, cabe salientar que também há reserva de vagas para as empresas públicas e para as sociedades de economia mista. De acordo com o art. 93 da Lei 8.213/91⁵⁸.

Nota-se que os percentuais mínimo e máximo, são respectivamente: 2 % (dois por cento) e 5% (cinco por cento), para empresas que tiverem em seu quadro funcional a partir de 100 (cem) e 1.001 em diante, funcionários. Nota-se que dentro da seara das relações privadas de trabalho existe uma reserva real dos cargos.

Segundo Maria Aparecida Gugel, o argumento de que o percentual da reserva de vagas determinado em cada concurso, não beneficia as pessoas com deficiência porquê:

- i) os concursos públicos são onerosos para a Administração Pública e não ocorrem com a frequência necessária de forma a possibilitarem o provimento de cargos com um número representativo de pessoas com deficiência;
- ii) além de não dar a conhecer de antemão o número de cargos destinados às pessoas com deficiência, a falta da norma prevendo a reserva de vagas gera insegurança na sociedade e quebra o princípio da simetria decorrente do comando constitucional da reserva de cargos e empregos públicos que foi recepcionado pelo setor privado na lei nº 8.211991, com natureza de norma de ordem pública, sobre um número definido de postos de trabalho;
- iii) dá margem à discricionariedade excessiva ao permitir ao administrador público escolher qual o percentual a ser fixado em cada concurso público, quase sempre sem elegê-lo por meio de critérios determinados que reflitam o dimensionamento real entre cargos disponíveis e cargos já preenchidos com pessoas com deficiência, por exemplo;
- iv) persiste a quebra do princípio da isonomia visto que os candidatos com deficiência classificados continuam a não ser nomeados visto que o administrador público não aplica, ou aplica de forma insuficiente, as regras do regulamento federal, o decreto nº 3.298/1999, entre outros.⁵⁹

Concordamos com o posicionamento da autora, haja vista que o número de pessoas com deficiência nos órgãos públicos ser inexpressivo se comparado com o número total de vagas, e isso decorre de inúmeros fatores, assim com os citados

⁵⁸ BRASIL. Lei nº 8213/91. Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: março de 2022.

⁵⁹ GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Ed. Da UCG, 2016, p. 107-108.

acima: poucos concursos para que se tenha um acesso razoável de pessoas com deficiência, falta de definição em lei que faça incidir a reserva sobre o número total de vagas, e etc.

No sentido de o percentual não incidir sobre o número total de cargos e empregos públicos, há o recurso extraordinário 227.299-1 MG, que teve como Relator o Ministro Ilmar Galvão, em 14 de junho de 2000, que colocou em pauta o questionamento da Lei Complementar nº 9/1992, do Município de Divinópolis, em Minas Gerais, que normatizava a reserva de 5% (cinco por cento) destinada a pessoas com deficiência:

Registre-se, por fim, que o artigo 37, inc. VIII, da Carta Magna assegura aos portadores de deficiências percentual de cargos e empregos públicos na Administração, sendo, dessa forma, **o número total de cargos e empregos o dado a ser considerado quando da abertura de concursos públicos, para a reserva de vagas a deficientes físicos.** (STF, RE n. 227.299-1/MG, Primeira Turma, Relator Ministro Ilmar Galvão. Data da Publicação: 06.10.2000) (grifo nosso)⁶⁰

Ainda nesse mesmo sentido, em se tratando de reserva real, que diz respeito a incidência sobre o número real de cargos que existam nos órgãos, cita-se nesse comento a Lei nº 3.243/2008 do Estado do Amazona ao reservar 5% (cinco por cento) dos cargos da Administração Direta e Indireta⁶¹.

A exemplo de outros países que já definem o percentual da reserva de vagas para os cargos na Administração Pública pode-se citar a Alemanha que definiu a reserva de 6% (seis por cento) no setor público e privado. Seguem nesse sentido a Irlanda e a Espanha que estabeleceram o percentual de 3% (três por cento) para pessoas com deficiência e, ainda em Portugal com a Lei nº 38/2004, que estabeleceu 5% ou mais para as pessoas com deficiência tanto no setor público quanto no setor privado.⁶²

⁶⁰ DINIZ, Ana Cristina Malta. **Ações Afirmativas e as pessoas com deficiência em concursos públicos.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 08 set. 2022, 04:18. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/59128/aes-afirmativas-e-as-pessoas-com-deficiencia-em-concursos-pblicos>. Acesso em: 13 dez. 2022.

⁶¹ BRASIL. LEI Nº 3.243, DE 02 DE ABRIL DE 2008. ALTERA, na forma que especifica, a Lei n.º 31, de 9 de março de 1989, que “DISPÕE sobre medidas de integração das pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho e dá outras providências”. Disponível em: https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2008/7698/7698_texto_integral.pdf. Acesso em: 13 dez. 2022.

⁶² GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Ed. Da UCG, 2016, p. 108.

Ademais, cabe destacar a Lei nº 7.858, de 28 de dezembro de 2016, do Estado de Alagoas, que em seu art. 12, § 5º⁶³, estabelece que ficarão reservadas as pessoas com deficiência, 20% (vinte por cento) das vagas do concurso, e frise-se que o texto não diz que será de até 20% (vinte por cento), mas de que será exatamente 20% (vinte por cento).

Cumprido destacar ainda que no caso em que o cálculo da reserva de vagas tiver um resultado fracionado, deve ser esse resultado modificado ao número inteiro subsequente (art. 37, § 2º, do Decreto nº 3.298/1999), posicionamento também defendido pelo STF:

De ter-se, em face da obrigatoriedade da reserva de vagas para portadores de deficiências, que a fração, a exemplo do disposto no decreto nº 3.298/99, seja elevada ao primeiro número inteiro subsequente, no caso 01 (um), como medida necessária a emprestar-se a eficácia ao texto constitucional, que, caso contrário, sofreria ofensa.⁶⁴

Ainda, se o edital do concurso dispuser de cargos e especialidades, a reserva de vagas deverá ser proporcional ao número de cargos de cada especialidade, garantindo, assim, que todos os cargos e/ou empregos públicos obrigatoriamente haja previsão de vagas para pessoas com deficiência.

Além disso, para os casos da existência de apenas uma vaga, deve ser feita uma análise do número de pessoas com deficiência que ocupam o mesmo cargo, e não sendo expressivo esse número, esta vaga pode ser reservada a pessoa com deficiência.

Maria Aparecida Gugel destaca três parâmetros que devem ser considerados para que a fixação do percentual da reserva de vagas esteja de acordo com as disposições constitucionais e legais vigentes a serem observados pela Administração Pública Direta, Autarquias e Fundações:

a) Assegurar o direito de inscrição das pessoas com deficiência para todas as vagas do concurso público e garantir a nomeação dos candidatos

⁶³ BRASIL. LEI Nº 7.858, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2016. ESTABELECE NORMAS GERAIS PARA REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO PELA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL DO ESTADO DE ALAGOAS. Disponível em: https://jccconcursos.uol.com.br/media/uploads/anexos/2017/lei_no_7858_28_de__de_dezembro_de_2016.pdf. Acesso em: 13 dez. 2022.

⁶⁴ Supremo Tribunal Federal. RE 227.299-1 MG, Relator Ministro Ilmar Galvão, diário da Justiça de 14/junho/2000. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/873769198>. Acesso em: 25 de março de 2022.

classificados nos cargos a serem providos, organizados ou não em quadro de carreira.

b) Estabelecer o percentual da reserva de vagas, considerada a totalidade dos cargos públicos, em cada concurso público em até 20%, optando por percentuais mais elevados e definidos a partir de critérios objetivos como o número de cargos providos com servidores com deficiência em relação ao total de servidores;

c) Estabelecer uma meta percentual de reserva de vagas em cada concurso público visando ao provimento dos cargos por pessoas com deficiência em número representativo aos dados estatísticos oficiais de forma a igualar as oportunidades entre todos.

d) Encaminhar proposta de lei com reserva de cargos públicos destinados à pessoa com deficiência, tendo por base percentual fixo a incidir sobre o número total de cargos existentes no quadro de carreira de cada órgão, a *reserva real*.⁶⁵

A autora citada, elenca quatro objetivos que se atingidos contribuiriam para uma inclusão mais realista das pessoas com deficiência, haja vista o número de pessoas com deficiência ser quase que inexpressivo na Administração Pública.

Além do mais, outro relevante ponto a ser discutido é que o tratamento diferenciado não ocorre apenas no percentual das cotas, mas também na realização das provas do concurso.

Nesse sentido, o art. 9º da Convenção sobre direitos das Pessoas com Deficiência traz o seguinte destaque quanto a acessibilidade:

1. A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas, que incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade, serão aplicadas, entre outros, a:

2. Os Estados Partes também tomarão medidas apropriadas para:

[...]

b) Assegurar que as entidades privadas que oferecem instalações e serviços abertos ao público ou de uso público levem em consideração todos os aspectos relativos à acessibilidade para pessoas com deficiência;

[...]

f) Promover outras formas apropriadas de assistência e apoio a pessoas com deficiência, a fim de assegurar a essas pessoas o acesso a informações;

g) Promover o acesso de pessoas com deficiência a novos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, inclusive à Internet;

⁶⁵ GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Ed. Da UCG, 2016, p. 113-114.

Portanto, a não adaptação de maneira razoável enseja em discriminação tendo como justificativa a deficiência. Atenta-se que essas adaptações que visam a possibilitar o acesso das pessoas com deficiência, podem ser individualizados, mesmo todo os demais já terem suas necessidades atendidas.

Nesse sentido, Bezerra tece comentários à convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência:

No que tange à adaptação razoável, cuja falta também pode importar em ato de discriminação, deve ser ela entendida como sendo aquela adaptação individual necessária, mesmo que a acessibilidade para os demais interessados, inclusive para aqueles com alguma deficiência, já esteja garantida. Ou seja, é a adaptação na sua forma mais individualizada possível, mesmo que, para as demais pessoas, com e sem deficiência, a oferta da acessibilidade já esteja sendo disponibilizada nos moldes previstos na legislação pátria, levando-se em consideração, também, as normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas. Assim, ressalte-se que a adaptação razoável não pode dispensar a oferta regular da acessibilidade.

Portanto, a Lei nº 13.146/2015 utiliza as concepções de acessibilidade e adaptação razoável que a convenção internacional utiliza, logo, a administração Pública fica obrigada a observar esses conceitos e implementar sua prática nos concursos públicos, e nesse sentido, Maria Aparecida Gugel afirma que:

Sem essa providência em todas as fases do concurso público, inclusive do curso de formação, ferem-se os princípios constitucionais de acesso aos cargos e empregos públicos (artigo 37, inciso I, da Constituição da República), do próprio concurso público como meio para a investidura em cargo ou emprego público (artigo 37, inciso II, da Constituição da República) e da reserva de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência (artigo 37, inciso VIII, da Constituição da República).⁶⁶

Portanto, o tratamento diferenciado é direito do candidato com deficiência, com previsão legal no Decreto nº 3.298/99, art. 40, §§ 1º e 2º, que dentro do prazo estipulado no edital, poderá requerer que determinadas condições justificadas pelas suas limitações sejam ajustadas no dia da prova. Tal ação garante que a pessoa com deficiência possa competir em igualdade com os demais candidatos.

5 ADAPTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

⁶⁶ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público**. Goiânia: UCG, 2016, p. 152.

5.1 Teletrabalho

O teletrabalho é uma das inovações trazida pela globalização que mudou as relações de trabalho pelo mundo em busca de aumentar a produtividade de um lado e reduzir os custos da produção por outro. Toda a tecnologia trazida pela globalização permitiu que essa nova modalidade surgisse no mercado de trabalho.

De acordo com Maria Ivone Fortunado Laiara, o teletrabalho pode ser descrito como um trabalho realizado a distância por meio de tecnologias de comunicação, onde o local de trabalho pode ser desde a própria residência do trabalhador ou outro.⁶⁷

O teleempregado, de acordo com o art. 62, I, da Consolidação das Leis do Trabalho, “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”. Mas quando há a possibilidade de fiscalização do horário de trabalho pelo empregador, aplica-se as normas de jornada de trabalho.

Segundo Alice Monteiro de Barros, “o teletrabalho consiste no ‘renascimento do trabalho a domicílio, mas a rigor, ele é fruto da moderna tecnologia e começa a difundir-se na década de oitenta, embora em meados de 1970 já se falasse no assunto”.⁶⁸

Há de se destacar as vantagens e desvantagens que essa modalidade possui. Inicialmente, pode-se notar que o teletrabalho traz como vantagens “menor custo com a infraestrutura física, aluguel, manutenção, transporte etc. Desaparecem as dificuldades de acesso ao ambiente de trabalho, tais como distância, [...]”.⁶⁹ Como desvantagem encontra-se o alto custo em equipamentos e manutenção, mas não se resume a isso.

De acordo com Maria Ivone Fortunado Laraia:

⁶⁷ LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. Orientador: Dr. Paulo Sérgio João. 2009, 189 fl. Dissertação (mestrado) – Curso de Direito: Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 171.

⁶⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2008. p. 322.

⁶⁹ LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. Orientador: Dr. Paulo Sérgio João. 2009, 189 fl. Dissertação (mestrado) – Curso de Direito: Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 171.

Essa modalidade de trabalho a distância apresenta uma grande desvantagem, a deterioração das condições de trabalho, eis que o teletrabalhador tem dificuldade em separar o tempo livre do tempo de trabalho e se isola, devido ao fato do trabalho ser realizado sem contato com outros trabalhadores, empregador e o ambiente empresarial de trabalho. Ao teletrabalhador, não é proporcionado o clima de interação com os problemas da empresa. Trabalhando em casa, ou longe do ambiente de trabalho, as oportunidades de promoção e participação das atividades da empresa praticamente inexistem. Como consequência, poderá o teletrabalhador apresentar falta de motivação para o trabalho, desconcentração e insônia, além de um quadro crescente de depressão.⁷⁰

Embora essa modalidade aparente ser uma boa solução para as pessoas com deficiência, ela não resolve o problema das barreiras existentes no meio ambiente, além de promover uma inclusão social “separatista”, o que de acordo com Mara Vidigal Darcanchy:

Como os deficientes físicos geralmente encontram dificuldades para se deslocarem, o teletrabalho surge como uma real oportunidade de serem produtivos. Quase sempre por sua mobilidade reduzida, a interação social para o deficiente é sempre problemática. Uma forte barreira encontra-se no plano arquitetônico e nos meios de transporte, cidades inteiras não foram projetadas para atender estas pessoas. Somente alguns poucos prédios públicos e particulares possuem rampas e elevadores ou possuem pessoas treinadas para atender ou auxiliar os deficientes.

(...)

Posto isto, verifica-se que o teletrabalho é a forma ideal para as pessoas portadoras de necessidades especiais obterem vaga no mercado de trabalho sem que precisem transpor diariamente tantas barreiras arquitetônicas e geográficas para conseguirem chegar ao local de trabalho, pois o teletrabalho não depende de local.⁷¹

Ainda nesse mesmo sentido, Maria Ivone Fortunado Laraia, critica esse modelo de trabalho ao considerar que:

[...] muito embora o teletrabalho seja uma ferramenta valiosa na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ele deve ser analisado com ressalvas. Se o objetivo do acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é acabar com a discriminação e propiciar a todos a convivência no ambiente de trabalho, incentivar esse meio de contratação poderá não ser o mais indicado.⁷²

E complementa:

⁷⁰ LARAIA, Maria Ivone Fortunato. A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. Orientador: Dr. Paulo Sérgio João. 2009, 189 fl. Dissertação (mestrado) – Curso de Direito: Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 171.

⁷¹ DARCANCHY, Maria Vidigal. (coord.). **Responsabilidade social nas relações laborais:** homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 2007, p. 72.

⁷² LARAIA, Maria Ivone Fortunato. A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. Orientador: Dr. Paulo Sérgio João. 2009, 189 fl. Dissertação (mestrado) – Curso de Direito: Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009 p. 172.

[...] de um modo geral, manter pessoas com deficiência apenas na condição de teletrabalhadores em determinada empresa significa continuar apostando no isolamento e na segregação, mesmo quando as barreiras arquitetônicas e meios de transporte não foram projetados para atender a essas pessoas. Devem-se retirar as barreiras e não provocar a prorrogação do isolamento da pessoa com deficiência, já observado historicamente, até os dias de hoje.⁷³

Portanto, o teletrabalho apresenta como principal vantagem a comodidade do tele empregado não enfrentar as dificuldades que os demais enfrentam para chegarem em seu ambiente de trabalho, como trânsito, deslocamento etc. E, em que pese ser uma opção para as pessoas com deficiência, tendo em vista as barreiras urbanas que esses enfrentam para se locomoverem, ainda assim deve-se sopesar do ponto de vista da inclusão social, já que não estaria sendo garantida a inclusão de fato das pessoas com deficiência, mas sim uma forma paliativa de diminuição das barreiras, onde não estar-se-ia provocando as devidas mudanças adaptativas no meio ambiente para que a acessibilidade fosse realmente efetiva.

5.2 Redução de jornada

O direito a jornada reduzida de trabalho para o servidor público civil do âmbito federal definido como pessoa com deficiência ou àquele que seja de algum modo por outra pessoa responsável por uma pessoa com deficiência, existe desde 1997, e está previsto no art. 98, §§ 2º e 3º da Lei 8.112/90⁷⁴ (Estatuto do Servidor Público Federal), incluído pela Lei nº 9.527/97⁷⁵ e Lei nº 13.370/2016⁷⁶, respectivamente.

Inicialmente a redução da jornada de trabalho, também conhecida como horário especial, prevista no art. 98 da Lei nº 8.112/90, era concedido àquele servidor que se enquadrava na condição de estudante, desde que comprovada a incompatibilidade do horário do trabalho com o do escolar, sem prejuízo do cargo (*caput*), no entanto,

⁷³ Ibidem, 172.

⁷⁴ BRASIL. LEI Nº 8.112/90. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 15 de abril de 2022.

⁷⁵ BRASIL. LEI Nº 9.527/97. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9527.htm. Acesso em: 16 de abril de 2022.

⁷⁶ BRASIL. LEI Nº 13.370/2016. Altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13370.htm. Acesso em: 16 de abril de 2022.

haveria a necessidade de compensação do horário reduzido para o órgão ou entidade, devendo ser respeitada a duração semanal do trabalho (§ 1º).

Esse direito passou a ser garantido ao servidor público federal definido como uma pessoa com deficiência, em virtude das dificuldades impostas pelas barreiras no meio urbano que atrapalhavam sua liberdade de locomoção. Sendo assim, a Lei nº 9.527/97, adicionou o § 2º ao art. 98 da Lei nº 8.112/90: “também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário”. Destaca-se que nesse caso, não haverá necessidade de compensação de horário para o órgão ou entidade e nem serão deduzidos nenhum valor de sua remuneração.

Em 2016, a Lei nº 13.370/2016, modificou o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/90, que havia sido acrescentado pela Lei nº 9.527/1997, dispondo da seguinte forma: “as disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência”. Nesse caso, também não haverá a necessidade de compensação de horário, porém na redação anterior havia a previsão de compensação, que foi modificada pela Lei nº 13.370/2016.

Dessa forma, com base no contexto citado, onde a redução da jornada de trabalho do servidor público definido como pessoa com deficiência passou a ser um direito, uma garantia, alguns estados começaram a legislar nesse sentido e para os estados que ainda não legislaram no sentido de garantir a redução de jornada para seus servidores, tem havido o pedido a justiça pelo reconhecimento desse direito, tendo sido positiva a posição do Judiciário em conceder essa garantia àqueles que se enquadram nos dispositivos supracitados. A justiça tem decidido com base no princípio da isonomia para reconhecer o direito a redução da jornada de trabalho para os servidores estaduais ou municipais que não possui ainda essa legislação específica.

Em 2020, chegou ao Supremo Tribunal Federal o Recurso Extraordinário – RE 1.237.867, interposto por uma servidora pública estadual, contra a decisão do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) que havia decidido pelo não reconhecimento do direito de reduzir sua jornada de trabalho, onde a servidora pleiteava a redução de 50% (cinquenta por cento) de sua jornada de trabalho, sem que houvesse a necessidade de compensar o horário e nem redução de seu vencimentos, sob a justificativa de ter como dependente sua filha diagnosticada com transtorno do espectro autista, que

necessita ficar sob seus cuidados. O TJSP alegou a falta de previsão legal desse direito para fundamentar a sua decisão.

A servidora alega que sua filha é dependente de seus cuidados tanto nas terapias como no dia a dia, havendo a necessidade dos cuidados diários. Como ponto controvertido para entrar com o recurso extraordinário, alega que houve violação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que inclusive foi aprovada pelo Decreto Legislativo 186/2008 com status de Emenda Constitucional, fato este que torna a fundamentação do TJSP em não haver previsão legal para o reconhecimento do direito questionável e passível de recurso.

Segundo a promotora de Justiça e presidente da Comissão da Pessoa com Deficiência do Instituto brasileiro de Família na Seção de Sergipe – IBDFAM/SE, seria necessária a redução da jornada de trabalho para ambos os pais:

Não só para mãe, mas o pai também. E que ambos devem participar ativamente dos cuidados do filho com deficiência. Em geral, esse encargo é absorvido muito mais pela mãe e com menos frequência pelo pai. Elas sempre se encarregam de correr atrás de promover o desenvolvimento do filho, mas é um compromisso de ambos.⁷⁷

A afirmação da promotora de Justiça, traz para a discussão um dos principais princípios defendidos no Direito de Família quanto a criação dos filhos, que deve ser suportado por ambos os pais, mesmo havendo casos de separação entre eles. Muito bem colocado no caso em análise, que para o caso de um filho que possua necessidades de cuidados especiais, quando presente ambos os pais, deve ser suportado por ambos e não somente pela mãe como na maioria dos casos, e esse entendimento traz para discussão justamente da extensão do direito de redução da jornada de trabalho ser garantida para ambos os pais.

Em 8 de agosto de 2020, o STF reconheceu a repercussão geral desse caso, quando o relator do recurso, Ministro Lewandowski se manifestou afirmando que o caso está para além dos interesses das partes, já que o tema atinge os órgãos e entidades da administração pública de todos os entes da federação que ainda não dispõe de matéria legislativa específica que verse sobre o tema.

⁷⁷ IBDFAM. Para especialista, STF deve proceder redução de jornada para servidor com filho que tenha deficiência. 20/08/2020. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/index.php/noticias/7640/Para+especialista,+STF+deve+proceder+redu%C3%A7%C3%A3o+de+jornada+para+servidor+com+filho+que+tenha+defici%C3%Aancia>. Acesso em: abril de 2022.

Ou seja, o STF reconheceu que há matéria constitucional, e reconheceu a repercussão geral do caso que merece maiores esclarecimentos pelo STF. Quando a decisão for publicada, servirá de guia para todo o ordenamento jurídico brasileiro, uniformizando o entendimento que deve ser seguido, evitando que ocorram decisões com divergência de jurisprudência. Em consequência, quando há o reconhecimento de repercussão geral, todos os processos ficam até que o STF profira sua decisão.

Quanto aos empregados na forma da CLT, não há garantia na legislação sobre esse direito.

A senadora Nilda Gondim (MDB-PB), apresentou projeto de lei, PL 419/2021⁷⁸, que pleiteia a redução da jornada de trabalho em uma hora diária para pessoas com deficiência. O projeto de lei visa acrescentar tal medida ao Decreto-lei da Consolidação das Leis do Trabalho (Lei 5.452, de 1943).

A justificativa da senadora gira em torno da constatação de que embora a Lei 8.213/91 tenha, através das cotas, aumentado o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, ainda há obstáculos a serem transpostos como a questão da acessibilidade de modo geral. E, dessa forma, a senadora afirma que, “nossa intenção é compensar essas dificuldades com a definição de uma jornada de trabalho diferenciada para a pessoa com deficiência, que será reduzida em uma hora para atender as peculiaridades por ela vivenciadas”.⁷⁹

Sendo assim, é inegável que a redução da jornada de trabalho para pessoas com deficiência ou pessoas que tenham sob sua responsabilidade pessoas com deficiência, trará diversos benefícios, diminuindo a situação de extenuante vulnerabilidade e dificuldades impostas pela sociedade que acabam criando obstáculos para o desenvolvimento daqueles, assim como a sua inclusão social, haja vista que para além da atividade laboral que desempenham ou possam a vir a desempenhar, as pessoas com deficiência também necessitam conciliar o trabalho com suas terapias, o que nem sempre é algo compatível.

⁷⁸ BRASIL. Projeto de Lei nº 419, de 2021, Acrescenta § 4º ao art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho da pessoa com deficiência. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/146490>. Acesso em: 17 de abril de 2022.

⁷⁹ AGÊNCIA SENADO. Jornada de trabalho de pessoas com deficiência por ser reduzida. 09/03/2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/03/09/jornada-de-trabalho-de-pessoas-com-deficiencia-pode-ser-reduzida#:~:text=A%20jornada%20de%20trabalho%20de%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20poder%C3%A1%20ser,Lei%205.452%2C%20de%201943>). Acesso em: 18 de abril de 2022.

5.3 Acessibilidade

De acordo com o art. 8º, inciso I do Decreto nº 5.296/2004, acessibilidade:

É a condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.⁸⁰

Ou seja, a acessibilidade diz respeito a forma como uma pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida, interage com o meio em que se encontra, devendo ser o ambiente disposto de maneira que autonomamente possa ser utilizado pela pessoa com deficiência de forma segura.

Destaca-se que nesse contexto, há ainda o conceito de barreiras disposto no art. 8º, inciso II, do Decreto nº 5.296/2004: “Qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de as pessoas se comunicarem ou terem acesso às informações”.⁸¹

Portanto, as barreiras seriam então os obstáculos que obstam de maneira geral, a liberdade de circulação no ambiente de forma segura ou ainda fatores limitantes na comunicação entre as pessoas e no acesso às informações.

Sendo assim, o conceito de acessibilidade torna-se importante na medida em que a inclusão das pessoas com deficiência passa justamente pela superação das barreiras do meio em que vivem. Ademais, a acessibilidade tem cum função precípua

⁸⁰ BRASIL. Decreto nº 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.** Brasília, 2 de dezembro de 2004. DOU de 03.12.2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 16 de abril de 2022.

⁸¹ BRASIL. Decreto nº 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.** Brasília, 2 de dezembro de 2004. DOU de 03.12.2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 16 de abril de 2022.

tonar a pessoa com deficiência autônoma para viver conforme sua vontade, além de tornar a capacidade de locomoção mais ampla e livre possível.

O direito brasileiro dispõe sobre a acessibilidade, mais precisamente no art. 227, § 2º, da CF/88, ao garantir que a pessoa com deficiência tenha a sua acessibilidade nos edifícios de uso público e aos veículos de transporte coletivo, juntamente com o art. 244, também da CF/88, dispõe que as adaptações dos logradouros, edifícios de uso público e veículos de transporte coletivo devem atingir os já existentes⁸², logo, devem atender a esses requisitos tanto os antigos quanto os novos meios de transporte e construções.

As leis nº 10.048 e 10.098, ambas de 2000, regulamentaram os dispositivos citados acima. O art. 1º da Lei 10.048/2000, dispõe que “as pessoas portadoras de deficiência, os idosos com idade igual ou superior a sessenta e cinco anos, as gestantes, as lactantes e as pessoas acompanhadas por crianças de colo”.⁸³

Já a Lei nº 10.098/2000, dispõe sobre as normas gerais sobre a promoção da acessibilidade às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.⁸⁴

Ainda nesse sentido, a Norma NBR 9050:2004 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), trata da acessibilidade a edificações, mobiliários espaços e equipamentos urbanos:

- 1.1 estabelecer critérios e parâmetros técnicos a serem observados quando do projeto, construção, instalação e adaptação de edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos às condições de acessibilidade;
- 1.2 no estabelecimento desses critérios e parâmetros técnicos foram consideradas diversas condições de mobilidade e de percepção do ambiente, com ou sem a ajuda de aparelhos específicos, como: próteses, aparelhos de apoio, cadeiras de rodas, bengalas de rastreamento, sistemas assistivos de audição ou qualquer outro que venha a completar necessidades individuais;
- 1.3 proporcionar à maior quantidade possível de pessoas, independentemente de idade, estatura ou limitação de mobilidade ou percepção, a utilização de maneira autônoma e segura do ambiente, edificações, mobiliários, equipamentos urbanos e elementos;
 - 1.3.1 todos os espaços, edificações, mobiliários e equipamentos urbanos que vierem a ser projetados, construídos, montados ou implantados, bem como

⁸² BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 de agosto de 2022.

⁸³ BRASIL. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. **Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm. Acesso em 27 de agosto de 2022.

⁸⁴ BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **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://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10098-19-dezembro-2000-377651-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 28 de agosto de 2022.

as reformas e ampliações de edificações e equipamentos urbanos, devem atender ao disposto nesta Norma para serem considerados acessíveis;

1.3.2 edificações e equipamentos urbanos que venham a ser reformados devem ser tornados acessíveis. Em reformas parciais, a parte reformada deve ser tornada acessível;

1.3.3 as edificações residenciais multifamiliares, condomínios e conjuntos habitacionais devem ser acessíveis em suas áreas de uso comum, sendo facultativa a aplicação do disposto nesta Norma em edificações unifamiliares;

1.3.4 as entradas e áreas de serviço ou de acesso restrito, tais como casas de máquinas, barriletes, passagem de uso técnico etc., não necessitam ser acessíveis⁸⁵.

Nota-se que a NBR 9050:2004 da ABNT está de acordo com os entendimentos citados acima sobre acessibilidade e barreiras, além de complementar com outros conceitos também relacionados a acessibilidade.

6 CONCLUSÃO

As pessoas com deficiência sempre estiveram presentes na sociedade, desde a antiguidade até a contemporaneidade. Em cada época, a sociedade tratava as pessoas com deficiência de maneiras diferentes, mas um fato marcante que sempre esteve presente em todas as épocas foi a exclusão. Essas pessoas eram tratadas com discriminação negativa, colocando-as em uma situação de total descaso tanto pela sociedade quanto pelo Estado.

Com o passar do tempo e com a evolução da sociedade, vários direitos foram reconhecidos em prol das pessoas com deficiência e um deles, é o direito ao trabalho, que deve ser incentivado cada vez mais pelo Estado e garantido por meio da igualdade e acessibilidade, instrumentos que tornam o ambiente de trabalho mais acessível as pessoas com deficiência.

A inclusão social das pessoas com deficiência é dever do Estado e de toda a sociedade que devem construir meios para diminuir as desigualdades.

As pessoas com deficiência têm direito de ter acesso ao trabalho, seja no setor privado ou público e para que este acesso seja efetivo, os locais de trabalho devem ser adaptados para que o acesso e a realização das atividades laborais sejam razoáveis.

⁸⁵ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **ABNT NBR 9050**. 2ª ed. ICS 91.010.49. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/nbr_%2009050_acessibilidade%20-%202004%20-%20acessibilidade_a_edificacoes_mobiliario_1259175853.pdf. Acesso em: 27 de agosto de 2022.

Logo, as cotas correspondem a um dos instrumentos da política social de inclusão de acordo com as normativas internacionais e com as normas constitucionais.

Nesse sentido, as cotas fazem parte do ordenamento jurídico como meio de se garantir a reserva constitucional de vagas. Resta evidente que há duas interpretações sendo aplicadas ao mesmo tempo sobre o mesmo tema, enquanto no setor público a reserva de vagas incide sobre o número de vagas do concurso, no setor privado a reserva incide sobre o número de empregados na empresa. Estamos diante de uma igualdade mitigada.

Além disso, é pertinente a análise sobre os percentuais mínimo e máximo, 5% e 20%, respectivamente. Na prática dos concursos públicos, o que vem sendo aplicado quanto às reservas para as pessoas com deficiência é a escolha, majoritariamente, da reserva mínima que é de 5%. Portanto, nota-se que há uma escolha repetitiva e convencional por parte das entidades que realizam concurso público, sem uma fundamentação plausível, que leve em consideração o certame em tela. Se já há uma desigualdade nessa reserva de vagas entre o setor privado e o setor público, soma-se a isso a escolha pelo percentual mínimo.

Desse modo, o texto legal reza que o percentual pode variar entre 0% e até 20%, permitindo assim a discricionariedade do Estado em, inclusive, ofertar 0% de vagas para pessoas com deficiência. Pela efetividade da inclusão social no ambiente laboral, é importante salientar a necessidade de se definir normas que determinem percentuais significantes.

Diante do exposto, é fundamental que a reserva deva incidir sobre o total de cargos e empregos públicos do órgão que está realizando o concurso, levando em consideração o quadro total de servidores da entidade. Pois, se o percentual somente incidir nas vagas oferecidas em edital, a efetividade da inclusão social estará afetada, não garantindo o mandamento constitucional.

Em síntese, medidas devem ser efetivadas a fim de mitigar os impactos da desigualdade. Destarte, o Brasil adota o princípio da proporcionalidade, onde as ações devem ser proporcionais à desigualdade, ou seja, tratar os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade, isso avaliza que materialmente as necessidades sejam atendidas e que de fato as pessoas com deficiência atinjam em uma cifra significativa o patamar estabelecido constitucionalmente.

Dada à importância do assunto, torna-se necessário o desenvolvimento de um projeto de lei que defina metas que tracem a quantificação proporcional ao quadro de servidores com deficiência nos diversos órgãos do serviço público federal, para que enfim a inclusão social seja real.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de; FERRAZ, Fernando Basto. **O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEU IMPACTO NAS AÇÕES AFIRMATIVAS BRASILEIRAS NO MERCADO DE TRABALHO**. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI. p. 8841-8859. Fortaleza, junho de 2010. Disponível em:
<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3348.pdf>. Acesso em: 30 agosto de 2022.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 1992. 215 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1992. Disponível em:
<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8708>. Acesso em: 29 agosto de 2022.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; MAIA, Maurício. **Inclusão e concurso público: análise crítica da jurisprudência sobre pessoas com deficiência**. Revista de Direito Administrativo e Constitucional. p. 135 – 157. Ano 16, n. 65, (julho/set. 2016). Belo Horizonte: Fórum, 2016.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **ABNT NBR 9050**. 2ª ed. ICS 91.010.49. Disponível em:
https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/nbr_%2009050_acessibilidade%20-%202004%20-%20acessibilidade_a_edificacoes_mobiliario_1259175853.pdf. Acesso em: 27 de agosto de 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: agosto de 2022.

BRASIL. Decreto nº 42.257, de 15 de janeiro de 2002. **Estabelece normas para a definição de cotas de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência nos concursos públicos da administração direta e indireta e dá outras providências**. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/mg/decreto-n-42257-2002-minas-gerais-estabelece-normas-para-a-definicao-de-cotas-de-cargos-e-empregos-publicos-para-as-pessoas-portadoras-de-deficiencia-nos-concursos->

publicos-da-administracao-direta-e-indireta-e-da-outras-providencias. Acesso em: agosto de 2022.

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. **Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração federal direta e indireta**. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: agosto de 2022.

BRASIL. Lei nº 11.867, de 28 de julho de 1995. **Reserva Percentual de cargos ou empregos públicos, no âmbito da Administração Pública do Estado, para pessoas portadoras de deficiência**. PUBLICAÇÃO - MINAS GERAIS DIÁRIO DO EXECUTIVO - 29/07/1995 PÁG. 3 COL. 1 MICROFILME 529. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=11867&comp=&ano=1995>. Acesso em: agosto de 2022.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com deficiência)**. Site do Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 29 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm. Acesso em: 29 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: agosto de 2022.

BRASIL. LEI Nº 3.243, DE 02 DE ABRIL DE 2008. ALTERA, na forma que especifica, a Lei n.º 31, de 9 de março de 1989, que “DISPÕE sobre medidas de integração das pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho e dá outras providências”. Disponível em:

https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2008/7698/7698_texto_integral.pdf. Acesso em: 13 dez. 2022.

BRASIL. LEI Nº 7.858, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2016. ESTABELECE NORMAS GERAIS PARA REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO PELA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL DO ESTADO DE ALAGOAS. Disponível em:

https://jcconcursos.uol.com.br/media/uploads/anexos/2017/lei_no_7858_28_de__de__dezembro_de_2016.pdf. Acesso em: 13 dez. 2022.

BRASIL. Projeto de Lei nº 419, de 2021, Acrescenta § 4º ao art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho da pessoa com deficiência. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/146490>. Acesso em: 17 de abril de 2022.

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#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%20,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).**

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. **Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.** Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm. Acesso em 27 de agosto de 2022.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **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://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10098-19-dezembro-2000-377651-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 28 de agosto de 2022.

BRASIL. Decreto nº 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.** Brasília, 2 de dezembro de 2004. DOU de 03.12.2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 16 de abril de 2022.

CARVALHO, Fábio Lins de Lessa. **Igualdade, discriminação e concurso público. Análise dos requisitos de acesso aos cargos públicos no Brasil.** Maceió: Viva, 2014.

CARVALHO, Lins de Lessa. **CONCURSOS PÚBLICOS NO DIREITO BRASILEIRO.** Curitiba: Juruá Editora, 2015.

Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas. Disponível em: http://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf. Acesso em 26 de julho de 2022.

Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas. Disponível em: http://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf. Acesso em 26 de julho de 2022.

CORRER, R. **Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade**. Bauru: EDUSC, 2003.

DINIZ, Ana Cristina Malta. **Ações Afirmativas e as pessoas com deficiência em concursos públicos**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 08 set. 2022, 04:18. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/59128/aes-afirmativas-e-as-pessoas-com-deficincia-em-concursos-pblicos>. Acesso em: 13 dez. 2022.

DOVAL, Jorge Luiz Moares. **INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: desafios e tendências**. Orientadora: Dr.ª Elaine Di Diego Antunes. 2006, 199 fls. Dissertação (mestrado): Curso de Administração: Pós-Graduação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 2005.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.

GOMES, Joanna Dhália Andrade Macedo Gomes. **A TEORIA DAS CAPACIDADES À LUZ DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: HUMANIZAÇÃO DA CURATELA E A GARANTIA AOS ATOS EXISTENCIAIS AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS INTELECTUAIS**. 2022. 143 f. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió-AL, 2022. p. 30.

GIORDANO, B. W. **(D)eficiência e trabalho: analisando duas 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: Ed. da UCG, 2016.

GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **DEFICIÊNCIA NO BRASIL**: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Associação nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência (Ampid). Disponível em: https://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php. Acesso em: 26 de agosto de 2022.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. Orientador: Dr. Paulo Sérgio João. 2009, 189 fl. Dissertação (mestrado) – Curso de Direito: Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LOPEZ, Gonzalo. **DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**. Salvador: JusPODIVM, 2020.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com Deficiência e direitos humanos**: ótica da diferença e ações afirmativas. 3ª ed. São Paulo: 2013.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 31. Ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência**: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004, p. 52-53.

MS 21322 ED ANO-1993 UF-DF TURMA-TP Min. PAULO BROSSARD DJ XXXXX-10-1993 PP-22253 EMENT VOL-01722-02 PP-00243 AI XXXXX AgR ANO-1999 UF-DF TURMA-01 N. PP-005 Min. ILMAR GALVÃO DJ XXXXX-06-1999 PP-00019 EMENT VOL-01956-15 PP-03030. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/750299/inteiro-teor-100466491>.
Acesso em: 20 abril de 2022.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de Direito Admirativo**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

Recurso Extraordinário nº 227.229-1 MG, Relator Ministro Ilmar Galvão, 14 de junho de 2000. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/59128/aes-afirmativas-e-as-pessoas-com-deficincia-em-concursos-pblicos>. Acesso em: 17 de março de 2022.

RIBAS, J.B.C. **O que são deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

Supremo Tribunal Federal. RE 227.299-1 MG, Relator Ministro Ilmar Galvão, diário da Justiça de 14/junho/2000. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/873769198>. Acesso em: 25 de março de 2022

STF - ADI: 6476 DF 0096922-19.2020.1.00.0000, Relator: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 08/09/2021, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 16/09/2021). Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1282639823/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-6476-df-0096922-1920201000000/inteiro-teor-1282639829>. Acesso em: 29 de jan. de 2022.

VALES, Edilany Mendonça; SOUZA, Agerdania Andrade de. **SISTEMA BRAILLE: UMA PONTE PARA O MUNDO**. Conedu. VII Congresso Nacional de Educação. Outubro de 2020. Disponível em: https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2020/TRABALHO_EV140_MD1_SA10_ID3673_02092020163816.pdf. Acesso em: 26 de agosto de 2022.