

**ACESSO AOS CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS PARA PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA: EM BUSCA DA MÁXIMA EFICÁCIA DA NORMA
CONSTITUCIONAL**

**ACCESS TO OFFICES AND PUBLIC EMPLOYMENT FOR PERSONS
WITH DISABILITIES: IN SEARCH OF THE MAXIMUM
EFFECTIVENESS OF THE CONSTITUTIONAL STANDARD**

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

Pós-graduada em Direito do Trabalho; Pós-graduada em Direito Processual Civil; Mestre em Direito do Trabalho, todos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP. Doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. Professora Adjunta IV da Graduação e Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Sergipe. Vice-Presidente da Asociación Iberoamericana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.

EMERSON RESENDE ALBUQUERQUE

Mestre em Direito pela Universidade Federal de Sergipe. Procurador do Trabalho da 20ª Região.

RESUMO

O presente texto científico apresenta uma análise sobre o acesso a cargos públicos das pessoas com deficiência, no âmbito interno e internacional, com vistas a promoção da máxima efetividade das normas constitucionais e uma interpretação “pro

homine” do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Propõe-se uma leitura desse texto constitucional para efetiva inserção da pessoa com deficiência em cargos e empregos públicos, rompendo definitivamente com uma cultura e prática que inibem a construção emancipatória dos direitos humanos, de modo a alcançar uma sociedade mais justa, democrática e igualitária. Com base em perspectiva multidisciplinar e dados estatísticos, procurou-se demonstrar o quanto equivocado o *modus operandi* para inclusão da pessoa com deficiência no âmbito dos cargos e empregos públicos. Espera-se que a reflexão sobre os pontos abordados contribua para os operadores do Direito possa dar maior efetividade ao comando constitucional, no sentido de fazer uma sociedade cada vez mais inclusiva, ensejando o desenvolvimento sustentável, inspirada na crença da absoluta prevalência da dignidade humana.

PALAVRAS-CHAVE: Acessibilidade; Dignidade Humana; Direito Constitucional.

ABSTRACT

This scientific text presents an analysis on the access to public positions of persons with disabilities, both domestically and internationally, with a view to promoting the maximum effectiveness of constitutional norms and a pro homine interpretation of the right to work of the disabled person. It is proposed to read this constitutional text for the effective insertion of persons with disabilities into public positions and jobs, definitively breaking with a culture and practice that inhibit the emancipatory construction of human rights, in order to achieve a more just, democratic and egalitarian society. Based on a multidisciplinary perspective and statistical data, it was tried to demonstrate how mistaken the *modus operandi* for inclusion of the person with disability in the scope of the positions and public jobs. It is hoped that the reflection on the points addressed will contribute to the operators of the Rights can give greater effectiveness to the constitutional command, in the sense of making an increasingly

inclusive society, promoting sustainable development, inspired by the belief in the absolute prevalence of human indentity.

KEYWORDS: Accessibility; Human dignity; Constitutional right.

INTRODUÇÃO

O presente texto científico apresenta uma análise sobre o acesso a cargos públicos das pessoas com deficiência, no âmbito interno e internacional, com vistas a promoção da máxima efetividade das normas constitucionais e uma interpretação “pro homine” do direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

A história constitucional brasileira revela que dispositivos específicos acerca dos direitos das pessoas com deficiência somente pôde ser observado a partir da Emenda Constitucional 12/78, que representou um marco na defesa desta minoria.

A Constituição Brasileira de 1988 impõe ao Poder Público o dever de promover acesso das pessoas com deficiência a cargos e empregos públicos, mas, na prática, limita-se significativamente a eficácia desta norma.

Propõe-se uma leitura desse texto constitucional para efetiva inserção da pessoa com deficiência em cargos e empregos públicos, rompendo definitivamente com uma cultura e prática que inibem a construção emancipatória dos direitos humanos, de modo a alcançar uma sociedade mais justa, democrática e igualitária.

Nessa mira, este estudo inicia-se com o desenvolvimento do direito fundamental ao acesso aos cargos e empregos públicos da pessoa com deficiência em igualdade de condições, passando pela análise do seu processo de reconhecimento no plano de normas internacionais e legislações estrangeiras para, por fim, destacar o sistema jurídico brasileiro, em uma perspectiva que enseja sua eficácia jurídica e social e desvenda os principais obstáculos deste grupo.

2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO ACESSO AOS CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS EM IGUALDADE DE CONDIÇÕES PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Durante muito tempo na humanidade, o acesso aos cargos públicos era restringido a um grupo de privilegiados, “amigos do rei”, excluindo a maior parte da população. Foi assim também no Antigo Regime, em que os reis nomeavam os nobres e membros do clero para ocupar cargos públicos, deixando a burguesia e o povo em geral de fora do processo.

Surgiu, então, o movimento iluminista que culminou com a Revolução Francesa (1789-1799), derrocando o Antigo Regime, consagrando-se o Liberalismo e o modelo econômico do capitalismo, defendendo-se a redução dos poderes do Estado.

Uma consequência importante foi o surgimento do direito aos cargos públicos em condições de igualdade. De fato, a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 consagrou o princípio do acesso dos nacionais aos cargos públicos ao prescrever que o direito de todos os cidadãos “ (...) são igualmente admissíveis a todas as dignidades, lugares e empregos públicos, segundo a sua capacidade e sem outra distinção que não seja a das suas virtudes e dos seus talentos (art. 6º)”¹.

Tal princípio também foi consagrado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 ao estabelecer que todo homem “(...) *tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país*” (art. XXI, II)².

No Brasil, esse direito está positivado em nossa Constituição Federal que prescreve que os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na

¹ Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>. Acesso em 25.04.2016.

² Disponível em < <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em 25.04.2016.

forma da lei (art. 37, I).

Como vimos, o direito de acesso aos cargos públicos em condições de igualdade é um direito humano reconhecido em normas internacionais, que foi positivado em nossa Constituição como direito fundamental.

Dito isto, passaremos à análise do reconhecimento internacional da situação de desigualdade das pessoas com deficiência.

3 O PROCESSO DE INTERNACIONALIZAÇÃO DE RECONHECIMENTO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Com o fim da II Guerra Mundial e com a reflexão sobre o holocausto³, surge um movimento de internacionalização dos direitos humanos, edificado na dignidade da pessoa humana, com reaproximação entre ética e direito e valorização dos princípios. Como lembra Flávia Piovesan (2013, p. 190)

No momento em que os seres humanos se tornam supérfluos e descartáveis, no momento em que vige a lógica da destruição, em que cruelmente se abole o valor da pessoa humana, torna-se necessária a reconstrução dos direitos humanos, como paradigma ético capaz de restaurar a lógica do razoável. A barbárie do totalitarismo significou a ruptura do paradigma dos direitos humanos, por meio da negação do valor da pessoa humana como valor fonte do direito. Diante dessa ruptura, emerge a necessidade de reconstruir os direitos humanos, como referencial e paradigma ético que aproxime o direito da moral.

Nessa linha, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, superando a dicotomia entre liberalismo e socialismo e preconizando a igualdade, estabelece que todos “são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual

³ Nunca é demais lembrar que as pessoas com deficiência foram vítimas do holocausto, através do programa eugenismo e eutanásia denominado Aktion T4 da Alemanha nazista, inclusive os próprios cidadãos alemães com deficiência foram eliminados ou castrados com esse programa.

proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (art. VII).

No mesmo sentido, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, consagrando o *“direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito”* (art. 6º, 1)”, bem como a garantia de que *“os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, (...) ou qualquer outra situação”* (art. 2º, 2). O Pacto estabeleceu também o *“direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis”* (art. 7º, *caput*), que assegurem especialmente *“igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade”* (art. 7º, “c”).

Na mesma linha, o Protocolo de San Salvador de 1988 (Protocolo Adicional ao Pacto de San Jose da Costa Rica de 1969) em seus artigos 3º, 6º e 7º.

Também a Organização Internacional do Trabalho - OIT, adotando rígida política de combate à discriminação e promoção da igualdade, aprovou a Convenção n.º 111 de 1958⁴, que trata de discriminação em matéria de emprego, com vigência no Brasil desde 1966, em que se comprometeu a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria, inclusive com ações afirmativas.

A partir de então, seguiu-se um processo de especificação dos direitos humanos em defesa dos grupos vulneráveis. Conforme enfatiza Norberto Bobbio (1992, p. 69), *“(...) o próprio homem não é mais considerado como ente genérico, ou homem em abstrato, mas é visto na especificidade ou na concentricidade de suas*

⁴ Ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, tendo sido promulgada através do Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

diversas maneiras de ser em sociedade, como criança, doente, etc”. Surgem normas internacionais tratando especificamente de determinados grupos, dentre os quais o das pessoas com deficiência.

Nesse contexto, em 9 de dezembro de 1975, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência objetivando assegurar que tal declaração fosse utilizada como base comum de referência para proteção dos direitos das pessoas com deficiência e fossem garantidos os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos, para desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível⁵.

Por sua vez, em 16 de dezembro de 1976, a Assembleia das Nações Unidas aprovou a Resolução no 31/123, declarando o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o objetivo de conclamar os países, seus governantes, a sociedade e as próprias pessoas com deficiência, a tomar consciência e providências para garantir a prevenção da deficiência, o desenvolvimento das habilidades, a reabilitação, a acessibilidade, a igualdade de condições, a participação plena e a mudança de valores sociais.

Mais adiante, em 3 de dezembro de 1982, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou a Resolução 37/52, adotando o Programa Mundial de Ação relativo a Pessoas com Deficiência; bem como a Resolução 37/53, proclamando o período de 1983-1992 como a Década das Nações Unidas para com as Pessoas com Deficiência.

Seguindo essa tendência, em 1º de junho de 1983, a Organização

⁵ O reflexo dessa Declaração no Brasil foi promulgação da Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978, tratando especificamente da pessoa com deficiência, nos seguintes termos: “Artigo único. É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante: I - educação especial e gratuita; II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País; III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos”. Foi a primeira vez que o constitucionalismo brasileiro tratou da questão de maneira mais específica, embora quase nenhum benefício prático se traduziu na vida das pessoas com deficiência brasileira, até porque o Brasil estava passando por um período ditatorial, de restrição de direitos fundamentais. Foi mais um simbolismo como resposta ao mundo à pressão internacional”.

Internacional do Trabalho – OIT aprovou a Convenção nº 159 da OIT, ratificada pelo Brasil, que prevê a aplicação de política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, com finalidade de assegurar oportunidades de emprego no mercado de trabalho, inclusive com ações afirmativas e com a participação da sociedade civil.

Já em 14 de dezembro de 1990, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou a Resolução 45/91, propondo a execução do Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência e da Década das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas.

Nos anos seguintes, vários países como a Alemanha, o Canadá e a França incluíram em seus ordenamentos jurídicos leis garantindo medidas de proteção especial ao trabalhador portador de deficiência, incluindo ações afirmativas, estabelecendo reservas e preferências, para possibilitar o acesso destes grupos ao exercício de seus direitos fundamentais.

Ainda no início da década de 90, a Assembleia Geral das Nações Unidas, em 20 de dezembro de 1993, aprovou a Resolução 48/96, disciplinando regras gerais sobre igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência⁶.

Em 1999, foi aprovada a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, ratificada e promulgada pelo Brasil - através do Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001 - em que se comprometeu a adotar medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas com deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade.

Por fim, em 30 de março de 2007, a Assembleia das Nações Unidas aprovou a

⁶ A propósito, na seara do trabalho, merece destaque a Regra 7 – Emprego, que prevê, dentre outras disposições, o seguinte: “Os Estados, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem cooperar para garantir a adoção de políticas equitativas em matéria de recrutamento e promoção, condições de emprego e taxas de remuneração, medidas destinadas a melhorar o ambiente de trabalho, a fim de prevenir lesões e deficiências, assim como medidas para a reabilitação dos trabalhadores que tenham sofrido lesões em resultado de acidentes laborais” (grifos nossos)

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo, tendo entrado em vigor no Brasil através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com *status* de norma constitucional, por força do § 3º no art. 5º da Constituição Federal. A aludida convenção vem provocando uma verdadeira revolução na legislação de diversos países. Segundo a OIT,

191. A entrada em vigor da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2008, representou um progresso importante em termos de legislação sobre deficiência. Nos últimos anos, países como Moçambique e a República do Cazaquistão adoptaram ou alteraram a sua legislação de trabalho, que prevê agora medidas destinadas às pessoas com deficiência. Em 2007, a República da Coreia e o Chile aprovaram legislação sobre pessoas com deficiência, que proíbe a sua discriminação. Outros países, como a Tailândia (2007), a Jordânia (2007), a Espanha (2007), a Etiópia, a Malásia (2008), o Camboja (2009) e o Vietnã (2010), adoptaram leis especiais sobre os direitos das pessoas com deficiência. A legislação sobre deficiência em vigor em países como o Chipre (2007) e a China foi alterada e aperfeiçoada. No caso do Chipre, a alteração da Lei sobre as Pessoas com Deficiência teve em vista a sua harmonização com a Diretiva 2000/78/ CE. As principais alterações introduzidas pela nova lei prendem-se com o ónus da prova e a obrigação do empregador de realizar adaptações razoáveis no local de trabalho. Na China, a alteração à Lei sobre a Protecção das Pessoas com Deficiência acrescentou disposições detalhadas sobre estabilidade de apoio financeiro, melhores cuidados de saúde e reabilitação das pessoas com deficiência, juntamente com políticas de emprego e fiscais favoráveis⁷.

O doutrinador Ricardo Tadeu Marques Fonseca (2013, p. 9-10) ressalta a Convenção compõe um conjunto sistemático que demonstra a universalidade dos direitos humanos e sua interdependência e ressalta o seu carácter dialógico e anti-hegemônico “na medida em que os institutos ali contidos foram resultantes das reivindicações milenares de pessoas com deficiências sensoriais, físicas, mentais e intelectuais”, constituindo-se em “ferramentas jurídicas efetivamente revolucionárias”.

Em relação ao acesso ao concurso público, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoas com Deficiência, o direito de acesso foi consagrado no art. 27,

⁷ Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo. Relatório do Diretor-Geral. Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Organização Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho 100ª Sessão 2001. p. 52-54.

I, “g”. Tal direito está consagrado em diversos países do Mundo, como veremos a seguir.

4 O ACESSO AOS CARGOS PÚBLICOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO

Em todo Mundo, a partir da década de 80 começaram a surgir leis estabelecendo percentuais de cargos para pessoas com deficiência.

Na Argentina, há previsão no art. 8º da Lei nº 22.431/1981⁸ de cota para pessoas com deficiência nos cargos e empregos públicos dos três poderes, incluindo as entidades descentralizadas e até mesmo empresas privadas concessionárias de serviços de utilidade pública. Yrigoyen (2013, p. 83) informa que, embora a Lei 22.431 estabeleça a reserva de cargos públicos em 4%, o percentual de cumprimento é de apenas 0,48 %, inferior ao percentual da iniciativa privada no Brasil.

Na Bolívia, foi promulgado o Decreto Supremo nº 27.477/2004⁹, de Inclusão da Pessoa com Deficiência em Órgãos Públicos, que prevê reserva de vagas mínima de 4% para pessoas com deficiência em relação ao total de trabalhadores de cada órgão.

No Equador, o art. 42, § 33, do Código do Trabalho do Equador¹⁰ estabelece que o empregador público ou privado que tem vinte e cinco ou mais empregados é obrigado a reservar o percentual mínimo de 4% para pessoas com deficiência. Em relação ao setor público, esse percentual de 4% também é estabelecido no art. 64 da

⁸ Disponível em <<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/texact.htm>>. Acesso em 20/01/2016.

⁹ Disponível em <<http://www.lexivox.org/norms/BO-DS-27477.xhtml>>. Acesso em 6/01/2016.

¹⁰ Disponível em <<http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>>. Acesso em 10/01/2016.

Lei Orgânica do Serviço Público. A Lei Orgânica de Deficiências do Equador¹¹ também repete, em seu art. 47, o aludido dispositivo tanto em relação ao setor público quanto ao setor privado, acrescentando-se que, quando se tratar de empregador nacional, o percentual deve ser distribuído igualmente nas várias localidades.

O Paraguai conta com a Lei 3.585/2004¹², que cria o sistema de reserva de vagas mínimo de 5% nos quadros do serviço público.

No Peru, em 2012, foi promulgada outra Lei Geral da Pessoa com Deficiência¹³ (Lei nº 29.973 de 13 de dezembro de 2012, com a finalidade de estabelecer um quadro jurídico para a promoção, proteção e desempenho em pé de igualdade, dos direitos da pessoa com deficiência, promovendo o seu desenvolvimento e inclusão plena e efetiva na vida social, política, econômica, cultural e tecnológica. Em seu art. 49, a Lei nº 29.973 prevê sistema de cotas de emprego de no mínimo 5% no setor público e de, no mínimo, 3% no setor privado, para empresas com 50 ou mais empregados. No mesmo artigo, há previsão de destinação dos valores das multas aplicadas pelo descumprimento da cota para programas de formação profissional de pessoas com deficiência e de colocação no emprego.

O Uruguai promulgou a Lei 18.651/2010¹⁴ estabelecendo a proteção integral das pessoas com deficiência, sendo que em seu art. 49, prevê a reserva de vagas mínima de 4% para pessoas com deficiência nos quadros da administração pública.

Na Venezuela, a Lei das Pessoas com Deficiência – LPD¹⁵, promulgada em 5 de janeiro de 2007, estabelece em seu art. 28, o percentual mínimo de 5% tanto em no setor público como na iniciativa privada.

¹¹ Disponível em http://www.cepal.org/oig/doc/LeyesCuidado/EcU/2012_LeyOrg.deDiscapidades_EC_U.pdf. Acesso em 10/01/2016.

¹² Disponível em <http://www.bacn.gov.py/MTExMQ==&ley-n-3585>. Acesso em 12/01/2016.

¹³ Disponível em <https://apps.contraloria.gob.pe/pvl/files/Ley%2027050%20-%20Ley%20Persona%20con%20Discapidad.pdf>. Acesso em 20/01/2016.

¹⁴ Disponível em <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccessoTextoLey.asp?Ley=18651&Anchor=>>. Acesso em 09/01/2016.

¹⁵ Disponível em <http://www.minvih.gob.ve/faami/phocadownloadpap/Leyes-faami/discapidad.pdf>. Acesso em 09/01/2016.

Não há, contudo, estatística atualizada sobre a eficácia social dos sistemas de inclusão da pessoa com deficiência nos cargos públicos nos países mencionados.

Quanto a outros países da América Latina, como Colômbia, Chile e México, estes não adotam reserva de vagas em cargos públicos.

Na Alemanha, o Livro Nove do Código Social¹⁶ (“*Sozialgesetzbuch*” - SGB), de 19/06/2001, estabelece a obrigatoriedade dos órgãos públicos e privados de contratar o percentual de 5% (cinco por cento) para pessoas com deficiência grave. Na Alemanha, no ano de 2013, a taxa de emprego para pessoas com deficiência no serviço público é de 6,6%.

Na Espanha, em 1984, a Lei 30/1984¹⁷, de 2 de agosto, fixou a reserva de vagas em cargos públicos no percentual de 3%. Em 2007, a Lei 7/2007, em seu art. 59, fixou em 5% o percentual de reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência nos cargos públicos. Em 2011, houve a publicação da Lei 26/2011, que elevou a cota de pessoas com deficiência para cargos públicos para 7%, alterando, portanto, o art. 59 da Lei 7/2007), sendo que 2% seriam reservados às pessoas com deficiência intelectual e os 5% restantes para os demais grupos de pessoas com deficiência.

Por fim, em 2013, foi editado o Decreto Legislativo Real 1/2013¹⁸, de 29 de novembro, consolidando os conteúdos da legislação anterior, e aprovando a Lei Geral sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e sua inclusão social.

Na França, o Código do Trabalho da França¹⁹ estabelece uma cota de 6% para pessoas com deficiência, cuja obrigatoriedade é para as empresas privadas ou instituições públicas que mantenham um quantitativo de trabalhadores igual ou superior a 20 (vinte) em três anos seguidos.

¹⁶ Disponível em <http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/index.html> . Acesso em 02/04/2015.

¹⁷ Disponível em <<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1984-17387&b=62&tn=1&p=19880729#dadecimonovena>>. Acesso em 12/02/2015.

¹⁸ Disponível em <http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632>. Acesso em 12/02/2015.

¹⁹ Disponível em <<http://www.legifrance.gouv.fr>>. Acesso em 12/12/2015.

Na Itália, a Lei nº 68/99²⁰ prevê, em seu art. 3º, a obrigatoriedade dos empregadores públicos e privados de contratar o percentual de 7% quando o total de trabalhadores for maior que 50 empregados, duas pessoas com deficiência, se o número de empregados for de 36 a 50; e uma pessoa com deficiência se o número de empregados for de 15 a 35.

Em Portugal, o Decreto-Lei nº 29²¹, de 3 de fevereiro de 2001, estabelece, em seu art. 3º, a reserva de vagas de 5% em concursos públicos com número de vagas maior ou igual a três, sendo que, nos concursos com três a dez vagas, é garantida pelo menos uma vaga para pessoa com deficiência, e nos concursos com número superior a dez, é aplicado o percentual de 5%. A Lei n.º 38/2004²², de 18 de agosto, confirmou em seu art. 28 a reserva mínima de 5%.

No Reino Unido, nos Estados Unidos da América - EUA e no Canadá, não existem previsão de cotas para pessoas com deficiência no trabalho, mas a obrigatoriedade de as empresas adotarem políticas e práticas de não discriminação, incluindo outras ações afirmativas.

Nos EUA, a Seção 501²³ da lei *The Rehabilitation Act de 1973*, traz dispositivos sobre a inclusão da pessoa com deficiência nos quadros do Governo Federal, estabelecendo a obrigatoriedade de colocar em prática um plano de programa de ação afirmativa para a contratação, posicionamento e promoção das pessoas com deficiência.

Em 26 de julho de 2000, na comemoração de dez anos da ADA, o presidente americano Bill Clinton editou a *Executive Order n. 13163*²⁴, com o objetivo de contratação pelo Governo Federal de 100 mil pessoas com deficiência nos 5 anos seguintes.

Dez anos depois, ao completar 20 anos da ADA, o presidente Barack Obama

²⁰ Disponível em <<http://www.camera.it/parlam/leggi/99068l.htm>>. Acesso em 17/12/2015.

²¹ Disponível em <http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/dl_29_2001.htm>. Acesso em 10/01/2016.

²² Disponível em <http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/lei_38_2004.htm>. Acesso em 10/01/2016.

²³ Disponível em <<http://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/791>>. Acesso em 02/02/2015.

²⁴ Disponível em <<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2000-07-28/pdf/00-19322.pdf>>. Acesso em 02/02/2015.

emitiu a *Executive Order n. 13548*²⁵, reconhecendo que, concretamente, poucas medidas foram adotadas para efetivar a *Executive Order n. 13163* e que as pessoas com deficiência não estavam bem representadas nos quadros do Governo Federal, com pouco mais de 5% dos quase 2,5 milhões de funcionários do Governo Federal, sendo que, algumas deficiências específicas, não ultrapassava o percentual de 1%.

A nova *Executive Order* previu que os órgãos do Governo Federal Americano devem cumprir metas para concretização da inclusão social, inclusive em programas de treinamento, estágios e bolsas de estudos, bem como programas para inclusão de determinadas deficiências específicas. Tornou-se obrigatória ainda a publicação nos sítios eletrônicos de estatísticas sobre a contratação de pessoas com deficiência, por órgão.

As ações do programa são desenvolvidas pelo *Office of Personnel Management (OPM)*, com auxílio da *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)* e do *Office of Management and Budget (OMB)*, que têm a incumbência de projetar um modelo de recrutamento para facilitar o acesso aos cargos pelas pessoas com deficiência.

Em dezembro de 2012, o percentual de pessoas com deficiência que estava nos quadros do Governo Federal americano era de 11,89%, segundo relatório divulgado pela *Office of Personnel Management (OPM)*²⁶, equivalendo a 219.975 cargos ocupados por pessoas com deficiência dos 1.850.311 cargos existentes.

No Reino Unido, a questão é regida pela Lei da Igualdade de 2010²⁷ que prevê diversas obrigações, dentre as quais a obrigatoriedade da busca de igualdade material através de adoção de adaptações razoáveis, como a mudanças de funções, alterações arquitetônicas, fornecimento de tecnologias assistivas, ajustes nas horas de trabalho, modificação dos procedimentos e testes de avaliações entre outros.

²⁵ Disponível em <<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2010-07-30/pdf/2010-18988.pdf>>. Acesso em 02/02/2015.

²⁶ Conforme divulgado no site *Office of Personnel Management*. Disponível em <<http://www.opm.gov/policy-data-oversight/diversity-and-inclusion/reports/disability-reportfy2012.pdf>>. Acesso em 03/02/2015.

²⁷ Disponível em <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>>. Acesso em 18/12/2015.

No Canadá, a Lei de Direitos Humanos Canadense²⁸, de 1985, proíbe a discriminação contra grupos vulneráveis, inclusive pessoas com deficiência, que dispõe ser prática discriminatória recusar-se a contratar pessoa protegida pela lei ou fazer divulgação de vaga que expresse limitações ou preferências, baseadas em motivos proibidos.

Em síntese, em grande parte dos países ocidentais já existe normatização sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência.

5 O ACESSO AOS CARGOS PÚBLICOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

O acesso ao trabalho da pessoa com deficiência aos quadros da administração pública federal, estadual ou municipal está garantida na Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, norma, como já salientado, com *status* constitucional, que, em seu art. 27, *caput* e inciso VIII, dispõe que os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas e promoverão a realização do direito ao trabalho adotando as medidas apropriadas, com o fim de, dentre outros, empregar pessoas com deficiência no setor público.

Uma das medidas apropriadas, também fixada na Constituição Federal, é a reserva de vagas em cargos e empregos públicos. Nesse sentido, estabelece o art. 37, VIII, da Constituição Federal que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (grifamos), norma esta de eficácia contida.

Dentre os princípios de interpretação de norma constitucional, destaca-se o da

²⁸ *Justice Laws Website. Canadian Human Rights Act.* Disponível em <<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html>>. Acesso em 10/12/2015.

máxima efetividade, que, no dizer de Canotilho²⁹, implica o dever do intérprete e aplicador de atribuir o sentido que assegure maior eficácia às normas constitucionais.

Aplicando-se o aludido princípio na interpretação das normas constitucionais e até mesmo em razão da clareza do conteúdo do art. 37, VIII, da Constituição Federal, percebe-se que o percentual de vagas reservado é sobre o quantitativo de cargo ou empregos públicos, ou seja, um percentual baseado nos cargos ou empregos que existem em cada órgão da administração pública, e não um percentual de vagas sobre o concurso público para investidura em tal órgão.

Nesse sentido, no âmbito do próprio Supremo Tribunal Federal, há entendimento nesse sentido, como o externado pelo Ministro Ilmar Galvão:

Registre-se, por fim, que o artigo 37, inc. VIII, da Carta Magna assegura aos portadores de deficiência 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: 227.299 MG, Relator: Min. ILMAR GALVÃO, Data de Julgamento: 14/06/2000, Data de Publicação: DJe-151 DIVULG DJ 06-10-2000)

Da mesma forma, a melhor doutrina, a exemplo de GUGEL, conforme palestra proferida no “Workshop Todos juntos por um Brasil” mais acessível promovida pelo Conselho Nacional do Ministério Público:

Esse percentual de cargos, que é a cota, a reserva, é diferente, não é a mesma coisa, que percentual de vagas em concurso público. (...) E o nosso parâmetro é os empregos públicos da administração pública direta e indireta, sociedade de economia mista, que no mundo privado do trabalho é regido pela Lei 8.213/91. (...) Isto é reserva de cargos. O resto é arremedo. Administração pública direta, indireta, em todos os níveis, federal, estadual e municipal, não pratica reserva de cargo, porque nós não sabemos quantos cargos temos, na administração pública, em qualquer nível, de qualquer "tipo", quantos são cargos. (...) mas nós não podemos mais nos conformar. Nós temos que dá um passo a frente. Porque se nós temos um sistema constitucional que diz que a reserva é de cargos, é reserva de cargos que nós temos que ter, como trata a Lei nº 8.213.

²⁹ CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. 7 ed. Coimbra: Almedina, 2010. p. 1224.

Assim, por exemplo, se em um determinado órgão público, um certo tribunal por exemplo, tiver em seus quadros 5.000 cinco mil servidores, logo o total de vagas para pessoas com deficiência que a lei deve fixar é sobre este quadro.

Apesar da clareza do conteúdo da norma constitucional, o acesso da pessoa com deficiência aos cargos públicos não está ocorrendo dessa maneira, relegando a segundo plano a máxima eficácia da norma constitucional.

De fato, a reserva de vagas vem sendo aplicada com base em percentual das vagas oferecidas nos concursos públicos, o que é totalmente diferente.

Ainda, com base em exemplos, se aquele órgão público exemplificado logo acima, tivesse um histórico ruim de inclusão social, com apenas 1,0 % de pessoas com deficiência em seus quadros (corresponde a 50 dentre o quadro de 5.000), lógico que, se houvesse abertura de certames, a reserva de vagas para pessoas com deficiência nesse certame deveria ser com base no total de vagas existente no quadro, e não das vagas no certame, como vem ocorrendo. Se o aludido concurso oferecesse 1.000 vagas para esse órgão, deveriam ser reservadas às pessoas com deficiência o número tal que completasse o “*percentual de cargos (...) públicos*” reservado em lei.

As empresas públicas, as sociedades de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, por força do art. 173 da Constituição Federal, estão sujeitas ao regime jurídico das empresas privadas. Logo, para tais entes, o percentual de cargos e empregos devem manter em seus quadros é aquele fixado no art. 93 da Lei nº 8.213/1993³⁰.

³⁰ 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%. § 1º A dispensa de pessoa com deficiência

É claro que a investidura se dá através de concurso público porque, mesmo se submetendo ao regime jurídico de empresas privadas, tais entes da administração indireta devem obedecer aos princípios constitucionais da administração pública em geral contidos no seu art. 37, inclusive o do concurso público.

Em resumo, os mencionados entes públicos devem atender o art. 93 da Lei 8.213/1993 e preencher os quadros através de concurso público.

Para os demais entes da administração pública direta e indireta, não há fixação de percentual de reserva de cargos e empregos de seus quadros para pessoa com deficiência. Há apenas diversas legislações das três esferas (federal, estadual e municipal) fixando percentual sobre as vagas de concursos públicos, que é totalmente diferente, como iremos observar nos exemplos reais ao final deste tópico.

No âmbito federal, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em seu art. 5º, § 2º, reservou para, as pessoas com deficiência, o “percentual de até 20% (vinte por cento) das vagas no concurso”, referindo-se à lei aos cargos sob o regime jurídico estatutário ou administrativo dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Por sua vez, o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 – que regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência – em seu art. 37, § 1º, reservou “no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida”, ou seja, mínimo de cinco por cento das vagas de cada cargo do concurso.

Desse modo, para a administração pública federal, há legislação fixando o

ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social § 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados § 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

percentual mínimo de 5% e o máximo de 20% das vagas oferecidas em concurso.

Importante observar que tais percentuais são aplicados em relação a cada cargo do concurso em certame, e não sobre o total de vagas de todos os cargos.

Nos âmbitos estaduais e municipais, esses limites geralmente vêm sendo observados em suas legislações. É o caso da Lei nº 3.549, de 3 de novembro de 1994, do Estado de Sergipe, que prevê percentual de até 20% das vagas do concurso.

Na mesma linha, o STF vem considerando que tais limites devem ser observados, especialmente nas questões envolvendo arredondamentos, até porque atendem ao princípio da razoabilidade.

Embora a Constituição tenha fixado “reservará percentual dos cargos e empregos públicos” e considerando, como dito acima, que até o momento nenhuma lei fixou percentual algum para os demais entes da administração pública direta e indireta, entendemos que, por analogia, deve ser aplicado a reserva de 2% a 5% do quadro, como previsto no art. 93 da Lei 8.213/93, a depender do total de servidores do órgão tomado nacionalmente.

Diante disso, para os entes da administração pública federal, teríamos o seguinte o quadro normativo infraconstitucional que regulamenta o art. 37, VIII, da Constituição Federal:

Entes da administração	reserva de vagas do quadro de pessoal	reserva de vagas em concurso público
- empresas públicas - sociedades de economia mista - subsidiárias que exploram da atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de	- CF, art. 37, VIII (reserva de “percentual dos cargos e empregos públicos”) - CF – art. 173 c/c Lei nº 8.213/91 – art. 93 – fixação do percentual de 2% a 5%	- não há norma fixando específica para esses entes. - Limite mínimo: Decreto nº 3.298/1999 - art. 37, § 1º - 5% das vagas do

prestação de serviços		concurso
<p>- demais entes públicos da administração direta e indireta (prestadora de serviço público)</p>	<p>- CF, art. 37, VIII (reserva de “percentual dos cargos e empregos públicos”)</p> <p>- Lei nº 8.213/91 – art. 93 – fixação do percentual de 2% a 5% (por analogia, para dar efetividade ao comando constitucional, em razão da omissão infraconstitucional).</p>	<p>Limite máximo:</p> <p>- Lei nº 8.112/1990 – art. 5º, § 2º - até o percentual de 20% das vagas do concurso;</p> <p>Limite mínimo:</p> <p>Decreto nº 3.298/1999 - art. 37, § 1º - 5% das vagas do concurso</p>

Como já dito, na prática, tanto nas empresas públicas, sociedades de economia mista e subsidiárias que exploram atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, quanto nos demais entes públicos da administração direta e indireta prestadora de serviço público, a reserva de vagas vem ocorrendo apenas nos concursos públicos, desprezando o comando constitucional que determina reserva do quadro pessoal. Isso faz com que o percentual de cargos e empregos públicos ocupados por pessoas com deficiência seja mínimo, como veremos nos exemplos reais a seguir.

Decorridos quase um quarto de século da aprovação da Lei 8.213/91, as empresas públicas e sociedades de economia mista exploradoras da atividade econômica ainda não cumpriram a cota.

O Banco do Brasil e o Banco do Nordeste do Brasil, por exemplo, ambos sociedade de economia mista exploradoras de atividade econômica, são obrigadas a cumprir o percentual de 5% dos seus quadros com pessoas com deficiência, vez que possuem em seus quadros um quantitativo de empregados muito superior a mil (fonte RAIS/CAGED - posição em outubro de 2015).

Como se disse, apesar do tanto tempo do decurso da lei e embora o Banco do Brasil e o Banco do Nordeste do Brasil tenha reservado vagas para pessoas com

deficiência em seus concursos há mais de duas décadas, cumprem apenas, respectivamente, os pífios percentuais de 1,25 e 0,54% (fonte RAIS/CAGED – posição em outubro/2015), quando deveriam ter 5% de pessoas com deficiência em seus quadros.

A continuar nesse ritmo, de reserva de vagas de 5% apenas no concurso, a previsão para o cumprimento da cota para o Banco do Brasil é de mais de 30 anos, quando a Lei 8.213/91 já tiver completado meio século, um absurdo, longe de concretizar a norma constitucional (conforme dados do CAGED/RAIS, o crescimento do percentual é de apenas 0,13 por ano).

Em conclusão, o problema está na forma com ocorre a reserva de vagas que está sendo feita apenas com base nas vagas dos concursos públicos, desconsiderando a reserva de vagas com base no número de cargos e empregos existentes.

No voto do processo citado logo acima, o Ministro Cezar Peluso, com perspicácia em outras áreas do conhecimento, enxergou o problema ao asseverar que:

“(…) a desconsiderar o número dos cargos e empregos para efeito de reserva, a pessoas portadoras de deficiência, de vagas em cargos e empregos públicos, teríamos algumas consequências práticas absurdas, das quais a mais visível seria a de, ao final de vários concursos, com uma ou duas vagas em cada um, acabarem sendo todas, ou quase todas, do quadro funcional, preenchidas por aqueles aos quais a Constituição pretendeu apenas garantir ocupem parte (percentual) do número dos cargos ou empregos de cada órgão, por conta e em rol da condição pessoal de portadores de deficiência. A limitação do número de vagas em relação ao número dos cargos ou dos empregos públicos, em cada unidade administrativa, é o único critério que, sem prejudicar o acesso dos demais cidadãos com base nos requisitos ordinários, concretiza a reserva de percentual para uma especial categoria de pessoas. (STF - RE: 408727 SE, Relator: Min. CEZAR PELUSO, Data de Julgamento: 30/07/2009, Data de Publicação: DJe-151 DIVULG 12/08/2009 PUBLIC 13/08/2009)

É preciso uma certa habilidade matemática para observar que está totalmente equivocado a reserva de vagas para pessoas com deficiência apenas com base em

vagas apenas do edital, especialmente no percentual de 5%, porque durará décadas para se concretizar o comando constitucional de reserva de cargos e empregos considerando o quadro total.

Comparando-se a questão do cumprimento da cota pelo Banco do Brasil e pelo Banco do Nordeste do Brasil com seus equivalentes bancos totalmente privados, torna-se ainda mais cristalino que o modo de proceder desses entes está equivocado:

Ente público (empresa pública/sociedade economia mista)	Percentual de PcD que é obrigada a cumprir	Percentual de PcD que o ente cumpre
Banco do Brasil	5 %	1,25 %
Banco do Nordeste do Brasil	5 %	0,54 %
Itaú	5 %	4,86 %
Santander	5 %	5,48 %
Citibank	5 %	4,84 %
HSBC	5 %	5,31 %
Bradesco	5 %	2,00 %

* Fonte Rais/CAGED – outubro/2015.

Observa-se que, com exceção do Bradesco, os demais grandes bancos privados já estão cumprindo ou muito próximo de cumprir a cota, enquanto o Banco do Brasil e o Banco do Nordeste do Brasil demorarão mais 30 anos.

A situação do cumprimento da cota pelos órgãos da administração indireta não está ruim apenas com o Banco do Brasil e Banco do Nordeste do Brasil, mas é generalizada, ocorrendo também com outros entes como PETROBRAS, EMBRAPA, BNDS, BACEN e outros, como podemos ver no quadro abaixo:

Ente público (empresa pública/sociedade economia mista)	Percentual de PcD que é obrigada a cumprir	Percentual de PcD que o ente cumpre no ano de 2015
BNDS	5%	1,56 %
Caixa Econômica Federal	5%	1,45 %
EMBRAPA	5%	2,98 %

PETROBRAS	5%	0,46 %
PETROBRÁS BR DIST.	5%	0,96 %
ITAIPU	5%	0,52 %
SABESP	5%	0,52 %

* Fonte Rais/CAGED – outubro/2015.

Se algo não for feito, a previsão de cumprimento da cota é secular, ou seja, muitos desses entes, no ritmo de crescimento anual que estão, levará mais de um século para cumprimento da cota fixada no art. 93 da Lei nº 8.213/93.

Digamos, por exemplo, que todas elas iniciaram o cumprimento da cota no ano 2000, com nenhuma pessoa com deficiência em seus quadros, logo após a publicação do Decreto 3.298/1999, que ficou a cota mínima de 5% em concursos públicos. Caso mantenham o mesmo ritmo de crescimento anual, teremos a seguinte previsão de cumprimento da cota.

Ente público (empresa pública/sociedade de economia mista)	Percentual de PcD que o ente cumpre no ano de 2015	Ritmo de crescimento anual do percentual de cumprimento (Percentual no ano de 2015/15 anos)	Ano previsto para o cumprimento da cota
Bando do Brasil	1,25 %	0,083 %	2060
Banco do Nordeste do Brasil	0,54 %	0,036 %	2138
BNDS	1,56 %	0,104 %	2048
Caixa Econômica Federal	1,45 %	0,096 %	2052
EMBRAPA	2,98 %	0,198 %	2025
PETROBRAS	0,46 %	0,030 %	2166
PETROBRÁS BR	0,96 %	0,064 %	2078

DIST.			
ITAIPU*	0,52 %	0,035 %	2142
SABESP	0,52 %	0,064 %	2078

* A ITAIPU é uma empresa binacional regida por tratado internacional, mas por realizar processo seletivo e por ser ente público, foi colocada ao lado das empresas públicas e sociedades de economia mistas porque se aplica o mesmo raciocínio em relação à inclusão da pessoa com deficiência.

* Fonte Rais/CAGED – outubro/2015.

Como se observa, caso nada seja feito para mudar a situação, algumas empresas públicas e sociedades de economia mistas levaram meio século para cumprimento da cota e outras mais de um século. Isso tudo demonstra que a forma que está ocorrendo as contratações não é a correta.

É claro que estamos analisando por média e a depender do período, poderá acontecer um ritmo de crescimento um pouco maior. Mas, também, há de ressaltar que foi considerado o número inicial de pessoas com deficiência no quadro como zero o que faz com que o ritmo de crescimento tenha sido maior.

Em suma, por essa análise é possível demonstrar que a reserva de vagas de apenas 5% em concursos públicos está totalmente equivocada. Daí urgente a adoção de um novo paradigma de interpretação constitucional.

Ora, tendo-se comprovado que a reserva de vagas para pessoas com deficiência no percentual de 5% das vagas do concurso público, como se deve operar a contratação desse grupo para melhor cumprir o conteúdo constitucional?

Defendemos, pois, que não é discricionariedade da sociedade de economia mista, no caso do nosso exemplo, reservar percentual entre 5% e 20%. Deve reservar o percentual máximo de 20%, enquanto não cumprida a cota, ou até mesmo superior, para recuperar o passado perdido, compensando os anos em que o percentual de reserva em concurso foi de apenas 5%.

Se esses entes públicos estivessem cumprindo o percentual máximo de 20% de reserva de cargos em concursos públicos, enquanto não estivesse cumprindo a cota, em apenas 10 anos já teriam completado o percentual mínimo previsto em

norma jurídica de 5% de empregos para pessoas com deficiência.

Caso essa decisão de reservar 20% das vagas em concurso fosse tomada no final dos anos 90, tais empresas já estariam completadas a cota. É o caso da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos que está cumprindo o percentual de 5,44% (outubro/2015) porque vem reservando 20% das vagas em concursos.

Contudo, no ritmo que as demais estão contratando pessoas com deficiência, isso só vai começar a ocorrer aproximadamente no ano de 2070.

Em suma, entre os percentuais mínimos de 5% e máximo de 20%, o administrador não tem discricionariedade para fixar o que quer. Deve fixar o percentual máximo enquanto não cumprir a cota mínima.

O mesmo raciocínio deve ser aplicado aos órgãos públicos da administração direta, embora seja um pouco mais difícil o trabalho inicial por conta da inexistência de dados sobre quem é ou não pessoa com deficiência nesses órgãos. É preciso de imediato se fazer levantamento de dados.

Repisa-se que se a realidade de aplicação da norma constitucional continuar da mesma forma, a previsão é que o cumprimento da reserva de vagas se concretize em mais de um século, o que representa uma negação da eficácia do art. 37, VIII, da CF e do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

A par disso, registra-se que as multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego a essas empresas públicas e sociedades de economia mista vem sendo anuladas pela Justiça do Trabalho, sobre o argumento de que está sendo observado o cumprimento gradativo, sem se aprofundar o sentido dessa gradação, vale dizer, se ela é permitida pelo texto constitucional e aceitando-se que a empresa continue fixando percentual mínimo de 5%.

Somente com base nessa leitura proposta do ordenamento jurídico brasileiro se conseguirá efetivamente consagrando o modelo social proposto pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, possibilitando o acesso a cargos e empregos públicos de todas as pessoas com deficiência, inclusive as que apresentam limitações de ordem intelectual ou mental.

Valendo-se das palavras de Francisco Bariffi (2012, p. 135):

Resulta de vital importancia que nuestro país aproveche este momento único para sumarse a una tendencia universal que pretende reconocer el derecho de todas las personas con discapacidad

Assim, cabe implementar esse viés que se coaduna com a interpretação “pro homine” dos direitos humanos e fundamentais, bem assim com o dever do Estado de promover o desenvolvimento sustentável, extraíndo a máxima efetividade dos preceitos constitucionais, de sorte a levar estes direitos a sério, ainda que seja por sua acionabilidade em controle de convencionalidade nacional e internacional.

CONCLUSÃO

Em atenção ao princípio da máxima efetividade do comando constitucional imerso no art. 37, inciso VIII, os entes públicos da administração direta ou indireta devem reservar percentual de seus quadros para as pessoas com deficiência.

Nessa linha, as empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, por força do art. 173 da CF, são obrigadas a cumprir os percentuais fixados no art. 93 da lei 8.213/91, ou seja, de 2 a 5% a depender do número de empregados na empresa com 100 ou mais empregados.

O art. 5º, §2º, da Lei 8.112/93 não é a regulamentação desejada pelo art. 37, VIII, da Constituição Federal para os demais entes públicos da administração direta e indireta prestadora de serviço público, porque não fixa percentual sobre os cargos e empregos, mas sobre as vagas do concurso, podendo trazer consequências prejudiciais às pessoas com deficiência.

Os demais entes públicos da administração direta e indireta prestadora de serviço público, considerando que até o momento não foi publicada lei para atender o comando constitucional, devem obedecer, por analogia, os percentuais fixados no art.

93 da Lei 8.213/91, que atende ao princípio da razoabilidade e está em sintonia com o mundo civilizado.

É generalizado o descumprimento da cota de pessoas com deficiência pelos entes públicos e, apesar disso, tais entes recebem poucas punições, e mesmo assim, são anuladas pela Justiça.

Desse modo, os entes públicos com histórico ruim de inclusão de pessoas com deficiência, devem ser aplicados o percentual de 20% sobre as vagas do concurso, com intuito de se buscar a máxima eficácia do art. 37, VIII, da Constituição Federal.

Caso não haja a mudança dos entendimentos atuais, as empresas públicas e sociedades de economia mistas somente cumprirão a cota em mais de meio século de duração e outras com mais de um século. O mesmo se diga em relação aos demais entes públicos.

Com base em perspectiva multidisciplinar e dados estatísticos, procurou-se demonstrar o quanto equivocada o *modus operandi* para inclusão da pessoa com deficiência no âmbito dos cargos e empregos públicos. Espera-se que a reflexão sobre os pontos abordados contribua para os operadores do Direito possa dar maior efetividade ao comando constitucional, no sentido de fazer uma sociedade cada vez mais inclusiva, ensejando o desenvolvimento sustentável, inspirada na crença da absoluta prevalência da dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ALEMANHA. *Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (§ 73-79)*. Disponível em <http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/index.html>. Acesso em 14/12/2015.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 2003.

ARGENTINA. *InfoLEG – Información Legislativa. Ley nº 22.431*. Disponível em <<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/texact.htm>>.

Acesso em 20/01/2016.

BARRIFI, Francisco J. *El Régimen de Incapacidad del Código Civil argentino a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. IN: **Discapacidad, Justicia y Estado**. Buenos Aires: Infojus, 2012.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro : Campus, 1992.

BOLÍVIA. **Decreto Supremo nº 27.477, 6 de maio de 2004**. Disponível em <<http://www.lexivox.org/norms/BO-DS-27477.xhtml>>. Acesso em 6/01/2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário – 2014**. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/vidе-censo-final.pdf>>. Acesso em 08/07/2014.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública. **Cartilha Servidores Públicos Federais - Perfil 2013**. <http://www.enap.gov.br/images/131121_cartilha_servidores_publicos_federais_versao8.pdf>. Acesso em 02/07/2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Lei nº 8.2013, de 24 de julho de 1991**. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm>. Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc12-78.htm>. Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Lei nº 7.853/1989**. Disponível em

<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7853.htm>. Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Lei nº 8.112/1990.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Lei nº 10.048/2000.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L10048.htm>. Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 47.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm>. Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Decreto nº 6.949/2009 - Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em 01.02.2015

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 01.02.2015

CANADÁ. Justice Laws Website. **Canadian Human Rights Act.** Disponível em <<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html>>. Acesso em 10/12/2015
CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7 ed. Coimbra: Almedina, 2010. p. 1224.

CARVALHO, Rachel Campos Pereira de. TERRÃO, Cláudio Couto. **Reserva de vagas na administração pública para as pessoas com deficiência: ação afirmativa e concurso público.** Belo Horizonte, Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, 2010.

COLÔMBIA. Presidencia de La República. **Ley nº 1.618.** Disponível em <<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>>. Acesso em 10/01/2016.

COLÔMBIA. Senado. **Ley nº 361.** Disponível em <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html>. Acesso em 10/01/2016.

COLOMINAS, David Gutiérrez. LEGARRETA, Ricardo Esteban. **La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo.** Revista Española de Discapacidad, 2014. Disponível em <<http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/106>>. Acesso em 03/02/2015.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. P. 1196. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011.

DIMOULIS, Dimitri. MARTINS, Leonoardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

EQUADOR. **Código del Trabajo**. Disponível em <<http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>>. Acesso em 10/01/2016.

EQUADOR. **Ley Organica del Servicio Publico de 2010**. Disponível em <http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org10.pdf>. Acesso em 10/01/2016.

EQUADOR. **Ley Orgánica de Discapaciades**. Disponível em <http://www.cepal.org/oig/doc/LeyesCuidado/ECU/2012_LeyOrg.deDiscapaciades_ECU.pdf>. Acesso em 10/01/2016.

ESPAÑA. **Ministerio del Empleo y Seguridad Social**. Disponível em <<http://www.empleo.gob.es>>. Acesso em 12/02/2015.

ESPAÑA. **Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España**. Disponível em <<http://www.odismet.es/>>. Acesso em 12/02/2014.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 1/2013**. Disponível em <http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632>. Acesso em 12/02/2015.

EUA. **Annual Disability Statistics Compendium**. Disponível em <<http://disabilitycompendium.org/compendium-statistics/employment>>. Acesso em 26/01/2015

EUA. *Congress*. **ADA Amendments Act of 2008**. Disponível em <<https://www.govtrack.us/congress/bills/110/s3406/text>>. Acesso em 25/01/2015

EUA. *Congress*. *The Library of Congress*. **Americans with Disabilities Act 20th Anniversary**. Disponível em <http://blogs.loc.gov/inside_adams/2010/02/americans-with-disability-act-20th-anniversary/> . Acesso em 25/01/2015

EUA. *Department of Education*. **Individuals with Disabilities Education Act (IDEA)**. Disponível em <<http://idea.ed.gov>>. Acesso em 07/02/2015

EUA. *Department of Labor*. **Facts on Executive Order 11246 — Affirmative Action**.

Disponível em <<http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/aa.htm>>. Acesso em 03/02/2015

EUA. *Department of Labor. **The Rehabilitation Act of 1973, Section 503.*** Disponível em <<http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-rehab.htm>>. Acesso em 04/02/2015

EUA. *Equal Employment Opportunity Commission. **Americans with Disabilities Act. - ADA.*** Disponível em <<http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/theLaw/ada.html>>. Acesso em 25/01/2015

EUA. *Government Printing Office. **Executive Order 13163 of July 26, 2000.*** Disponível em <<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2000-07-28/pdf/00-19322.pdf>>. Acesso em 02/02/2015

EUA. *Government Printing Office. **Executive Order 13548 of July 26, 2010.*** Disponível em <<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2010-07-30/pdf/2010-18988.pdf>>. Acesso em 02/02/2015

EUA. *Legal Information Institute. **Section 501 of The Rehabilitation Act de 1973.*** Texto incorporado ao *US Code, Title 29 – Labor, Chapter 16 - Vocational Rehabilitation and Other Rehabilitation Services, Subchapter V - Rights and Advocacy, § 791 - Employment of individuals with disabilities.* Disponível em <<http://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/791>>. Acesso em 02/02/2015

EUA. *Office of Personnel Management. **Disability Employment – Hiring.*** Disponível em <<http://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/hiring/#url=Schedule-A-Hiring-Authority>>. Acesso em 02/02/2015

EUA. *Office of Personnel Management. **Report on the Employment of Individuals with Disabilities in the Federal Executive Branch for Fiscal Year 2012.*** Disponível em <<http://www.opm.gov/policy-data-oversight/diversity-and-inclusion/reports/disability-report-fy2012.pdf>>. Acesso em 03/02/2015

EUA. *Saint Paul – Minnesota – **Affirmative Action & Equal Employment Opportunity.*** Disponível em <<http://www.stpaul.gov/index.aspx?NID=3716>>. Acesso em 10/11/2015.

EUA. *Senate. **Civil Rights Act of 1964.*** Disponível em <<https://www.senate.gov/artandhistory/history/resources/pdf/CivilRightsActOf1964.pdf>>. Acesso em 01/02/2015

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro.** São Paulo: LTr, 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência.** Revista LTr Legislação do Trabalho: Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo , v. 72, n. 3, 2008.

_____. **A reforma constitucional empreendida pela ratificação da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência aprovada pela Organização das Nações Unidas.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 18 ed. V. 32, p. 10-33, maio/2013.

_____. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2006.

GALUPPO, Marcelo Campos. **Igualdade e diferença: estado democrático de direito a partir do pensamento de Habermas.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

GARCIA, Mariano Salinas. **El acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad.** Disponível em

<<http://www.poderjudicial.es/stfls/cgpj/JUSTICIA%20Y%20DISPACIDAD/CURSOS/FI CHEROS/EI%20acceso%20al%20empleo%20ordinario%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf>>. Acesso em 03/02/2015.

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

_____. Maria Aparecida. **Workshop Todos juntos por um Brasil mais acessível - Concurso Público** – Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=87fr5I5WB6s>>. Acesso 18/01/2016.

GUGEL, Maria Aparecida (org.). COSTA FILHO, Waldir Macieira da (org.). RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (org.). **Deficiência no brasil – uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

FRANÇA. **Code du Travail, Partie législative, Cinquième partie:** L'emploi, Livre II : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs, Titre 1er: Travailleurs handicapés, Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, **e Partie réglementaire, Cinquième partie:** L'emploi, Livre II: Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs, Titre 1er: Travailleurs handicapés, Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés . Disponível em <<http://www.legifrance.gouv.fr>>. Acesso em 12/12/2015.

GARCIA, Vinícios Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no brasil.** Trabalho, Educação e Saúde (online), v. 12, n. 1,

Rio de Janeiro, 2014.

ITÁLIA. Camera dei Deputati. **Legge 12 marzo 1999, n. 68**. Disponível em <<http://www.camera.it/parlam/leggi/99068l.htm>>. Acesso em 17/12/2015.

LEGARRETA, Ricardo Esteban. **Derecho al trabajo de las personas con discapacidad**. Disponível em <www.pwdemploy-ple.net/documentos/Desp_2.pdf>. Acesso em 03/02/2015.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e as Quotas de Trabalho para Empregados com Deficiência No Brasil**. In. Revista do Ministério Público do Trabalho. Ano XXII, n. 44 (setembro, 2002) — Brasília: Ltr, 2002.

_____. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006.

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

MELLO, Maurício Correia de. **A prova da discriminação por meio da estatística**. Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria-Geral do Trabalho — Ano XVIII, n. 36 (set., 2008) — Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2008. P. 68.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas – pessoas com deficiência – a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (Affirmative action) no direito norte-americano**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.

MEXICO. Cámara de Diputados. **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**. Disponível em <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgipd/LGIPD_orig_30may11.pdf>. Acesso em 12/01/2016.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111 da OIT**. Disponível em <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em 12/02/2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 159 da OIT**. Disponível em <<http://www.oit.org.br/node/505>>. Acesso em 12/02/2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Informe III (Parte 1B) Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). 95.ª reunión**, OIT, 2006. Disponível em

<<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>>. Acesso em 21/07/2014.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo - Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Conferência Internacional do Trabalho 100ª Sessão 2001.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000** / José Ribeiro Soares Guimarães ; Organização Internacional do Trabalho ; Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2012.

ONU. **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao_pessoascomdeficiencia.pdf>. Acesso em 12/02/2015.

ONU. Convention and Optional Protocol Signatures and Ratifications. **Countries and Regional Integration Organizations**. Disponível em <<http://www.un.org/disabilities/countries.asp?navid=12&pid=166>>. Acesso 12/02/2015.

ONU. **Resolução 31/123**. Disponível em <<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/31/123&Lang=S>>. Acesso em 12/02/2015.

ONU. **Resolução 37/52**. Disponível em <<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/37/52&Lang=S>>. Acesso em 12/02/2015.

_____. **Resolução 37/53**. Disponível em <<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/37/53&Lang=S>>. Acesso em 12/02/2015.

ONU. **Resolução 45/91**. Disponível em <<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=%20A/RES/45/91&Lang=S>>. Acesso em 12/02/2015.

ONU. **Resolução 48/96**. Disponível em <<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/48/96&Lang=S>>. Acesso em 12/02/2015.

ONU. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos

Humanos. Genebra, 2007. De la exclusión a la igualdad. Hacia el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. **Manual para parlamentarios sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo.** Disponível em <<http://www.ipu.org/PDF/publications/disabilities-s.pdf>> e em <<http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=212>>. Acesso em 12/06/2015.

ONU. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. **Office of the Public Defender's Report to the Un Committee on the Rights Of Persons with Disabilities** - Subject: Situation of the Right to Accessibility (Article 9), Liberty and Security (Article 14) of Persons with Disabilities in Penitentiary Facilities in Brazil - July 31, 2015. Disponível em <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx>. Acesso em 12/01/2016.

ONU. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. **Concluding observations on the initial report of Brazil** - 29 September 2015. Disponível em <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx>. Acesso em 12/01/2016.

ONU. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. **List Of Issues – Brazil - List of Issues recommended by Brazilian DPOs for the Brazilian State review by the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities.** Disponível em <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx>. Acesso em 12/01/2016.

ONU. Committee on the Rights of Persons with Disabilities - **1st Joint Submission to the Committee on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: an overview from the Brazilian Civil Society** – July, 2015. Disponível em <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx>. Acesso em 12/01/2016.

ONU. **Constitución Nacional.** Disponível em <http://www.oas.org/juridico/spanish/par_res3.htm>. Acesso em 12/01/2016.

PARAGUAI. **Ley 3.585/2004.** Disponível em <<http://www.bacn.gov.py/MTEExMQ==&ley-n-3585>>. Acesso em 12/01/2016.

PERU. **Ley nº 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad.** Disponível em <http://www.upch.edu.pe/vracad/oamra/images/pdf/Ley_29973.pdf>. Acesso em 20/01/2016.

PORTUGAL. **Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.** Disponível em <http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/dl_29_2001.htm>. Acesso em 10/01/2016.

PORTUGAL. **Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto.** Disponível em <http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/lei_38_2004.htm>. Acesso em 10/01/2016.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**/Organizador, Sales Augusto dos Santos. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Brasília, 2005.

_____. **A proteção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil.** Temas de direitos humanos. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

REINO UNIDO. The National Archives. **Legislation. Equality Act 2010.** Disponível em <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>>. Acesso em 18/12/2015.

REINO UNIDO. Equality and Humans Rights Commission. **Equality Act guidance, codes of practice and technical guidance.** Disponível em <<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/legislation/equality-act-2010/equality-act-guidance-codes-practice-and-technical-guidance>>. Acesso em 18/12/2015.

RODRIGUEZ. Jesus Muyor. **La (con)ciencia del trabajo social en la discapacidad: hacia un modelo de intervención social basado en derechos.** Documentos de Trabajo Social. Disponível em <dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4111301.pdf>. Acesso em 03/02/2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 11ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Termo de ajuste de conduta.** São Paulo: Ltr, 2004.

_____. **Mediação de conflitos.** São Paulo: Ltr, 2013.

_____. Sávio Zainaghi, Domingos; Gonçalves da Silva, Lucas (org.). **Temas de direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2013.

_____. **Discriminación en las relaciones laborales.** In: Gabriela Mendizabal. (Org.). Equidad de Género. 1ed.Mexico: UJED, 2015, v. 1, p. 01-19.

_____. **La protección social para los adultos mayores en Brasil.** In: Gabriela

Mendizabal Bermudez. (Org.). Envejecimiento poblacional y protección social - estudios internacionales. 1ed.Mexico: Fontamara, 2014, v. II, p. 173-180.

_____. **Evolución histórica del Derecho del Trabajo en Brasil.** In: Martha Elisa Monsalve Cuellar. (Org.). Orígenes del Derecho Laboral Latinoamericano. 1ed.Colombia: Porruá, 2014, v. 1, p. 55-88.

_____. **Direito Social do Trabalhador ao Salário Justo.** In: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Lucas Gonçalves da Silva e Domingos Savio Zainaghi. (Org.). Temas atuais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social - I Congresso Sul Americano de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. 1ed.Sao Paulo: LTr, 2013, v. , p. 33-56.

UNESCO. **Declaração dos Direitos Humanos de 1948.** Disponível em <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em 25.04.2016.

URUGUAI. **Ley nº 18.651 – Protección Integral de Personas con Discapacidad.** Disponível em <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18651&Anchor=>>>. Acesso em 09/01/2016.

URUGUAI. Ministerio de Desarrollo Social, Programa Nacional de Discapacidade. Universidad de La República Uruguay. **Discapacidad y Trabajo en Uruguay - Perspectiva de derechos.** Montevideo, 2015. Disponível em <http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/40851/1/pronadis---discapacidad-y-trabajo-en-uruguay_web.pdf>. Acesso em 09/01/2016.

USP. Universidade de São Paulo. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. **Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão de 1789.** Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em 25.04.2016.

VENEZUELA. **Ley para las Personas con Discapacidad.** Disponível em <<http://www.minvih.gob.ve/faami/phocadownloadpap/Leyes-faami/discapacidad.pdf>>. Acesso em 09/01/2016.

YRIGOYEN, Jorge Bellina. **Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en argentina.** 2013.