



A (in)constitucionalidade da quarentena entre contratações temporárias de pessoas com deficiência

The (un)constitutionality of the quarantine between temporary hirings of people with disabilities

Antonio Miguel Barros Tenório Varjão dos Santos¹
Geneci Barros Tenório Varjão dos Santos²
Rodrigo Pereyra de Sousa Coelho³

Resumo: Este estudo examina a constitucionalidade da quarentena entre contratos temporários para pessoas com deficiência no serviço público, especialmente em sua relação com princípios constitucionais de igualdade e inclusão social. Destaca que, embora o Supremo Tribunal Federal tenha considerado essa medida constitucional com base na isonomia entre indivíduos, não considerou as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência na educação e no mercado de trabalho. Conclui pela inconstitucionalidade da quarentena, em relação às pessoas com deficiência, por violar os princípios constitucionais da isonomia e da inclusão social.

Palavras-chave: contratação temporária; serviço público; pessoa com deficiência; inclusão social; isonomia.

Abstract: *This study examines the constitutionality of the quarantine period between temporary contracts for people with disabilities in the public service. It analyzes how this restriction may violate constitutional principles of equality and social inclusion. It highlights that, although the Supreme Federal Court considered this measure constitutional based on equality, it did not consider the barriers faced by people with disabilities in education and the job market. It concludes that the quarantine period is unconstitutional concerning people with disabilities, as it violates the constitutional principles of equality and social inclusion.*

Keywords: temporary hiring; public service; person with disabilities; social inclusion; equality.

DOI: <https://doi.org/10.18616/rdhs.v8i1.9715>

Recebido: 24/05/2025
Aprovado: 12/09/2025



¹ Analista jurídico do Ministério Público de Alagoas, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Mestre em Administração Pública. E-mail: antoniomiguel.tvs@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8046939920729211>. Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-0097-6877>.

² Bacharela em Direito pela Sociedade de Ensino Universitário do Nordeste. Foi membro do grupo de estudos da Comissão de Estudos de Direitos Sociais da Ordem dos Advogados do Brasil - Alagoas e estagiária do Tribunal de Justiça e do Ministério Público do Estado de Alagoas. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3086654402270328>.

³ Mestre em Economia Social e do Trabalho, Doutor em Economia Aplicada na Universidade Estadual de Campinas. É professor da Universidade Federal de Alagoas e pesquisador do Laboratório de Administração Pública Aplicada. E-mail: rodrigo.coelho@arapiraca.ufal.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1552905239133879>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6454-7924>.

INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, estabelece, no art. 37, incisos I, II, V e IX, as feições gerais do serviço público que, com lastro nestes dispositivos, deve ser composto, (i) geralmente, por servidores efetivos, selecionados por concurso público; (ii) excepcionalmente, para cargos direção, chefia e assessoramento, por servidores comissionados, de livre nomeação e exoneração pela autoridade competente, e; (iii), também excepcionalmente, por profissionais contratados temporariamente para atender a necessidades temporárias de excepcional interesse público.

No caso da União, a regulamentação desta matéria se deu com a edição da Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que define o que se considera necessidade temporária de excepcional interesse público; os prazos máximos dos contratos temporários; os direitos e vedações dos profissionais contratados por prazo determinado. Entre estas vedações se encontra aquela de especial interesse para este estudo: o art. 9º, inciso III, que estabelece a vedação ser contratado temporariamente novamente antes de decorridos 24 meses do encerramento de seu contrato anterior.

Esta quarentena entre contratos foi, durante bastante tempo, reconhecida como inconstitucional pelos Tribunais Regionais Federais, que entendiam que ela violava o princípio constitucional da isonomia, como exemplifica a decisão a seguir:

ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA PARA O CARGO DE PROFESSOR SUBSTITUTO. CANDIDATO CONTRATADO HÁ MENOS DE 24 MESES. VEDAÇÃO. LEI 8.745/93. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA.

1. Atenta contra o princípio constitucional da isonomia a vedação estabelecida em lei para a contratação de professor substituto que já ocupou o mesmo cargo dentro do período de 24 meses;

2. Em decisão de 23 de outubro de 2002, o Pleno deste Tribunal declarou a inconstitucionalidade do art. 9º, III, da Lei n.º 8.745/93, na Arguição de Inconstitucionalidade na AMS n.º 72575-CE, já existindo, portanto, definição em relação à matéria posta em discussão;

3. Apelação e remessa oficial improvidas. (Tribunal Regional Federal da 5ª Região. 1ª Turma. Apelação Cível n. 08000689220134058500. Rel. Desembargadora Federal Cintia Menezes Brunetta (convocada). Julgamento em 01/08/2013).

Apesar de bastante sedimentado na jurisprudência, este entendimento de que a quarentena entre contratos temporários seja inconstitucional foi rejeitado pelo

Supremo Tribunal Federal que, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 635.648/CE, com repercussão geral, fixou a tese do tema 403, que afirma que:

É compatível com a Constituição Federal a previsão legal que exija o transcurso de 24 (vinte e quatro) meses, contados do término do contrato, antes de nova admissão de professor temporário anteriormente contratado. (STF. Recurso Extraordinário nº 635.648/CE. Rel. Min. Rosa Weber. Julgamento em 17/11/2010)

Este estudo trata da aplicabilidade às pessoas com deficiência (PCD) do disposto no art. 9º, inciso III, da Lei n. 8.745/93. É que, com a fixação da tese do tema 403, reforçou-se, a princípio, mais um óbice às PCD para sua integração à sociedade e sua inserção no mercado de trabalho, afinal a restrição se aplica também a essas pessoas. O direito brasileiro, entretanto, considerando as dificuldades de inserção social e profissional das PCD, apresenta diversas regras específicas que, expressamente, excepcionam, para as PCD, a aplicação de limitações previstas em regras gerais, visando facilitar sua inserção social e profissional.

Tendo em vista esta conjuntura, formula-se a seguinte problemática: a quarentena entre contratos temporários no serviço público, no caso de PCD, é constitucional?

Tal tese nunca foi apreciada pelo Poder Judiciário, muito provavelmente em decorrência da situação de exclusão em que vivem as PCD, que são sub-representadas no serviço público, que pouco assinam contratos por tempo determinado para atender a necessidades temporárias de excepcional interesse público e, menos ainda, são convocadas para firmar um segundo contrato antes do transcurso de 24 meses deste o contrato anterior.

A metodologia desta pesquisa envolve uma análise documental das normas constitucionais e infraconstitucionais que tratam da inclusão das PCD, bem como a revisão de decisões judiciais relevantes, especialmente do Supremo Tribunal Federal. Além disso, foram examinados dados empíricos de pesquisas nacionais, como a Pesquisa Nacional de Saúde (2019) e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2022), ambas do IBGE, para entender o contexto da exclusão social e profissional das PCD no Brasil. Este estudo também se baseou em uma revisão bibliográfica de trabalhos doutrinários sobre a interpretação do princípio da isonomia e sua aplicação às políticas de inclusão social.

Para responder ao questionamento fundamental da pesquisa, o artigo busca (i) analisar o instituto da contratação temporária no serviço público; (ii) compreender as

dificuldades de inserção social e profissional das PCD; (iii) conhecer as normas do direito brasileiro que visam a promoção da integração social e profissional das PCD; e, por fim, (iv) verificar se a quarentena entre contratos temporários no serviço público pode ser aplicada às PCD.

1 CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PESSOAL PARA O SERVIÇO PÚBLICO

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 37, inciso II, estabelece a prévia aprovação em concurso público como regra de acesso aos cargos e empregos públicos, excepcionada, segundo o mesmo dispositivo, pelos cargos em comissão, destinados a funções de direção, chefia e assessoramento, declarados em lei de livre nomeação e exoneração. Entretanto, o inciso IX do citado art. 37 menciona uma outra espécie de agente público, distinto do servidor e do empregado que ingressam no serviço público mediante prévia aprovação em concurso público e do ocupante de cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração: o contratado por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

A regulamentação da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do citado dispositivo deve ser feita pela lei de cada ente da federação, em seu âmbito (Clementino, 2022). Portanto, deve haver uma lei federal regulamentando a matéria para os órgãos e entidades federais, uma lei distrital regulamentando a matéria para os órgãos e entidades distritais e diversas leis estaduais e municipais regulamentando a matéria para cada estado e para cada município.

No caso da União, a matéria foi regulamentada pela Lei Federal n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que define o que se considera necessidade temporária de excepcional interesse público que ensejaria contratação por tempo determinado; impõe, como regra para contratação, a realização de processo seletivo simplificado; define o prazo máximo dos contratos; estabelece a política de remuneração e o regime previdenciário do pessoal contratado.

Nos termos da referida lei, considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público, por exemplo, assistência a situações de calamidade pública; assistência a emergências em saúde pública; realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; admissão de professor substituto e professor visitante e admissão de profissional de nível superior especializado para atendimento a PCD.

O prazo máximo dos contratos varia, considerando o tipo de necessidade que ensejou a contratação. Por exemplo, os contratos de professor substituto, considerando as prorrogações, podem ser de, no máximo, 2 anos; os contratos para realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pelo IBGE, considerando as prorrogações, podem ser de, no máximo, 3 anos. O maior prazo de contrato regulado pela Lei Federal n. 8.745/1993, considerando as prorrogações, é de 6 anos – previsto para apenas dois casos⁴.

A referida lei, em seu art. 9º, inciso III, a Lei estabelece ainda a proibição de nova contratação para o pessoal contratado temporariamente antes do transcurso de 24 meses desde o contrato anterior. A constitucionalidade desta proibição é questionável sob diversos aspectos, a começar pelo que se refere à sua duração, idêntica para todos os tipos de necessidade temporária de excepcional interesse público e idêntica independentemente do tempo de duração do contrato anterior; mas há questionamentos no que se refere ao fato de, em regra, as contratações por tempo determinado serem precedidas por processos seletivos simplificados, que devem respeitar, como tudo mais no serviço público, os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, portanto, selecionam, segundo os critérios mais objetivos possíveis, os candidatos que revelaram mais aptidão à atividade, mas que, em razão desta disposição legal, não poderão ser contratados com prejuízo para o serviço público.

Num primeiro momento, que perdurou por décadas, as pessoas prejudicadas com a disposição legal em comento obtinham decisões judiciais que reconheciam a sua inconstitucionalidade, tendo como parâmetro constitucional o princípio da isonomia:

ADMINISTRATIVO. SELEÇÃO PARA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFESSOR SUBSTITUTO. PARTICIPAÇÃO DE PROFESSOR JÁ

⁴ Admissão de professor, pesquisador e tecnólogo substituto para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de licença para exercer atividade empresarial relativa à inovação; e para admissão de professor para suprir demandas excepcionais decorrentes de programas e projetos de aperfeiçoamento de médicos na área de Atenção Básica em saúde em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde (SUS), mediante integração ensino-serviço, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Saúde e da Educação.

CONTRATADO. VEDAÇÃO. LEI 8.745/93. 1. Atenta contra o princípio constitucional da isonomia a vedação estabelecida em lei para a contratação de professor substituto que já foi contratado dentro do período de 24 meses; 2. Se violação ao art. 37, IX, da Constituição Federal existe, essa violação é na própria perpetuação da contratação temporária pela administração pública, de quem quer que seja, ao invés da realização de concurso público para provimento de cargo em caráter efetivo; não na participação do impetrante no processo seletivo, que, em princípio, é objetivo e isonômico; 3. Declaração da inconstitucionalidade do art. 9º, III, da Lei nº 8.745/93 (Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Pleno. Incidente de arguição de inconstitucionalidade n. 72575/CE. Relator Desembargador Federal Paulo Roberto de Oliveira Lima. Julgado em 23/10/2002. Publicado em 03/06/2003).

Ocorre que o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o tema de repercussão geral n. 403, em 14 de junho de 2017, fixou a tese da constitucionalidade da previsão legal que exija o transcurso de 24 (vinte e quatro) meses, contados do término do contrato anterior, antes de nova admissão de professor contratado temporariamente. O argumento desta tese diz respeito especificamente à ausência de afronta do dispositivo legal com o princípio da isonomia que, outrora, fundamentou a tese de sua inconstitucionalidade. A isonomia, no caso apreciado pelo Supremo, era entre as pessoas que tinham sido contratadas temporariamente há menos de 24 meses e aquelas que nunca tinham sido contratadas temporariamente ou que tinham sido contratadas temporariamente há mais de 24 meses. Outros princípios constitucionais, entretanto, não chegaram a ser discutidos.

A referida tese, a princípio, foi fielmente aplicada pelos Tribunais Regionais Federais que, entretanto, depois de um tempo, lastreados em precedentes do Superior Tribunal de Justiça, passaram a afastar aplicabilidade da tese no caso de contratos firmados entre instituições distintas.

CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONTRATO TEMPORÁRIO. PROFESSOR SUBSTITUTO. ART. 9º, III DA LEI 8.745/93. RE 635.648/CE (REPERCUSSÃO GERAL). NOVA CONTRATAÇÃO. INSTITUIÇÕES DE ENSINO DISTINTAS. POSSIBILIDADE. APELAÇÃO É REMESSA NECESSÁRIA DESPROVIDAS (Tribunal Regional Federal da 5ª Região. 6ª Turma. Apelação n. 08123578720224058000. Juiz Federal Andre Luis Maia Tobias Granja. Julgamento em 22/08/2023).

Muito excepcionalmente, os Tribunais Regionais Federais têm declarado a inaplicabilidade da quarentena de 24 meses em contratos firmados com a mesma instituição, mas em cargo diferente do estabelecido na contratação anterior:

CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. PROCESSO SELETIVO. PROFESSOR SUBSTITUTO. NOVA CONTRATAÇÃO EM CAMPUS DIVERSO ANTES DO TRANSCURSO DE 24 MESES. ATIVIDADE DIVERSA. POSSIBILIDADE. AFASTAMENTO DA VEDAÇÃO DO ART. 9º, INC. III, DA LEI Nº 8.745/93. NÃO CONFIGURAÇÃO DA RENOVAÇÃO DA CONTRATAÇÃO (TRF5. 5ª Turma. Agravo de instrumento n. 08014618920234050000. Desembargadora Federal Cibele Benevides Guedes da Fonseca. Julgamento em 11/09/2023).

Apesar de localizadas apenas duas decisões neste sentido, este parece ser o entendimento mais afinado com o entendimento do Supremo Tribunal Federal, expresso não apenas no enunciado da tese do tema 403, mas no conteúdo dos votos que formam o acórdão, uníssonos ao afirmar que o dispositivo legal declarado constitucional visa impedir a transformação “em ordinário o que é, pela sua natureza, extraordinário e transitório” (Rocha, 1999, p. 244). Noutros termos, o dispositivo legal visa impedir que a Administração Pública perenize a necessidade temporária, transformando-a em permanente, e perenize, mediante sucessivas seleções, o mesmo servidor na vaga que deveria ser temporária.

2 DA EXCLUSÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Lei Federal n. 13.146, de 6 de julho de 2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, define estas pessoas como:

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 (BRASIL, 2015).

Nota-se que, mais do que a apresentação de certas características, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o que caracteriza a deficiência é possibilidade de obstrução de participação plena e efetiva da pessoa que a possui em sociedade. Nesta linha, é interessante a definição de Luiz Alberto David Araújo (2011, p. 20), para quem:

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

A partir dessas definições, legal e doutrinária, do termo pessoa com deficiência, percebe-se, também, a adequação de medidas legislativas relativamente recentes, como a edição da Lei Federal n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que impõe o tratamento jurídico, como PCD, da pessoa com transtorno do espectro autista, que se caracteriza justamente pela

deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, 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 (BRASL, 2012).

Segundo dados da Pesquisa Nacional de Saúde do IBGE, o Brasil tinha, em 2019, aproximadamente 171.576.000 habitantes em idade para trabalhar (com mais de 14 anos), dos quais 16.673.000, ou seja, 9,72%, apresentavam alguma deficiência (IBGE, 2019).

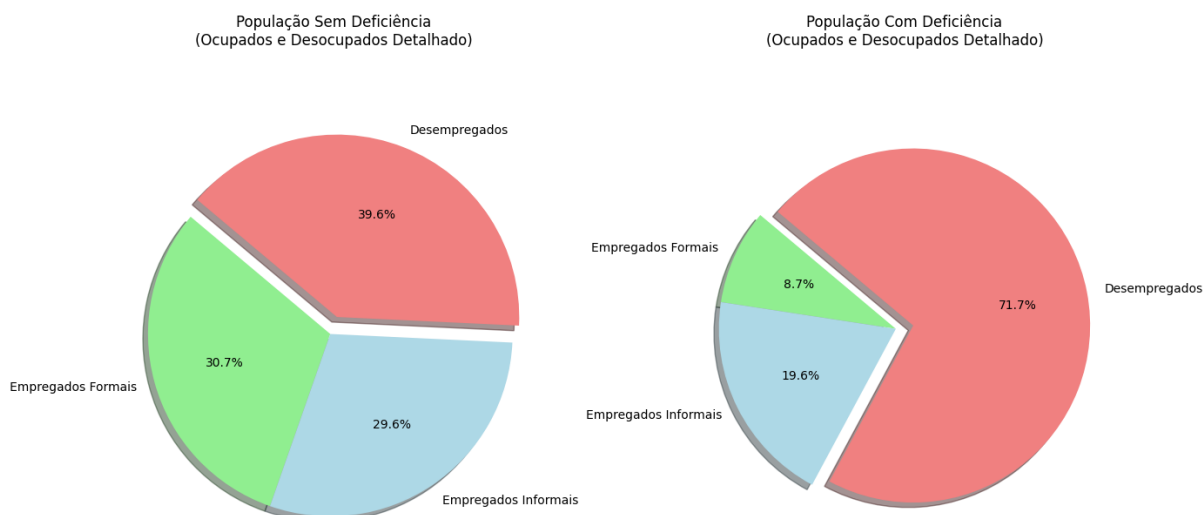
Entre os habitantes sem deficiência, aproximadamente 30,74% estavam empregados em trabalhos formais, enquanto apenas 8,69% de PCD encontravam-se na mesma situação.

Quando se considera o mercado de trabalho informal, que engloba trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade, a participação das PCD aumenta significativamente. Nele, no mercado de trabalho em geral, constituídos pelos trabalhadores formais e informais, estavam empregados 93.499.000 trabalhadores sem deficiência e 4.712.000 trabalhadores com deficiência. Em outros termos, enquanto, entre as pessoas sem deficiência, 60,36% estão empregados, ao passo que entre as PCD apenas 28,26% estão empregadas, seja de maneira formal ou informal.

Tem-se, portanto, entre as PCD, tanto um baixo nível de ocupação (28,3%) quanto um baixo nível de formalização (30,8%), bem inferiores aos níveis de ocupação (60,4%) e de formalização (50,9%) observados na população sem deficiência. O gráfico a seguir mostra essa disparidade.

Gráfico 1. Proporção de pessoas ocupadas (formal e informal) e desocupadas, por existência de deficiência, 2019

A (in)constitucionalidade da quarentena entre contratações temporárias de pessoas com deficiência



Fonte: elaborado pelos autores, com dados do IBGE (2019).

A Pesquisa Nacional de Saúde do IBGE de 2019 revela, ainda, que quanto menor a remuneração média de um setor da economia, maior a participação percentual das PCD em relação à participação percentual das pessoas sem deficiência.

Tabela 1. Distribuição em setores da economia e renda de pessoas com e sem deficiência

Setor da economia	Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais ocupadas (%)		Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$)	
	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência
Total	100	100	1 639	2 619
Agropecuária	14,4	9,4	1 057	1 504
Indústria	12,6	12,7	1 736	2 499
Construção	7,8	7,5	1 971	2 164
Comércio e reparação	17,1	18,6	1 331	2 207
Administração pública, educação, saúde e serviços sociais	13,1	17,6	2 827	4 103
Transporte, armazenagem e correio	2,8	5,2	1 652	2 702
Alojamento e alimentação	7,7	5,6	1 242	1 844
Informação, financeira e outras atividades profissionais	7,1	11,2	2 861	3 870

Serviços domésticos	13	7,1	821	1 003
Outros serviços	4,5	5,2	1 272	2 019

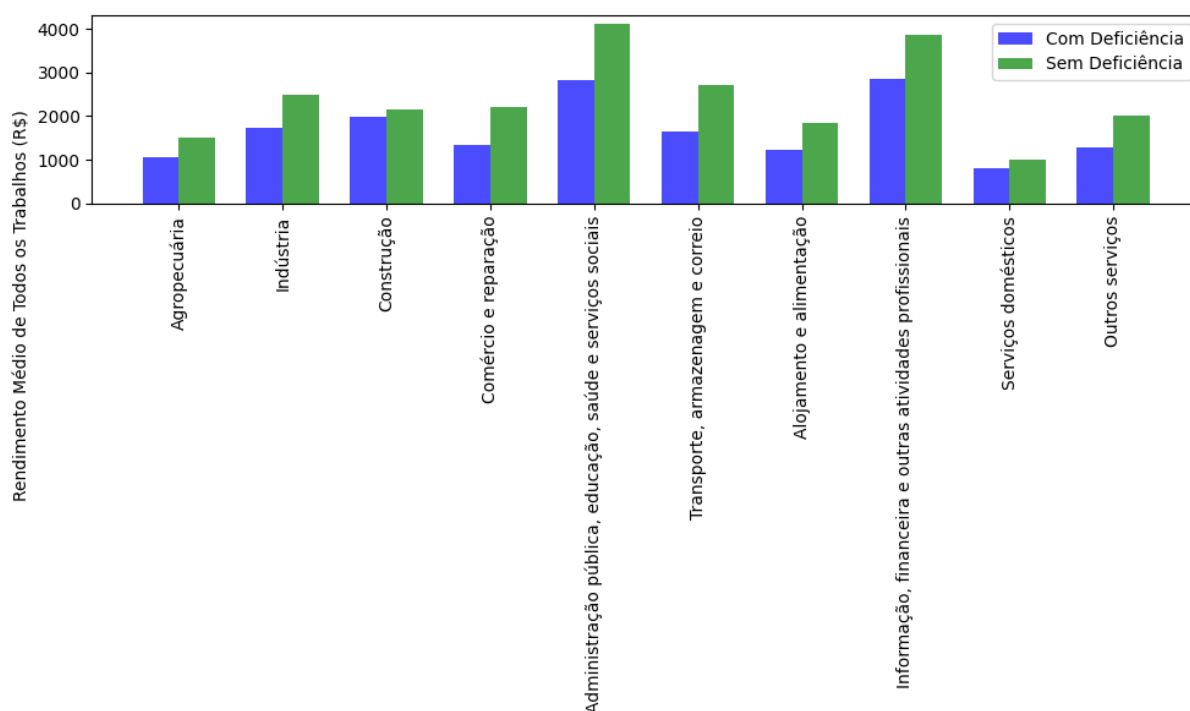
Fonte: IBGE, 2019.

Note-se, por exemplo, que nos setores que oferecem pior remuneração média, como o de serviços domésticos, o de agropecuária e o de alojamento e alimentação, estão empregadas, respectivamente, 13%, 14,4% e 7,7% das PCD e apenas 7,1%, 9,4% e 5,6% das pessoas sem deficiência.

De outro lado, nos setores que oferecem melhor remuneração, como os de administração pública, educação, saúde e serviços sociais e de informação, financeira e outras atividades profissionais, a distribuição percentual das PCD é sempre menor que a das pessoas sem deficiência.

Além disso, a remuneração média das PCD, em todos os setores da economia, é muito menor que a remuneração média das pessoas sem deficiência, correspondendo, no geral, a 62,5% desta.

Gráfico 2. Rendimento médio do trabalho nos setores da economia



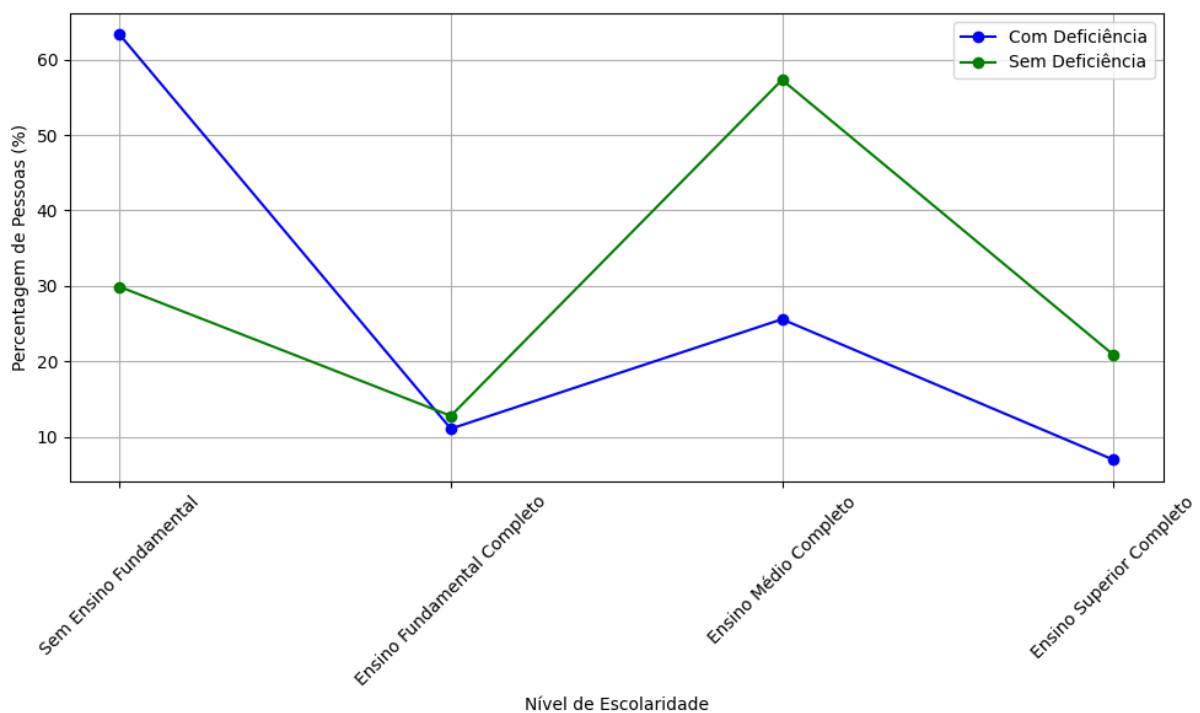
Fonte: elaborado pelos autores, com dados do IBGE (2019).

Esse mesmo abismo entre pessoas com e sem deficiência se revela na área de educação. Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE revelam que, em 2022, a taxa de analfabetismo das PCD era de 19,5%,

enquanto das pessoas sem deficiência era de 4,1%. Entre as pessoas com mais de 25 anos, 63,3% das PCD não tinham sequer o ensino fundamental completo, enquanto entre as pessoas sem deficiência esse percentual era de 29,9%.

Quanto mais se eleva o nível de escolaridade, maior a diferença da proporção de PCD que a detém em relação à proporção de pessoas sem deficiência. Enquanto, entre as pessoas sem deficiência, 57,3% têm ensino médio completo e 20,9% têm ensino superior completo, entre as PCD apenas 25,6% tem ensino médio e 7% ensino superior.

Gráfico 3. Evolução dos percentuais ao longo dos níveis de escolaridade



Fonte: elaborado pelos autores, com dados do IBGE (2022).

O mais comum, portanto, entre as pessoas sem deficiência, é ter ensino médio completo ou ensino superior, enquanto, entre as PCD, é ser analfabeto.

Se, considerado o quadro geral, os dados agregados, a situação de trabalho e educação das PCD é lastimável, caracterizada por elevado grau de analfabetismo e baixa escolaridade, exclusão do mercado de trabalho, trabalhos informais e mal remunerados, mais dramático é conhecer as situações individuais de PCD que tentam sua inclusão social.

Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013), com o objetivo de analisar o sentido do trabalho para as PCD, entrevistaram PCD inseridas no mercado de trabalho e

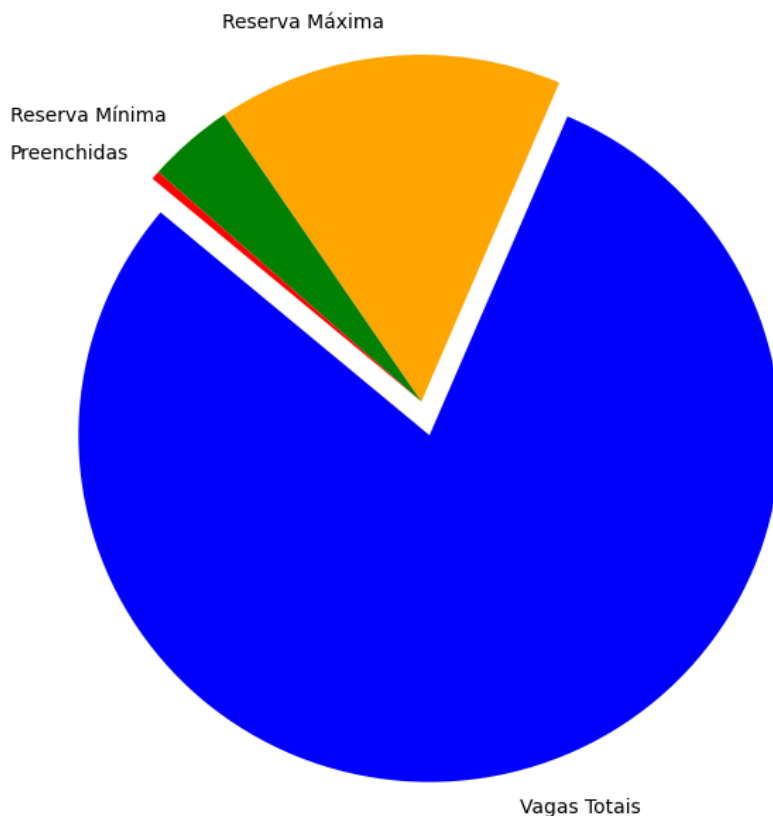
perceberam como, além do aspecto material, o emprego promove sentimentos de utilidade, capacidade, completude, reconhecimento social, dignidade e normalidade. Em outro trabalho, Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) perceberam que as PCD tinham pouca escolaridade e relataram, além de melhorias materiais, terem se sentido mais valorizadas, maduras e satisfeitas ao trabalharem.

Para compreender as dificuldades para a inclusão das PCD no mercado de trabalho, Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) entrevistaram representantes de associações de apoio a PCD, funcionários de setores de recursos humanos, PCD e seus familiares, e constataram, como fatores que dificultam a inclusão a baixa escolaridade, a resistência das famílias, o medo de perder o benefício assistencial e a falta de preparo das empresas.

Constitui-se, assim, um círculo vicioso: são poucas as referências de PCD integradas ao mercado de trabalho; por falta de referências as famílias não investem na possibilidade de integrar seus filhos ao mercado de trabalho; assim, das PCD que poderiam se inserir no mercado de trabalho, poucas o fazem; logo, continuam poucas as referências de PCD integradas ao mercado de trabalho.

Investigando a participação das PCD junto aos professores substitutos contratados por Instituições Federais de Ensino (uma das categorias que podem ser contratadas por tempo determinado com lastro na Lei n. 8.745/93), Teixeira (2024) aponta que, apesar da reserva de vagas entre 5 e 20%, dos 11.392 professores substitutos contratados por instituições federais de ensino apenas 61, ou seja, 0,5%, são PCD.

Gráfico 4. Evolução dos percentuais ao longo dos níveis de escolaridade



Fonte: elaborado pelos autores, com dados do IBGE (2024).

Obviamente, ser professor de instituição federal de ensino requer uma elevada escolaridade; uma elevada escolaridade requer um elevado investimento; um elevado investimento requer referências de inclusão e, com se viu, as referências de inclusão são escassas.

A mesma dificuldade de seleção de PCD se revela em outras seleções públicas simplificadas, como, por exemplo, a realizada pela Agência Nacional de Mineração⁵, no ano de 2021, que disponibilizou três vagas para PCD, mas só teve duas PCD inscritas e nenhuma delas foi aprovada; ou em concursos públicos, como, por exemplo, o realizado pela Defensoria Pública do Estado do Acre⁶, que reservou uma vaga para PCD, teve 18 candidatos com deficiência inscritos, mas nenhum foi aprovado.

Tendo em vista esta dificuldade de selecionar PCD, talvez fosse adequado até reduzir as exigências de desempenho para esses candidatos, contudo, não é isso que

⁵ Informações do processo seletivo simplificado disponíveis em https://www.cebraspe.org.br/concursos/ANM_21_PSS.

⁶ Informações do processo seletivo simplificado disponíveis em https://www.cebraspe.org.br/concursos/DPE_AC_17_DEFENSOR.

se discute neste trabalho. O que aqui se examina é a conformidade com a Constituição Federal da limitação de contratações sucessivas, sem um intervalo de tempo entre elas, apenas para PCD.

3 NORMAS DE PROMOÇÃO DA INTEGRAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DAS PCD

A existência de PCD, obviamente, é tão antiga quanto a própria humanidade. Contudo, conforme ensina o professor Luiz Alberto David Araújo (2011), é bem recente, de meados do século XX, a preocupação estatal de integrá-las à sociedade, decorrente, sobretudo, da elevação do número de PCD como consequência de duas guerras mundiais.

Araújo (2011) informa que, no Brasil, as causas das deficiências diferem das dos Estados Unidos e da Europa, onde surgiu a preocupação estatal de integração das PCD à sociedade. Lá, como dito, o aumento da população com deficiência decorreu, em relevante medida, dos ferimentos de guerra. Aqui, as deficiências decorrem, sobretudo, de acidentes de trânsito, carência alimentar e da falta de condições de saneamento básico.

Talvez em decorrência dessa diferença de origem da deficiência, no Brasil, o tema da inclusão das PCD só aparece, pela primeira vez, na legislação em 1969, com a outorga da Emenda Constitucional n. 1⁷, que, muito discretamente, limitou-se à afirmação de que lei especial disporia sobre a educação de “excepcionais” (sic).

A Emenda Constitucional n. 12, promulgada em 17 de outubro de 1978, revelou uma significativa atenção estatal com o tema, ao acrescentar na Emenda Constitucional n. 1 o seguinte texto:

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. (BRASIL, 1978)

⁷ A Emenda Constitucional n. 1, de 30 de outubro de 1969, por ter modificado substancialmente a Constituição de 1967, é considerada por muitos juristas como uma nova constituição.

Apesar da atenção estatal com o tema da inclusão das PCD nestas regulamentações, a maneira principiológica como a matéria estava disciplinada e o diminuto prestígio de que gozavam os princípios normativos neste período indicam a inefetividade dos textos em análise.

A Constituição da República Federativa, de 5 de outubro de 1988, deu à matéria uma relevância absolutamente inédita. Enquanto a Emenda Constitucional n. 1, de 1969, menciona as PCD uma única vez, valendo-se do termo excepcionais, a Constituição Federal de 1988, em sua redação original, referiu-se às PCD 11 vezes e, na redação mais atual, faz 17 menções à expressão “deficiência”.

A Constituição de 1988 estabelece diversas medidas para garantir os direitos das PCD. Entre elas, está a proibição explícita de discriminação no que diz respeito a salários e critérios de admissão no trabalho. Ela também atribui a responsabilidade comum à União, aos estados, ao Distrito Federal e aos municípios para cuidar da saúde e assistência pública das PCD. Além disso, prevê competência legislativa compartilhada entre União, estados e Distrito Federal para proteção e integração social dessas pessoas.

A Constituição determina que uma parcela dos cargos e empregos públicos seja reservada para PCD e permite que leis complementares estabeleçam condições diferenciadas de aposentadoria para servidores com deficiência. Prioriza o pagamento de débitos da fazenda pública a PCD e veda requisitos diferenciados para concessão de benefícios previdenciários, exceto para segurados com deficiência. No campo da assistência social, visa à habilitação e reabilitação das PCD, assim como sua integração na vida comunitária, garantindo um salário-mínimo de benefício mensal àqueles que não possam prover sua própria subsistência.

Quanto à educação, a Constituição determina que o Estado ofereça atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, para portadores de deficiência. Ademais, promove programas de assistência integral à saúde e integração social para crianças, adolescentes e jovens com deficiência, incluindo treinamento para trabalho, eliminação de barreiras arquitetônicas e discriminação, e adaptação de logradouros, edifícios públicos e transporte coletivo para garantir acesso adequado.

Vê-se, pois, que, em relação às PCD, a Constituição de 1988 proíbe tratamento prejudicial em decorrência da deficiência e autoriza e estimula tratamento mais benéfico a fim de possibilitar ou facilitar sua integração social, sobretudo por meio da

educação e do trabalho.

O atual ministro do Superior Tribunal de Justiça, Herman Benjamin (2006), ainda na condição de Procurador de Justiça do Estado de São Paulo, sustentava que existiam diversas razões de ordem econômica, política, moral e jurídica, para inclusão social da PCD. Do ponto de vista econômico, a inclusão social exoneraria o Estado e a sociedade do custo com a manutenção daquelas PCD que pudessem trabalhar, se manter, consumir e pagar tributos; no âmbito político, a inserção social das PCD ensejaria também a sua participação política, o que é desejável num contexto democrático, que é baseado no envolvimento de todos os cidadãos nos negócios do Estado; na seara da moral, a exclusão social das PCD, em asilos, por exemplo, lesiona a sua liberdade e contraria princípios cristãos, que, em grande medida, informam, pelo menos no discurso, a sociedade brasileira; no plano jurídico, a inclusão da PCD seria a concretização do direito à igualdade.

Alguns desses direitos fundamentais, como ao tratamento isonômico salarial, são de eficácia plena, prescindindo de normas regulamentadoras, a maioria, contudo, é de eficácia limitada, necessitando, portanto, de normas infraconstitucionais que lhes dê concretude.

Apenas um ano após a promulgação da Constituição, é publicada a Lei Federal n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, estabelecendo, em termos ainda bastante gerais, a política de integração social das PCD. Especialmente no que se refere à integração laboral das PCD, a lei em questão determina que todos os órgãos e entidades da Administração Pública, no âmbito de sua competência e finalidade, devem se empenhar para, dentre outras medidas, apoiar a formação profissional das PCD, fazer surgir e manter empregos para PCD que não tenham acesso aos empregos comuns e promover ações que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência.

A Lei Federal n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, previa, já em sua redação originária, que as PCD tinham o direito de se inscrever em concursos públicos provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo reservados, nos referidos concursos, até 20% das vagas.

É impressionante notar, diante da diminuta participação presente das PCD no serviço público, que a previsão de possibilidade de reserva de vagas em concursos

públicos federais para PCD existe há mais de três décadas. Vale, porém, frisar que a lei estabelecia apenas uma faculdade e um teto de reserva de vagas para PCD, que só vai se tornar uma obrigação, acompanhada de um piso, com a edição do Decreto 3.298, em 1999, que justamente disciplina a Lei Federal n. 7.853/1989 e que estabelece em 5% o percentual mínimo de vagas a serem reservados nos concursos públicos (Vasconcelos, 2016).

A fim de tornar a integração mais efetiva, a Lei Federal n. 8.213/1991, em seu art. 93, criou ainda, para as empresas com mais de 100 empregados, a obrigação de preencher um percentual de seus cargos, que varia entre 2 e 5%, com PCD ou reabilitadas.

As Leis Federais n. 8.213, de 24 de julho de 1991, e n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, instituíram serviços previdenciário e assistencial de habilitação e reabilitação profissional e social, por meio dos quais se deve proporcionar às pessoas portadoras de deficiência os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vivem.

Claramente, a ideia do legislador era preparar as PCD, para o mercado de trabalho, de modo que elas pudessem se integrar socialmente por força de suas habilidades profissionais. Entretanto, ciente das dificuldades para que isso acontecesse, advindas, dentre outras causas, do preconceito, também forçou a criação de um reserva de vagas em concursos públicos e na iniciativa privada.

A Lei Federal n. 8.745/1993, que regula contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, também foi editada neste período, nos anos seguintes à promulgação da atual Constituição Brasileira. Porém, nela não há nenhuma menção à especificidade das PCD que, em razão desta omissão, acabavam por receber tratamento jurídico exatamente igual ao dado às pessoas sem deficiência.

Esse estado de coisas só se modifica com a edição do Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018, que regula especificamente da reserva às PCD em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta (Teixeira, 2024).

Igualmente inovadoras, embora bem menos importantes no aspecto normativo geral e efetivamente inclusivas, são as disposições da Lei Federal n. 11.788, de 25 de setembro de 2008, o Estatuto do Estagiário, da Lei Federal n. 8.112/1990 e do Decreto n. 9.508/2018, que, de maneira clara e específica, conferem tratamento diferenciado

para PCD.

O Estatuto do Estagiário, por exemplo, além de um reserva de vagas, limita a duração do contrato de estágio a, no máximo, dois anos, exceto quando o estagiário for PCD, ocasião em que o contrato poderá prolongar-se até a conclusão do curso ao qual o estagiário está vinculado. Por meio deste dispositivo, o legislador reconhece a exclusão social das PCD, que são sub-representadas na escola e no trabalho, e que, por conta disso, talvez não fossem substituídas por outras PCD na vaga de estágio. Menos estagiários com deficiência certamente resultaria em menos estímulos para outras PCD tentar uma vaga de estágio.

O Estatuto dos Servidores Públicos Federais, por seu turno, também além da reserva de vagas, que já constava em sua redação original e foi aprimorada pelo Decreto n. 3.298/1999, com os acréscimos promovidos pela Lei Federal n. 9.527, de 10 de dezembro de 1997, passou a prever a possibilidade de concessão de horário especial, reduzido e sem redução da remuneração, ao servidor com deficiência quando comprovada a necessidade por junta médica oficial.

O Decreto n. 9.508/2018, por sua vez, embora de baixo status formal, é um instrumento normativo bastante pródigo em tratamento jurídico diferenciado para PCD, prevendo, além de reserva de vagas, a possibilidade de adaptação das provas escritas e práticas em concursos públicos e processos seletivos, do curso de formação e da avaliação do estágio probatório de PCD.

A evolução das políticas de inclusão para PCD no Brasil revela um esforço contínuo e multifacetado para integrar essa população na sociedade e no mercado de trabalho. Apesar dos avanços significativos, como a implementação de reservas de vagas e adaptações em concursos públicos, desafios persistem, principalmente relacionados à efetividade dessas normas, além de mudanças culturais na Administração Pública e nas empresas, nas famílias e nas próprias PCD, que precisam se conscientizar da possibilidade da inclusão social pelo estudo e pelo trabalho. Para isso, entre outros elementos, são imprescindíveis as referências das PCD que logram sua inclusão.

4 ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DA QUARENTENA ENTRE CONTRATOS TEMPORÁRIOS DE PCD NO SERVIÇO PÚBLICO

O que se examina, neste ponto, é a conformidade do art. 9º, inciso III, da Lei

Federal n. 8.745/1993, que estabelece uma quarentena de 24 meses entre contratos temporários na Administração Pública Federal, com os dispositivos constitucionais e legais que visam a inclusão social da PCD, sobretudo por meio do trabalho.

Erzinger e Krubniki (2020) sustentam que, num primeiro instante, o que se buscou foi a conscientização de que a PCD não é inferior à pessoa sem deficiência, mas, após a rápida conclusão de que a mera proibição da discriminação não seria o suficiente, logo se passou a exigir ações afirmativas para redução das desigualdades.

Trata-se de verdadeiro desdobramento do princípio da isonomia, que, num primeiro momento, exige que o direito não seja fonte de privilégios e de perseguições, porém, mais profundamente, admite e mesmo impõe diferenciações com lastro em critérios juridicamente válidos e relevantes (Mello, 2013).

A relevância e a validade da concessão de tratamento jurídico diferenciado e mais benefício para as PCD tem fundamento, além do texto constitucional, na situação de exclusão em que se encontram essas pessoas que, conforme Pesquisa Nacional de Saúde (2019) e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua (2022), ambas do IBGE, estão sub-representadas na escola e no trabalho, mormente quando de eleva o grau de escolaridade, ocupação, formalidade e remuneração.

No caso dos contratos por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, regrados pela Lei Federal n. 8.745/1993, a legislação, pelo menos expressamente, não conferiu qualquer tratamento diferenciado para as PCD que, de início, sequer gozavam do benefício da reserva de vagas nos processos seletivos, uma vez que estes não equivalem formalmente a concursos públicos.

Não haveria, contudo, qualquer ofensa ao princípio da isonomia no caso de reconhecimento de dispensa, para as PCD, da quarentena entre os contratos temporários. É que, em razão da exclusão escolar das PCD, são poucas as PCD aprovadas, e mesmo inscritas nestes processos seletivos, e que estejam aptas a assinar esses contratos – cerca de 0,5% do total de contratos, como já exposto por Teixeira (2024).

Essa irrisória representação de PCD entre os professores substitutos de instituição federais de ensino resulta, sem dúvida, da exclusão escolar das PCD, que só aumenta, a medida em que aumenta o nível de escolaridade. Como as seleções de professor substituto exigem, no mínimo, graduação em curso superior, e, muito frequentemente, pós-graduação em nível de mestrado e doutorado, as PCD, que, em

enorme maioria, não ostentam essa qualificação, sequer se inscrevem nas seleções.

Como frequentemente não há PCD com a qualificação exigida pelos editais, não há PCD inscritas. Como não há inscritos, não há aprovados. Como não há aprovados, não há contratados. Como não há PCD contratadas como professores substitutos nas instituições federais de ensino, ou seja, não há referências que informem às PCD e suas famílias que elas podem se educar e se tornarem professores ou profissionais prestigiados.

Somar a esta situação mais uma barreira (a quarentena) tende a piorar a situação de exclusão vivida pela população com deficiência, o que contraria todo movimento legislativo pós 1988 no sentido contrário.

É necessário, portanto, tanto para inclusão das PCD que, no presente, já estão qualificadas, mas que, em razão de sua deficiência, encontram dificuldade para ingressar e permanecer no mercado de trabalho, quanto para o estímulo e a conscientização das famílias de crianças e de jovens com deficiência de que eles podem estudar e exercer profissões prestigiadas e bem remuneradas, remover barreiras meramente formais, como quarentena entre contratos temporários de PCD, que se revelam inconstitucionais, pois contrárias ao princípio da inclusão social das PCD.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão social e profissional das PCD no Brasil tem sido um processo gradual, refletido na evolução das normas jurídicas desde a tímida Emenda Constitucional n. 11 de 1969 até a Constituição Federal de 1988, e as subsequentes leis e decretos. Essas normas visam não apenas garantir direitos, mas também criar condições específicas que permitam às PCD competir com maior igualdade no mercado de trabalho. A reserva de vagas em concursos públicos, a adaptação de provas e a garantia de acessibilidade são algumas das medidas concretas implementadas para promover a inclusão.

No entanto, a efetividade dessas normas enfrenta desafios significativos, incluindo a resistência cultural, o preconceito e a falta de referências positivas no mercado de trabalho para PCD. Estes desafios são exacerbados pelas disparidades educacionais e de emprego evidenciadas pelos dados da Pesquisa Nacional de Saúde do IBGE de 2019.

A quarentena entre contratos temporários no serviço público apresenta uma barreira adicional à inclusão profissional das PCD. Esta restrição, que impede a contratação contínua de PCD em contratos temporários, constitui uma violação dos princípios constitucionais da igualdade material e da proteção especial às PCD, que, como vimos, não participam do mercado de trabalho formal na mesma proporção das pessoas sem deficiência.

Do ponto de vista constitucional, a quarentena entre contratos temporários contraria o princípio da isonomia ao tratar de maneira idêntica as PCD, sem considerar suas necessidades específicas e as barreiras adicionais que enfrentam. Este tratamento supostamente igual não se justifica diante da proteção constitucional conferida às PCD e da obrigação do Estado de promover sua inclusão.

O impedimento decorrente da quarentena em questão prejudica não apenas a geração presente de PCD, que tem dificuldade para se inserir e permanecer no mercado de trabalho formal e encontra essa barreira adicional para permanecer no serviço público, mas, sobretudo, as gerações futuras, que serão privadas de referências necessárias ao seu desenvolvimento e inclusão.

Portanto, a quarentena entre contratos temporários de PCD no serviço público é inconstitucional. Ela viola os princípios constitucionais de isonomia e inclusão, impondo barreiras adicionais à inserção profissional dessas pessoas. A superação dessa barreira é essencial para cumprir os mandamentos constitucionais e efetivar os direitos das PCD.

Para que a inclusão social e profissional das PCD se torne uma realidade, é necessário não apenas reconhecer a inconstitucionalidade da quarentena entre contratos temporários, mas também fortalecer as políticas públicas de formação, reabilitação e inserção profissional. Além disso, é fundamental promover uma mudança cultural que valorize a diversidade e reconheça as capacidades e o potencial das PCD.

Este trabalho, obviamente, não esgota as possibilidades de estudo sobre as omissões legislativas, e até estatais, no sentido de diferenciar as PCD e as pessoas sem deficiência. Ao longo dele, mencionou-se as dificuldades que preenchimento de cargos públicos com PCD, em decorrência também da quarentena entre contratos temporários, mas não apenas disso. Trabalhos futuros poderiam abordar essas dificuldades, e talvez experiências estrangeiras no sentido de conferir tratamentos mais favoráveis a PCD para inseri-las no serviço público.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 4. ed. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em: 20 abr. 2024h.

_____. **Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8745compilada.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9527.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 635.648/CE**. Relatora: Ministra Rosa Weber. Julgamento: 17 nov. 2010.

_____. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. 1ª Turma. **Apelação Cível nº 0800068-92.2013.4.05.8500**. Relatora: Desembargadora Federal Cintia Menezes Brunetta (convocada). Julgamento: 1 ago. 2013.

_____. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. 5ª Turma. **Agravo de Instrumento nº 0801461-89.2023.4.05.0000**. Relatora: Desembargadora Federal Cibele Benevides Guedes da Fonseca. Julgamento: 11 set. 2023.

_____. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. 6ª Turma. **Apelação nº 0812357-87.2022.4.05.8000**. Relator: Juiz Federal André Luis Maia Tobias Granja. Julgamento: 22 ago. 2023.

_____. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Pleno. **Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade nº 72575/CE**. Relator: Desembargador Federal Paulo Roberto de Oliveira Lima. Julgamento: 23 out. 2002.

CLEMENTINO, Juliana Pereira. **A contratação temporária pela administração pública e a exigência de lei regulamentadora**. Monografia (Especialização). Instituto Brasiliense de Direito Público, Brasília, 2022.

ERZINGER, F. H.; KRUBNIKI, J. P. R. Ação afirmativa, isonomia e inclusão: política de cotas em concursos públicos para pessoas com deficiência sob a ótica da legislação brasileira. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 6, n. 1, p. 945-979, 2020.

IBGE. **Censo demográfico: microdados**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

_____. **Pesquisa Nacional de Saúde: microdados**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD: microdados**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, p. 42-68, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, p. 2549-2558, 2015.

PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. de M. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Trends in Psychology**, v. 26, p. 1003-1016, 2018.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Princípios constitucionais dos servidores públicos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

VASCONCELOS, Fernando D. Muito além do concurso: cotas para pessoas com deficiência no serviço público. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 49, p. 205-218, 2016.