



ESCOLA DE MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOS CARGOS PÚBLICOS

Nathiele Pereira Ribeiro

Rio de Janeiro
2017

NATHIELE PEREIRA RIBEIRO

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOS CARGOS PÚBLICOS

Artigo Científico apresentado como exigência de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.
Professores Orientadores:
Mônica Areal
Néli Luiza C. Fetzner
Nelson C. Tavares Junior

Rio de Janeiro
2017

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOS CARGOS PÚBLICOS

Nathiele Pereira Ribeiro

Graduada pela Faculdade de Direito da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

Resumo – o presente estudo tem por objeto a análise da inclusão da pessoa com deficiência nos cargos públicos. Inicialmente, apresenta as normas constitucionais de proteção às pessoas com deficiência, tratando especificadamente dos princípios da dignidade humana e da igualdade material. Após, aborda-se o conceito de deficiência na Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na normativa interna. Por fim, o estudo trata das ações afirmativas nos concursos públicos, que é o principal instrumento de inclusão das pessoas com deficiência nos cargos públicos.

Palavras-chave: Direito Constitucional. Direitos Humanos. Inclusão das pessoas com deficiência nos cargos públicos. Ações afirmativas.

Sumário: Introdução. 1. Dignidade e diversidade. 2. O conceito de deficiência na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e na normativa interna. 3. As ações afirmativas e a inclusão da pessoa com deficiência nos cargos públicos. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem por objetivo estudar a inclusão da pessoa com deficiência nos cargos públicos. A justificativa para a escolha desse tema está no fato de que, mesmo com diversas normas internacionais e nacionais, as pessoas com deficiência encontram dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, pois, na prática, acaba existindo preconceito por parte do empregador e dos demais trabalhadores. Assim, as ações afirmativas mostram-se como instrumento importante para a efetivação da justiça social.

O objetivo da pesquisa realizada foi o de apresentar as principais normas que tutelam as pessoas com deficiência, com especial análise do conceito de deficiência e as ações afirmativas nos concursos públicos como forma de inclusão das pessoas com deficiência.

O primeiro capítulo aborda os princípios que constituem os pilares para o estudo do tema, sendo eles: da dignidade humana e da igualdade material.

Na sequência, o segundo capítulo aborda o conceito de deficiência na Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, no Estatuto da Pessoa com Deficiência e no Decreto n. 5.296/04, com o objetivo de se romper com o conceito puramente médico e de se reconhecer a deficiência como um conceito em evolução,

que é resultado de uma interação entre as pessoas com deficiência e as dificuldades encontradas por elas em seu dia a dia.

Por fim, o terceiro capítulo analisa a inclusão da pessoa com deficiência nos cargos públicos, com a análise das ações afirmativas, política de cotas, que atua como garantidora do princípio da igualdade material.

O método de pesquisa adotado foi o da elaboração de conhecimento com base na análise crítica e didática de materiais já publicados em livros e artigos científicos. A pesquisa privilegiou estudos teóricos e análise de documentos e textos legais, buscando-se um processo lógico de interpretação e reflexão a respeito do tema estudado. Tal método é conhecido como fenomenológico – hermenêuticas.

1. DIGNIDADE E DIVERSIDADE

Diante dos fatos ocorridos na 2ª Guerra Mundial, percebeu-se que não existia uma proteção suficiente ao ser humano nos ordenamentos jurídicos. Para tal, era necessário construir uma nova ordem jurídica, com aplicação universal, objetivando colocar a figura do ser humano em posição de destaque. Nesse contexto, foi elaborada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10 de dezembro de 1948, que buscou a valorização do indivíduo, independente de gênero, raça, cor ou etnia.

A referida Declaração promoveu a conversão dos direitos humanos em assunto de interesse internacional. Passou-se a entender que todos os homens e mulheres são detentores de direitos, em especial à vida digna. Isso porque a espécie humana é igual no que se refere ao material genético, aos fatores e necessidades biológicas, à racionalidade e à capacidade de ter sensações e emoções. Ademais, as pessoas possuem vontade, consciência e liberdade de pensamento, as quais são atributos indispensáveis ao livre-arbítrio. Assim, a todo ser humano deve ser atribuído o mesmo valor, não cabendo nenhuma forma de comparação ou distinção.

Nesse contexto, o princípio da dignidade humana reflete o ideal de valorização do ser humano e passa a conduzir todo o ordenamento jurídico. Há uma primazia desse princípio, conforme aduz Flávia Piovesan¹:

1 PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos, o Princípio da Dignidade Humana e a Constituição Brasileira de 1988. In: QUARESMA, Regina; OLIVEIRA, Maria Lúcia de Paula; OLIVEIRA, Farlei Martins Riccio de (Coord.). *Neoconstitucionalismo*. Rio de Janeiro: Forense, 2009. p. 455.

Vale dizer, a lógica do Direito dos Direitos Humanos é, sobretudo, uma lógica material, inspirada no valor da dignidade humana. São aqui afastados os critérios da temporalidade (lei posterior revoga lei anterior com ela incompatível) e da especialidade (lei especial revoga a lei geral no que ela tem de especial). A lógica é exclusivamente material: merece prevalência a norma mais benéfica, mais protetiva e mais favorável (independentemente se anterior ou posterior, se geral ou especial). Nesta perspectiva, em que a primazia é da pessoa humana, o ser humano é concebido como um fim em si mesmo e jamais como um meio, como já explicitava Kant. É um ser essencialmente moral, dotado de unicidade e de integridade, sob o manto da dignidade humana, valor fonte da experiência jurídica.

Cumprе ressaltar que a condição humana é o único requisito para ser ter direito à dignidade. Nesse sentido, Ingo Wolfgang Sarlet² entende que a dignidade é atributo intrínseco ao ser humano e que, por isso, “mesmo daqueles que cometem ações mais indignas e infames, não poderá ser objeto de desconsideração”.

Gize-se enaltecer que os direitos fundamentais têm por objetivo principal promover a garantia do mínimo existencial, indispensável à liberdade material e à vida digna.

A promoção da vida digna está diretamente atrelada à igualdade de oportunidades e à inclusão social, uma vez que não há como pensar em liberdade de desenvolvimento do ser humano sem pensar em tais igualdades.

No Brasil, a Constituição de 1988 rompe com o regime ditatorial e marca uma transição democrática e de institucionalização de direitos e garantias fundamentais. Em seu artigo 1º, traz a dignidade humana como fundamento da República Federativa do Brasil³. Assim, o valor da dignidade aparece como núcleo informador de todo o ordenamento jurídico.

Alexandre de Moraes⁴ ao conceituar a dignidade aduz que:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar.

Constata-se, portanto, que tanto no âmbito internacional como no âmbito nacional, a dignidade humana é um princípio maior que unifica e centraliza todo o sistema jurídico, sendo utilizada como fundamento pelo neoconstitucionalismo para fundamentar a sua aplicação.

Por outro lado, o conceito de igualdade, também denominado de isonomia, surgiu com o intuito de pôr fim aos privilégios antes existentes na Idade Média, para que todos fossem tratados de forma igual pelo Estado. Traduzia-se esse conceito em igualdade perante a lei. Em outras palavras, com base nesse princípio, de aplicação geral e abstrata, ninguém poderia ser tratado de maneira desigual, ainda que para beneficiar os menos favorecidos socialmente.

² SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988*. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livro do Advogado, 2006. p.44.

³ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília. DF: Senado 1988.

⁴ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 22.

O Estado liberal garantia a igualdade de tratamento, sem atentar para a situação específica de cada cidadão. Como o Estado não intervinha nas relações econômicas, não cabia ao legislador criar desigualdades. Desse modo, o entendimento de igualdade formal só prestigiava a burguesia, uma vez que essa era a detentora dos bens e os menos favorecidos, assim, não conseguiam a materialidade do aludido princípio.

Norbert Rouland⁵ ao discorrer sobre as minorias aduz que:

A igualdade pura e dura dos primeiros textos revolucionários pouco viveu: tropeçava muito na realidade e em suas coerções sociológicas. [...] Pois entre 1789 e nossa época, notadamente sob a influência do marxismo, a ideia de justiça social mudou de conteúdo: o direito já não tem somente a missão de instaurar a igualdade cívica, mas deve compensar os efeitos mais gritantes das desigualdades de fato.

Percebeu-se que a ideia de igualdade formal, vinda da Revolução Francesa, foi perdendo espaço na medida em que se verificou que, para a implantação das liberdades públicas a todos, seria necessário a real efetivação do princípio da igualdade, atendendo as particularidades e diferenças de cada homem.

Nesse contexto, surge a ideia de igualdade em seu sentido material, igualdade para os desiguais, uma discriminação em razão das diferenças entre os homens. Tal discriminação está na oferta e no acesso à oportunidade a todos, bem como na inclusão social, fundamentada na justiça social e na democracia.

O Estado Social de Direito, *Welfare State*, passou a intervir nas relações econômicas, na implantação e na efetivação de prestações positivas e direitos sociais, com o objetivo de minimizar as diferenças sociais. Assim, buscava a promoção da assistência e proteção às classes menos favorecidas, realizada por meio da igualdade material.

O supramencionado modelo de Estado rompeu com o ideal de intervenção mínima do Estado Liberal para ter seus atos girando em torno do ser humano. Assim, passou-se a visualizar uma preocupação com a questão social.

Quando a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 5º, caput, garante que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”⁶, deve-se entender que é um tratamento igual às pessoas em iguais condições e um tratamento desigual no caso em que o tratamento igual agrava as desigualdades sociais.

Segundo Luiz Alberto David Araújo⁷, o direito à igualdade aparece na Carta Magna não como regra, mas como princípio constitucional, isto é, como um dos seus pilares estruturais e como pressuposto de todos os direitos individuais. Ainda para o autor, os

⁵ ROULAND, Norbert. *Nos Confins do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2003. p. 304-305.

⁶ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília. DF: Senado 1988.

⁷ ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 87.

princípios constitucionais seriam regras-mestras dentro do sistema positivo, devendo neles serem identificados os fundamentos e os alicerces do sistema jurídico.

A noção de igualdade em seu sentido material corresponde à ideia do direito de ser diferente, ao reconhecimento desse direito e ao recebimento de tratamento digno. Tal igualdade impõe ao legislador a obrigação de elaborar normas que promovam a igualdade de todos; isso é, tratar de forma igual pessoas iguais e dar tratamento diferenciado às pessoas com especificidades.

Vale mencionar que tal tratamento diferenciado é com relação às oportunidades e não à igualdade de resultado, que depende do mérito pessoal. Ana Paula de Barcellos⁸ ao discorrer sobre o assunto faz uma boa distinção entre as figuras, de modo que:

A igualdade de chances se opõe logicamente à igualdade de resultados. A igualdade de resultados imagina caber ao Estado assegurar, ou determinar, a condição final dos indivíduos na vida, com relativa indiferença para com a ação pessoal de cada um, e pressupõe um estado totalitário ou, no mínimo, paternalista. A igualdade de oportunidades, diferentemente, entende que não cabe ao Estado definir a vida e as escolhas dos indivíduos, mas assegurar que todos partam de condições iniciais mínimas capazes de permitir que cada um alce o seu vôo independentemente da autoridade pública.

Portanto, a igualdade de oportunidades pressupõe um tratamento diferenciado, de acordo com as necessidades de cada um, a fim de que o acesso seja garantido.

Ronald Dworkin⁹ considera a igualdade como virtude soberana, assegurando que sem ela o governo não passa de um tirano. A verdadeira igualdade é a de oportunidades, de modo que o governo deve promover a igualdade material, denominada por ele de igualdade de recursos.

Com efeito, conforme discorre Uadi Lammêgo Bulos¹⁰, as ações afirmativas, também denominadas de discriminações positivas, surgiram para trazer um tratamento diferenciado a certas pessoas, em função de marginalizações que estas sofreram no passado. Nesse grupo, ainda segundo o autor, encontram-se os idosos, as mulheres, os negros, os pardos, os índios, os homossexuais, as pessoas com deficiência.

Portanto, a igualdade material vai conduzir o Estado Democrático de Direito para a promoção do bem estar comum, na medida em que atenua às desigualdades sociais. Para tanto, exige-se a criação de condições e institutos jurídicos, como as ações afirmativas, para

⁸ BARCELLOS, Ana Paula de. *A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais*: o princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 180-181.

⁹ DWORKIN, Ronald. *A virtude soberana*: a teoria e a prática da igualdade. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. IX-XII.

¹⁰ BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de Direito Constitucional*. 6.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 540.

dar igual oportunidade para os indivíduos fazerem as suas próprias escolhas e terem uma vida digna.

Após a abordagem dos princípios da dignidade humana e da igualdade, faz-se necessária a análise do conceito de deficiência da Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, do Estatuto das Pessoas com Deficiência e do Decreto n. 5.296/04.

2. O CONCEITO DE DEFICIÊNCIA NA CONVENÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E NA NORMATIVA INTERNA

Na humanidade sempre existiram pessoas com deficiências, mas nem sempre essas receberam tratamento adequado. Os obstáculos enfrentados por elas ao longo do tempo foram muitos. Atravessou-se uma fase de exclusão social e logo então passou a existir um atendimento especializado segregado dentro das instituições. Atualmente, tem-se um cenário de luta para a inclusão social das pessoas com deficiência.

A Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos da Pessoa com deficiência¹¹, homologada pela Assembleia da ONU em 13 de dezembro de 2006¹², marca uma mudança de paradigma em relação às pessoas com deficiência, as quais passam a ser vistas como sujeitos de direitos, capazes de tomar decisões sobre sua vida.

A Convenção, uma vez aprovada, é tomada como base, pelos países signatários, para a construção das políticas sociais, no que diz respeito tanto à identificação do sujeito alvo da proteção social, quanto dos direitos a serem garantidos ou assegurados. O propósito previsto no preâmbulo deste documento internacional é a promoção, proteção e garantia do gozo pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e a promoção do respeito pela sua dignidade.

O propósito maior da Convenção, segundo Flávia Piovesan¹³:

¹¹ ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo* (2007). Portal do Palácio do Planalto da Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>.

¹² Embora tenha sido homologada em 13 de dezembro de 2006, a Convenção passou a ter vigência em 3 de maio de 2008, após ultrapassar o mínimo de vinte ratificações.

¹³ PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e direito constitucional internacional*. 11.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 224-225.

É promover, proteger e assegurar o pleno exercício dos direitos humanos das pessoas com deficiência, demandando dos Estados Partes medidas legislativas, administrativas e de outra natureza para a implementação dos direitos nela previstos. Introduza Convenção o conceito de “reasonable accommodation”, apontando ao dever do Estado de adotar ajustes, adaptações, ou modificações razoáveis e apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o exercício dos direitos humanos em igualdade de condições com as demais. Violar o “reasonable accommodation” é uma forma de discriminação nas esferas pública e privada.

Percebe-se que a Convenção, além de estipular quais são os direitos das pessoas com deficiência, prevê medidas para que eles, de fato, sejam assegurados. São medidas legislativas, administrativas, judiciais e políticas que devem ser adotadas.

Assim, a Convenção reafirma os princípios universais da dignidade, da igualdade e da não discriminação. Define as obrigações gerais dos estados-membros relativas à integração das várias dimensões da deficiência nas suas políticas, bem como a conscientização da sociedade, a fim de um combate ao preconceito e à valorização das pessoas com deficiência.

Com o objetivo de garantir a aplicabilidade dos direitos, foi instituído um sistema de monitoramento internacional da aplicação da Convenção, através da criação do Comitê dos Direitos das Pessoas com Deficiência, no âmbito das Nações Unidas.

A Convenção sobre Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência e seu Protocolo Facultativo foram assinados pelo Brasil em 30 de março de 2007, em Nova Iorque. No dia 9 de julho de 2008, o Congresso Nacional aprovou a Convenção e seu Protocolo, por meio do Decreto Legislativo nº 186, conforme o procedimento do artigo 5º, §3º, da Constituição da República Federativa do Brasil¹⁴ com a seguinte redação:

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Dessa forma, pelo fato da Convenção ter sido aprovada com quórum qualificado, as normas nela previstas tem o status de emenda constitucional¹⁵.

¹⁴ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília. DF: Senado 1988.

¹⁵ Insta mencionar que o parágrafo terceiro do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil surgiu como forma de resolver a divergência doutrinária que existia acerca do tratamento hierárquico dos tratados internacionais que versem sobre direitos humanos no âmbito interno. Antes da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, responsável pela Reforma do Judiciário, que instituiu este dispositivo, havia duas correntes doutrinárias. A primeira, baseada nos parágrafos 1º e 2º deste mesmo artigo constitucional, defendia que os direitos humanos são direitos e garantias fundamentais e que, por isso, deveriam ter aplicação imediata, bem como são reconhecidos como normas constitucionais pela própria Carta Magna ao dispor que reconhece direitos fundamentais mesmo que não expressos. Todavia, o Supremo Tribunal Federal não adotou esta primeira corrente, se filiando à corrente oposta, não reconhecendo o *status* constitucional às normas de direitos humanos contidas em tratados internacionais, criando o conceito de norma supralegal, isto é, uma norma que seria superior à lei ordinária, mas inferior à Constituição. Agora, com este benéfico parágrafo não há mais dúvidas de que o tratado internacional que versem sobre direitos humanos quanto aprovados com o *quórum* estabelecido terá *status* de emenda constitucional.

A Convenção tratou em seu artigo 1^o¹⁶ do seu propósito e nele definiu o conceito de pessoa com deficiência:

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

O dispositivo traz as características do destinatário da Convenção, isto é, da pessoa com deficiência, sendo elas: a) impedimentos de longo prazo; b) a deficiência deve ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial; c) e esta, em conjunto com diversas barreiras no ambiente, dificulta ou impossibilita a participação na sociedade.

Insta mencionar que a deficiência física é uma categoria, dentro da qual se tem, por exemplo: amputações, paralisias, parciais, baixa estatura e más formações congênitas. A deficiência visual engloba os tipos de cegueira e baixa visão, da mesma forma que a deficiência auditiva abrange os tipos de surdez e baixa audição.

Segundo Maria Aparecida Gugel¹⁷:

A CDPD mantém as mesmas definições para as pessoas com deficiência de natureza física e sensorial. A nova concepção de deficiência mental está ligada às funções mentais do corpo e que podem gerar transtornos mentais, exemplo de pessoas que têm esquizofrenia ou depressão, síndrome do pânico, transtorno obsessivo-compulsivo, paranoia, manias, controlados por meio de medicamentos. As pessoas com deficiência de natureza intelectual, antes designadas de deficiência mental, continuam sendo aquelas de comprovado déficit cognitivo porque o seu funcionamento intelectual é significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais área de habilidades adaptativas.

Nesse contexto, a deficiência é a combinação de limitações pessoais com impedimentos culturais, econômicos, físicos e sociais, deslocando a questão do âmbito da pessoa com deficiência para a sociedade, que passa a assumir a deficiência e seus desdobramentos como assunto de todos, conduzindo-se dos espaços domésticos para vida pública, da esfera privada ou de cuidados familiares para questão de justiça.

Ressalte-se que esse conceito possui natureza de norma constitucional no Brasil, em função do procedimento de internalização da Convenção, logo, ele supera as legislações pátrias até então existentes, as quais se preocupavam com o aspecto biomédico da deficiência.

De acordo com Flávia Piovesan¹⁸, a Convenção é inovadora em muitos aspectos dentre eles: a) altera a percepção da deficiência, reconhecendo que todas as pessoas devem ter

¹⁶ ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo* (2007). Portal do Palácio do Planalto da Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 16/11/2016.

¹⁷ GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (Coord.). *Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 413.

a oportunidade de alcançar de forma plena o seu potencial; b) define deficiência como algo não intrínseco à pessoa, mas decorrente da inadequação do meio ambiente econômico e social, por ter barreiras e restrições que impedem a plena e efetiva participação de todos na sociedade em igualdade com os demais; c) e, conceitua a discriminação como algo que envolve toda distinção, exclusão ou restrição, baseadas na deficiência, que tenha por efeito ou objetivo impedir ou obstar o exercício pleno de direitos. Ademais, a autora também alerta que as pessoas com deficiência ainda podem ser vítimas de múltiplas e agravadas formas de discriminação, com base na raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política, etnia, origem social, entre outras.

Na normativa interna, o Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004¹⁹ define o que se considera deficiência, deficiência permanente e incapacidade, nos seguintes termos:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Em seguida, traz em seu artigo 5º, §1º,²⁰ o conceito de cada tipo de deficiência, adotando conceitos médicos. Entretanto, tais conceitos do Decreto nº 5.296/04 não podem ser

¹⁸ PIOVESAN, op. cit., p. 224-225.

¹⁹ BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 10/03/2017.

²⁰ Ibid. Artigo 5º, 1º: Considera-se, para os efeitos deste Decreto: I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei no 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias: a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz; c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho; e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha,

aplicados de forma abstrata, deve ser feita uma análise no caso concreto e com a máxima amplitude do que se considera deficiência, conforme preceitua a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual tem força de norma constitucional, por ter sido aprovada com o quórum previsto no artigo 5º, §3º, da Constituição da República Federativa do Brasil²¹.

Se não bastasse, o Estatuto da Pessoa com Deficiência²², em seu artigo 2º, traz o conceito de deficiência adotado pela Convenção. Além disso, prevê que a avaliação da deficiência será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, o que se conclui que a análise não pode ser puramente médica, devendo ser observados fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, nos seguintes termos:

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

§ 1o A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

Portanto, a concepção de deficiência não pode ser puramente médica, devendo reconhecer como sendo um conceito em evolução, o qual é resultado de uma interação entre as pessoas com deficiência e as dificuldades encontradas por elas em seu dia a dia, impedindo a plena e efetiva participação destas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades.

Após a análise do conceito de deficiência, adotando-se o conceito amplo, no próximo capítulo serão analisadas as ações afirmativas, política de cotas, as quais garantem a inclusão das pessoas com deficiência nos cargos públicos.

por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

²¹ BRASIL. Constituição (1988).

²² BRASIL. Lei n.º 13.146. de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

3. AS AÇÕES AFIRMATIVAS E A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS CARGOS PÚBLICOS

A Constituição da República Federativa do Brasil prevê o direito ao trabalho, o qual está ligado à própria dignidade humana, uma vez que ele garantirá que o trabalhador desfrute dos seus direitos fundamentais.

A dificuldade para a pessoa com deficiência ocupar uma vaga no mercado de trabalho é grande, uma vez que esta precisa superar os limites que a sua deficiência lhe impõe, o preconceito e possuir a capacitação profissional que determinado trabalho lhe exija.

Visando eliminar ou, ao menos diminuir, as dificuldades apresentadas pelo trabalhador com deficiência dentro do mercado de trabalho, o legislador criou leis infraconstitucionais para promover a inclusão social desses trabalhadores, seja no âmbito privado, seja no público.

Como forma de garantir a não violação dos direitos, a Lei nº 7.853/89²³, em seu artigo 8º, incisos II, tipifica como crime a conduta de “obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência”. Assim, qualquer conduta discriminatória constitui ilícito penal, com pena de reclusão.

Ao analisar as ações afirmativas e o sistema de cotas, deve ser adotado o conceito de deficiência à luz da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, devendo ser realizada a avaliação da deficiência por equipe multiprofissional e interdisciplinar, e não puramente conceitos médicos.

Dentro das ações afirmativas, tem-se o sistema de cotas de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência como importante mecanismo de inclusão social e promoção do acesso ao trabalho. Este sistema encontra previsão no artigo 37, VIII, da Constituição²⁴: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Glauco Salomão Leite²⁵, ao tratar do sistema de cotas obrigatórias na Administração Pública e a pessoa com deficiência, aduz o seguinte:

²³ BRASIL. Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm>. Acesso em: 10/03/2017.

²⁴ Ibid.

²⁵ LEITE, Glauco Salomão. O sistema de quotas obrigatórias na administração pública e a pessoa com deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (Coord.). *Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 214.

Partindo do pressuposto da dificuldade de essas pessoas terem acesso ao emprego, não apenas no setor privado, mas também nos quadros da Administração Pública, por conta do preconceito de que são vítimas, o constituinte cuidou de implantar uma verdadeira política de ação afirmativa em seu benefício. Assim, possibilita a maior concretização do direito ao trabalho e da liberdade de ofício ou profissão.

Percebe-se, então, que o constituinte ao estabelecer o sistema de cotas em concursos públicos para as pessoas com deficiência buscou garantir uma verdadeira inclusão social, uma vez que aumenta as possibilidades de acesso aos cargos e empregos públicos. Busca-se combater os efeitos decorrentes de uma situação de discriminação que atinge uma minoria da população, procurando assegurar o direito à igualdade de oportunidades.

A Constituição da República Federativa do Brasil ao dispor, no seu artigo 37, VIII, sobre o regime de cotas utiliza a expressão “a lei reservará”, de modo que para que esta norma tenha eficácia jurídica plena é necessária a intervenção do legislador para a criação de uma lei específica. Contudo, ainda não foi criada nenhuma lei específica para regular o tema²⁶, isto é, para determinar o percentual dos cargos e empregos públicos e os critérios de sua admissão.

Com o objetivo de suprir as lacunas, surgiu o Decreto n.º 3.298 de 1999²⁷. Esse estabelece um percentual mínimo de 5% das vagas ofertadas no certame como destinado às pessoas com deficiência, nos termos de seu artigo 37, com a seguinte redação:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

O aludido dispositivo tem especial relevância por assegurar às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público em igualdade de condições com as demais pessoas, efetivando, assim, o princípio da igualdade.

Após, o parágrafo primeiro dispõe que tais pessoas concorrerão a todas as vagas, só começando a disputar nas vagas reservadas depois de preenchidas as de ampla concorrência.

²⁶ Conforme dispõe o artigo 24, XIV, da Constituição da República, a competência para legislar sobre proteção e integração das pessoas com deficiência é concorrente. Assim sendo, a União, os Estados membros e o Distrito Federal podem legislar sobre o assunto. Todavia, para que não haja um conflito de competências, a União estabelecerá as normas gerais e diante destas é que os Estados Membros poderão editar regras mais específicas, atendendo as suas particularidades, com base no artigo 24, §2º, da Constituição da República. Já no caso da União manter-se inerte, isto é, não editar as normas gerais, os Estados Membros poderão exercer a competência legislativa plena, criando normas gerais válidas para o âmbito de seu respectivo território, conforme dispõe o artigo 24, §3º, da Carta Magna. O importante aqui é lembrar que, na superveniência de uma norma geral, essa suspende a eficácia da lei estadual no que lhe for contrário.

²⁷ BRASIL. Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 10/03/2017.

Essa proteção possibilita a inclusão daquele que teve problema em seu processo educacional. Ademais, o dispositivo consagra o percentual mínimo que deve ser reservado no concurso público, o qual é de 5% das vagas existentes no edital e das que surgirem no decorrer do prazo de validade do concurso. Cumpre mencionar que, caso o percentual resulte em um número fracionado, esse deverá ser arredondado para o imediato número superior.

O Decreto n.º 3.298 de 1999 é uma norma geral editada pela União, que prevê um percentual mínimo a ser reservado e que não pode ser alterado por lei de outros entes. Portanto, nada impede que os Estados, Distrito Federal e Municípios editem normas específicas fixando percentual máximo.

Como exemplo, a Lei n. 8.112 de 1990, que estatui o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, determina, no artigo 5º, §2º, fixa percentual máximo de 20%²⁸.

Já o artigo 39 do Decreto n.º 3.298 de 1999²⁹ prevê que deverá constar nos editais dos concursos públicos para que se tenha a correta aplicação da norma:

- I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;
- II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;
- III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e
- IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Portanto, para respeitar o percentual mínimo indicado no Decreto n.º 3.298 de 1999, o edital do concurso público deverá indicar o número total de vagas, bem como o percentual que destina às pessoas com deficiência, sempre respeitando o mínimo de 5% e, em se tratando de concurso federal, o patamar máximo de 20%. Frise-se que primeiramente tais pessoas concorrem ao número total de vagas, só depois é que ingressam na cota, viabilizando a concreta inclusão social.

Com relação à participação das pessoas com deficiência nas etapas do certame, essas concorrerão em igualdade com os demais candidatos no que tange ao conteúdo das provas, avaliações e aos critérios de aprovação, como nota mínima. Todavia, elas poderão solicitar condições especiais para a realização das provas, a fim de viabilizar o acesso necessário a sua

²⁸ BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 15/03/2017.

²⁹ BRASIL. Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 15/03/2017.

participação. Podem, inclusive, solicitar tempo adicional de prova com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência.

Para melhor sedimentar o exposto, Maria Aparecida Gugel³⁰ aduz:

Adaptar as provas para o candidato com deficiência é tornar o seu conteúdo – que é o mesmo para todos – acessível para a natureza da deficiência e as necessidades inerentes dos candidatos e, ainda, garantir a propriedade do conteúdo das questões e das respostas às questões formuladas. Destaque-se que todas as provas, incluídas as físicas e de demonstração de habilidades específicas, devem ser adaptadas à necessidade do candidato.

Sintetizando, a Comissão Organizadora do Concurso deve assegurar que o candidato terá condições para realizar a prova em condições de igualdade com os demais, o que lhe garante tudo o que for necessário e requisitado no momento da inscrição, como provas em braile, uso de equipamento especial, auxílio de leitor e de redator.

No entendimento de Luiz Cláudio Portinho Dias³¹, não sendo garantida a adaptação necessária, pode-se pleitear a anulação da etapa do concurso em que ocorreu a violação, sem prejuízo do Estado em reparar os danos causados. Contudo, o Poder Público poderá ingressar com uma ação de regresso em face do administrador responsável pelo ato, no caso de dolo ou culpa, para reaver os gastos efetuados na etapa anulada do concurso, conforme parágrafo sexto do artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil.

No momento da inscrição no certame, o candidato já apresenta o seu laudo médico que atesta a espécie e o grau da deficiência, por meio do CID (Classificação Internacional de Doença), bem como a provável causa da mesma. Nessa etapa, o candidato faz o requerimento solicitando o processamento para concorrer no certame como pessoa com deficiência. Tal requerimento de inscrição é analisado por equipe multiprofissional. Todavia, é durante o estágio probatório que esta equipe analisa a compatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo. É o entendimento que se infere do artigo 43 do Decreto n.º 3.298/99³²:

Art. 43. § 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

³⁰ GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (Coord.). *Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 424.

³¹ DIAS, Luiz Claudio Portinho. *O panorama da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 39, 1 fev. 2000. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/1212>>. Acesso em: 18/03/2017.

³² BRASIL. Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 18/03/2017.

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

A equipe multiprofissional é composta por três profissionais capacitados e atuantes nas áreas de deficiências, podendo ser: psicólogo, assistente social, fonoaudiólogo etc. Tal equipe irá prestar assistência durante as etapas do concurso público e durante o estágio probatório, fornecendo auxílio à pessoa com deficiência, inclusive buscando meios para eventuais e necessárias adaptações das tarefas inerentes ao cargo ou emprego público.

Todavia, a equipe multidisciplinar ao periciar o candidato que está concorrendo nas vagas destinadas às pessoas com deficiência, deve levar em consideração o conceito amplo de deficiência consagrado na Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência e o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Portanto, a política de cotas para os empregos e cargos públicos é de suma importância para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por reservar um percentual de vagas nos certames para essa minoria que, em sua maioria, não teve acesso a um processo educacional adequado e teria grandes dificuldades em concorrer com as demais pessoas sem a reserva, em função da nota de corte cada vez mais elevada nos concursos públicos. Destarte, a política de cotas atua como garantidora do princípio da igualdade material.

CONCLUSÃO

A pesquisa realizada para a construção deste trabalho de conclusão de curso permitiu concluir que para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é necessária a fiscalização a fim de que sejam cumpridas as normas de proteção das aludidas pessoas.

Constata-se, ainda, que a principal causa para a exclusão das pessoas com deficiência é a discriminação por parte dos demais, por achar que os indivíduos, em função da sua deficiência, não possuem a aptidão para desenvolver as tarefas. Para corrigir tal preconceito é fundamental que haja uma conscientização da sociedade como um todo em busca da integração social, a fim de que essa realmente saiba o conceito de deficiência e a sua amplitude.

Todavia, enquanto não ocorre tal conscientização, é fundamental que o Estado continue atuando com as ações afirmativas, em especial com a Lei de Cotas em concursos públicos.

Portanto, essas medidas de inclusão social, também chamadas de discriminações positivas, minimizam as consequências geradas pelo preconceito que até então existiu e que ainda existe. Por fim, a fiscalização da correta aplicação das normas também é de suma importância, além de pôr em prática as punições para os que as descumprem.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BARCELLOS, Ana Paula de. *A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

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

_____. Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>.

_____. Decreto n.º 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>.

_____. Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm>.

_____. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>.

_____. Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

DIAS, Luiz Claudio Portinho. *O panorama da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 39, 1 fev. 2000. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/1212>>.

DWORKIN, Ronald. *A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. Goiana: Ed. da UCG, 2006.

LEITE, Glauco Salomão. O sistema de quotas obrigatórias na administração pública e a pessoa com deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (Coord.). *Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo* (2007). Portal do Palácio do Planalto da Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e direito constitucional internacional*. 11.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos, o Princípio da Dignidade Humana e a Constituição Brasileira de 1988. In: QUARESMA, Regina; OLIVEIRA, Maria Lúcia de Paula; OLIVEIRA, Farlei Martins Riccio de (Coord.). *Neoconstitucionalismo*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988*. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livro do Advogado, 2006.