

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

**DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

#### **Secretarias**

##### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

##### **Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

##### **Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

##### **Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

##### **Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direitos sociais e políticas públicas II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Daniele Silva Fontoura de Barcellos; Eloy Pereira Lemos Junior; Joice Graciele Nielsson. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-149-3

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

### DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

---

#### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho “Direitos Sociais e Políticas Públicas II” apresenta, no VIII Encontro Virtual do CONPEDI, um conjunto robusto e plural de reflexões sobre os desafios contemporâneos da efetivação dos direitos fundamentais no Brasil, especialmente à luz da atuação estatal e da construção democrática de políticas públicas.

Os trabalhos aqui reunidos abordam temas de enorme relevância para a consolidação de uma sociedade mais justa, equânime e inclusiva. Entre os eixos explorados, destacam-se o direito à alimentação, à saúde, ao saneamento básico, à educação, à segurança pública e ao trabalho digno, com especial atenção aos grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres negras, pessoas com deficiência, população em situação de rua, idosos e pessoas com transtorno do espectro autista (TEA).

A discussão sobre as políticas públicas ganha densidade ao dialogar com importantes marcos teóricos, como a teoria das capacidades de Amartya Sen, as categorias de biopolítica e necropolítica, os fundamentos da justiça como equidade, além de reflexões críticas sobre o federalismo cooperativo, a judicialização de direitos, o financiamento estatal e os impactos da omissão administrativa diante de tragédias socioambientais, como o desastre de Brumadinho.

Esta coletânea evidencia, ainda, a importância de se considerar a interseccionalidade, a equidade de gênero e a inclusão como pilares para o desenho e a implementação de políticas públicas que não apenas reconheçam a diversidade da população brasileira, mas também enfrentem com coragem e responsabilidade as profundas desigualdades que a estruturam.

Daniela Silva Fontoura de Barcellos (Universidade Federal do Rio de Janeiro)

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Joice Graciele Nielsson (Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul)

**A CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIOS DE IGUALDADE E DO DIREITO A NÃO DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: ANÁLISE DE MEDIDAS VOLTADAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

**THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLES OF EQUALITY AND THE RIGHT TO NON-DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE OF THE FEDERAL PUBLIC ADMINISTRATION: ANALYSIS OF MEASURES TARGETED AT PERSONS WITH DISABILITIES**

**Isabela Carvalho Castro Gusmão <sup>1</sup>**

**Resumo**

Este artigo examina a concretização dos princípios de igualdade e não discriminação no ambiente de trabalho da administração pública federal brasileira, com foco na inclusão de pessoas com deficiência. Com base em uma abordagem qualitativa e dedutiva, o estudo analisa como as disposições constitucionais, legislações infraconstitucionais e convenções internacionais promovem esses princípios, destacando as principais normas, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e programas afirmativos recentes. Além disso, explora os avanços e desafios na implementação de políticas, como a reserva de vagas em concursos públicos e medidas de combate ao assédio e discriminação. O artigo também destaca a importância de ações afirmativas que considerem a interseccionalidade e a gestão de pessoas no serviço público federal. Embora as iniciativas revelem um progresso significativo, barreiras institucionais e a necessidade de maior fiscalização continuam como desafios. Conclui-se que a promoção da igualdade exige esforços contínuos para consolidar um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, demonstrando o compromisso do Brasil com os direitos humanos e a dignidade.

**Palavras-chave:** Igualdade, Não discriminação, Inclusão, Pessoas com deficiência, políticas públicas

**Abstract/Resumen/Résumé**

affirmative actions that incorporate intersectionality and personnel management in federal public services. While initiatives show significant progress, institutional barriers and the need for stronger oversight remain challenges. It concludes that promoting equality requires continuous efforts to establish a truly inclusive and equitable work environment, demonstrating Brazil's commitment to human rights and dignity.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Equality, Non-discrimination, Inclusion, Persons with disabilities, Public policies

## **INTRODUÇÃO**

A concretização dos princípios de igualdade e do direito à não discriminação no ambiente de trabalho é um tema de grande relevância, especialmente no contexto da administração pública federal. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui não apenas um imperativo legal, mas também uma questão de justiça social e respeito aos direitos humanos. Este artigo busca analisar como a legislação brasileira tem promovido esses princípios no ambiente de trabalho da administração pública federal, com ênfase nas medidas voltadas para a concretização do princípio da igualdade e do direito a não discriminação de pessoas com deficiência.

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho apresenta desafios que exigem a superação de barreiras físicas, atitudinais e institucionais. A administração pública federal, enquanto empregadora, tem um papel crucial na implementação de políticas que garantam a concretização da igualdade material e do direito a não discriminação.

Nesse sentido, o presente artigo busca investigar o seguinte problema de pesquisa: de que maneira a legislação brasileira tem promovido a concretização dos princípios de igualdade e não discriminação no ambiente de trabalho da administração pública federal para pessoas com deficiência? Além disso, busca de identificar os principais avanços observados na implementação dessas políticas.

Para responder a esses questionamentos, pretende-se realizar uma análise doutrinária sobre o princípio da igualdade e o direito a não discriminação e a partir desses conceitos analisar a legislação brasileira referente à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho da administração pública federal, avaliando os principais avanços na implementação dessas políticas e na concretização dos princípios de igualdade e não discriminação. Para alcançar os objetivos propostos, será adotada uma abordagem qualitativa e dedutiva, com base em revisão bibliográfica e análise documental de normas jurídicas, políticas públicas e dados institucionais disponíveis.

### **I – O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O DIREITO À NÃO DISCRIMINAÇÃO**

O princípio da isonomia está presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos termos do seu art. 7º: “Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”. Do mesmo modo, o

princípio está insculpido na Carta Magna brasileira por meio do caput do art. 5º, segundo o qual “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.

O entendimento unânime sobre o princípio da igualdade é a simples e direta máxima de que “todos são iguais perante a lei”. No entanto, esse princípio abrange também a ideia de que a própria lei não pode ser um instrumento que crie desigualdades.

Para melhor elucidação sobre essa definição, é importante mencionar as lições de Celso Antônio Bandeira de Melo. De acordo com Melo (2008), a norma tem o dever de dar tratamento equânime às pessoas, por isso o destinatário da cláusula da igualdade é o legislador e a lei deve ser instrumento regulador da vida social.

Do mesmo modo, o autor afirma que a máxima exarada por Aristóteles de que a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais é insuficiente para compreender o princípio, uma vez que tal definição necessita, antes de qualquer coisa, da clareza sobre quem são os iguais e quem são os desiguais e quais condições permitiram o tratamento desigual. Assim, o princípio da igualdade teria duplo sentido: proporcionar a garantia individual contra perseguições e, de outro lado, tolher favoritismos.

Na visão de Sarlet (2001) o princípio da igualdade guarda estreita relação com o princípio da dignidade da pessoa humana:

Não sendo por outro motivo que a Declaração Universal da ONU consagrou que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos. Assim, constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que, portanto, não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual não podem ser toleradas a escravidão, a discriminação racial, perseguições por motivo de religião, sexo, enfim, toda e qualquer ofensa ao princípio isonômico na sua dupla dimensão formal e material. (SARLET, 2001, p. 89)

Para uma compreensão mais clara sobre o princípio da igualdade, é imprescindível discutir-se a diferença proposta pela doutrina sobre a igualdade formal e a igualdade material. A igualdade formal diz respeito à noção de justiça como a concessão de igual tratamento a todos os indivíduos pertencentes à mesma classe. Ao passo que, a igualdade material diz respeito à perspectiva de que o Estado deve se posicionar a fim de tratar os desiguais à proporção de suas desigualdades.

A igualdade formal está intimamente ligada ao conteúdo do art. 5º da Constituição, segundo qual todos são iguais perante a lei e à noção de que a diferenciação é arbitrária, a menos que haja um fundamento qualificado para ela. Nesse sentido, se manifesta Alexy (2017):

De tudo isso se infere a necessidade de haver uma razão suficiente que justifique uma diferenciação, e também que a qualificação dessa razão como suficiente é um problema de valoração. Nesse ponto, interessa apenas a primeira questão. A necessidade de se fornecer uma razão suficiente que justifique a admissibilidade de uma diferenciação significa que, se uma tal razão não existe, é obrigatório um tratamento igual. Essa ideia pode ser expressa por meio do seguinte enunciado, que é um refinamento da concepção fraca do enunciado geral de igualdade, a que se dei preferência: se não houver uma razão suficiente para a permissibilidade de um tratamento desigual, então o tratamento igual é obrigatório. (ALEXY, 2017, p. 408)

A igualdade material, por sua vez, está ligada a ideia permissiva do tratamento desigual quando há uma justificativa plausível para que os indivíduos possam receber tratamento diferenciado. A igualdade material não é inerente ao sujeito e dependente da abstenção do estado para que se concretize. Pelo contrário, a igualdade material depende de conduta positiva do Estado, que, diante de situações e/ou características percebidas que gerem desigualdades, haja para modificar a situação vividas pelos desiguais. É assim que Miranda (2005) se posiciona a respeito da necessidade de criação pelo estudo de condições de igualdade material:

Sabemos que esta igualdade material não se oferece, cria-se; não se propõe, efectiva-se; não é um princípio, mas urna conseqüência. O seu sujeito não a traz corno qualidade inata que a Constituição tenha de confirmar e que requeira urna atitude de mero respeito; ele recebe-a através de urna série de prestações, porquanto nem é inerente às pessoas, nem preexistente ao Esta do. Onde bastaria que o cidadão exercesse ou pudesse exercer as próprias faculdades jurídicas, carece-se doravante de actos públicos em autônoma discricionariedade. Onde preexistiam direitos, imprescindíveis, descubrem se condições externas que se modificam, se removem ou se adquirem. Assim, o conceito do direito à igualdade consiste sempre num comportamento positivo, num *facere* ou num *dare*. (MIRANDA, 2005, p. 210)

Nesse sentido é que Melo (2008) discute a possibilidade de aceitação da discriminação, ou seja, quando a discriminação é lícita. Segundo o autor, a discriminação só é aceitável quando há uma correlação lógica e justificada entre o fator de discriminação e o tratamento diferenciado, desde que não contrarie os interesses protegidos pela Constituição, razão pela qual os fatores exemplificativos citados no art. 5º do texto constitucional, quais sejam: sexo, raça e credo religioso, não geram, por si sós, uma discriminação, sendo necessária a análise do contexto. Nas palavras de Melo (2008), o procedimento para reconhecer as diferenciações que não podem ser feitas sem a quebra da isonomia deve ser o seguinte:

Esclarecendo melhor: tem-se que investigar, de um lado, aquilo que é adotado como critério discriminatório; de outro lado, cumpre verificar se há justificativa racional, isto é, fundamento lógico, para, à vista do traço desigualador acolhido, atribuir o específico tratamento jurídico construído em função da desigualdade proclamada. Finalmente, impende analisar se a correlação ou fundamento racional abstratamente existente é, *in concreto*, afinado com os valores prestigiados no sistema normativo constitucional. A dizer: se guarda ou não harmonia com eles. (MELO, 2008, p. 16)

Esclarecido o conteúdo do princípio da igualdade, importante trazer à tona, o instituto do direito à não discriminação. Do mesmo modo que o princípio da igualdade, o direito à não discriminação também está insculpido no art. 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania. (NAÇÕES UNIDAS, 1948)

Na Constituição Federal de 1988 é possível fazer a correspondência do citado direito por meio do conteúdo do artigo 3º, inciso IV, que prevê que um dos objetivos da República é: "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação."

Assim sendo, é importante notar que, embora sejam comumente tratados em conjunto, existem diferenças conceituais importantes entre o princípio da igualdade e o direito a não discriminação. O princípio da igualdade é um conceito amplo que se baseia na ideia de que todas as pessoas devem ser tratadas de maneira igual perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O objetivo do princípio da igualdade é assegurar que todos tenham acesso aos mesmos direitos e oportunidades, promovendo a justiça social e evitando privilégios ou desvantagens indevidas.

Ao passo que o direito à não discriminação é um conceito mais específico que se foca na proteção contra qualquer forma de tratamento desigual ou preconceituoso baseado em características pessoais ou sociais, como raça, gênero, deficiência, religião, orientação sexual, entre outros. O objetivo do direito à não discriminação é garantir que ninguém seja tratado injustamente ou excluído com base em características específicas, promovendo um ambiente mais inclusivo e equitativo.

Assim, partindo-se da ideia de que o princípio da igualdade fornece a base normativa para o direito a não discriminação e que o direito a não discriminação opera para assegurar que o princípio da igualdade seja efetivamente aplicado na prática, e com base na lição doutrinária exposta, tem-se que para concretização do princípio da igualdade é fundamental que o Estado tenha uma conduta positiva e crie condições materiais para tanto.

A evolução do princípio da igualdade no ordenamento jurídico brasileiro pode ser observada através das diversas emendas constitucionais e legislações infraconstitucionais que buscam promover a inclusão e combater a discriminação. O advento da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), por exemplo, trouxe um avanço significativo ao estabelecer mecanismos para garantir a acessibilidade e adaptação razoável, assegurando que as pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades, inclusive no ambiente de trabalho.

A ratificação de convenções internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, reforça o compromisso do Brasil em promover a igualdade e eliminar todas as formas de discriminação. Essas convenções, ao serem incorporadas ao ordenamento jurídico nacional, possuem força de emenda constitucional, fortalecendo a obrigação do Estado em assegurar a implementação efetiva dos princípios de igualdade e não discriminação.

## **II – A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Consoante ao princípio da igualdade material, a Constituição Federal vigente apresenta normas gerais de proteção e integração social das pessoas com deficiência. Analisando-se o texto constitucional, tem-se a menção da palavra deficiência 17 (dezessete) vezes e identificou-se em resumo as principais disposições:

O inciso XXXI do art. 7º proíbe a discriminação no tocante a salário e admissão do trabalhador com deficiência. O art. 23, inciso II, determina que é competência comum da União, Estados e Municípios cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e da garantia das pessoas com deficiência. No que se refere a proteção e integração social das pessoas com deficiência, o texto constitucional estabeleceu competência concorrente entre os três entes federativos, por meio do art. 24, inciso XIV.

O art. 37, inciso VIII, dispôs sobre a necessidade de reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência por meio de lei que também deve definir os critérios de admissão.

Por meio da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, inclui-se no texto constitucional o §4º-A no art. 40, através do qual se prevê a possibilidade de, através de lei complementar dos respectivos entes federativos, estabelecer idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência. Essa mesma emenda constitucional incluiu o inciso I, do §1º do art. 201, que dispõe sobre regras da previdência social, a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios a pessoas com deficiência.

O §2º do art. 100, estabelece, dentre outras coisas, a preferência no pagamento de débitos de natureza alimentícia devidos pelas fazendas públicas Federal, Estaduais, Distritais e Municipais, a pessoas com deficiência.

Há regra destinada à pessoa com deficiência também está presente nos incisos IV e V do art. 203, que define que um dos objetivos da assistência social é a habilitação e reabilitação de pessoa com deficiência, bem como a promoção de sua integração à vida comunitária; e a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência, respectivamente.

O art. 208, inciso II, estabelece como dever do Estado a garantia de atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência. Verifica-se que o art. 227 consignou, também como dever do Estado, observar como preceito de promoção de programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem; a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência. O mesmo artigo estabelece que lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas com deficiência.

Em suma, essas são as principais regras constitucionais afetas à pessoa com deficiência. Verifica-se que todos os dispositivos citados dão diretriz que buscam garantir a concretização da igualdade material, a partir do entendimento de que a presença de uma deficiência se constitui como um *discrimen* que permite o tratamento diferenciado de maneira legal.

No plano internacional, em 08 de outubro de 2001, o Brasil adotou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, por meio do Decreto nº 3.956/2001. A referida convenção apresenta conceitos importantes sobre discriminação, além de fazer a diferenciação da discriminação ilícita (aquela que diferencia para excluir) e discriminação lícita (aquela que discrimina para promover a integração social e o desenvolvimento das pessoas com deficiência):

#### Artigo I

##### 2. Discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência

a) o termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

b) Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação. (BRASIL, 2001)

Tem-se, ainda, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, também conhecida como Convenção de Nova York, cujo texto foi aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006, e ratificada pelo Brasil nos moldes do § 3º, do art. 5º, da Constituição Federal. Por tratar de tema relativo a direitos humanos, essa convenção, promulgada em 25 de agosto de 2009, através do Decreto nº 6.949/2009, possui status de emenda constitucional.

Comparando-se o texto das duas convenções, destaca-se que a Convenção Interamericana utiliza a expressão “pessoa portadora de deficiência”, nomenclatura que tornou-se obsoleta, uma vez que em 2006 a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência passou a utilizar a expressão “pessoa com deficiência” e reconheceu que a deficiência é um “conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, nos termos da alínea “f” do preâmbulo da Convenção.

Importante mencionar que a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência atribui não apenas ao Estado a responsabilidade pela realização dos objetivos ali previstos, mas também à família e à sociedade civil. Além disso, a citada convenção trouxe, além do conceito de pessoa com deficiência como “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”; outros importantes conceitos para o ordenamento jurídico brasileiro, quais sejam: comunicação, língua, discriminação por motivo de deficiência e desenho universal:

Artigo 2

Definições

Para os propósitos da presente Convenção:

“Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;

“Língua” abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não-falada;

“Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

“Desenho universal” significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias. (BRASIL, 2009)

Do mesmo modo que a Convenção Interamericana, a Convenção de Nova York apresenta, em seu artigo V, disposições sobre igualdade e não discriminação, concebendo o conceito de igualdade como igualdade formal e atrelando o conceito de não discriminação à necessidade de condutas positivas dos Estados Membros para garantir a efetiva proteção legal contra discriminação por qualquer motivo e à adoção de medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida. Além disso, esclarece que a atuação positiva dos Estados Membros para alcançar a igualdade das pessoas com deficiência não são consideradas condutas discriminatórias, alinhando-se à discussão doutrinária já exposta.

No âmbito laboral, a Convenção de nova York enfatiza o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, bem como a necessidade de os estados parte promoverem ações, inclusive legislativas, que visem a realização do direito ao trabalho:

#### Artigo 27

##### Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
  - b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
  - c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
  - d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
  - e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
  - f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
  - g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
  - h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
  - i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
  - j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
  - k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório. (BRASIL, 2009)

Ainda no plano internacional, em 2018, por meio do Decreto nº 9.522, de 8 de outubro de 2018, o Brasil promulgou o Tratado de Marraqueche para facilitar o acesso a obras publicadas às pessoas cegas, com deficiência visual ou com outras dificuldades para ter acesso ao texto impresso, firmado em Marraqueche, em 27 de junho de 2013, também aprovado mediante o quórum disposto no artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal, razão pela qual possui equivalência de emenda constitucional.

Na legislação infraconstitucional existe uma vasta normatividade sobre a temática, destacando-se a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) que estabelece diretrizes importantes para a inclusão, garantindo direitos fundamentais como acessibilidade, adaptação razoável, e igualdade de oportunidades; a Lei n.º 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre as normas gerais e critérios básicos para a promoção de acessibilidade e o Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023, que institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

A análise das normas constitucionais, legislação infraconstitucional e tratados internacionais adotados pelo Brasil demonstra o compromisso do país em concretizar a

igualdade material para as pessoas com deficiência. As diversas disposições jurídicas, incluindo a Constituição Federal, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, e os tratados internacionais, estabelecem um robusto arcabouço legal que visa eliminar a discriminação e promover a inclusão social e a acessibilidade. As diretrizes nacionais e internacionais conferem não apenas direitos fundamentais, mas também impõem obrigações aos Estados e à sociedade, criando um ambiente propício para a plena participação das pessoas com deficiência em igualdade de condições com as demais. Com esse pano de fundo jurídico solidificado, o próximo capítulo examinará como essas disposições são implementadas no âmbito do serviço público federal, destacando as políticas de inclusão e não discriminação no ambiente de trabalho.

### **III – POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO**

A inclusão de pessoas com deficiência no serviço público federal foi uma medida adotada com a instituição do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. O citado regramento prevê no §2º do art. 5º a reserva de até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para candidatos com deficiência, consoante o disposto no art. 37, inciso VIII da Constituição Federal.

No mesmo sentido, em 2018, por meio do Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, assegurou-se às pessoas com deficiência a reserva de vagas para concursos público para provimento de empregos públicos (vagas em empresas públicas e sociedades de economia mista federais), bem como em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público.

Ademais, na mesma lei se verifica a presença de outras medidas semelhantes. Há dispositivos com regramento especial para pessoas com deficiência no que se refere às pensões (art. 217 e art. 222). Há, ainda, a presença de dispositivo sobre a concessão de horário de trabalho especial de trabalho ao servidor com deficiência. Tal dispositivo foi incluído no estatuto dos servidores federais, no ano de 1997, por meio da Lei nº 9.527/1997. No ano de 2016, por meio da Lei nº 13.370/2016, que incluiu o parágrafo 3º no art. 98 do estatuto dos servidores federais, a medida passou a ser extensível ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência:

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. (BRASIL, 1990)

Embora a Lei 8.112/1990 seja aplicável aos servidores públicos civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais; o judiciário tem estendido a concessão da jornada de trabalho especial prevista nos parágrafos 2º e 3º do art. 98 a servidores estaduais e municipais. No ano de 2022, o STF a partir do julgamento do Recurso Extraordinário nº 1237867, de relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski fixou a tese de repercussão geral, no Tema 1097, que trata da possibilidade de redução de jornada de trabalho do servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência, nos seguintes termos: “Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990.”.

Ainda como medida de promoção da igualdade e do direito à não discriminação é possível mencionar o recente Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023, que institui o Programa Federal de Ações Afirmativas – PFAA. Esse decreto tem por objetivo promover direitos e a equiparação de oportunidades por meio de ações afirmativas destinadas às populações negra, quilombola e indígena, às pessoas com deficiência e às mulheres, consideradas as suas especificidades e diversidades (art. 1º).

A análise do texto legal, mostra que ações afirmativas são medidas adotadas pelo Poder Público para corrigir as desigualdades e promover a equidade e os direitos de grupos sociais historicamente discriminados, que incluem, dentre outras modalidades: política de cotas, bonificações ou critérios diferenciados em processos seletivos critérios de desempate em processos competitivos, com vistas a ampliar a participação dos referidos grupos; cursos preparatórios voltados para processos seletivos (art. 2º).

É importante ressaltar que, de acordo com o Decreto nº 11.785/2023, o PFAA tem como princípios a transversalidade, a interseccionalidade e a intersetorialidade nas políticas públicas na perspectiva de gênero, de raça, de etnia e de pessoas com deficiência; o respeito à autodeterminação, à integridade e à plena efetividade dos direitos das populações negra, quilombola e indígena, das pessoas com deficiência e das mulheres; e a participação e o controle social nas políticas públicas.

Dentre esses princípios, destaca-se a feliz redação do decreto quando incluiu a interseccionalidade entre esses princípios, uma vez que a intersecção de múltiplos fatores de discriminação podem afetar os indivíduos simultaneamente e potencializar as dificuldades de concretização de direito.

O conceito de interseccionalidade foi criado pela feminista norte americana Kimberlé Crenshaw, que o concebeu a partir da publicação do artigo intitulado “Desmarginalizando a intersecção de raça e sexo: uma crítica feminista negra da doutrina antidiscriminação, teoria feminista e políticas antirracistas”. Crenshaw (2002) entende que existem vários eixos de subordinação e que a interseccionalidade busca capturar as consequências estruturais da interação entre dois ou mais desses eixos:

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento. (CRENSHAW, 2002, p.177)

Nesse contexto Moreira (2020) argumenta que a teoria da discriminação interseccional e a teoria de multidimensionalidade de opressões explicam como múltiplas formas de discriminação interagem para criar experiências únicas de subordinação. Ele critica a visão tradicional que trata a discriminação como um fenômeno unidimensional e destaca a importância de reconhecer as diversas identidades e relações de poder que moldam a vida dos indivíduos. O autor ainda argumenta que, ao presumir que os diversos problemas de um grupo decorrem de um único vetor de tratamento diferenciado, muitas lideranças impedem a construção de uma agenda de justiça social mais eficaz, pois não compreendem a dinâmica interna das relações de poder que afetam grupos minoritários.

O Decreto prevê que o Programa Federal de Ações Afirmativas deve ser implementado por meio de um plano de ação (art. 5º) e estabelece as diretrizes para a elaboração desse plano. É nesse aspecto que se verifica que tal decreto também se constitui como instrumento utilizado pela administração pública federal para promoção da igualdade e não discriminação no âmbito laboral, uma vez que o art. 6º estabelece que o plano de ação deve abranger aspectos de gestão de pessoas.

Art. 6º As ações, os objetivos e as metas do plano de ação, observadas as competências regimentais e os serviços públicos sob responsabilidade do órgão da administração pública federal, abrangerão os seguintes aspectos:

I - gestão de pessoas;

II - procedimentos de compras e contratações;

III - instâncias de participação social e composição de colegiados sob sua responsabilidade; e

IV - atualização e manutenção dos registros administrativos e cadastros estruturados dos sistemas referentes aos agentes públicos e aos beneficiários das políticas públicas. (BRASIL, 2023)

Do mesmo modo, o art. 7º estabelece que as ações afirmativas devem abranger o quadro pessoal de servidores ou empregados públicos, os contratados por tempo indeterminado e os ocupantes de cargo em comissão e função de confiança:

Art. 7º As ações afirmativas serão estabelecidas de modo a abranger:

I - o quadro de pessoal de servidores públicos efetivos ou de empregados públicos em exercício na administração pública federal direta, os contratados por tempo determinado, nos termos do disposto na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e os estagiários; e

II - os ocupantes de cargos em comissão e de funções de confiança, observado o disposto no Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023. (BRASIL, 2023)

Em junho de 2024 foi divulgado o relatório do primeiro levantamento de ações do Programa Federal de Ações Afirmativas. O relatório divulgou ações afirmativas de 20 órgãos da administração pública federal. Os dados apurados revelaram que, com relação aos grupos beneficiários das ações afirmativas em políticas meio, das ações descritas, 73% têm as mulheres como público; 66%, pessoas negras e 56%, pessoas com deficiência. Verificou-se também que dentre essas ações afirmativas mapeadas nos vinte Ministérios respondentes, 51% estão em implementação, 37% em planejamento e 12% em avaliação. Assim, considerando o interregno de apenas sete meses entre a edição do Decreto nº 11.785/2023 e a divulgação do relatório de levantamento das ações, considera-se que a citada legislação tem se mostrado consistente e com potencial de contribuir cada vez mais para a concretização do princípio da igualdade no ambiente de trabalho da administração pública federal.

Ainda como medida de concretização da igualdade material e da não discriminação no âmbito laboral federal, tem-se o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que estabelece o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. Esse programa busca criar mecanismos para enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação por servidores com deficiência e demais servidores pertencentes aos grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, e LGBTQIA+.

Os mecanismos previstos para implementação do programa envolvem ações coordenadas de prevenção à discriminação e ao assédio, a gestão humanizada e a avaliação permanente do ambiente organizacional para assegurar que as ações promovam as mudanças desejadas.

Por meio da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações, conforme previsto no art. 6º do Decreto nº 12.122/2024. A citada portaria detalha as diretrizes e ações específicas a serem adotadas pelas diversas entidades governamentais para criar ambientes de trabalho mais seguros e inclusivos, combatendo de maneira proativa práticas discriminatórias e comportamentos abusivos.

Entre as medidas instituídas, destacam-se a capacitação contínua dos servidores sobre questões de assédio e discriminação, a criação de canais seguros e confidenciais para denúncias, a implementação de políticas de apoio e acolhimento para as vítimas e a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito e na igualdade. O plano também prevê a realização de auditorias periódicas e avaliações de impacto para monitorar a eficácia das ações e promover melhorias contínuas.

Dentre essas medidas, considera-se a capacitação contínua a mais importante para que tais políticas sejam exitosas e se consiga obter um ambiente laboral que não apenas promova a igualdade material, mas também para que os sujeitos que o compõem internalizem a importância de promover tais políticas. Nesse sentido, Timóteo (2022) se manifesta:

a implementação de políticas precisa estar acompanhada de um processo assertivo de capacitação e conscientização de todo o corpo funcional. É preciso estar atento ao fato de que muitas vezes as desigualdades presentes na sociedade são naturalizadas e as pessoas têm dificuldade de enxergar os processos históricos que as sustentam, bem como a origem de seus próprios privilégios. Assim, os processos de sensibilização são fundamentais para mover as estruturas dentro de uma organização, de forma que cada pessoa saiba o seu papel e o que se espera dela nesse processo. (TIMÓTEO, 2022, p. 10)

Mesmo diante das diversas políticas mencionadas, de acordo com dados extraídos do Painel Estatístico de Pessoal do Ministério do Planejamento, em outubro de 2024 a Administração Pública Federal atingiu a marca de 1.222.945 (um milhão, duzentos e vinte dois mil, novecentos e quarenta e cinco) servidores regidos pelo regime jurídico único, sendo 8.341 (oito mil trezentos e quarenta e um) desses servidores, pessoas com deficiência, o que representa 0,68% do total de servidores.

Esses números revelam que mesmo diante da existência dessas políticas, ainda existe um longo percurso a ser percorrido para a concretização de direitos. Nesse sentido, se manifesta Oliveira (2015):

Não obstante toda a evolução legislativa que conduziu progressivamente à ampliação dos horizontes políticos e jurídicos acerca da questão das pessoas com deficiência, o exame minudente da realidade conduz à inquietante constatação de que se faz necessária a efetiva concretização dos direitos já reconhecidos. (OLIVEIRA, 2015, p. 15)

As iniciativas abordadas neste artigo mostram o compromisso do governo federal em criar um ambiente de trabalho equitativo e livre de discriminação, reforçando a importância de políticas públicas robustas e bem estruturadas para assegurar a igualdade de oportunidades para todos os servidores, especialmente aqueles pertencentes a grupos historicamente marginalizados. Assim, a integração do Plano Federal com as diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 12.122/2024 é essencial para avançar na construção de um serviço público mais inclusivo e justo, devendo ser observada a importância da capacitação e auditorias contínuas para que se garanta a efetividade das medidas e a transformação da realidade social existente.

#### **IV - CONCLUSÃO**

A análise detalhada das políticas de promoção da igualdade e não discriminação para pessoas com deficiência na administração pública federal brasileira revela tanto avanços significativos quanto desafios persistentes. Este estudo se alicerça no princípio da igualdade, consagrado tanto na Declaração Universal dos Direitos Humanos quanto na Constituição Federal de 1988, que assegura que todos são iguais perante a lei e têm direito à proteção contra qualquer forma de discriminação.

A análise doutrinária exposta no primeiro capítulo deste trabalho destaca que a discriminação pode ser permitida quando há uma correlação lógica e justificada entre o fator de discriminação e o tratamento diferenciado, desde que este não contrarie os interesses protegidos pela Constituição. Isso ressalta a importância de um fundamento racional e contextualmente adequado para qualquer tratamento desigual, conforme analisado no artigo.

Diante desse contexto observa-se que a legislação brasileira, ao longo dos anos, tem dado passos importantes para concretizar esses princípios no ambiente de trabalho. A Lei nº 8.112/1990, que reserva vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, e a inclusão de dispositivos que permitem horários de trabalho especiais, demonstram o

compromisso do Brasil em promover a inclusão. A instituição do Programa Federal de Ações Afirmativas (Decreto nº 11.785/2023) e a criação de um plano de ação focado na gestão de pessoas são passos fundamentais para a promoção da igualdade no serviço público federal.

Iniciativos como o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (Decreto nº 12.122/2024) e a Portaria MGI nº 6.719/2024, que detalha diretrizes específicas, são essenciais para combater práticas discriminatórias e criar um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo. No entanto, a implementação efetiva e a fiscalização contínua dessas políticas são desafios que ainda precisam ser superados.

A partir do estudo proposto neste artigo, concluiu-se que a legislação brasileira tem se esforçado para concretizar os princípios de igualdade e não discriminação no ambiente de trabalho da administração pública federal para pessoas com deficiência, através de um arcabouço legal robusto e políticas inclusivas. Os avanços são notáveis, com a criação de leis e programas que visam promover a inclusão e combater a discriminação. Contudo, a efetividade dessas medidas depende não apenas da existência de leis, mas também da capacidade do Estado e da sociedade de aplicar e monitorar essas ações de forma diligente e comprometida.

Em suma, a promoção da igualdade requer um esforço contínuo para garantir que a administração pública federal brasileira se torne um exemplo de respeito aos direitos de todos os seus servidores, independentemente de suas condições físicas, concretizando assim o princípio constitucional da igualdade e do direito à não discriminação. A evolução jurídica e as medidas adotadas demonstram um compromisso com a inclusão, mas é essencial manter a vigilância e a ação constante para superar os obstáculos restantes e criar um ambiente verdadeiramente inclusivo e equitativo.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert; Silva, Virgílio Afonso da (trad.). **Teoria dos Direitos Fundamentais**, 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2017

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112compilado.htm)>. Acesso em: 20 nov. 2024.

**BRASIL. Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências.** Disponível em:  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9527.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9527.htm#art1)>. Acesso em: 20 nov. 2024

**BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em:  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm)>. Acesso em: 16 nov. 2024

**BRASIL. Decreto n.º 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Brasília, 2001. Disponível em:  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm)>. Acesso em: 16 nov. 2024

**BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.** Disponível em:  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em 16 nov. 2024.

**BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em:  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 16 nov. 2024.

**BRASIL. Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016. Altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário.** Disponível em:  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13370.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13370.htm#art1)>. Acesso em: 20 nov. 2024

**BRASIL. Decreto n.º 9.522, de 8 de outubro de 2018. Promulga o Tratado de Marraqueche para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas às Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou com Outras Dificuldades para Ter Acesso ao Texto Impresso, firmado em Marraqueche, em 27 de junho de 2013. Brasília, 2018.** Disponível em:  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9522.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9522.htm)>. Acesso em: 16 nov. 2024

**BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm#art10](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm#art10)>. Acesso em: 20 nov. 2024

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1237867. Relator: Min. Ricardo Lewandowski.** Disponível em:  
<<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=57>>

85185&numeroProcesso=1237867&classeProcesso=RE&numeroTema=1097>. Acesso em: 20 nov. 2024.

**BRASIL. Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023. Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/D11785.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.785%2C%20DE%2020,Programa%20Federal%20de%20A%C3%A7%C3%B5es%20Afirmativas](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11785.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.785%2C%20DE%2020,Programa%20Federal%20de%20A%C3%A7%C3%B5es%20Afirmativas)>. Acesso em 20 nov. 2024.

**BRASIL. Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Novo Viver sem Limite.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11793.htm#art8](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11793.htm#art8)>. Acesso em: 16 nov. 2024.

**BRASIL. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm)>. Acesso em: 20 nov. 2024.

**BRASIL. Ministério do Planejamento e Orçamento. Painel Estatístico de Pessoal.** Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

**BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Relatório do Primeiro Levantamento de Ações do Programa Federal de Ações Afirmativas, junho de 2024.** Disponível em: <[https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/acoes-afirmativas/pfaa-e-ppa/Relatorio\\_do\\_Primeiro\\_Levantamento\\_de\\_Acoes\\_do\\_PFAA\\_Junho.pdf](https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/acoes-afirmativas/pfaa-e-ppa/Relatorio_do_Primeiro_Levantamento_de_Acoes_do_PFAA_Junho.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2024.

**BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.** Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. Disponível em: <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

**CRENSHAW, Kimberle. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Estudos Feministas. Ano 10 vol. 1, 2002.** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

**MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Conteúdo jurídico do princípio da igualdade.** 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

**MIRANDA, Jorge. Estado Social e Direitos Fundamentais.** In: Doutrina do Superior Tribunal de Justiça: edição comemorativa de 15 anos. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/publicacaoainstitucional/index.php/Dout15anos/article/view/3499/3622>>. Acesso em: 15 nov. 2024.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 nov. 2024.

OLIVEIRA, Milena Sousa de. O Direito ao Trabalho por Parte das Pessoas com Deficiência no Serviço Público. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, Florianópolis, Brasil, v. 1, n. 1, p. 193–216, 2015. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2526-0073/2015.v1i1.201. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/rdagp/article/view/201>. Acesso em: 20 nov. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

TIMÓTEO, Marcela De Oliveira. **Estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero e raça em órgãos da administração pública federal: avanços e desafios**. Revista do TCU, Brasília, n. 150, p. 1-20, abr. 2023. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/1841>. Acesso em: 20 nov. 2024.