Capítulo 24

O Paradoxo da 5ª Vaga: O Descompasso entre a Legislação de Manaus e o Entendimento do STF e do STJ sobre a Reserva de Vagas para Pessoas com Deficiência em Concursos Públicos

The 5th Vacancy Paradox: The Mismatch Between Manaus Legislation and the Case Law of the STF and the STJ on Quotas for Persons With Disabilities in Public Service Examinations

Roberto Kennedy Litaiff Filho

Universidade do Estado do Amazonas. http://lattes.cnpq.br/8550971381918030

Luziane de Figueiredo Simão Leal

Universidade do Estado do Amazonas. http://lattes.cnpq.br/7011624095104105

Resumo: O estudo analisa a reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCD) nos concursos públicos do Município de Manaus, confrontando a regra local com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ). O Decreto Municipal nº 4.196/2018 fixa a reserva em 5% e só admite o arredondamento da fração para o inteiro seguinte quando ela for igual ou superior a 0,5, o que adia a primeira convocação de PCD para a 10ª vaga. Os tribunais superiores, por sua vez, admitem o arredondamento de qualquer fração, desde que respeitado o teto de 20% da Lei nº 8.112/1990, o que antecipa a reserva para a 5ª vaga. Com base no conceito de discriminação indireta e no controle de convencionalidade, sustenta-se que a regra municipal, embora aparentemente neutra, afasta as PCD dos cargos com poucas vagas e é incompatível com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009) e com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). A pesquisa é bibliográfica, documental e jurisprudencial, complementada por dados secundários do IBGE e da RAIS. Conclui-se que a regra estimula o desalento e a judicialização e que o Decreto nº 4.196/2018 e os editais municipais devem ser revistos para adotar a regra da 5ª vaga.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; concurso público; ações afirmativas; discriminação indireta; controle de convencionalidade.

Abstract: This study examines the quota system for persons with disabilities (PwD) in public service examinations held by the Municipality of Manaus, comparing the local rule with the case law of the Brazilian Federal Supreme Court (STF) and the Superior Court of Justice (STJ). Municipal Decree No. 4,196/2018 sets the quota at 5% and allows a fraction to be rounded up only when it is equal to or greater than 0.5, which postpones the first appointment of a PwD candidate to the 10th vacancy. The higher courts, in turn, allow any fraction to be rounded up, provided that the 20% cap set by Federal Law No. 8,112/1990 is respected, which brings the reserved vacancy forward to the 5th appointment. Drawing on the concept of indirect discrimination and on conventionality control, the article argues that the municipal rule, although apparently neutral, excludes PwD from positions with few vacancies and is incompatible with the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Decree No. 6,949/2009) and with the Brazilian Inclusion Law (Law No. 13,146/2015). The research is

DOI: 10.47573/aya.5379.3.48.24

bibliographic, documentary, and case-law-based, supplemented by secondary data from IBGE and RAIS. It concludes that the rule fosters discouragement and litigation and that Decree No. 4,196/2018 and municipal calls for applications should be revised to adopt the 5th-vacancy rule.

Keywords: persons with disabilities; public service examination; affirmative action; indirect discrimination; conventionality control.

INTRODUÇÃO

O Estado Democrático de Direito no Brasil assumiu o compromisso de superar a igualdade meramente formal, herdada do constitucionalismo liberal, e de efetivar a igualdade material. A igualdade formal tratava os indivíduos como sujeitos idênticos perante a lei e ignorava as desigualdades socioeconômicas, as barreiras físicas e os estigmas que afastavam grupos vulneráveis dos bens sociais básicos. Nesse contexto, a pessoa com deficiência (PCD) foi tratada, por muito tempo, como objeto de caridade ou de segregação clínica, e não como cidadã.

A Constituição de 1988 rompeu com esse modelo. Fixou como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV) e, como objetivos, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais (art. 3º, I e III). Na Administração Pública, o art. 37, VIII, determina: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

A reserva de vagas em concursos não é favor nem privilégio, mas uma espécie de ação afirmativa: uma discriminação positiva e legítima, destinada a compensar desvantagens estruturais e a promover o ingresso no serviço público de pessoas que enfrentam barreiras arquitetônicas, atitudinais e institucionais.

Apesar do reforço trazido pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), incorporada com equivalência de emenda constitucional (Decreto nº 6.949/2009), e pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI – Lei nº 13.146/2015), a prática administrativa ainda impõe obstáculos à efetividade desses direitos. Manaus, capital do Amazonas, é um exemplo dessa contradição.

O problema da pesquisa está no conflito entre a regulamentação do Município de Manaus e a jurisprudência dos tribunais superiores. A Lei Orgânica do Município de Manaus (LOMAN), em seu art. 112, determina a reserva de, no mínimo, 5% das vagas dos quadros de pessoal para pessoas com deficiência. O Decreto Municipal nº 4.196/2018, que regulamenta os concursos do Poder Executivo municipal, estabelece no art. 27, parágrafo único, que a fração resultante desse percentual só será arredondada para o inteiro seguinte quando for igual ou superior a 0,5.

Essa regra gera um paradoxo. Em certames com 1 a 4 vagas, a aplicação da cota municipal de 5% resulta em frações decimais compreendidas entre 0,05 e 0,20; da 5ª à 9ª vaga, em frações entre 0,25 e 0,45. Como nenhuma delas alcança 0,5, a fração é arredondada para zero. Assim, o cargo precisa oferecer pelo menos 10 vagas (10 × 5% = 0,5) para que a primeira pessoa com deficiência seja convocada.

Essa regra destoa da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ). Para esses tribunais, nos certames com 1 a 4 vagas não cabe reserva imediata, porque uma única vaga reservada já superaria o teto de 20% (STF, MS 26.310/DF). A partir da 5ª vaga, porém, qualquer fração deve ser arredondada para cima, pois uma vaga reservada em cinco corresponde exatamente a 20% (1 ÷ 5 = 0,20) e atende, ao mesmo tempo, ao piso de 5% (STF, MS 31.715/DF e RMS 27.710 AgR/DF; STJ, RMS 60.098/MS e AREsp 2.397.514/SP).

A hipótese da pesquisa é que a regra do 0,5 adotada em Manaus configura discriminação indireta (disparate impact): embora aparentemente neutra, produz impacto desproporcional sobre as pessoas com deficiência. Na prática, ela as afasta dos cargos de maior remuneração e complexidade, que costumam ofertar poucas vagas por edital, e restringe a ação afirmativa aos concursos de grande porte. Sustenta-se, ainda, que a regra é incompatível com a CDPD, contraria a força normativa da Constituição e pode ampliar a dependência de benefícios assistenciais.

A pesquisa justifica-se pela necessidade de evidenciar barreiras institucionais à efetivação de direitos na Amazônia. Em uma região com altos índices de informalidade (IBGE, 2023) e com baixa absorção de PCD em postos qualificados pela iniciativa privada, o concurso público é uma das principais vias de inserção profissional desse grupo. Regras editalícias restritivas tendem a gerar judicialização perante o Tribunal de Justiça do Amazonas (TJAM) e desestímulo entre os candidatos.

O objetivo geral é analisar a compatibilidade da regra de arredondamento do Decreto Municipal nº 4.196/2018 com a Constituição, a CDPD e a jurisprudência do STF e do STJ. Os objetivos específicos são: (i) descrever o regime normativo da reserva de vagas nos planos federal, estadual e municipal; (ii) sistematizar os precedentes sobre arredondamento e teto de 20%; (iii) demonstrar, por simulação, o efeito da regra municipal sobre o número de vagas reservadas; e (iv) propor ajustes normativos. Além desta introdução, o artigo apresenta o referencial teórico, a metodologia, os resultados e as considerações finais.

O referencial teórico apoia-se em Tércio Sampaio Ferraz Jr. (enfoques dogmático e zetético), Ingo Wolfgang Sarlet (dignidade da pessoa humana), Roger Raupp Rios (discriminação indireta), Flávia Piovesan e Valerio de Oliveira Mazzuoli (princípio pro persona e controle de convencionalidade), além de Olney Queiroz Assis e Lafayette Pozzoli e de Fernando Donato Vasconcelos, no campo dos estudos sobre deficiência e trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

Da Teoria Geral do Direito ao Direito da Antidiscriminação: Zetética, Dogmática e o Modelo Social

A compreensão do regime jurídico da pessoa com deficiência exige superar uma abordagem estritamente positivista. Ferraz Jr. (1995, p. 39-44) distingue dois enfoques complementares do fenômeno jurídico:

- O Enfoque Dogmático: Parte de premissas normativas postas e inquestionáveis (os dogmas legais), voltando-se para o processo decisório e a orientação da ação ("como agir");
- O Enfoque Zetético: Fundamenta-se na dúvida constante e na problematização dialética dos fundamentos, articulando a norma com a Filosofia, a Sociologia, a Política e a História.

Assis e Pozzoli (2004, p. 17-21) sustentam que a formação jurídica exclusivamente dogmática transforma o jurista em mero aplicador de fórmulas, incapaz de perceber que a lei pode operar como instrumento de exclusão. Com apoio em Max Weber, os autores criticam a lógica de custo-benefício que desumaniza quem não se ajusta à produtividade esperada:

> Sob esse enfoque, a pessoa é desumanizada e passa a ser considerada apenas uma unidade produtiva. Vale dizer, a pessoa portadora de deficiência que não consegue se adequar a uma atividade produtiva não merece ostentar o status de cidadão, é apenas uma sobrecarga para a sociedade (Assis; Pozzoli, 2004, p. 19).

Essa lógica utilitarista sustentou o modelo biomédico da deficiência, que a tratava como patologia individual a ser corrigida pela medicina, enquanto a falta de adaptação do ambiente era vista como fatalidade biológica.

O modelo social da deficiência, construído pelos movimentos sociais nas décadas de 1970 e 1980 e incorporado pela CDPD, rompe com essa visão. Como observa Santos (2016), a deficiência deixa de ser entendida como déficit corporal e passa a ser vista como resultado da interação entre impedimentos do corpo e barreiras ambientais e atitudinais erguidas por uma sociedade concebida para um padrão corporal idealizado.

Nesse contexto surge o direito à antidiscriminação. Além da discriminação direta, em que alguém recebe tratamento desfavorável por causa de sua condição, a doutrina reconhece a discriminação indireta (disparate impact), estudada no Brasil por Rios (2008). Ela ocorre quando uma norma ou prática aparentemente neutra, mesmo sem intenção discriminatória, produz impacto desproporcionalmente adverso sobre um grupo vulnerável protegido, sem justificativa legítima e razoável.

A Transmutação da Isonomia e a Densidade da Dignidade Humana

A construção da igualdade perante o Direito percorreu longo caminho histórico. Rocha (1990) lembra que a Constituição imperial de 1824 consagrava a igualdade formal perante a lei e, ao mesmo tempo, convivia com a escravidão, o que revela como a igualdade puramente abstrata pode encobrir desigualdades profundas.

Moraes (2016) distingue duas dimensões da igualdade:

- Igualdade Formal: Também designada jurídica ou civil, expressa a produção e aplicação impessoal das normas, vedando diferenciações arbitrárias sob forma de perseguições ou privilégios;
- Igualdade Material: Denominada real ou fática, traduz-se no tratamento desigual dos desiguais na exata medida de suas desigualdades, exigindo do Estado posturas de natureza social (prestação de serviços essenciais) e democrática (instituição de ações afirmativas).

Para Madruga (2016), a ação afirmativa é um instrumento de direitos humanos voltado à igualdade substancial, capaz de romper relações históricas de subordinação e de distribuir de forma mais equitativa bens escassos, como os cargos públicos.

Essa diretriz é orientada pela dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF). Para Sarlet (2015), a dignidade é qualidade intrínseca de todo ser humano e impõe ao Estado tanto o dever de abstenção quanto o dever de criar condições materiais para uma vida autônoma. Daí decorre a fórmula do objeto, de matriz kantiana: a pessoa não pode ser tratada como mero meio para a consecução de fins estatais ou burocráticos, nem ser reduzida a um resíduo aritmético descartável pela Administração.

Quanto ao mérito, rejeita-se a ideia de que as cotas comprometem a qualificação do serviço público. No julgamento da ADPF 186/DF, que tratou das cotas raciais na Universidade de Brasília, o Ministro Marco Aurélio afirmou:

> Segundo a capacidade de cada um, somente pode fazer referência à igualdade plena, considerando a vida pregressa e as oportunidades que a sociedade ofereceu às pessoas. A meritocracia sem igualdade de pontos de partida é apenas uma forma velada de aristocracia (Brasil, 2014, p. 58).

No concurso, o candidato com deficiência faz as mesmas provas, perante a mesma banca, e precisa atingir a mesma nota mínima exigida dos demais. O mérito é integralmente aferido; a ação afirmativa atua apenas na distribuição das vagas.

O Bloco de Constitucionalidade e a Força Paralisante do Controle de Convencionalidade

A Emenda Constitucional nº 45/2004 acrescentou o § 3º ao art. 5º da Constituição, permitindo que tratados de direitos humanos aprovados pelo rito especial tenham equivalência de emenda constitucional. A CDPD foi o primeiro tratado aprovado por esse rito (Decreto Legislativo nº 186/2008 e Decreto nº 6.949/2009).

O art. 27 da CDPD obriga os Estados Partes a assegurar o direito ao trabalho em ambiente acessível e a adotar medidas como:

1. A promoção de oportunidades de emprego e progressão na carreira;
2. A contratação e o emprego de pessoas com deficiência no setor público;

3. A implementação de políticas e medidas apropriadas, inclusive programas de ação afirmativa e incentivos práticos.

Por ter status de emenda constitucional, a CDPD serve de parâmetro para o controle de convencionalidade das leis e atos administrativos, conforme Mazzuoli (2020, p. 85-92). Segundo o autor, as normas de direitos humanos produzem dois efeitos:

- Efeito Revogatório/Anulatório: Invalidam normas anteriores ou contemporâneas infraconstitucionais que lhes sejam incompatíveis;
- Efeito Paralisante (Bloqueio Normativo): Suspendem a eficácia de qualquer decreto, edital ou lei municipal que colida com seu núcleo protetivo.

Ao controle de convencionalidade soma-se o princípio pro persona, defendido por Piovesan (2021): diante de normas ou interpretações divergentes, deve prevalecer a que proteja mais a pessoa. A LBI incorporou esse critério no art. 121, parágrafo único: "Prevalecerá a norma mais benéfica à pessoa com deficiência".

A Reserva Legal no Setor Público: A Disputa Entre o Estoque Global e o Fluxo Concursal

A regulamentação do art. 37, VIII, da Constituição Federal gerou debates na doutrina. No plano federal, a Lei nº 8.112/1990 (art. 5º, § 2º) reservou até 20% das vagas oferecidas no concurso público, mas não fixou percentual mínimo nem esclareceu se a reserva incide sobre cada edital ou sobre o quadro total de servidores.

Vasconcelos (2016) critica a leitura que restringe o mandamento constitucional a cada concurso. Com base em microdados da RAIS de 2009 a 2012, o autor aponta que a Administração Pública brasileira, nos três níveis federativos, mantinha menos de 0,7% de servidores com deficiência em seu quadro ativo. Isso ocorre porque o concurso regula apenas o fluxo de entrada, que é neutralizado por aposentadorias, exonerações e pela fragmentação das vagas nos editais.

Para superar esse quadro, Vasconcelos (2016) propõe uma interpretação sistemática e analógica:

1. A Lei Federal nº 8.213/1991, em seu art. 14, inciso I, ao definir "empresa" para os fins de seus Planos de Benefícios, incluiu textualmente "os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta ou fundacional";
2. Consequentemente, a cota de 2% a 5% sobre o quadro funcional estabelecida no art. 93 da mesma lei deveria incidir não apenas sobre as empresas privadas, mas sobre o estoque total de cargos e empregos do Estado;
3. Como precedente analógico direto, o autor resgata os julgamentos do STF nos Mandados de Injunção nº 721-7/DF, 788/DF e 795/DF, nos quais o Plenário da Corte, diante da inércia legislativa em regulamentar a aposentadoria especial do servidor público (art. 40, § 4º, da CF),

determinou por unanimidade a aplicação supletiva do art. 57 da Lei nº 8.213/1991.

Enquanto essa tese estruturante não é acolhida pelos tribunais, a situação dos candidatos com deficiência depende das regras aplicadas em cada concurso. É nesse ponto que a regra do 0,5 imposta por entes federados atua como barreira institucional.

METODOLOGIA

Trata-se de pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, baseada em levantamento bibliográfico, documental e jurisprudencial e complementada por dados estatísticos secundários. Adota-se o método dedutivo.

Delineamento e Fontes Documentais

A investigação documental baseou-se na análise comparativa de três blocos de atos normativos:

- Bloco Internacional e Constitucional: Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (Decreto nº 6.949/2009), Convenção Interamericana da OEA (Decreto nº 3.956/2001) e Constituição da República de 1988 (arts. 1º, 3º, 5º, 7º, 37 e 60);
- Bloco Federal Ordinário: Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico Único Federal), Lei nº 8.213/1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social), Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), Decreto Federal nº 3.298/1999 e Decreto Federal nº 9.508/2018;
- Bloco Local e Regional (Amazonas e Manaus): Lei Promulgada Estadual nº 241/2015 (consolidação da legislação estadual sobre PCD), alterada pelas Leis Estaduais nº 5.106/2020 e nº 6.721/2024 (regime da CIPD); Lei Estadual nº 4.605/2018, art. 7º, VI, com redação dada pela Lei nº 5.295/2020 (reserva de 20% nos concursos estaduais); Lei Orgânica do Município de Manaus de 1990 (art. 112) e Decreto Municipal de Manaus nº 4.196/2018 (art. 27, parágrafo único).

Levantamento Jurisprudencial

Foram selecionadas decisões do STF e do STJ sobre o teto de 20% e o arredondamento das frações na reserva de vagas, proferidas entre 1990 e 2023:

- STF: MI 153-7/DF AgR (Rel. Min. Paulo Brossard, 1990); MS 26.310/DF (Rel. Min. Marco Aurélio, 2007); RE 408.727 AgR (Rel. Min. Gilmar Mendes, 2010); RE 440.988 AgR/DF (Rel. Min. Dias Toffoli, 2012); MS 30.861/DF (Rel. Min. Gilmar Mendes, 2012); MS 31.715/DF (Rel. Min. Rosa Weber, decisão monocrática, 2014); e RMS 27.710 AgR/DF (Rel. Min. Dias Toffoli, 2015);
- STJ: RMS 60.098/MS (2ª Turma, Rel. Min. Herman Benjamin, 2019) e

AREsp 2.397.514/SP (Rel. Min. Mauro Campbell Marques, 2023).

Dados Empíricos e Indicadores Estatísticos

Para aferir a dimensão fática da exclusão e demonstrar o impacto sociolaboral da norma, foram utilizados dados secundários oficiais:

- Censo Demográfico 2022 (IBGE): Resultados preliminares da amostra divulgados na publicação Pessoas com deficiência e pessoas diagnosticadas com transtorno do espectro autista: resultados preliminares da amostra (2025);
- Pesquisa Nacional de Saúde (PNS 2019 / IBGE): Indicadores de participação na força de trabalho, taxas de desocupação, níveis de formalização, rendimento médio mensal por grupos de atividade e posse domiciliar de bens duráveis/acesso à internet, publicados em Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil (2022);
- Relação Anual de Informações Sociais (RAIS / Ministério do Trabalho e Emprego): Estoque de vínculos laborais de pessoas com deficiência na Administração Pública Federal, Estadual e Municipal (2009–2012) e no setor privado (2007 e 2016);
- Pesquisa via Lei de Acesso à Informação (Fala.BR / CGU – 2022): Levantamento em 25 órgãos públicos do Poder Executivo Federal sobre o percentual de servidores PCD e sua participação em cargos de chefia e liderança;
- Pesquisa documental em editais: Análise de editais recentes de concursos do Poder Executivo de Manaus (como o Edital SEMED nº 01/2025), com contagem dos cargos ou especialidades que ofertaram menos de 10 vagas e, portanto, não tiveram vaga imediata reservada a PCD.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Conflito Dogmático: A Regra do 0,5 em Manaus versus o Regime Federal

O exame da legislação de Manaus revela a antinomia que deu origem à controvérsia. O art. 112 da LOMAN determina a reserva de, no mínimo, 5% das vagas nos quadros de pessoal para pessoas com deficiência. Ao regulamentar os concursos, o Decreto Municipal nº 4.196/2018 (art. 27, parágrafo único), reproduzido nos editais, estabelece que a fração só será arredondada para o inteiro superior quando for igual ou maior que 0,5.

No âmbito federal, a ordem jurídica trilha caminho oposto:

- O art. 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990 assegura a reserva de até 20% das vagas oferecidas;

- O Decreto Federal nº 9.508/2018 fixa, em seu art. 1º, § 1º, o percentual mínimo de 5% das vagas, prescrevendo no § 3º: "Na hipótese de o quantitativo a que se referem os § 1º e § 2º resultar em número fracionado, este será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente".

A norma federal não condiciona o arredondamento a uma fração mínima: qualquer fração é elevada ao inteiro seguinte, respeitado o teto de 20%. Ao criar a trava do 0,5 por decreto, o Município de Manaus restringe, por via regulamentar, um direito assegurado pela Constituição, pela CDPD e pela LBI.

A Construção da "Regra da 5ª Vaga" pelos Tribunais Superiores

O STF e o STJ firmaram orientação sobre a aplicação das cotas em certames com poucas vagas.

Impossibilidade de Reserva Imediata nos Editais de 1 a 4 Vagas

O primeiro marco é o MS 26.310/DF (STF, Plenário, Rel. Min. Marco Aurélio, j. 20/09/2007). O caso envolvia concurso para delegados extrajudiciais (serventias notariais) do Tribunal de Justiça do Distrito Federal com apenas duas vagas, e o candidato com deficiência pretendia que uma delas lhe fosse reservada. O STF negou a segurança: reservar uma de duas vagas significaria destinar 50% dos postos à cota, muito acima do teto de 20% do art. 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990, em prejuízo da ampla concorrência.

Idêntico raciocínio aplica-se aos concursos com 1, 3 e 4 vagas:

- 1 vaga: reserva de 1 equivaleria a 100% da cota;
- 3 vagas: reserva de 1 equivaleria a 33,33%;
- 4 vagas: reserva de 1 equivaleria a 25,00%.

Em todas essas hipóteses, arredondar a fração para cima ultrapassaria o teto de 20%. Por isso, o STF afastou o arredondamento nesses casos (RE 408.727 AgR, Rel. Min. Gilmar Mendes, 2ª Turma, DJe 08/10/2010; RE 440.988 AgR/DF, Rel. Min. Dias Toffoli, 1ª Turma, j. 28/02/2012).

A Convocação Compulsória a Partir da 5ª Vaga

A solução para o arredondamento foi sistematizada pela Ministra Rosa Weber no MS 31.715/DF (decisão monocrática, DJe 04/09/2014) e acolhida pelo Plenário do STF no RMS 27.710 AgR/DF (Rel. Min. Dias Toffoli, j. 28/05/2015), segundo o qual as frações devem ser arredondadas para o inteiro seguinte, desde que respeitado o limite de 20% das vagas.

Na decisão monocrática do MS 31.715/DF, a Ministra explicitou o cálculo que compatibiliza o piso de 5% com o teto de 20%:

> "Na quinta vaga, tem-se que 5% é 0,25 vaga, que, arredondada para o primeiro número inteiro, dá 1. Ora, 1 é, justamente, 20% de cinco vagas; portanto, todas as regras legais se encontram, aqui, simultaneamente atendidas. A quinta vaga deve ser atribuída à lista especial, não à lista geral, porque atendidas

> todas as condições (...) Na vigésima primeira vaga, porém, tem-se que 5% delas representa 1,05 vaga. Aplicando-se a regra do arredondamento, ter-se-ão duas vagas previstas para a lista de deficientes físicos, que representam cerca de 9,52% de vinte e uma vagas. Portanto, esta vaga também deve ser ocupada pelo segundo colocado na lista especial." (Brasil, 2014, p. 5).

O Superior Tribunal de Justiça segue a mesma orientação:

- No RMS 60.098/MS (2ª Turma, Rel. Min. Herman Benjamin, j. 08/10/2019, DJe 18/10/2019), o STJ examinou regra idêntica à de Manaus, prevista em norma estadual e no edital, que só admitia o arredondamento a partir de 0,5 e destinava às PCD a 10ª, a 30ª e a 50ª vagas. A Corte afastou esse critério e reconheceu que a candidata com deficiência tinha direito à 5ª vaga;
- No AREsp 2.397.514/SP (2ª Turma, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, j. 21/11/2023, DJe 24/11/2023), a Corte reafirmou que a fração resultante do percentual de reserva deve ser arredondada para o inteiro imediatamente superior, inclusive em concurso destinado à formação de cadastro de reserva.

A Tabela 1 compara os dois critérios:

Tabela 1 – Vagas reservadas a PCD segundo o critério de Manaus e o dos tribunais superiores

Vagas Nomeadas no Concurso	Aplicação de 5% (Fração Resultante)	Conduta da Prefeitura de Manaus (Regra do 0,5)	Entendimento pacificado do STF e do STJ (Regra da 5ª Vaga)	Efeito para o 1º candidato PCD (critério dos tribunais)
1 vaga	0,05	Arredonda para 0	Não reserva (1 vaga superaria o teto de 20%)	Cadastro de Reserva
2 vagas	0,10	Arredonda para 0	Não reserva (1 vaga superaria o teto de 20%)	Cadastro de Reserva
3 vagas	0,15	Arredonda para 0	Não reserva (1 vaga superaria o teto de 20%)	Cadastro de Reserva
4 vagas	0,20	Arredonda para 0	Não reserva (1 vaga superaria o teto de 20%)	Cadastro de Reserva
5 vagas	0,25	Arredonda para 0 (0,25)	Arredonda para 1 vaga (1 em 5 = exatos 20%)	Convocação obrigatória pela cota
6 vagas	0,30	Arredonda para 0	1 vaga mantida (1 em 6 = 16,66%)	Mantém 1 vaga reservada
7 a 9 vagas	0,35 a 0,45	Arredonda para 0	1 vaga mantida	Mantém 1 vaga reservada
10 vagas	0,50	Arredonda para 1 vaga	1 vaga mantida (1 em 10 = 10%)	Mantém 1 vaga reservada
20 vagas	1,00	1 vaga	1 vaga mantida (piso de 5% atingido)	Mantém 1 vaga reservada
21 vagas	1,05	Mantém 1 vaga (0,05 < 0,5)	Arredonda para 2 vagas (2 em 21 = 9,52%)	Convocação do 2º colocado PCD

Fonte: elaborada pelos autores (2026), com base no Decreto Municipal nº 4.196/2018 e nos precedentes citados.

Enquanto os tribunais superiores asseguram a reserva a partir da 5ª vaga, a Administração de Manaus a adia para a 10ª, o que esvazia a ação afirmativa nos concursos de pequeno porte. A regra é reproduzida nos editais: o Edital nº 1/2025 da SEMED, por exemplo, prevê que "somente haverá vagas imediatas destinadas a candidatos com deficiência para os cargos com vagas ofertadas em número igual ou superior a 10 (dez)".

Contraste Regional: Manaus e o Estado do Amazonas

A restrição municipal contrasta com a legislação do próprio Estado do Amazonas: enquanto a Prefeitura de Manaus aplica 5% com a regra do 0,5, o Estado do Amazonas reserva 20% das vagas de cada cargo em seus concursos (Lei Estadual nº 4.605/2018, art. 7º, VI, com redação dada pela Lei nº 5.295/2020).

Na prática:

- Em um concurso estadual com 5 vagas, a reserva de 20% resulta em exatamente 1 vaga (5 × 0,20 = 1), sem necessidade de arredondamento;
- No mesmo município de Manaus, em um concurso municipal com as mesmas 5 vagas, a regra do Decreto nº 4.196/2018 resulta em nenhuma vaga reservada.

Em contrapartida, quanto aos direitos dos servidores já empossados, Manaus avançou com a Lei Municipal nº 2.773/2021, que alterou o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais (Lei nº 1.118/1971) para assegurar o direito a horário especial ao servidor com deficiência ou com dependente com deficiência, sem compensação de jornada nem redução salarial. Há, portanto, uma contradição: o Município protege o servidor com deficiência, mas dificulta o seu ingresso.

Registre-se, ainda, que as Leis Estaduais nº 5.106/2020 e nº 6.721/2024 instituíram e fortaleceram a Carteira de Identificação da Pessoa com Deficiência (CIPD) com força probatória plena, dispensando laudo médico em concursos e seleções no Amazonas. Esse avanço reforça o descompasso entre a regra do 0,5 de Manaus e a legislação regional.

A Realidade Empírica da Exclusão: Dados do Censo 2022, PNS 2019 e RAIS

A dimensão da barreira imposta pelo Decreto nº 4.196/2018 fica mais clara diante dos dados oficiais. Segundo os resultados preliminares da amostra do Censo 2022 (Pessoas com Deficiência e Pessoas Diagnosticadas com TEA), 14,4 milhões de brasileiros (7,3% dessa população com 2 anos ou mais) têm alguma deficiência. As dificuldades para enxergar (7,9 milhões) e para andar ou subir degraus (5,2 milhões) são as mais frequentes, e as mulheres são maioria (8,3 milhões, contra 6,1 milhões de homens). Esses números mostram que a política de reserva diz respeito a um contingente expressivo da população, e não a casos isolados.

A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS 2019), analisada pelo IBGE na publicação Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil (2022), revela a desigualdade no mercado de trabalho:

- Participação na força de trabalho: apenas 28,3% das pessoas com deficiência em idade de trabalhar participavam do mercado de trabalho, contra 66,3% das pessoas sem deficiência; ou seja, cerca de sete em cada dez estavam fora da força de trabalho;
- Formalização e desocupação: 34,3% dos trabalhadores com deficiência tinham vínculo formal, contra 50,9% dos trabalhadores sem deficiência; a desocupação também era maior entre as PCD (10,3% contra 9,0%);
- Rendimento: o rendimento médio mensal do trabalho era de R$ 1.639 para as pessoas com deficiência e de R$ 2.619 para as pessoas sem deficiência (diferença de 37,4%);
- Vulnerabilidade material nos lares: a posse de bens duráveis reflete a disparidade de renda: apenas 25,6% das PCD possuíam computador no domicílio (contra 45,1% no segmento geral) e apenas 68,8% contavam com internet domiciliar (contra 86,1%).

No setor privado, Araújo *et al.* (2021) mostram que as empresas com mais de 1.000 empregados descumprem com frequência a Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/1991): em 2016, apenas 13,31% delas cumpriam a cota. Os autores apontam ainda a preferência por pagar multas administrativas em vez de investir em acessibilidade e a concentração dos contratados em funções operacionais de baixa remuneração.

No setor público, Souza, Silva e Rodrigues (2022), com dados obtidos via Fala.BR em 25 órgãos do Poder Executivo Federal, constataram que os servidores com deficiência representavam apenas 1,73% do quadro, descumprindo o piso de 5% do Decreto nº 9.508/2018 em todos os órgãos da amostra. Nos cargos de chefia, direção e liderança, a presença de servidores com deficiência é ainda menor: representava apenas 0,29% do total de servidores da amostra.

Esse panorama indica que, na Região Norte e em Manaus, onde a informalidade é elevada (atingindo mais de 55% da população ocupada segundo dados da PNAD Contínua do IBGE), o concurso público é uma das principais vias de inserção qualificada da pessoa com deficiência. Ao aplicar a regra do 0,5, a Prefeitura não adota uma fórmula neutra: restringe essa via de mobilidade social e estimula a judicialização.

O Custo Social da Restrição Municipal

Os efeitos da restrição ultrapassam o campo jurídico e alcançam a economia pública local. A literatura especializada (Vasconcelos, 2016; Assis; Pozzoli, 2004) aponta três consequências:

- Desalento: o candidato que percebe que as regras dificultam a nomeação de cotistas tende a desistir de estudar e de concorrer, migrando para a inatividade;
- Custo da judicialização: o candidato com deficiência preterido precisa contratar advogado ou recorrer à Defensoria Pública do Estado do

Amazonas (DPE-AM) para impetrar mandado de segurança. Assim, quem já tem renda média menor e gastos maiores com saúde e locomoção arca com o custo de reivindicar um direito reconhecido pela jurisprudência dos tribunais superiores;

- Paradoxo fiscal: ao dificultar o ingresso da pessoa com deficiência no serviço público, o Município deixa de contar com um contribuinte e pode aumentar a demanda por benefícios assistenciais, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS). A restrição, portanto, pode elevar o custo social em vez de reduzi-lo.

Em vez de emancipar o cidadão pela via do trabalho digno e da remuneração produtiva, o Estado coisifica o indivíduo e perpetua a dependência pública.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou que a política de reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos do Município de Manaus padece de inconsistências e é incompatível com a Constituição, com a CDPD e com a jurisprudência dos tribunais superiores. A adoção do modelo social da deficiência — chancelada no vértice do ordenamento pela CDPD (Decreto nº 6.949/2009) e pela LBI (Lei nº 13.146/2015) — impõe ao Poder Público, em todas as esferas, o dever de remover barreiras materiais, comunicacionais e institucionais.

Em Manaus, porém, persiste uma barreira oculta sob a aparência de neutralidade aritmética. Ao condicionar o arredondamento à fração mínima de 0,5, o Decreto Municipal nº 4.196/2018 compromete a finalidade da ação afirmativa e funciona como discriminação indireta, afastando as pessoas com deficiência dos cargos técnicos, jurídicos, médicos e de gestão, que costumam ofertar poucas vagas.

O STF e o STJ já enfrentaram a matéria com a regra da 5ª vaga: ao compatibilizar o teto de 20% da Lei nº 8.112/1990 com o piso protetivo de 5%, admitem o arredondamento de qualquer fração a partir da 5ª vaga. Ao não adotar essa orientação, o Município contraria o art. 27 da CDPD e desrespeita o princípio pro persona, que exige a interpretação mais favorável à pessoa com deficiência.

Os efeitos socioeconômicos dessa regra são relevantes. Em uma região de alta informalidade, a barreira do 0,5 tende a estimular o desalento, a aumentar a judicialização e a ampliar a dependência de programas assistenciais.

Propõe-se, assim, a alteração do art. 27, parágrafo único, do Decreto nº 4.196/2018, para que qualquer fração seja arredondada para o inteiro seguinte, respeitado o limite de 20%, e a adequação dos editais municipais à orientação do STF (MS 31.715/DF e RMS 27.710 AgR/DF) e do STJ (RMS 60.098/MS e AREsp 2.397.514/SP). Somente assim o Município de Manaus deixará de reproduzir uma forma de exclusão indireta e passará a concretizar a igualdade material no acesso aos cargos públicos.

Como limitação, registra-se que a pesquisa se apoia em dados nacionais e não mensura o número de cargos municipais efetivamente afetados pela regra. Estudos futuros podem levantar os editais do Município e os demonstrativos anuais previstos no art. 112, parágrafo único, da LOMAN, a fim de quantificar o impacto da restrição.

REFERÊNCIAS

ACEMOGLU, Daron; ANGRIST, Joshua D. Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. **Journal of Political Economy,** Chicago, v. 109, n. 5, p. 915-957, 2001.

ALMEIDA, Luciana D. R. **Ações afirmativas e a concretização do princípio da igualdade no direito brasileiro**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

ALMEIDA, M. C. **Saúde e reabilitação de pessoas com deficiência: políticas e modelos assistenciais.** 2000. 215 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

AMAZONAS. **Lei Promulgada nº 241, de 31 de março de 2015**. Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Amazonas. Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, 31 mar. 2015.

AMAZONAS. **Lei nº 5.105, de 14 de janeiro de 2020**. Institui a Campanha Transtorno do Espectro Autista é Amor – TEAMO no Estado do Amazonas. Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, 14 jan. 2020. p. 4.

AMAZONAS. **Lei nº 5.106, de 14 de janeiro de 2020**. Altera a Lei Promulgada nº 241, de 31 de março de 2015, criando a Carteira de Identificação da Pessoa com Deficiência (CIPD). Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, 14 jan. 2020. p. 4.

AMAZONAS. **Lei nº 5.295, de 28 de outubro de 2020**. Altera o inciso VI do art. 7º da Lei nº 4.605, de 28 de maio de 2018, fixando em 20% a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos estaduais. Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, 05 nov. 2020.

AMAZONAS. **Lei nº 6.721, de 05 de janeiro de 2024.** Altera a Lei Promulgada nº 241, de 31 de março de 2015, para dispor sobre a utilização da CIPD como comprovação para o sistema de cotas, dispensando laudo médico. Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, 05 jan. 2024. p. 3.

ARAÚJO, Ana Cléssia Pereira Lima de *et al.* The quotas law for people with disabilities in Brazil: is it a guarantee of employment? **International Review of Applied Economics**, v. 35, n. 4, p. 1-30, 2021. DOI: 10.1080/02692171.2021.1962257.

ARAUJO, Luiz Alberto David; COSTA FILHO, Waldir Macieira. O Estatuto da Pessoa com Deficiência – EPDC (Lei 13.146, de 06.07.2015): algumas novidades. **Revista dos Tribunais,** São Paulo, v. 962, p. 65-80, 2015.

ASSIS, Olney Queiroz; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa Portadora de Deficiência: Direitos e Garantias.** São Paulo: Editora Damásio de Jesus, 2004.

BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade: a busca por segurança no mundo atual.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BORGES, Paulo P.; SOUZA, Luana A. S. Capacidade à luz do Estatuto da Pessoa com Deficiência. **Revista Interação,** Santa Maria, v. 10, n. 1, p. 71-80, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 maio 1991.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853/1989 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999.

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Convenção de Guatemala). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 out. 2001.

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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009.

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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 set. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 out. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 ago. 2012.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 dez. 2012.

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). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016**. Altera a Lei nº 12.711/2012 para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnicos e superiores das instituições federais de ensino. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 dez. 2016.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2. Turma). **Agravo em Recurso Especial nº 2.397.514 – SP**. Relator: Ministro Mauro Campbell Marques. Julgado em: 21 nov. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 24 nov. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2. Turma). **Recurso em Mandado de Segurança nº 60.098 – MS**. Relator: Ministro Herman Benjamin. Julgado em: 08 out. 2019. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 18 out. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 377. **O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes.** Terceira Seção, julgado em: 22 abr. 2009. DJe, Brasília, DF, 5 maio 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Agravo Regimental no Mandado de Injunção nº 153-7 – DF**. Relator: Ministro Paulo Brossard. Julgado em: 14 mar. 1990. Diário da Justiça, Brasília, DF, 30 mar. 1990.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Mandado de Injunção nº 721-7 – DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Julgado em: 30 ago. 2007. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 30 nov. 2007.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Mandado de Segurança nº 26.310 – DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Julgado em: 20 set. 2007. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 31 out. 2007.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Agravo Regimental no**

Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 27.710 – DF. Relator: Ministro Dias Toffoli. Julgado em: 28 maio 2015. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 1 jul. 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). **Mandado de Segurança nº 30.861 – DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes**. Julgado em: 15 maio 2012. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 8 jun. 2012.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança nº 31.715 – DF**. Relatora: Ministra Rosa Weber. Decisão monocrática. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 4 set. 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186 – DF.** Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Julgado em: 26 abr. 2012. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 20 out. 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 408.727 – SE**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgado em: 14 set. 2010. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 8 out. 2010.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 440.988 – DF**. Relator: Ministro Dias Toffoli. Julgado em: 28 fev. 2012. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 30 mar. 2012.

BUARQUE, Cristovam. **A universidade na encruzilhada.** São Paulo: Editora Unesp, 2014.

BUCHALLA, C. M. (Org.). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.

CABRAL, Leonardo Santos Amancio. P**olíticas de Ações Afirmativas, Pessoas com Deficiência e o Reconhecimento das Identidades e Diferenças no Ensino Superior Brasileiro**. Arquivos Analíticos de Políticas Educativas, v. 26, n. 57, p. 1-33, 2018. DOI: 10.14507/epaa.26.3364.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração.** 3. ed. Barueri: Manole, 2014.

COSTA, Alexandre M. G. M.; BRANDÃO, Eduardo S. C. As alterações promovidas pela Lei Nº 13.146/2015 na teoria das incapacidades e seus consectários. **Revista de Estudos e Debates,** Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 218-235, 2016.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Os fora de série na escola.** Campinas: Armazém do Ipê, 2005.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito: técnica, decisão, dominação.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

FONSECA, Márcio Alves da. **Direito e exclusão: dos manicômios à inclusão comunitária**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho protegido do portador de deficiência (histórico). **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2010.

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

GONÇALVES, Fernando; BERNARDINO, Susana. O Contributo da Lei de Cotas na Redução das Desigualdades Sociais. **Revista Portuguesa de Estudos Regionais,** n. 58, p. 83-100, 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil: Pesquisa Nacional de Saúde 2019**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2022: pessoas com deficiência e pessoas diagnosticadas com transtorno do espectro autista: resultados preliminares da amostra**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025.

LIBERATI, Wilson Donizeti. **Políticas públicas no Estado constitucional.** São Paulo: Atlas, 2013.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MANAUS. [Lei Orgânica (1990)]. **Lei Orgânica do Município de Manaus (LOMAN). Manaus: Câmara Municipal de Manaus, 1990**. Atualizada até a Emenda nº 121, de 13 ago. 2025. Disponível em: https://sapl.cmm.am.gov.br/media/sapl/public/normajuridica/2005/6591/loman_atualizada_ate_emenda_121.pdf. Acesso em: 22 out. 2026.

MANAUS. **Decreto Municipal nº 4.196, de 30 de outubro de 2018**. Regulamenta as normas gerais para a realização de concursos públicos no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Municipal. Diário Oficial do Município de Manaus, Manaus, 30 out. 2018.

MANAUS. **Lei Municipal nº 2.773, de 06 de agosto de 2021**. Altera o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Manaus, dispondo sobre o horário especial para servidor com deficiência. Diário Oficial do Município de Manaus, Manaus, 6 ago. 2021.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. O Controle Jurisdicional de Convencionalidade das Leis. 5. ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais,** 2020.

MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de Direito Constitucional.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 1984.

NODA, André Ferreira *et al.* Reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência: análise sobre (ex) inclusão. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 1075-1094, jan. 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i1.8333.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. Resolução 3447 (XXX) da Assembleia Geral da ONU. Nova York: ONU, 1975.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.** Genebra: OIT, 1983.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O Princípio Constitucional da Igualdade.** Belo Horizonte: Lê S/A, 1990.

ROCHA, Luiz Renato Martins da; OLIVEIRA, Jáima Pinheiro de. **Análise textual pormenorizada da Lei Brasileira de Inclusão: perspectivas e avanços em relação aos direitos das pessoas com deficiência.** Práxis Educativa, Ponta Grossa, v. 17, e19961, p. 1-16, 2022. DOI: 10.5212/PraxEduc.v.17.19961.048.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da Universidade.** São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS, Wederson. **Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3007-3015, 2016.

SANTOS JÚNIOR, C. D. G. **Reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos com ênfase no Decreto nº 9.546/2018: promoção da igualdade material ou discriminação?** 2020. 52 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Tabosa de Almeida, Caruaru, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo**. Gestão & Produção, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

SOUZA, Maria Cássia Cardoso de; SILVA, Gerusa dos Santos; RODRIGUES, Lilian Segnini. **A inclusão de pessoas com deficiência em cargos de liderança: um panorama do serviço público federal**. Interface Tecnológica, v. 19, n. 2, p. 444-455, 2022. DOI: 10.31510/infa.v19i2.1464.

VASCONCELOS, Fernando Donato. **Ironias da desigualdade: políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência física. 2005.** 206 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2005.

VASCONCELOS, Fernando Donato. Muito além do concurso: cotas para pessoas com deficiência no serviço público. **Revista Baiana da Inspeção do Trabalho**, Salvador, v. 1, n. 1, p. 59-73, jan./jun. 2016.