

ANAPcD – Associação Nacional de Apoio às Pessoas com Deficiência

“NADA SOBRE NÓS. SEM NÓS”

PROPOSTA DE PROJETO DE LEI

AUTORIA: ANAPcD – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE APOIO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA /
BRUNO MILHORATO BARBOSA

SÃO PAULO, 28 DE ABRIL DE 2026

EMENTA: *Regulamenta o inciso VIII do caput do art. 37 da Constituição Federal, para dispor sobre a reserva de percentual de cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência, no âmbito da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.*

MINUTA DE PROJETO DE LEI Nº ___, DE ___ DE __ DE 2026

Regulamenta o inciso VIII do caput do art. 37 da Constituição Federal, para dispor sobre a reserva de percentual de cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência, no âmbito da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei regulamenta o inciso VIII do caput do art. 37 da Constituição Federal, para dispor sobre a reserva de percentual de cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência, no âmbito da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 1º Para os fins desta Lei, considera-se pessoa com deficiência aquela definida no art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, sendo a avaliação da deficiência, quando necessária, realizada na forma do § 1º do mesmo artigo.

§ 2º Os direitos e garantias previstos nesta Lei serão interpretados em conformidade com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e com a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, prevalecendo a norma mais benéfica à pessoa com deficiência, nos termos do art. 121, parágrafo único, da referida Lei.

Art. 2º Os órgãos e as entidades da administração pública deverão assegurar que as pessoas com deficiência correspondam, no mínimo, a 5% (cinco por cento) do total de seus cargos efetivos providos e empregos públicos ocupados.

ANAPcD – Associação Nacional de Apoio às Pessoas com Deficiência

“NADA SOBRE NÓS. SEM NÓS”

§ 1º O cálculo do percentual mínimo previsto no caput considerará individualmente cada grupo de cargo e emprego público, definido com base em critérios objetivos relativos à carreira, à natureza das atribuições e ao nível de remuneração, na forma de regulamento.

§ 2º É vedada a segmentação artificial de cargos ou empregos públicos com a finalidade de reduzir o percentual de reserva às pessoas com deficiência, devendo a definição de grupos observar os critérios objetivos de que trata o § 1º.

§ 3º Na hipótese de resultado fracionado, o quantitativo correspondente ao percentual mínimo será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração e as funções de confiança devem reservar, no mínimo, o percentual previsto no caput, observado o conceito de pessoa com deficiência de que trata o art. 1º e a comprovação da condição de pessoa com deficiência nos termos da legislação vigente.

§ 5º A implementação do percentual mínimo previsto no caput observará a seguinte transição:

- I – no mínimo 1% (um por cento), em até 2 (dois) anos da entrada em vigor desta Lei;
- II – no mínimo 2% (dois por cento), em até 4 (quatro) anos da entrada em vigor desta Lei;
- III – no mínimo 3% (três por cento), em até 6 (seis) anos da entrada em vigor desta Lei;
- IV – no mínimo 4% (quatro por cento), em até 9 (nove) anos da entrada em vigor desta Lei; e
- V – no mínimo 5% (cinco por cento), em até 12 (doze) anos da entrada em vigor desta Lei.

§ 6º Os percentuais previstos neste artigo constituem metas obrigatórias, progressivas e sucessivas de recomposição dos quadros, sendo vedado retrocesso de percentual de cargos e empregos reservados às pessoas com deficiência.

§ 7º O atingimento de cada etapa não afasta o dever de observância da etapa subsequente no prazo legal correspondente.

§ 8º Os percentuais mínimos previstos nesta Lei não excluem, restringem ou substituem outras ações afirmativas, medidas de inclusão e adaptações razoáveis já existentes ou

ANAPcD – Associação Nacional de Apoio às Pessoas com Deficiência

“NADA SOBRE NÓS. SEM NÓS”

que venham a ser adotadas, devendo prevalecer, em qualquer caso, a norma mais benéfica à pessoa com deficiência.

§ 9º Na hipótese de reiterado descumprimento das metas de que trata o § 5º deste artigo, o órgão ou entidade deverá elaborar plano de ação específico para recomposição do percentual mínimo, o qual será encaminhado aos órgãos de controle interno e externo e ao Ministério Público, para acompanhamento, nos termos do art. 93 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

Art. 3º Os editais de concurso público deverão indicar, de forma expressa:

I – o quantitativo total de cargos ou empregos públicos existentes e o número de cargos providos ou empregos públicos ocupados referentes ao objeto do concurso;

II – o percentual atual de pessoas com deficiência no cargo ou emprego público objeto do concurso e no âmbito global do órgão ou entidade;

III – o percentual mínimo exigível nos termos desta Lei; e

IV – o quantitativo de vagas necessário à recomposição do percentual mínimo aplicável.

§ 1º Os concursos públicos referidos no caput observarão, no que couber, as garantias de acessibilidade, adaptações razoáveis e ausência de discriminação previstas na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, abrangendo, inclusive, a disponibilização de provas em formatos acessíveis, recursos de tecnologia assistiva e critérios de avaliação compatíveis com a singularidade da pessoa com deficiência.

§ 2º A entidade contratada para a realização de concurso público deverá observar o disposto nesta Lei e nas normas de acessibilidade vigentes, sob pena de responsabilização nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo do cancelamento ou da repetição das etapas afetadas.

Art. 4º A reserva de vagas nos concursos públicos corresponderá ao quantitativo necessário ao cumprimento do percentual mínimo exigível para cada etapa de transição prevista no § 5º do art. 2º.

§ 1º Inexistindo candidatos aprovados em número suficiente para a recomposição do percentual mínimo aplicável, o déficit remanescente deverá ser considerado obrigatoriamente no concurso subsequente, admitida, na forma do regulamento, a realização de concurso público destinado exclusivamente ao cumprimento das metas previstas nesta Lei.

ANAPcD – Associação Nacional de Apoio às Pessoas com Deficiência

“NADA SOBRE NÓS. SEM NÓS”

§ 2º Verificado o descumprimento do percentual mínimo exigível para a etapa de transição aplicável, as nomeações ou contratações destinadas à recomposição da meta terão caráter prioritário, observada a ordem de classificação dos candidatos com deficiência aprovados.

§ 3º A reserva de vagas e a realização de concursos com vistas ao cumprimento do percentual mínimo previsto nesta Lei observarão, em qualquer caso, as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho, nos termos dos arts. 34, 36 e 37 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

Art. 5º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão publicar semestralmente, em seus sítios eletrônicos oficiais, relatório contendo:

- I – o quantitativo total de cargos efetivos providos e de empregos públicos ocupados;
- II – o quantitativo de pessoas com deficiência em exercício em cada um dos cargos e empregos públicos ocupados, inclusive em cargos em comissão e funções de confiança, com indicação, na forma do regulamento, dos níveis e categorias correspondentes;
- III – o percentual de representação apurado;
- IV – a etapa de transição aplicável e o eventual déficit de recomposição; e
- V – o quantitativo de pessoas com deficiência ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança computados para fins de cumprimento dos percentuais mínimos previstos nesta Lei.

§ 1º Os relatórios referidos no caput deverão ser disponibilizados em formatos acessíveis às pessoas com deficiência, observadas as diretrizes previstas na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, especialmente no tocante à acessibilidade de sítios eletrônicos e de informações.

§ 2º Na realização de inspeções e auditorias pelos órgãos de controle interno e externo, deverá ser observado o cumprimento do disposto nesta Lei, em consonância com o art. 93 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, cabendo a comunicação ao Ministério Público em caso de descumprimento reiterado.

Art. 6º A reserva de cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência observará, obrigatoriamente, as normas da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, garantindo:

- I – ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, nos termos do art. 34 da referida Lei;

ANAPcD – Associação Nacional de Apoio às Pessoas com Deficiência

“NADA SOBRE NÓS. SEM NÓS”

II – fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptações razoáveis, conforme definidos no art. 3º da mesma Lei;

III – vedação de toda forma de discriminação em razão da deficiência em todas as etapas de recrutamento, seleção, nomeação, contratação, exercício e desligamento;

IV – respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência, bem como a provisão de suportes individualizados e trabalho com apoio, nos termos do art. 37 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

Art. 7º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão articular-se com as políticas de habilitação e reabilitação profissional previstas nos arts. 36 e 37 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, implementando medidas de trabalho com apoio e programas de formação e capacitação voltados à inclusão, permanência e progressão funcional das pessoas com deficiência no serviço público.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O inciso VIII do caput do art. 37 da Constituição Federal determina que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência. Passadas décadas desde a promulgação da Constituição de 1988, persiste a ausência de uma disciplina legal geral, uniforme e objetiva que concretize esse comando em todo o âmbito da administração pública direta e indireta, dos três Poderes, na União, nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência – LBI), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (art. 1º). Essa Lei, fundada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e em seu Protocolo Facultativo, ratificados com status constitucional, consagra um robusto regime de igualdade, não discriminação e ações afirmativas (arts. 4º e 5º), que alcança de modo expresso o direito ao trabalho e à inclusão no trabalho (arts. 34 a 37).

O art. 34 da LBI assegura à pessoa com deficiência o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, impondo às pessoas jurídicas de direito público a obrigação de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (§ 1º) e vedando qualquer

ANAPcD – Associação Nacional de Apoio às Pessoas com Deficiência

“NADA SOBRE NÓS. SEM NÓS”

discriminação em todas as etapas da relação de trabalho (§ 3º). O art. 37, por sua vez, define a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades, como modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, condicionada à observância de regras de acessibilidade, do fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e da adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Não obstante esse marco normativo, a participação das pessoas com deficiência nos quadros da administração pública permanece aquém do desejável, evidenciando um descompasso entre o comando constitucional do art. 37, VIII, e sua concretização prática. Falta, em especial, um parâmetro mínimo uniforme, com metas progressivas, critérios transparentes de cálculo e mecanismos de monitoramento e controle social que permitam medir e exigir o cumprimento da reserva de cargos e empregos públicos.

A presente proposição tem por objetivo central suprir essa lacuna, regulamentando de forma clara e objetiva o inciso VIII do caput do art. 37 da Constituição Federal, em harmonia com a LBI. O projeto fixa um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) de cargos efetivos providos e empregos públicos ocupados por pessoas com deficiência em cada órgão e entidade, alcançando a administração direta e indireta dos três Poderes em todas as esferas federativas (art. 2º). Esse percentual mínimo é concebido como piso obrigatório, e não como teto, preservando-se integralmente outras ações afirmativas e políticas de inclusão eventualmente mais favoráveis já existentes ou que venham a ser instituídas, em consonância com o art. 121, parágrafo único, da LBI, que determina a prevalência da norma mais benéfica à pessoa com deficiência.

Para evitar distorções e práticas que possam esvaziar a finalidade inclusiva da reserva, o projeto determina que o cálculo do percentual mínimo seja realizado por grupo de cargo e emprego público, definido com base em critérios objetivos de carreira, natureza das atribuições e nível remuneratório, vedando expressamente a segmentação artificial de cargos ou empregos públicos com a finalidade de reduzir a reserva (art. 2º, §§ 1º e 2º). Essa opção é coerente com o art. 34, § 2º, e com o art. 37 da LBI, que asseguram condições justas e favoráveis de trabalho e proíbem discriminação em razão da deficiência, inclusive por meio da concentração de pessoas com deficiência em posições secundárias ou marginalizadas.

Reconhecendo a situação atual dos quadros públicos e a necessidade de compatibilizar a efetividade do direito com a previsibilidade administrativa, o projeto institui um regime de transição escalonado para a implementação do percentual mínimo de 5%, com prazos intermediários de 1%, 2%, 3% e 4% em 2, 4, 6 e 9 anos, respectivamente, até o atingimento de 5% em 12 anos (art. 2º, § 5º). As metas são expressamente qualificadas

ANAPcD – Associação Nacional de Apoio às Pessoas com Deficiência

“NADA SOBRE NÓS. SEM NÓS”

como obrigatórias, progressivas e sucessivas, vedando-se qualquer retrocesso do percentual de cargos e empregos reservados às pessoas com deficiência (art. 2º, §§ 6º e 7º), em consonância com a lógica de progressividade e vedação de retrocesso implícitas na Convenção e na LBI.

Outro avanço importante é a extensão da reserva aos cargos em comissão de livre nomeação e exoneração e às funções de confiança (art. 2º, § 4º), incluindo assim a dimensão da participação de pessoas com deficiência em espaços de direção, chefia e assessoramento, em linha com o direito à participação na vida pública e política (arts. 76 e 77 da LBI). A inclusão dessas posições no cômputo do percentual mínimo reforça a mensagem de que a deficiência não pode ser motivo de exclusão de funções de liderança ou de confiança no serviço público.

No tocante à transparência e ao controle social, o projeto impõe uma dupla obrigação: de um lado, determina que os editais de concurso público tragam informações detalhadas sobre o quantitativo total de cargos ou empregos, o número de cargos providos, o percentual atual de pessoas com deficiência e o quantitativo de vagas necessárias para recomposição do percentual mínimo (art. 3º); de outro, exige a publicação semestral, em sítios eletrônicos oficiais, de relatórios com o quantitativo total de cargos e empregos ocupados, o número de pessoas com deficiência, o percentual apurado, a etapa de transição aplicável e o eventual déficit de recomposição, inclusive com detalhamento dos cargos em comissão e funções de confiança ocupados por pessoas com deficiência (art. 5º). Esses relatórios devem ser disponibilizados em formatos acessíveis, em conformidade com os arts. 63 e 69 da LBI, assegurando que a própria população com deficiência possa conhecer, fiscalizar e reivindicar o cumprimento da lei.

A proposição reforça, ainda, o papel dos órgãos de controle interno e externo e do Ministério Público na fiscalização do cumprimento das metas estabelecidas, ao prever que o descumprimento reiterado das metas acarreta a elaboração obrigatória de plano de ação específico, a ser encaminhado aos órgãos de controle e ao Ministério Público, nos termos do art. 93 da LBI (art. 2º, § 9º, e art. 5º, § 2º). Dessa forma, não se trata de mera declaração programática, mas de um conjunto de obrigações juridicamente exigíveis e passíveis de controle.

Em harmonia com o art. 2º da LBI, o projeto remete expressamente ao conceito de pessoa com deficiência ali consagrado, bem como ao modelo de avaliação biopsicossocial por equipe multiprofissional e interdisciplinar, quando necessária (art. 1º, § 1º), evitando que conceitos distintos, mais restritivos ou exclusivamente médicos

ANAPcD – Associação Nacional de Apoio às Pessoas com Deficiência

“NADA SOBRE NÓS. SEM NÓS”

venham a ser empregados para fins de cumprimento da reserva. Além disso, a proposição vincula toda a sua aplicação às normas gerais da LBI, reafirmando que os direitos e as garantias aqui previstas devem ser interpretados em conformidade com a Convenção e com a Lei nº 13.146/2015, prevalecendo a norma mais benéfica (art. 1º, § 2º).

Embora o foco do projeto esteja na dimensão quantitativa – a reserva de percentual mínimo de cargos e empregos – a proposta não ignora que, à luz da LBI, números por si sós são insuficientes para assegurar inclusão efetiva. Por isso, o texto explicita que a reserva de cargos e empregos públicos deve observar, obrigatoriamente, as normas da LBI relativas a ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, fornecimento de tecnologia assistiva, adaptações razoáveis, vedação de discriminação e respeito ao perfil vocacional da pessoa com deficiência, bem como a implementação de medidas de trabalho com apoio e de programas de formação e capacitação (arts. 6º e 7º do projeto, em correspondência com os arts. 34, 36 e 37 da LBI). Dessa forma, a reserva de vagas é concebida como parte integrante de uma política mais ampla de inclusão, e não como medida isolada.

Por fim, a proposição não altera, reduz ou revoga os direitos já assegurados em leis específicas, inclusive quanto à reserva de vagas em programas habitacionais (art. 32 da LBI), à prioridade em programas de transporte e mobilidade, ou aos benefícios previdenciários e assistenciais relacionados à pessoa com deficiência. A proposta procura dar concretude ao comando do art. 37, VIII, da Constituição, preenchendo lacuna normativa importante, em consonância com a LBI e com o princípio da norma mais benéfica.

Diante do exposto, a aprovação deste Projeto de Lei representa passo relevante para a efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência no serviço público, para a consolidação de ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos e para a concretização dos compromissos assumidos pelo Estado brasileiro na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei Brasileira de Inclusão.