

(DES)CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS NAS ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL

Laís Vanessa Carvalho de Figueirêdo Lopes¹

Stella Camlot Reicher²

1 INTRODUÇÃO

As organizações da sociedade civil (OSCs), assim como as empresas e os órgãos públicos, são potenciais empregadores de pessoas com deficiência (PCDs), e também estão sujeitas ao cumprimento da chamada Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991). O fato de atuarem em áreas sociais não as exime de cumprir as obrigações legais de contratação de PCDs a partir dos seus vínculos de empregos formais.

Este texto analisa os dados recém-publicados pelo Ipea no *Perfil das Organizações da Sociedade Civil no Brasil*. O compilado de informações sobre a inclusão de PCDs no mercado de trabalho em OSCs tem origem no cruzamento de bases de dados públicos situadas no Mapa das OSCs – plataforma pública georreferenciada, que reúne e divulga dados sobre o terceiro setor.³

Traremos aqui os normativos incidentes sobre o mecanismo de reserva de vagas que as organizações têm que cumprir na mesma proporção das empresas e a contradição demonstrada pelos dados de que parte das organizações que estão sujeitas à regra parece não cumprir a obrigação legal. Essas informações nos permitem levantar hipóteses sobre o cumprimento da Lei de Cotas pelas OSCs no Brasil e apontar caminhos para uma agenda de pesquisa futura sobre o tema.

2 LEGISLAÇÃO QUE TRATA DA INCLUSÃO DE PCDs NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD)

O Brasil conta com um tratado de direitos humanos no seu ordenamento jurídico específico sobre o tema – a CDPD. Aprovada em 2006 na Organização das Nações Unidas (ONU), foi ratificada no Congresso Nacional em 2008 com *status* de equivalência constitucional, ou seja, tem valor jurídico equiparado à Constituição Federal.

Seus dispositivos corroboram e impulsionam a Lei de Cotas de 1991, que já estabelecia mecanismo de ação afirmativa visando à inclusão de PCDs no mercado de trabalho, servindo de base também para as normas editadas posteriormente – como foi o caso da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015), também conhecida como LBI.

Em seu art. 27, a CDPD assegura que as PCDs têm garantido o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, incluindo 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” (Brasil, 2008), cabendo ao Estado brasileiro adotar medidas para a promoção do reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das PCDs e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral (*op. cit.*, art. 8, § 2º, alínea a, III).

1. Advogada.

2. Advogada.

3. Disponível em: <<https://mapaosc.ipea.gov.br/>>.

Em todas as etapas do processo de ingresso e manutenção do emprego, as condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência e ascensão profissional devem ser asseguradas às PCDs, conforme suas especificidades, para que não se configure discriminação baseada na deficiência.

A convenção garante condições justas, seguras, salubres e favoráveis para o exercício da atividade laboral, incluindo iguais oportunidades e remuneração por trabalho de igual valor, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho. Protege o exercício de direitos trabalhistas e sindicais, o acesso a programas de orientação técnica e profissional, a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado, além de assegurar a garantia de adaptações razoáveis às PCDs no local de trabalho.

Além disso, a convenção ainda destaca a necessidade de promoção do emprego de PCDs nos setores público e privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que podem incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras iniciativas.

2.2 Lei de Cotas

Desde antes do advento da CDPD, o Brasil já contava com legislação que estabelecia mecanismo de ação afirmativa visando à inclusão de PCDs no mercado de trabalho privado.

Em 1991, a Lei de Cotas obrigou empresas com cem ou mais empregados a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou PCDs na seguinte proporção: até 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e de 1.001 em diante, 5%.⁴

Como forma de assegurar o compromisso com a manutenção das vagas para as PCDs, a Lei de Cotas estabeleceu que a dispensa, por parte do empregador, somente pode ocorrer ao término de contrato por prazo determinado de mais de noventa dias, ou, no caso de dispensa imotivada, em contratos por prazo indeterminado, contratando outra PCD ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

Embora referindo-se expressamente às empresas que integram o setor privado, a Lei de Cotas se aplica também às OSCs cujos quadros sejam integrados por cem ou mais empregados.

2.3 LBI

A LBI foi construída para regulamentar a CDPD. Reconhece que as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (Brasil, 2015, art. 34, § 1º), bem como o acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

Ao tratar sobre a inclusão da PCD de forma competitiva (*op. cit.*, art. 37), afirma a necessidade de atendimento às regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável no ambiente de trabalho. Reconhece também que a colocação competitiva da PCD pode ocorrer por meio do trabalho com apoio, mediante a provisão de suportes, que incluem a disponibilização de agente facilitador e de auxílio no ambiente laboral.

4. Embora o art. 93 da Lei de Cotas traga referência à obrigatoriedade de contratação de PCDs por empresas, dúvida não há de que o dever imposto se aplica também ao universo das OSCs. O art. 14 da mesma lei diz que se considera empresa "a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não" (Brasil, 1991, grifo nosso).

O respeito ao perfil vocacional e ao interesse da PCD apoiada, a oferta de aconselhamento e o apoio a empregadores para definir estratégias de inclusão e superação de barreiras – inclusive atitudinais – e a realização de avaliações periódicas são diretrizes a serem observadas no trabalho com apoio.

Na sua edição, a lei não modificou a regra já existente da reserva de vagas no mercado de trabalho por entender que continua sendo necessária e adequada à realidade brasileira.

3 QUANTO O TERCEIRO SETOR EMPREGA DE PCDs

Dados recentemente sistematizados pelo Ipea revelam que a grande maioria das organizações não está sujeita à Lei de Cotas, mas que aquelas obrigadas à reserva legal apresentam significativa diferença do percentual praticado com o que deveria ser na contratação das PCDs, quando setorizam as OSCs como potenciais empregadores dessas pessoas em suas faixas de vínculos de emprego (Lopez, 2018).

Com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) Ampliada, 83% das OSCs não apresentam vínculos formais de emprego e 7% têm até dois vínculos de trabalho, totalizando 90% de OSCs que contam com até dois vínculos de emprego.

Em 2015, eram quase 3 milhões de pessoas com vínculo empregatício em OSCs, o que equivalia, no período, a 3% da população ocupada do país e a 9% do total de pessoas empregadas no setor privado com carteira assinada.

Responsáveis então por 2.904.888 vínculos formais de emprego no Brasil, as OSCs têm 940.222, ou seja, 32,36%, distribuídos em entidades menores, com número de funcionários abaixo de cem vínculos formais. Essas organizações não estão obrigadas à reserva de vagas para PCDs, nos termos da Lei nº 8.213/1991, em razão do número de funcionários com vínculo formal que empregam (Lopez, 2018).

Isso significa que, dos vínculos formais de emprego no terceiro setor, há a concentração de aproximadamente um terço em organizações sem obrigação de manter a reserva de vagas para PCDs.

Em contrapartida, 1.964.666 vínculos formais de emprego no terceiro setor, ou 67,63% do total, estão distribuídos entre OSCs que possuem mais de cem vínculos formais de emprego e, portanto, estão obrigadas ao cumprimento da Lei de Cotas, como já explicado anteriormente (Lopez, 2018, p. 84).

Esse contingente, apesar da obrigatoriedade, não preenche a totalidade das vagas previstas em lei, como se discutirá a seguir.

TABELA 1
Pessoal ocupado com deficiência por faixas de vínculos (2015)

Tamanho da OSC	Cota (%)	Pessoal ocupado em OSCs sujeitas à Lei de Cotas	Pessoal ocupado (%)	PCDs contratadas por OSCs sujeitas à Lei de Cotas	PCDs contratadas por faixa de organização (%)	Pessoas contratadas para cumprir a cota por faixa de organização
100 a 200	2	318.789	16,23	5.594	14,89	6.376
201 a 500	3	456.748	23,25	9.282	24,70	13.702
501 a 1.000	4	362.384	18,44	7.300	19,42	14.495
1.001 ou mais	5	826.745	42,08	15.405	40,99	41.337
Total		1.964.666	100,00	37.581	100,00	0

Fonte: Lopez (2018).

A tabela 2 apresenta dados acerca do número de PCDs ocupadas no conjunto das OSCs, levando em conta a mesma divisão considerada no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, para a determinação dos percentuais de contratação de PCDs.

TABELA 2

Total e percentual de pessoal ocupado com deficiência, por faixas de vínculos (2015)

Tamanho da OSC	Pessoal ocupado	PCDs	%
Menos de 100	940.222	6.751	0,7
100 a 200	318.789	5.594	1,8
201 a 500	456.748	9.282	2,0
501 a 1.000	362.384	7.300	2,0
1.001 ou mais	826.745	15.405	1,9
Total	2.904.888	44.332	1,5

Fonte: Lopez (2018).

As organizações que têm de 100 a 200 funcionários deveriam cumprir o percentual de 2%, o que corresponde a 6.376 PCDs contratadas. A tabela revela que dos 318.789 funcionários contratados no terceiro setor nessa faixa, 5.594 são PCDs, totalizando o percentual de 1,8%. Ou seja, por esses dados, para o cumprimento das cotas, deveríamos ter um pouco mais de PCDs nessas organizações, o que equivaleria a 782 pessoas.

No caso das organizações com 201 a 500 vínculos, o percentual de PCDs empregadas deveria corresponder a 3%, ou seja, 13.702 pessoas. Conforme a tabela 2, de um total de 456.748 pessoas empregadas, 9.282 são PCDs, ou seja, 2% em vez de 3%. Dessa forma, deveríamos ter mais 4.420 pessoas para que o percentual previsto em lei fosse cumprido.

Nas organizações que possuem de 501 a 1.000 funcionários, o número de PCDs contratadas deveria ser de 4%. A tabela revela que dos 362.384 funcionários contratados por OSCs nesta faixa, apenas 2% são PCDs, o que corresponde a 7.300 pessoas. Para alcançar os 4% que a Lei de Cotas impõe, seria preciso um total de 14.495 PCDs a mais contratadas. Apenas metade da cota parece ser cumprida.

Por fim, no caso de organizações com 1.001 ou mais funcionários, o contingente de PCDs contratadas deveria ser de 5%, de um total de 826.745, o que corresponde a 41.337. No entanto, apenas 15.405, ou seja, 1,9%, são pessoas com deficiência – para chegar a 5% seriam necessárias mais 25.932 PCDs empregadas.

Hoje as OSCs obrigadas ao cumprimento da Lei de Cotas contratam juntas 37.581 PCDs. Se todas cumprissem a lei, estaríamos diante de um total de 75.911 PCDs ocupando postos de trabalho. Ou seja, metade da cota está por cumprir.

Entre o total de OSCs, o contingente de PCDs contratadas atinge o percentual máximo de 2% nas organizações que têm entre 201 e 1.000 colaboradores.

Quanto maior o percentual, maior o número de PCDs que deveriam ser contratadas, e menor o dado de realidade de contratação. Nas maiores organizações, as quais possuem mais vínculos formais de emprego, o percentual de contratação de pessoas com deficiência diminui em vez de aumentar. A tabela demonstra ainda que as OSCs com mais de 1.000 vínculos de emprego estão, no geral, mais aquém das exigências mínimas de contratação de PCDs.

Diante destes dados, a pergunta é: por que nas maiores organizações, com maior número de vínculos empregatícios – e, portanto, em tese, com maior estrutura –, o percentual de contratação de PCDs é mais distante do patamar mínimo determinado pela Lei de Cotas?

4 PAPEL DAS OSCs NA INCLUSÃO DE PCDs

Há OSCs que atuam especificamente com o processo de colocação competitiva de PCDs no mercado de trabalho, por meio de estratégias para alcançá-las no recrutamento e na seleção, desenvolver trabalhos apoiados, indicar adaptações necessárias, promover formação continuada, entre outras. A *expertise* e o trabalho dessas organizações são, nesse sentido, essenciais para apoiar outras instituições no processo de inclusão das PCDs no mercado de trabalho.

Como dito, não são todas as organizações que têm essa obrigação legal. Ao contrário, em comparação com o universo, são em número bem menor as que estão sujeitas a essa disposição. Muito embora questões relacionadas com vulnerabilidade, inclusão e diferenças sejam parte do dia a dia das OSCs, há organizações que estão dentro da faixa de vínculos de emprego que as sujeitam à reserva de vagas e que deixam de incluir PCDs em seus quadros.

Processos seletivos não inclusivos, ausência de apoio necessário nas etapas de seleção e falta de sensibilização e de preparo da equipe para trabalhar com colegas com certos tipos de deficiência são algumas das causas que frequentemente impedem que PCDs ingressem e permaneçam em seus postos de trabalho.

Ademais, ainda enfrentam limitações ao exercício de seu direito à educação – o que compreende o acesso a uma educação de qualidade, a permanência na escola e a possibilidade de conclusão de seus estudos em igualdade de condições. Não raramente, PCDs abandonam seus estudos, em razão do despreparo das instituições de ensino para lidar com a inclusão, da falta de acessibilidade, de situações pessoais e até mesmo de barreiras atitudinais com as quais se deparam. Sem a escolaridade esperada, essas pessoas encontram dificuldade para acessar vagas que exigem dos candidatos patamares mínimos de formação.

Outro ponto é que, assim como no caso das empresas, também no universo das OSCs a questão da experiência tem um peso. Contratar alguém que nunca trabalhou ou que tem pouca experiência acaba limitando a possibilidade de ingresso de muitas PCDs no mercado. A inclusão no mercado de trabalho descortina a exclusão educacional dessas pessoas.

Tal qual verificado nas empresas, atuar na perspectiva de construção de ambientes de trabalho inclusivos, que respeitem a diversidade, e refletir internamente princípios e valores que defendem perante o seu público beneficiário – financiadores, associados e demais partes interessadas em relação à inclusão das PCDs – têm sido desafios para muitas OSCs, inclusive para as que se dedicam a defender e garantir os direitos de tais pessoas.

Muitas vezes, as OSCs não estão preparadas para incluir, ou acabam na contramão de suas missões, adotando internamente posturas assistencialistas, que não contribuem para a conquista da autonomia e da independência das PCDs, inclusive na seara do direito ao trabalho. Isso se deve a uma série de fatores.

Assegurar inclusão e permanência de PCDs no espaço de trabalho exige esforços que nem sempre empresas e OSCs estão dispostas a empreender; tais iniciativas vão desde a revisão de processos internos (de seleção, avaliação, estruturação de planos de carreira, entre outros) até a realização de ações de sensibilização de colaboradores, da equipe de recursos humanos, de líderes das áreas e da alta gestão. Incluir exige o compromisso de todos – e também *know-how*, preparo técnico e disponibilidade de aprendizagem.

Dada a situação de fragilidade institucional enfrentada por tantas OSCs ao redor do país, que encaram cotidianamente barreiras diversas para manter suas operações em andamento, com profissionais contratados nos termos da legislação vigente e sem prejuízo de seus direitos trabalhistas, é certo que o tema da inclusão, nesse contexto, acaba não sendo priorizado.

É preciso, ainda, que as seguintes premissas fundamentais em qualquer processo voltado à promoção da diversidade no ambiente do trabalho – o que considera também a inclusão das PCDs – sejam adotadas: diálogo como ferramenta para solucionar confrontos, sensibilidade para fomentar diferentes olhares e coragem para enfrentar mudanças.

Por fim, incluir tem custos. Exige recursos financeiros para assegurar a adoção de medidas de acessibilidade; requer adaptações razoáveis, quando necessário; determina ações de sensibilização e capacitação; depende horas das equipes de recursos humanos na revisão de políticas internas e na construção de processos seletivos e de outros que sejam de fato acessíveis; carece de investimento de tempo de gestores, a fim de treinar e acompanhar a evolução das PCDs contratadas; além de outros imperativos, nem sempre tangíveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito ao trabalho e emprego é assegurado para as PCDs no Brasil por meio de diversos diplomas legais. No entanto, conforme revelam os dados recentemente divulgados pelo Ipea (Lopez, 2018), a contratação de PCDs e sua efetiva inclusão no mercado de trabalho ainda são um desafio a ser superado – em especial quando consideramos que 45,6 milhões de pessoas declararam ter pelo menos um tipo de deficiência, seja visual, auditiva, física, mental ou intelectual, o que representa 23,9% da população brasileira, segundo o censo demográfico de 2010 (IBGE, 2010).

Atualmente é mais presente em organizações que atuam nas áreas de saúde, educação e pesquisa, com religião e no desenvolvimento e na defesa de direitos e interesses – e, nesse campo, especialmente as que estão no subgrupo *saúde, assistência e educação*. Em termos percentuais, essas organizações são responsáveis por 81% das contratações de PCDs em todo o país. Por sua vez, o contingente de associações patronais e profissionais que empregam PCDs é reduzido, se comparado a outros tipos de organizações.

Não obstante o relevante papel indutor no processo de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho – mesmo o direito ao trabalho sendo-lhes assegurado no Brasil por meio de diversos diplomas legais –, sua inclusão e permanência no mercado ainda são um desafio a ser superado. E não é apenas no campo empresarial que há dificuldades. A inclusão das PCDs apresenta questões consideráveis também no campo das OSCs.

Os dados analisados revelam que as OSCs ainda não conseguem cumprir integralmente a reserva percentual objetiva de vagas instituída pela Lei de Cotas. Tanto é assim que, no cômputo geral, as organizações obrigadas pela faixa de vínculo de emprego ao cumprimento dessa lei atualmente contratam 37.581 PCDs. Se efetivamente a cumprissem, o número de contratações subiria para 75.911, nesse âmbito, no terceiro setor.

Organizações maiores e mais estruturadas tendem a exigir um nível de formação ou experiência que nem todas as PCDs adquiriram; por isso, nem sempre estão dispostas a contratar para formar. Em entidades menores, as barreiras institucionais que interferem na contratação de pessoal, na manutenção de equipes

e na proteção de seus direitos trabalhistas são tantas que a contratação e a inclusão de colaboradores com deficiência acabam não sendo prioridades nas agendas das OSCs.

Para que mais PCDs sejam incluídas no mercado de trabalho, é preciso buscar alternativas que transcendam a atual lógica da Lei de Cotas, que, embora tenha contribuído, ainda não conseguiu de forma efetiva sanar a questão.

O momento exige novas reflexões sobre como mudar esse cenário, já que perpetuar esse quadro de exclusão contribui para a sistemática violação de direitos das PCDs – prática que, em nosso entendimento, contraria a essência de várias OSCs que atuam nas mais diversas áreas, em prol do interesse público.

O que ocorreria, por exemplo, se a Lei de Cotas, que hoje exige uma reserva mínima de mercado para as PCDs dentro de um viés repressivo-punitivo, passasse a assegurar benefícios/incentivos para empresas e OSCs que contribuíssem direta ou indiretamente para a contratação e inclusão de PCDs? Que outras formas de incentivo poderiam ser pensadas para que esse tipo contratação deixe de ser visto como um ônus?

As OSCs são relevantes empregadores no cenário nacional e, em última instância, operam em prol do interesse público. É preciso, portanto, que tais organizações estejam conscientes de seu papel indutor e que contribuam com sua experiência e atuação para a construção de soluções que equacionem as dificuldades e os ônus experimentados pelos empregadores, e o desejo de efetivamente promover a inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>.

_____. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008**. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília: Senado Federal, 2008. Disponível em: <<https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/ConvencaoONU.asp>>.

_____. **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). Brasília: Casa Civil, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010**: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. p. 1-215. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>.

LOPEZ, F. G. (Org.). **Perfil das organizações da sociedade civil no Brasil**. Brasília: Ipea, 2018.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LOPES, L. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU. *In*: GUGEL, M. A.; MACIEIRA, W.; RIBEIRO, L. (Org.). **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Curitiba: Obra Jurídica, 2007.

_____. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU. **Revista do Advogado**, São Paulo, ano XXVII, n. 95, dez. 2007.

_____. Pessoa com deficiência. *In*: INSTITUTO CULTIVA; ESCOLA DE GOVERNO DE SÃO PAULO. **Dicionário de gestão democrática: conceitos para a ação política de cidadãos, militantes sociais e gestores participativos**. Belo Horizonte: Autêntica, 2007.

_____. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, seu protocolo facultativo e a acessibilidade**. 2009. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

_____. Nova concepção sobre pessoas com deficiência com base nos direitos humanos. *In*: LIMA, F. J.; MENDONÇA, R. (Org.). **A efetividade da convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Recife: Editora UFPE, 2013.

REICHER, S. C. Diversidade humana e assimetrias: uma releitura do contrato social sob a ótica das capacidades. **SUR: Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 8, n. 14, p. 173-185, jun. 2011. Disponível em: <<https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur14-port-completa.pdf>>.

_____. Da proteção da integridade da pessoa. *In*: SDH/PR – SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA; SNPD – SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Novos comentários à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Brasília: SNPD; SDH/PR, 2014. p. 116-122.

_____. O monitoramento da convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: avanços e desafios para a sua implementação no Brasil. *In*: CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA BRASIL-ALEMANHA. (Org.). **1º guia Brasil-Alemanha de inclusão: viver diversidade!** São Paulo: Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha, 2016.

_____. A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: o cenário nacional pós-ratificação e os desafios à sua implementação. *In*: GONZAGA, E. A.; MEDEIROS, J. L. (Org.). **Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência**. Brasília: ESMPU, 2018.

REICHER, S. C.; ATALLA, R. **A convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência: status de implementação nos países do G20**. [s.l.]: [s.n.], 2011. Disponível em: <<http://www.kas.de/wf/doc/4434-1442-5-30.pdf>> Acesso em: 10 dez. 2018.

REICHER, S. C.; MIZIARA, D.; BECHARA, F. Capacidade legal e o direito ao trabalho. *In*: BARIFFI, J. (Org.). **Práctica clínica y litigación estratégica en discapacidad y derechos humanos: algunas experiencias de Iberoamérica**. Madrid: Dykinson Editorial, 2013.