



Política de Cotas para PcDs e a Falta de Norma Específica: Proposta de Aperfeiçoamento Legislativo

Quota Policy for People with Disabilities and the Lack of Specific Regulation: A Proposal for Legislative Improvement

Hermison Victor Pereira Alencar Sampaio

Resumo: Este estudo analisa as distorções na aplicação da política de cotas para pessoas com deficiência (PcD) em concursos públicos, com foco específico nas fases de classificação e convocação. Embora tais ações afirmativas visem promover a inclusão e corrigir desigualdades estruturais, a prática administrativa tem revelado falhas que comprometem sua efetividade. Destaca-se, principalmente, a indevida ocupação de vagas reservadas por candidatos PcD aprovados também na ampla concorrência, bem como a convocação prioritária desses candidatos pela lista especial, o que reduz o número de beneficiários reais da política. A ausência de norma legal específica para regular a alocação e convocação desses candidatos aprofunda o problema, diferentemente da política de cotas raciais, cuja Lei nº 12.990/2014 veda expressamente o cômputo de candidatos negros aprovados na ampla concorrência para fins de reserva. O trabalho propõe a adoção de interpretação sistemática e finalística da política de cotas, à luz da jurisprudência recente e de princípios constitucionais, e defende a necessidade de alteração legislativa para assegurar que as vagas reservadas cumpram sua finalidade inclusiva e social.

Palavras-chave: concurso público; pessoas com deficiência; cotas; classificação; convocação; ação afirmativa.

Abstract: This study examines distortions in the application of affirmative action policies for persons with disabilities (PwDs) in public service examinations in Brazil, with a specific focus on the phases of classification and appointment. Although these measures aim to promote inclusion and address structural inequalities, administrative practices have revealed inconsistencies that undermine their effectiveness. Notably, issues arise when PwD candidates who are also approved through open competition are allocated reserved slots, and when such candidates are prioritized in the appointment order via the quota list—ultimately reducing the actual number of beneficiaries. Unlike racial quotas governed by Law No. 12,990/2014, which expressly excludes candidates approved through open competition from the reserved quota calculation, there is no equivalent provision for PwDs, exacerbating legal uncertainty. The study advocates for a systematic and purpose-oriented interpretation of affirmative policies, aligned with recent jurisprudence and constitutional principles, and proposes legislative reform to ensure that reserved vacancies serve their intended inclusive and social function.

Keywords: public service examination; persons with disabilities; quotas; classification; appointment; affirmative action.

INTRODUÇÃO

A política de reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD) nos concursos públicos constitui um dos principais instrumentos de ação afirmativa

voltados à promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao serviço público. Fundamentada na lógica da equidade material, essa política busca corrigir desigualdades históricas, removendo barreiras que impedem ou dificultam o ingresso de grupos em situação de vulnerabilidade. No entanto, a aplicação prática dessa política, especialmente no que se refere à fase de classificação e à subsequente convocação dos candidatos, tem gerado distorções que comprometem a efetividade da medida.

Dois situações críticas merecem destaque: a alocação indevida de candidatos PcD aprovados na ampla concorrência dentro das vagas reservadas, e a convocação desses mesmos candidatos com base prioritária na lista especial, em detrimento de outros que efetivamente dependem da reserva para serem nomeados. Em ambos os casos, observa-se um esvaziamento do propósito da ação afirmativa, uma vez que as vagas destinadas à inclusão acabam sendo ocupadas por quem teria alcançado o cargo independentemente da cota. Essas práticas, ainda que formalmente amparadas por interpretações administrativas, resultam em desvio da finalidade legal da reserva de vagas, impactando negativamente o alcance coletivo da política.

Esse fenômeno se agrava pela ausência de norma legal específica que discipline, com clareza, os critérios de alocação e convocação de candidatos PcD aprovados em ambas as listas. Diferentemente do que ocorre com a política de cotas raciais, regulada pela Lei nº 12.990/2014, que em seu art. 3º, §1º, veda expressamente o cômputo dos candidatos negros aprovados na ampla concorrência para fins de preenchimento das vagas reservadas, não há dispositivo análogo na legislação referente às pessoas com deficiência. Tal lacuna normativa gera insegurança jurídica e fragiliza a aplicação do princípio da máxima efetividade das ações afirmativas, permitindo que a política seja formalmente cumprida, mas substancialmente frustrada.

Este estudo propõe uma análise crítica dessas distorções, diferenciando os conceitos de classificação e convocação, e defendendo a necessidade de adequações normativas que assegurem a correta aplicação da política de cotas para pessoas com deficiência, com base nos precedentes consolidados da política de cotas raciais. A proposta é construir um modelo de interpretação e, eventualmente, de reforma legislativa que garanta isonomia material entre os diferentes grupos protegidos e a efetividade dos mecanismos de inclusão no serviço público.

METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e jurídico-dogmático, centrada na análise crítica da aplicação normativa e jurisprudencial da política de cotas para pessoas com deficiência (PcD) em concursos públicos. Utilizou-se a técnica de pesquisa documental, com base em legislação vigente (como a Lei nº 8.112/1990 e a Lei nº 13.146/2015), precedentes judiciais, normas administrativas e ações civis públicas movidas pelo Ministério

Público Federal, como a ACP nº 1002696-70.2018.4.01.3500 e a ACP nº 5032554-08.2023.4.03.6100. O estudo também recorreu à analogia com a política de cotas raciais, especialmente à luz do art. 3º, §1º, da Lei nº 12.990/2014, e à jurisprudência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) sobre a correta contabilização dos beneficiários das ações afirmativas. O objetivo foi identificar falhas operacionais e normativas na política voltada a PcDs, propondo, a partir da análise interpretativa e finalística, diretrizes para o seu aprimoramento legislativo e aplicação eficaz.

CLASSIFICAÇÃO X CONVOCAÇÃO: DISTORÇÕES NA NOMEAÇÃO DE CANDIDATOS PCD

Antes de se aprofundar na análise da aplicação da política de cotas para pessoas com deficiência (PcD) em concursos públicos, é essencial esclarecer dois conceitos básicos, mas frequentemente confundidos: classificação e ordem de convocação. A classificação corresponde à posição que o candidato ocupa no resultado final do concurso, podendo ser classificado tanto na lista da ampla concorrência quanto na lista especial, destinada aos candidatos que concorrem às vagas reservadas. Já a ordem de convocação refere-se à sequência em que os candidatos aprovados são chamados para nomeação, de acordo com sua posição relativa dentro de cada lista. Embora esses dois momentos estejam interligados, eles produzem efeitos jurídicos e práticos distintos, e é justamente na falta de critérios claros para lidar com candidatos aprovados nas duas listas que surgem as distorções.

O primeiro problema se manifesta ainda na fase de classificação, quando um candidato PcD obtém desempenho suficiente para figurar dentro do número de vagas previstas para a ampla concorrência, mas, mesmo assim, acaba sendo computado como preenchendo uma vaga da cota. Essa prática desvirtua o objetivo das ações afirmativas, pois reduz o número de vagas que efetivamente alcançariam candidatos que dependem da reserva para lograr êxito no certame. Em outras palavras, a vaga especial é consumida por alguém que, em tese, não precisaria dela — o que representa um uso ineficiente e socialmente injusto do mecanismo de inclusão.

O segundo problema ocorre na ordem de convocação, especialmente em situações nas quais o candidato PcD é aprovado simultaneamente nas duas listas, mas aparece melhor posicionado na lista especial do que na lista da ampla concorrência, tendo em vista a ordem de convocação. Na prática, isso faz com que ele seja chamado prioritariamente pela cota, simplesmente porque sua classificação relativa dentro do grupo reservado é mais alta, ainda que sua aprovação pela ampla já estivesse garantida. Essa lógica de priorização automática da lista especial ignora o caráter compensatório e coletivo da política de cotas, tratando-a como uma escolha individual do candidato, e não como um instrumento de inclusão voltado ao grupo vulnerável. O resultado prático é que uma vaga que deveria atender um candidato PcD que depende dela acaba sendo ocupada por outro que, mesmo PcD, teria sido aprovado de qualquer forma, anulando o efeito reparador da medida.

Portanto, tanto na forma de classificar quanto na forma de convocar, a ausência de diretrizes claras sobre a nomeação de candidatos aprovados em ambas as listas acaba abrindo espaço para a apropriação indevida de vagas reservadas e compromete a finalidade da política pública, que é ampliar, e não restringir, o número de pessoas com deficiência efetivamente incluídas no serviço público.

PROBLEMA NA CLASSIFICAÇÃO E ALOCAÇÃO DE VAGAS

A política de reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD) nos concursos públicos tem como objetivo assegurar a inclusão efetiva desse grupo no serviço público, promovendo equidade no acesso às oportunidades. No entanto, a forma como a classificação ocorre atualmente pode comprometer essa finalidade, tornando a reserva de vagas uma mera formalidade sem impacto real.

O desvirtuamento da política de cotas para pessoas com deficiência (PcD) ocorre inicialmente quando um candidato PcD, aprovado simultaneamente tanto na ampla concorrência quanto na lista especial, ocupa também uma vaga reservada às pessoas com deficiência. Esse procedimento, embora aparentemente neutro, compromete a finalidade das cotas. Isso porque o candidato PcD, que já teria sido aprovado de qualquer forma pela ampla concorrência, acaba ocupando uma vaga destinada exclusivamente a quem precisa do mecanismo de reserva para superar desigualdades estruturais.

Como consequência direta, a vaga reservada acaba, na prática, sendo absorvida pela ampla concorrência. Isso ocorre porque, quando o candidato PcD aprovado nas duas listas é convocado pela cota especial, ele libera sua posição na lista geral — o que permite que um candidato da ampla concorrência, anteriormente fora da zona de classificação, seja classificado. Assim, há um avanço artificial da lista da ampla concorrência, que passa a contemplar um candidato que originalmente não teria alcançado a vaga. Ao mesmo tempo, impede-se que outro candidato PcD, capaz de se classificar apenas na lista especial e que efetivamente depende da reserva, seja classificado. Com isso, a política de cotas é esvaziada em sua função essencial: promover a inclusão de quem enfrenta barreiras concretas no acesso ao serviço público. O número de pessoas com deficiência efetivamente beneficiadas não aumenta — apenas se rearranja a ordem de classificação, em prejuízo do alcance coletivo da ação afirmativa.

A jurisprudência mais recente, ao tratar de situação análoga relativa à política de cotas raciais, reconheceu que o preenchimento de vagas reservadas por candidatos aprovados também na ampla concorrência sem a devida recomposição da reserva configura restrição indevida ao alcance das políticas afirmativas, contrariando o disposto no art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990/2014¹. Aplicando o mesmo raciocínio às pessoas com deficiência, impõe-se a interpretação sistemática e

1 Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso. § 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

finalística da reserva legal de vagas, no sentido de que deve sempre prevalecer a forma de classificação (alocação de vagas) mais benéfica ao grupo protegido, e não apenas ao candidato individualmente.

Conforme destaca a procuradora da República Ana Letícia Absy, autora da Ação Civil Pública nº 5009033-63.2025.4.03.6100, “a política de cotas deve ser aplicada de forma a afastar interpretações que diminuam seu alcance.”

Para compreender essa distorção de maneira intuitiva, podemos recorrer a uma analogia com algo cotidiano: o uso de vagas de estacionamento.

Imagine um grande estacionamento com 100 vagas. Dessas, 95 são comuns, destinadas ao público em geral, enquanto 5 são reservadas exclusivamente para pessoas com deficiência, próximas à entrada, sinalizadas e adaptadas. Todos os carros chegam em ordem de classificação, como em um concurso, e algumas pessoas possuem o selo de PcD em seu veículo, o que lhes dá direito a utilizar qualquer uma das vagas — comuns ou reservadas. A entrada no estacionamento é organizada por ordem de chegada (ou seja, por mérito), mas o uso das vagas deve seguir não só critérios legais, mas também éticos e sociais.

Agora, suponha que um carro com selo de PcD chegue muito cedo, bem antes da maioria. Esse carro tem ampla liberdade de escolha: ele pode parar em qualquer uma das 95 vagas comuns ou em uma das 5 vagas reservadas. Entretanto, se ele optar automaticamente por ocupar uma das vagas reservadas, mesmo tendo várias comuns ainda disponíveis, ele pode acabar impedindo que outro carro PcD, que chegue depois e que não consiga vaga comum, tenha onde estacionar. Nesse cenário, a vaga especial foi utilizada por alguém que não dependia dela, e alguém que de fato precisava ficou de fora.

É aqui que entra o princípio de solidariedade e o conceito jurídico de efetividade das ações afirmativas. A escolha mais justa e socialmente eficaz seria que o primeiro carro PcD — aquele que chegou cedo e que teria vaga garantida na área comum — optasse conscientemente por ocupar uma das vagas comuns, preservando as vagas reservadas para quem de fato depende delas. Essa escolha não representa renúncia a um direito, mas sim um exercício de empatia e integração social. Além disso, ela potencializa a efetividade da política de inclusão, pois aumenta o número total de pessoas com deficiência que conseguem acessar o sistema.

Transferindo essa lógica para o concurso público, o candidato PcD que atinge nota suficiente para ser aprovado tanto na ampla concorrência quanto na lista especial de cotas possui, metaforicamente, dois ingressos de entrada: um para a ampla e outro para a reserva. No modelo atual, a administração muitas vezes aloca esse candidato pela cota, mesmo que ele já teria conquistado a vaga pela nota geral. O problema é que, ao fazer isso, ela consome uma vaga que poderia beneficiar outro candidato PcD que, por não ter atingido a nota da ampla, depende exclusivamente da reserva.

Assim como no estacionamento, não se trata de limitar o direito de quem tem acesso às vagas especiais, mas de organizar a sua utilização de forma racional, eficiente e justa. Aquele que pode parar na vaga comum sem prejuízo deve fazê-

lo, para que mais pessoas com deficiência possam, de fato, encontrar espaço no sistema — e não apenas competir por um número fixo de posições que acabam sendo, na prática, absorvidas pela lógica da ampla concorrência.

Adotar essa postura não é apenas uma questão técnica ou normativa, mas uma afirmação de valores. É reconhecer que as ações afirmativas não existem para favorecer indivíduos isoladamente, mas para reconstruir caminhos de acesso onde antes havia barreiras. Ao respeitar esse raciocínio, promovemos não apenas o ingresso de mais pessoas com deficiência no serviço público, mas também a ideia de que a inclusão verdadeira se dá pela equidade compartilhada — onde o mérito e a necessidade caminham juntos, guiados por uma ética de solidariedade.

A política de cotas, nesse contexto, não se destina a conferir vantagem individual, mas sim a ampliar, concretamente, a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público. Isso exige uma aplicação que afaste interpretações que diminuam seu alcance ou permitam que as vagas reservadas sejam preenchidas por candidatos que já logriam êxito na ampla concorrência.

O que se percebe é que o critério aplicado não leva em conta se o candidato realmente precisa da vaga reservada, mas apenas um formalismo rígido na distribuição das classificações e, depois, nas convocações. Isso prejudica a efetividade da política de inclusão, pois faz com que muitas vagas reservadas não sejam preenchidas por PcDs que realmente dependem delas, mas sim revertidas para a ampla concorrência, esvaziando o propósito da reserva de vagas.

Esse entendimento também encontra respaldo na jurisprudência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que, ao julgar os Processos de Controle Administrativo n.º 0005527-64.2017.2.00.0000 e outros correlatos, firmou o entendimento de que candidatos negros aprovados na ampla concorrência não devem ser computados dentro do percentual reservado às cotas raciais. No caso, analisando o concurso de 2017 para juiz substituto do Tribunal de Justiça do Piauí, o Plenário do CNJ reconheceu que incluir tais candidatos nas vagas reservadas violaria o §1º do art. 3º da Lei nº 12.990/2014, que prevê expressamente que os aprovados pela ampla não integram a reserva legal. Essa interpretação busca justamente preservar a finalidade da política afirmativa, impedindo que as cotas sejam preenchidas por candidatos que já teriam sido aprovados independentemente da reserva, e assegurando que o benefício alcance, de fato, quem dele necessita para compensar desigualdades históricas. Esse mesmo raciocínio pode — e deve — ser estendido à política de cotas destinadas a pessoas com deficiência, para garantir que as vagas reservadas não sejam ocupadas por candidatos PcD que já alcançariam a aprovação pela ampla concorrência, o que esvaziaria a função inclusiva da medida.

Diante de todo o exposto, é possível concluir, de forma parcial, que a correta aplicação da política de cotas para pessoas com deficiência em concursos públicos exige, no momento da classificação, uma separação clara e funcional entre os candidatos que efetivamente necessitam da reserva de vagas e aqueles que, embora pertencentes ao grupo protegido, já lograram êxito na ampla concorrência.

A lógica mais justa e conforme os princípios que regem as ações afirmativas — como o da máxima efetividade e o da finalidade coletiva — é aquela que, ao

realizar a alocação das vagas, primeiro classifica os candidatos aprovados pela ampla concorrência e, apenas depois, preenche as cotas com os candidatos que não obtiveram classificação suficiente fora do sistema de reserva.

Nessa sistemática, os candidatos PcD que alcançam a classificação dentro do número de vagas da ampla não devem ser computados nas vagas reservadas, evitando que essas sejam artificialmente preenchidas por quem não depende delas. Essa medida, longe de representar restrição de direito, apenas organiza a ocupação das vagas de modo a preservar o real alcance da política de inclusão, assegurando que o maior número possível de pessoas com deficiência tenha acesso efetivo ao serviço público.

Importante destacar, contudo, que essa organização da classificação em nada prejudica os direitos individuais do candidato PcD quanto à ordem de convocação, tema que apresenta nuances próprias e será analisado no próximo capítulo. Nessa nova etapa, será examinada a forma como a ordem de nomeação pode, mesmo após a correta classificação, comprometer o propósito da política de cotas caso não seja acompanhada de critérios que respeitem a prioridade do grupo protegido, e não apenas a preferência do candidato individualmente considerado.

A Ação Civil Pública nº 1002696-70.2018.4.01.3500, proposta pelo Ministério Público Federal em face da UNIÃO e do CEBRASPE, tramita na 1ª Vara Federal Cível da Seção Judiciária de Goiás. A demanda tem por objeto a retificação do edital e a anulação parcial do concurso público destinado ao provimento de cargos na Agência Brasileira de Inteligência – ABIN, regido pelo Edital nº 1-ABIN, de 02/01/2018, por afronta ao art. 3º, caput e §1º, da Lei nº 12.990/2014. Concluída a instrução, foi proferida sentença pela referida Vara, transitada em julgado em 04/11/2020, julgando procedentes os pedidos formulados pelo MPF, nos seguintes termos:

Em cada uma das fases e etapas do concurso, não devem ser computados, para efeito de preenchimento do percentual de 20% das vagas reservadas a candidatos negros, nos termos da Lei nº 12.990/2014, aqueles classificados ou aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência (Brasil, 2020).

Neste contexto, impõe-se a transcrição de trechos da decisão monocrática proferida pelo Juiz Federal, os quais foram expressamente utilizados na fundamentação da sentença referida:

(...)A Lei n. 12.990/2014 “reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”. Seu intento é, por óbvio, ampliar o acesso de negros a cargos e empregos públicos. Nessas bases, conquanto plausíveis as duas interpretações aos citados dispositivos legais – da juíza e do agravante -, entendo que

deve ser prestigiada a que for mais ampliativa. A partir daí, observo que a exclusão de 348 candidatos aprovados na lista de cotas para integrar a de ampla concorrência fará com que haja a inclusão de novos aprovados na lista de reserva em igual número, ampliando-se a participação de candidatos negros” (destaques inexistentes no original)(Brasil, 2014).

No Procedimento de Controle Administrativo nº 0005851-20.2018.2.00.0000, o Conselho Nacional de Justiça determinou ao Tribunal de Justiça do Estado do Ceará que realizasse o cômputo dos 20% das vagas reservadas a candidatos negros com base na totalidade dos aprovados na ampla concorrência (Edital nº 12/2018), excluindo, para fins de cálculo, os candidatos negros já constantes na lista da ampla concorrência.

PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO – 0001485-06.2016.2.00.0000 do CNJ (Conselho Nacional de Justiça) – que determinou em medida liminar ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que proceda à elaboração de listagens distintas de candidatos da ampla concorrência e de candidatos negros e faça constar o candidato negro, que tenha pontuação suficiente para figurar na lista da ampla concorrência, nas duas listagens (ampla concorrência e cotista), não o computando para o cálculo do percentual de 20% de negros.

A Ação Civil Pública nº 5032554-08.2023.4.03.6100, proposta pelo Ministério Público Federal em face da AMAZUL – Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S/A, tramita perante a 5ª Vara Cível Federal de São Paulo. A demanda tem por objeto a suspensão do concurso regido pelo Edital nº 1, de 25/01/2022, com a anulação das convocações realizadas e a correção das admissões efetuadas e futuras, a fim de garantir o cumprimento da legislação de cotas. No curso da ação, foi parcialmente deferida a tutela provisória para suspender novas convocações, com fundamento no art. 3º, §1º, da Lei nº 12.990/2014, que determina a exclusão dos candidatos cotistas já aprovados na ampla concorrência (ID 309421431). Posteriormente, foi celebrado e homologado judicialmente acordo (ID 333816084), prevendo que candidatos aprovados na ampla concorrência não sejam computados no percentual reservado às cotas (ID 332647125).

Diante do consolidado entendimento jurisprudencial e doutrinário no tocante à política de cotas raciais — especialmente no que se refere à exclusão, para fins de cálculo do percentual reservado, dos candidatos negros aprovados na ampla concorrência —, revela-se plenamente aplicável o mesmo raciocínio à política de cotas destinadas às pessoas com deficiência. Ambas as ações afirmativas possuem fundamento na promoção da equidade material e no enfrentamento de desigualdades estruturais. Portanto, a inclusão, nas vagas reservadas, de candidatos PcD que já lograram aprovação na ampla concorrência resulta no mesmo efeito indesejado verificado nas ações afirmativas voltadas à população negra: a redução do número real de beneficiários da política pública.

Entretanto, ao contrário da Lei nº 12.990/2014, que expressamente dispõe, em seu art. 3º, §1º, que os candidatos negros aprovados na ampla concorrência não devem ser computados para fins de preenchimento das vagas reservadas, a

legislação voltada às pessoas com deficiência — notadamente a Lei nº 8.112/1990 e a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) — não contém previsão normativa equivalente. Tal lacuna legislativa dificulta a imposição desse entendimento em sede administrativa e judicial, o que contribui para a continuidade de práticas que comprometem a efetividade da política de inclusão.

Nesse contexto, impõe-se reconhecer a necessidade de alteração legislativa que introduza, de forma expressa, o mesmo critério já consolidado na política de cotas raciais: a exclusão, para fins de cálculo das vagas reservadas, dos candidatos PcD que forem aprovados dentro do número de vagas da ampla concorrência. Tal medida assegurará tratamento isonômico entre os grupos beneficiários de ações afirmativas e permitirá uma aplicação mais coerente, eficiente e conforme os princípios da finalidade e da máxima efetividade das políticas públicas de inclusão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida neste trabalho evidencia que a política de cotas para pessoas com deficiência (PcDs), embora legitimada constitucionalmente como instrumento de inclusão, tem sua efetividade comprometida por lacunas normativas e interpretações administrativas que frustram sua finalidade. A ausência de dispositivo legal que exclua expressamente os candidatos PcD aprovados na ampla concorrência do cômputo para vagas reservadas — tal como previsto na política de cotas raciais — permite a ocupação indevida dessas vagas e reduz o número real de beneficiários da ação afirmativa.

Essa distorção não decorre de uma violação direta da legalidade formal, mas da aplicação de uma lógica procedimental que ignora a dimensão coletiva e reparadora das cotas. Ao tratar a vaga reservada como uma escolha individual e não como um mecanismo de equidade social, o Estado falha em garantir a máxima efetividade das ações afirmativas. A jurisprudência consolidada nos casos envolvendo cotas raciais, tanto no CNJ quanto no Judiciário, oferece base sólida para exigir a aplicação do mesmo entendimento à política voltada às PcDs.

Dessa forma, conclui-se que é urgente e necessária a atualização legislativa que incorpore de forma clara o princípio da exclusão dos candidatos PcDs aprovados na ampla concorrência para fins de cálculo das vagas reservadas. Essa medida garantirá isonomia no tratamento das políticas de ação afirmativa, aumentará a inclusão de pessoas que efetivamente dependem das cotas e assegurará a coerência do sistema jurídico com os princípios da igualdade material, da eficiência administrativa e da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

CONJUR. **Candidato negro aprovado na ampla concorrência não entra como cotista, decide CNJ**. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 9 maio 2018. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2018-mai-09/negro-aprovado-ampla-concorrencia-nao-entra-cotista-cnjl>. Acesso em: 3 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. *Portal da Legislação – Presidência da República*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 3 maio 2025.

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). *Portal da Legislação – Presidência da República*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 3 maio 2025.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Civil Pública nº 1002696-70.2018.4.01.3500**, 1ª Vara Federal Cível da Seção Judiciária de Goiás. Ação proposta em face da União e do CEBRASPE. Sentença transitada em julgado em 4 nov. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Procedimento de Controle Administrativo nº 0005851-20.2018.2.00.0000**. Determinação ao Tribunal de Justiça do Estado do Ceará quanto à aplicação da Lei nº 12.990/2014. Brasília, 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Procedimento de Controle Administrativo nº 0001485-06.2016.2.00.0000**. Medida liminar em face do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região sobre a correta contabilização das cotas raciais. Brasília, 2016.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Civil Pública nº 5032554-08.2023.4.03.6100**, 5ª Vara Cível Federal de São Paulo. Ação proposta em face da AMAZUL – Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S/A. Acordo homologado judicialmente em 2023.

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*: seção 1, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm. Acesso em: 2 maio 2025.

BRASIL. Justiça Federal (3ª Região). **Ação Civil Pública nº 5009033-63.2025.4.03.6100**. Autora: Ministério Público Federal. Réu: Tribunal Regional Federal da 3ª Região. 24ª Vara Cível Federal de São Paulo. Distribuída em: 7 abr. 2025. Disponível em: <https://pje1g.trf3.jus.br/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?x=25040710575314000000346874682>. Acesso em: 2 maio 2025.

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*: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2013.146-2015?OpenDocument. Acesso em: 2 maio 2025.