

Cândida da Rosa Schepp
Vitor dos Santos Fialho
Maria José Lopes
Dionatan dos Santos Duarte
Gustavo Moreira Baranano
Katiucia Roncatto Soares



RESERVA DE VAGAS PARA COTAS IDENTITÁRIAS: ANÁLISE SOBRE (EX) INCLUSÃO

Cândida da Rosa Schepp
Vitor dos Santos Fialho
Maria José Lopes
Dionatan dos Santos Duarte
Gustavo Moreira Baranano
Katiucia Roncatto Soares



RESERVA DE VAGAS PARA COTAS IDENTITÁRIAS: ANÁLISE SOBRE (EX) INCLUSÃO

1.^a edição

Autores

Cândida da Rosa Schepp
Vitor dos Santos Fialho
Maria José Lopes
Dionatan dos Santos Duarte
Gustavo Moreira Baranano
Katiucia Roncatto Soares

**RESERVA DE VAGAS PARA COTAS IDENTITÁRIAS: ANÁLISE
SOBRE (EX) INCLUSÃO**

ISBN 978-65-6054-319-5



RESERVA DE VAGAS PARA COTAS IDENTITÁRIAS: ANÁLISE
SOBRE (EX) INCLUSÃO

1.^a edição

SÃO PAULO
EDITORA ARCHÉ
2026

Copyright © dos autores e das autoras.

Todos os direitos garantidos. Este é um livro publicado em acesso aberto, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que sem fins comerciais e que o trabalho original seja corretamente citado. Este trabalho está licenciado com uma Licença *Creative Commons Internacional* (CC BY- NC 4.0).



**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

R433 Reserva de vagas para cotas identitárias [livro eletrônico] : análise sobre (ex) inclusão / Cândida da Rosa Schepp... [et al.]. – 1. ed. – São Paulo, SP: Editora Arché, 2026.
63 p.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

ISBN 978-65-6054-319-5

1. Cotas identitárias – Brasil. 2. Inclusão social – Políticas públicas. 3. Ações afirmativas. I. Schepp, Cândida da Rosa. II. Fialho, Vítor dos Santos. III. Lopes, Maria José. IV. Duarte, Dionatan dos Santos. V. Baranano, Gustavo Moreira. VI. Soares, Katiucia Roncatto.

CDD 342.085

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Revista REASE chancelada pela Editora Arché.

São Paulo- SP

Telefone: +55 55(11) 5107-0941

<https://periodicorease.pro.br>

contato@periodicorease.pro.br

1ª Edição- *Copyright* © 2026 dos autores.

Direito de edição reservado à Revista REASE.

O conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade do (s) seu(s) respectivo (s) autor (es).

As normas ortográficas, questões gramaticais, sistema de citações e referenciais bibliográficos são prerrogativas de cada autor (es).

Endereço: Av. Brigadeiro Faria de Lima n.º 1.384 — Jardim Paulistano.

CEP: 01452 002 — São Paulo — SP.

Tel.: 55(11) 5107-0941

<https://periodicorease.pro.br/rease>

contato@periodicorease.pro.br

Editora: Dra. Patrícia Ribeiro

Produção gráfica e direção de arte: Ana Cláudia Néri Bastos

Assistente de produção editorial e gráfica: Talita Tainá Pereira Batista

Projeto gráfico: Ana Cláudia Néri Bastos

Ilustrações: Ana Cláudia Néri Bastos e Talita Tainá Pereira Batista

Revisão: Ana Cláudia Néri Bastos e Talita Tainá Pereira Batista

Tratamento de imagens: Ana Cláudia Néri Bastos

EQUIPE DE EDITORES

EDITORA- CHEFE

Dra. Patrícia Ribeiro, Universidade de Coimbra- Portugal

CONSELHO EDITORIAL

Doutoranda Silvana Maria Aparecida Viana Santos- Facultad Interamericana de Ciencias Sociales - FICS

Doutorando Alberto da Silva Franqueira-Facultad Interamericana de Ciencias Sociales (FICS)

Me. Ubiranilze Cunha Santos- Corporación Universitaria de Humanidades Y Ciencias Sociales de Chile

Doutorando Allysson Barbosa Fernandes- Facultad Interamericana de Ciencias Sociales (FICS)

Doutor. Avaeté de Lunetta e Rodrigues Guerra- Universidad del Sol do Paraguai- PY

Me. Victorino Correia Kinhama- Instituto Superior Politécnico do Cuanza Sul-Angola

Me. Andrea Almeida Zamorano- SPSIG

Esp. Ana Cláudia N. Bastos- PUCRS

Dr. Alfredo Oliveira Neto, UERJ, RJ

PhD. Diogo Vianna, IEPA

Dr. José Faijardo- Fundação Getúlio Vargas

PhD. Jussara C. dos Santos, Universidade do Minho

Dra. María V. Albaronedo, Universidad Nacional del Comahue, Argentina

Dra. Uaiana Prates, Universidade de Lisboa, Portugal

Dr. José Benedito R. da Silva, UFSCar, SP

PhD. Pablo Guadarrama González, Universidad Central de Las Villas, Cuba

Dra. Maritza Montero, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Sandra Moitinho, Universidade de Aveiro-Portugal

Me. Eduardo José Santos, Universidade Federal do Ceará,

Dra. Maria do Socorro Bispo, Instituto Federal do Paraná, IFPR

Cristian Melo, MEC

Dra. Bartira B. Barros, Universidade de Aveiro-Portugal

Me. Roberto S. Maciel- UFBA

Dra. Francisne de Souza, Universidade de Aveiro-Portugal

Dr. Paulo de Andrada Bittencourt – MEC

PhD. Aparecida Ribeiro, UFG

Dra. Maria de Sandes Braga, UFTM

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores se responsabilizam publicamente pelo conteúdo desta obra, garantindo que o mesmo é de autoria própria, assumindo integral responsabilidade diante de terceiros, quer de natureza moral ou patrimonial, em razão de seu conteúdo, declarando que o trabalho é original, livre de plágio acadêmico e que não infringe quaisquer direitos de propriedade intelectual de terceiros. Os autores declaram não haver qualquer interesse comercial ou irregularidade que comprometa a integridade desta obra.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Editora Arché declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código Penal e no art.º 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, desta forma não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *ecommerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

O trabalho investiga a posição central que o trabalho ocupa na organização social contemporânea, influenciando desde a satisfação pessoal até o acesso ao consumo. Nesse cenário, emerge o debate sobre a meritocracia. Embora exista um consenso de que os indivíduos devem colher os frutos de seu esforço, há uma profunda divergência sobre como isso se concretiza na prática. De um lado, argumenta-se que o esforço individual é autossuficiente, citando exemplos de superação como os de Benjamin Carson e Joaquim Barbosa. De outro, sustenta-se que a desigualdade de oportunidades — evidenciada por fatores como a desnutrição infantil e o comprometimento cognitivo — torna essas trajetórias de sucesso exceções raras e não a regra.

A relevância do tema acentua-se pela polarização política atual, muitas vezes alimentada por algoritmos de redes sociais que isolam indivíduos em bolhas de pensamento, dificultando o diálogo sobre o Direito e a justiça social. Citando Norberto Bobbio, o texto reforça que o Direito é dinâmico e deve se adaptar às mudanças históricas. No Brasil, essa adaptação passa pelo reconhecimento de uma dívida histórica. O país viveu séculos de escravidão onde a população negra foi impedida de

acumular patrimônio, enquanto contribuía para a riqueza de seus senhores. O fim do regime escravocrata, marcado por leis como a Lei Áurea, não foi acompanhado de políticas de reparação, perpetuando abismos sociais através do direito sucessório.

Essa realidade é ilustrada pela metáfora do ex-presidente americano Lyndon B. Johnson: não é justo colocar alguém que esteve acorrentado na mesma linha de partida de uma corrida sem considerar o seu histórico de privação. É nesse contexto que as cotas identitárias (raciais, para pessoas com deficiência, trans, entre outras) surgem como objeto de análise jurídica. O estudo propõe-se a entender se tais reservas de vagas são formas de discriminação ou instrumentos de inclusão.

Ao analisar os princípios do Direito e o panorama jurídico vigente, o trabalho conclui que as cotas configuram uma medida de inclusão e promoção da igualdade material. A resposta para o questionamento se "uma desigualdade pode gerar igualdade" é afirmativa: uma desigualdade preexistente e histórica pode — e deve — ser compensada por uma desigualdade de caráter corretivo. Ao permitir que grupos historicamente marginalizados ocupem espaços de prestígio, como universidades e cargos públicos, o sistema de cotas combate o preconceito estrutural e promove o reconhecimento digno desses indivíduos perante a sociedade.

RESUMO

O presente trabalho analisa o cabimento ou descabimento da reserva de vagas para cotas identitárias no Brasil sob o ponto de vista jurídico. Para tanto, o trabalho traz o conceito de políticas públicas, ações afirmativas e cotas identitárias. Posteriormente, explora o Princípio da Igualdade, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio do Mérito. Explora também as legislações constitucionais e infraconstitucionais que dizem respeito ao tema. Finalmente, conclui que a reserva de vagas para cotas identitárias no Brasil trata-se de inclusão.

Palavras-chave: Cotas identitárias. Inclusão. Discriminação.

ABSTRACT

This paper analyzes the appropriateness or inappropriateness of reserving places for identity-based quotas in Brazil from a legal standpoint. To this end, the paper introduces the concepts of public policies, affirmative action, and identity-based quotas. Subsequently, it explores the Principle of Equality, the Principle of Human Dignity, and the Principle of Merit. It also explores the constitutional and infraconstitutional legislation concerning the topic. Finally, it concludes that reserving places for identity-based quotas in Brazil is a form of inclusion.

Keywords: Identity quotas. Inclusion. Discrimination.

RESUMEN

Este artículo analiza la pertinencia o inoportunidad de reservar plazas para cupos identitarios en Brasil desde una perspectiva legal. Para ello, se introducen los conceptos de políticas públicas, acción afirmativa y cupos identitarios. Posteriormente, se exploran los principios de igualdad, dignidad humana y mérito. También se examina la legislación constitucional e infraconstitucional relativa al tema. Finalmente, se concluye que reservar plazas para cupos identitarios en Brasil constituye una forma de inclusión.

Palabras clave: Cupos identitarios. Inclusión. Discriminación.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 01	18
INTRODUÇÃO	
CAPÍTULO 02	25
CONCEITOS	
CAPÍTULO 03	30
PRINCÍPIOS	
CAPÍTULO 04	36
LEGISLAÇÃO	
CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS	53
ÍNDICE REMISSIVO	61

**RESERVA DE VAGAS PARA COTAS IDENTITÁRIAS: ANÁLISE
SOBRE (EX) INCLUSÃO**

**RESERVATION OF PLACES FOR IDENTITY QUOTAS:
ANALYSIS OF (FORMER) INCLUSION**

**RESERVA DE PLAZAS PARA CUPOS DE IDENTIDAD:
ANÁLISIS DE LA (ANTIGUA) INCLUSIÓN**

CAPÍTULO 01

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

a contemporaneidade, o trabalho ocupa posição central na organização social. A inserção no mercado laboral repercute em múltiplas dimensões da vida dos indivíduos, como a satisfação decorrente da contribuição social, a possibilidade de aquisição de bens de consumo e o conforto deles advindo, entre outros fatores. Nesse contexto, um dos debates mais frequentes entre as pessoas diz respeito à meritocracia no âmbito do trabalho. Predomina o entendimento de que a meritocracia, compreendida como a ideia de que os indivíduos devem colher os frutos de seus próprios esforços, deve existir; contudo, não há concordância quanto às formas pelas quais ela deve se concretizar. Embora haja percepções basilares semelhantes, as concepções acerca dos meios para alcançar determinados resultados mostram-se divergentes.

Há quem sustente que o esforço individual é suficiente para que qualquer pessoa alcance os objetivos que desejar, recorrendo a exemplos de indivíduos que superaram adversidades e obtiveram êxito, como Benjamin Solomon Carson, nos Estados Unidos, e Joaquim Benedito Barbosa Gomes, no Brasil. Ambos negros e oriundos de famílias

economicamente vulneráveis, conseguiram superar obstáculos financeiros e raciais, tornando-se, respectivamente, um renomado neurocirurgião e Ministro do Supremo Tribunal Federal. Em contraposição, há o argumento de que as oportunidades não são distribuídas de maneira igualitária, havendo pessoas que sequer dispõem de condições mínimas para competir em igualdade. A esse respeito, dados do Conselho Nacional de Nutrição do Brasil indicam que indivíduos que enfrentaram a fome na infância podem ter comprometimentos no desenvolvimento físico e cognitivo, o que impacta negativamente sua inserção no mercado de trabalho. Assim, trajetórias de ascensão social como as anteriormente citadas constituem exceções raras, o que reforça a necessidade de intervenção estatal para, ao menos, mitigar as desigualdades de oportunidades. É nesse cenário que surgem as cotas identitárias, frequentemente cercadas de controvérsias quanto à sua justiça.

No que se refere à relevância do presente trabalho, destaca-se a inquestionável importância do trabalho na vida das pessoas, uma vez que grande parte do tempo de vida é dedicada à atividade laboral, a qual também influencia significativamente os demais aspectos da vida.

Quanto à atualidade do tema, observa-se que divergências de ideias sempre estiveram presentes na sociedade; entretanto, a discussão se intensifica no contexto atual, marcado por um recrudescimento da politização, acompanhado de polarização e dualismo político. Alguns estudiosos atribuem esse fenômeno ao avanço das tecnologias digitais e das redes sociais, cujo uso de algoritmos personaliza conteúdos com base no perfil do usuário, priorizando informações que reforçam suas convicções, em detrimento da exposição a pontos de vista divergentes. Soma-se a isso o dinamismo do Direito, segundo o qual os temas jurídicos devem permanecer em constante debate e atualização. Nesse sentido, leciona Bobbio:

O Direito constitui-se de uma classe variável que se modifica e continua a se modificar, com a mudança das condições históricas. O que parece fundamental numa época histórica e numa determinada civilização não é fundamental em outras épocas e em outras culturas”.
(Bobbio, 1992, p.19)

Diante desse panorama, o presente trabalho propõe-se a investigar se a reserva de vagas por meio de cotas identitárias no Brasil configura uma política de inclusão ou, ao contrário, uma forma de discriminação sob a ótica jurídica. Tal análise revela-se essencial, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro deve promover a inclusão e rechaçar

qualquer modalidade de discriminação. É amplamente reconhecida a existência de preconceito no país, por exemplo, o racial, perceptível tanto nos registros policiais quanto nas experiências cotidianas relatadas em círculos sociais.

Historicamente, o Brasil vivenciou um longo período de escravidão, exercida majoritariamente por brancos sobre negros, processo que foi sendo gradualmente extinto por meio de legislações abolicionistas, como a Lei Eusébio de Queirós (1850), a Lei do Ventre Livre (1871), a Lei dos Sexagenários (1885) e, por fim, a Lei Áurea (1888), que aboliu definitivamente a escravidão. Contudo, com o término do regime escravocrata, não foram implementadas políticas públicas de compensação aos negros libertos, os quais, ao contrário dos brancos, não haviam constituído patrimônio próprio, mas sim contribuído para a acumulação patrimonial de seus senhores. Considerando o amplo direito sucessório vigente no Brasil, tal desigualdade histórica projeta seus efeitos até os dias atuais, configurando o que se denomina dívida histórica com a população negra. O poder público, sendo o responsável pelo bem-estar de todos, tem obrigação de compensar os negros terem sido explorados e saírem dessa exploração sem nenhuma indenização pelo

tempo trabalho, sem residência, sem qualquer direito, melhor agir tardiamente do que nunca.

Ilustrativa dessa realidade é a reflexão apresentada pelo então Presidente dos Estados Unidos, Lyndon B. Johnson, em discurso proferido na Howard University, em 1965:

Você não pega uma pessoa que durante anos esteve acorrentada, e a libera, e a coloca na linha de partida de uma corrida e diz, 'Você está livre para competir com todos os outros', e ainda acredita, legitimamente, que você foi totalmente justo. Assim, não é suficiente apenas abrir os portões da oportunidade, todos os nossos cidadãos devem ter a capacidade de atravessar esses portões (Johnson, 1965).

Não somente existe o preconceito racial no Brasil, como vários outros, também havendo em face pessoas com deficiência, trans, entre outros grupos.

Dessa forma, torna-se fundamental analisar quais medidas são mais adequadas para enfrentar a problemática apresentada, em especial se as cotas identitárias constituem uma solução legítima e compatível com o ordenamento jurídico. O objetivo deste estudo é examinar se o sistema de cotas identitárias, apesar de sua natureza controversa, representa um instrumento eficaz no combate à exclusão social. Busca-se, assim, contribuir para que a sociedade reflita de maneira consciente sobre a manutenção ou não dessas políticas. Para tanto, serão abordados

conceitos fundamentais, princípios jurídicos e normas legais pertinentes ao tema. Inicialmente, serão examinados os conceitos empregados ao longo do trabalho; em seguida, analisar-se-ão princípios do Direito aplicáveis à contextualização das cotas identitárias. Posteriormente, será apresentado o panorama jurídico vigente.

Por fim, conclui-se que a reserva de vagas por meio de cotas identitárias no ordenamento jurídico brasileiro configura medida de inclusão e não de discriminação. As justificativas que fundamentam as cotas identitárias concentram-se, sobretudo, na promoção da igualdade material. Questiona-se, nesse ponto, se uma desigualdade pode gerar igualdade. A resposta mostra-se afirmativa, na medida em que uma desigualdade preexistente pode ser compensada por outra de caráter corretivo. Persistindo o preconceito na sociedade, indivíduos são constantemente afetados por julgamentos superficiais. Ao alcançarem condições de vida dignas, como por meio da ocupação de vagas em universidades e cargos públicos, essas pessoas passam a ser reconhecidas de forma mais justa, tanto por si mesmas quanto pela sociedade, contribuindo para o enfrentamento do preconceito.

CAPÍTULO 02

CONCEITOS

CONCEITOS

Cabível para o estudo da reserva de vagas por meio de cotas identitárias, visando responder o questionamento sobre ser inclusão ou discriminação sob o ponto de vista jurídico, a familiarização com os conceitos de políticas públicas, ações afirmativas e cotas identitárias.

As políticas públicas consistem em iniciativas adotadas pelo Estado, as quais têm o objetivo de enfrentar demandas de interesse social, com o fim de efetivação dos direitos assegurados constitucionalmente, especialmente aqueles ligados ao exercício da cidadania. De acordo com Wilson Donizeti Liberati, políticas públicas são:

Um processo ou conjunto de processos que culmina na escolha racional e coletiva de prioridades, para a dos interesses reconhecidos pelo Direito, que inclui os „diretrizes, objetivos e normas“, [...] como programas de governamental, visando a coordenar os meios do Estado, e as atividades privadas, para a de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados. P metas coletivas conscientes e, como tais, um problema de direito em sentido lato (Liberati, 2013, p. 85).

Uma das formas pelas quais essas iniciativas governamentais se materializam ocorre por meio das ações afirmativas, entendidas como medidas provisórias adotadas pelo Estado com o propósito de enfrentar

desigualdades sociais, promover a igualdade entre os indivíduos, reparar prejuízos históricos e fomentar a inclusão social. Sidney Madrugá conceitua as ações afirmativas como:

[...] ação afirmativa está adstrito a programas, políticas e diretrizes estabelecidas por entidades governamentais e privadas e que proporcionam determinadas vantagens, benefícios a um coletivo específico, caracterizado por traços distintos, tais como os baseados em raça, sexo, cor, deficiência e origem nacional (Madruga, 2016, p. 130)

As ações afirmativas possuem como características: temporalidade, devem ser transitórias; compulsoriedade e voluntariedade, podem ser criadas pelo Poder Público ou pela iniciativa privada; concepção de benefício a determinados grupos, tendo caráter compensatório e redistributivo; busca pela igualdade.

Segundo o Ministro do STF Ricardo Lewandowski, em seu voto na ADPF 186/DF de 2012, as ações afirmativas possuem origem indiana, sendo empregadas na luta contra a desigualdade social. Tal país é marcado pela desigualdade, tendo um sistema de castas sociais, o qual acredita que pessoas são inferiores ou superiores, a depender da família da qual advém (STF, 2012). Explana o Ministro:

[...] A Constituição de Independência da Índia, que de modo geral seguiu o modelo do “Government of India Act”, de 1935, dispôs sobre discriminações positivas em favor das Scheduled Castes e das 8 Scheduled Tribes (Scs & STs) que

constituíam cerca de 23% da população estratificada da Índia. Além disso, reservou, a eles, vagas no Parlamento, foram dadas vantagens em termos de admissão nas escolas, faculdades e empregos no setor público, vários benefícios para atingir seu total desenvolvimento e assim por diante. A Constituição, em verdade, garantiu o direito fundamental à igualdade entre todos os cidadãos perante a lei, mas categoricamente também que nada na Constituição impediria o Estado de adotar qualquer disposição especial para promover o avanço social e educativo de qualquer classe desfavorecida, das Scheduled Castes ou das Scheduled Tribes (STF, 2012).

Os Estados Unidos é um exemplo de país em que há aplicação de tais medidas. Em 1935, a Lei Nacional de Relações Laborais, utiliza a expressão “affirmative action” para se referir a atos que objetivam proteger os direitos dos trabalhadores e empregadores. Posteriormente, em 1941, o então presidente Franklin D. Roosevelt utiliza a expressão como política referencial, proibindo discriminação por raça, cor, origem e crença.

Um exemplo de ação adotada pelo Brasil encontra-se no sistema de cotas. Conforme Francisco Portfírio, cotas são:

Cotas raciais são reservas de vagas em vestibulares, provas e concursos públicos destinadas a pessoas de origem negra, parda ou indígena. As cotas visam a acabar com a desigualdade racial e o racismo estrutural resultantes de anos de escravidão no Brasil, que ainda excluem pessoas negras e indígenas da universidade, do mercado de trabalho e dos espaços públicos (Portfírio, 2020, online).

As cotas identitárias são **reservas de vagas para determinados**

segmentos minoritários da população, como pessoas negras ou pardas, indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência, trans.

No sistema de cotas deve ser sopesada a proporcionalidade, a razoabilidade, e, para isso, dispõe-se de estatísticas. Tal sistema há de ser utilizado para a correção de desigualdades. Portanto, deve ser afastado tão logo eliminadas essas diferenças.

CAPÍTULO 03

PRINCÍPIOS

3 PRINCÍPIOS

No que concerne à reserva de vagas para cotas identitárias, há alguns princípios a serem analisados, precipuamente, o Princípio da Igualdade, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio da Meritocracia.

O Princípio da Igualdade ou Princípio da Isonomia está presente no caput do artigo 5º, da vigente Constituição Federal, que estabelece que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (Brasil, 1988).

O Brasil sempre adotou o princípio da igualdade em suas constituições. Todavia, isso não significa que sempre tenha havido sempre respeito a ele, inicialmente a igualdade era meramente formal. Cármen Lúcia Antunes Rocha define bem o desrespeito ao princípio constitucional da igualdade:

Tanto que na primeira fase do constitucionalismo positivo brasileiro, a imperial, o princípio posto na Lei Magna coexistiu com a escravidão, tendo aquele documento e essa perversa mancha sócio-política ruído em duas etapas de um

mesmo momento histórico nacional (Rocha, 1990, p. 62)

A Constituição de 1824, por meio do princípio da igualdade, previu a igualdade da lei para todos ao garantir a acessibilidade dos cidadãos aos cargos públicos sem outra diferença que não fosse a dos talentos e virtudes de cada um e estabelecer a abolição de todos os privilégios estranhos à essência do cargo. Ocorre que em tal período o Brasil estava sob o regime monárquico, com todos seus títulos e posições sociais e não havia abolição da escravidão.

A igualdade material, aquela que busca a efetiva igualdade ao ir além da formalidade legal, é prevista e aplicada no ordenamento jurídico brasileiro de diversas maneiras. Alguns dispositivos legais foram previstos com a principal função de criar uma igualdade na sociedade por meio de um tratamento desigual a um grupo desigual.

A ideia de igualdade pode ser entendida sobre dois aspectos: o formal e o material. A igualdade formal não estabelece distinção entre os indivíduos, declarando que todos devem ser tratados de maneira igualitária. Por sua vez, a igualdade material pretende igualar indivíduos que são desiguais. Guilherme Peña de Moraes ilucida a igualdade formal da seguinte forma:

[...] também denominada igualdade civil ou jurídica, expressa a produção, interpretação e aplicação igualitária das normas jurídicas, com vistas a impossibilitar diferenciações de tratamento que se revelem arbitrárias, sob a forma de discriminações (vantagens) ou privilégios (desvantagens). (Moraes, 2016, p. 28)

No que atine à igualdade material, Moraes diz que também pode ser denominada real ou fática e a explica como exteriorização da igualdade efetiva, sendo que as legislações trazem meios de implementação de natureza liberal, social e democrática. A natureza liberal proíbe as práticas de discriminação, a natureza social obriga a prestação de serviços básicos e a natureza democrática caracteriza-se pela realização de ações afirmativas (Moraes, 2016).

Por seu turno, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana refere-se a um conceito extremamente abrangente, visto que há uma diversidade de valores na sociedade que se modificam com o decorrer dos acontecimentos. Plácido e Silva, estabelecem que:

Dignidade é a palavra derivada do latim dignitas (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico (Plácido; Silva, 1967, p. 526).

Inicialmente, cumpre salientar, retornando à ideia nuclear que já se fazia presente até mesmo no pensamento clássico, que a dignidade, como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que se qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser retirado.

A Constituição Federal prevê, no artigo 1º, inciso III, como fundamentos da República Federativa do Brasil e conseqüentemente, do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988). Dessarte, nota-se a importância desse princípio não somente na Carta Magna, mas como uma qualidade a ser empregada efetivamente nos direitos inerentes à pessoa, tornando-se um elemento referencial para interpretação e aplicação das normas jurídicas.

Ademais, há de destacar o Princípio do Mérito. A Constituição Federal estabelece no artigo 208, inciso V, o princípio do mérito, referindo que o acesso aos níveis mais elevados de ensino será atingido segundo a capacidade de cada um (Brasil, 1988).

É preciso considerar se um candidato proveniente de família abastada está em condições iguais de competir com outro candidato de origem humilde ou vítima de um complexo sistema discriminatório. A nota

de ambos, neste caso, auferir a real capacidade de cada um?

O Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello advertiu que “segundo a capacidade de cada um somente pode fazer referência à igualdade plena, considerada 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”. Para o Ministro, as ações afirmativas devem sim ser utilizadas na correção de desigualdades. Acrescentou, ainda, que o sistema de cotas deve ser extinto tão logo essas diferenças sejam eliminadas, "mas estamos longe disso", concluiu (STF, 2012).

A discussão sobre o mérito geralmente abrange uma grande confusão quanto ao desempenho do profissional e à validade da seleção como instrumento de admissão usado no Brasil. Tais questionamentos devem ser rechaçados, pois os cotistas passarão pelos mesmos processos seletivos e pelas mesmas fases classificatória e eliminatória e provas que os não cotistas. Os cotistas também precisarão atingir o mínimo de nota exigido pelo edital para a vaga, pois, como se sabe, há um mínimo de conhecimento exigido no edital das seleções para que haja um bom nível de performance do indivíduo quando estiver exercendo sua função.

CAPÍTULO 04

LEGISLAÇÃO

4 LEGISLAÇÃO

A Constituição Federal de 1988 vigente buscou a igualdade. A Constituição da República de 1988 refere-se à igualdade já em seu Preâmbulo, onde se define os valores que nortearam os constituintes, estabelece que os representantes do povo brasileiro reuniram-se para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos:

PREÂMBULO. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (Brasil, 1988).

Tratando-se especificamente de ações afirmativas, questão central no combate à discriminação, a Constituição Federal de 1988 as fundamenta nos artigos 3º, incisos I, III e IV; 4º, inciso VIII; 5º, inciso XLII e o 23, inciso X; e 170, inciso VII:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

X - combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VII - redução das desigualdades regionais e sociais (Brasil, 1988).

Os verbos remetem à ideia de ação e, conseqüentemente, a conclusão de que é necessária uma política pública afirmativa para

diminuir as discriminações existentes no país, ou seja, deixar de discriminar não basta, é preciso tomar alguma atitude para mudar a realidade do Brasil.

A primeira experiência notória no Brasil com ações afirmativas ocorreu com a migração europeia. Aos imigrantes foram dados alguns hectares de terra.

As ações afirmativas, por constituírem solução de um problema político-social de âmbito global, não se limitam ao âmbito interno do direito interno, envolvendo também o Direito Internacional.

A ideia de tratar os desiguais de forma desigual está presente na legislação brasileira há muito tempo. A lei eleitoral 9504/97 dispõe sobre a participação da mulher, não como simples eleitora, o que foi conquistado na década de 30, mas como candidata. Estabelece também, em relação aos candidatos, o mínimo de 30% e o máximo de 70% de cada sexo (Brasil, 1997). Por seu turno, a Lei 8666/93 viabiliza a contratação, sem licitação de associações, sem fins lucrativos, de portadores de deficiência física, considerado o preço do mercado (Brasil, 1993). Na Constituição Federal de 1988, há benefícios que são exclusivos para juízes, já que esses trabalham sob muita pressão, tanto pela grande carga de trabalho quanto

pelo fato de decidir. Os professores de ensino infantil, fundamental e médio possuem a característica de se aposentarem cinco anos mais cedo nos critérios de idade e tempo de contribuição. A aposentadoria de servidores públicos também possui suas características próprias. Homens e mulheres aposentam-se com idades diferentes. Cargos em comissão, que não possuem requisitos legais e são preenchidos até mesmo por quem não é profissional de carreira também são exemplos de peculiaridade no tratamento (BRASIL, 1998).

Sobre as cotas para pessoas com deficiência, a nossa Constituição Federal de 1988, em, seu artigo 37, inciso VIII, diz que "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão" (Brasil, 1988).

Nesse sentido, a Lei 8.112/90, em seu artigo 5º, parágrafo 2º, trouxe as regras sobre os concursos federais "Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso" (Brasil, 1990). Contudo, deixou de falar sobre a porcentagem mínima e sobre as deficiências que podem ser

consideradas para os concursos públicos. Ressalta-se que essa lei se aplica apenas aos concursos da administração pública federal, porque cada estado e município detém poder de criar as suas regras.

Em 01 de setembro de 2014, a Ministra Rosa Weber do Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Ordinário em Mandato de Segurança (RMS) de nº 25.666/DF sobre a preterição da autoridade coatora que nomeou e deu posse para oito candidatos, mas nenhum deles pessoa com deficiência, trouxe:

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. (...) Dentro do que estipula o concurso em análise, portanto, na sexta vaga surgida, verifica-se que 5% é 0,3 vaga, o que, arredondada para o primeiro número inteiro, dá 1, o que equivale a aproximadamente 16,66 % de seis vagas. Como já houve o preenchimento de uma vaga pela lista especial, na nomeação da quinta posição, não há qualquer desrespeito à garantia constitucional (nos termos em que está se encontra explicitada na legislação ordinária) e ao edital, com a nomeação de mais um candidato da lista geral. O mesmo ocorrerá quanto à sétima (aproximadamente 14,28 % do total), oitava (12,5%), nona (aproximadamente 11,11 %), décima (10%), décima primeira (aproximadamente 9,09%), décima segunda

(aproximadamente 8,33 %), décima terceira (aproximadamente 7,69 %), décima quarta (aproximadamente 7,14%), décima quinta (aproximadamente 6,66 %), décima sexta (6,25%), décima sétima (aproximadamente 5,88%), décima oitava (aproximadamente 5,55%) décima nona (aproximadamente 5,26 %) e vigésima vagas (5%), quando se atinge o piso previsto no art. 37, § 1º, do Decreto 3.298/99. Nessas situações, a quinta nomeação a partir da lista especial justifica plenamente a nomeação de aprovados da lista geral. 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, está vaga também deve ser ocupada pelo segundo colocado na lista especial (Grifo nosso) (STF, 2014).

Então, em 2018, foi criado o Decreto 9.508/2018, que trouxe várias regras para a pessoa com deficiência no concurso público. Sobre o percentual mínimo de vagas, trouxe o percentual de 5%:

Art. 1º Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções:

I - em concurso público para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos; e

II - em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a [Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993](#).

§ 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo

determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

§ 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.

§ 4º A reserva do percentual de vagas a que se referem os § 1º e § 2º observará as seguintes disposições:

I - na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência;

Art. 8º O resultado do concurso público ou do processo seletivo de que trata a [Lei nº 8.745, de 1993](#), será publicado em lista única com a pontuação dos candidatos e a sua classificação, observada a reserva de vagas às pessoas com deficiência de que trata este Decreto.

§ 1º A nomeação dos aprovados no concurso público ou no processo seletivo deverá obedecer à ordem de classificação, observados os critérios de alternância e de proporcionalidade entre a classificação de ampla concorrência e da reserva para as pessoas com deficiência, e o disposto nos § 1º e § 2º do art. 1º. (Brasil, 2018)

Tal lei não falou sobre as deficiências que podem ser admitidas para as cotas nos concursos. Assim, aplica-se o Decreto Federal 3.298/99 que traz as regras da Política Nacional de Integração das Pessoas com Deficiência, através do qual se considera serem pessoas com deficiência aquelas que têm estas deficiências:

Art. 4o É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;

- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999)

Contudo, outras deficiências e impedimentos também podem ser considerados nos concursos públicos, devendo ser observadas as regras do edital. Inclusive, existem leis prevendo outras categorias de deficiência. Por exemplo, há o caso do autista, em que a lei considera como deficiente a pessoa com transtorno do espectro autista. A lei 12.764/2012, em seu artigo 1º, parágrafo 2º, diz que "a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais" (Brasil, 2012). Desse modo, o autismo pode ser configurado deficiência e o autista pode concorrer às vagas para pessoas com deficiência em concurso público.

No tocante a cotas para pessoas negras e pardas, no que concerne ao compromisso do Brasil, inclusive perante a comunidade internacional, em agir contra as discriminações raciais, torna-se relevante citar que, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 23, de 21 de junho de 1967

(BRASIL, 1967), a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial foi ratificada pelo Brasil em 1968 e passou a vigorar no sistema jurídico brasileiro, a contar da edição do Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969 (Brasil, 1969).

Posteriormente, foi aprovada a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial, que busca garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica e define o que são programas de ação afirmativa no parágrafo único do artigo 4º “Os programas de ação afirmativa constituir-se-ão em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País” (BRASIL, 2010).

A importância, inclusive histórica, desse estatuto por prever expressamente as ações afirmativas é muito bem analisada por Allan Coelho Duarte:

(...) é verdadeiro marco na legitimação e disseminação dos programas de ação afirmativas regionais, pois assegura legalmente que será promovida a integração da população negra, mediante, dentre outras formas, a adoção de medidas,

programas e políticas de ação afirmativa e ainda assegura que a implementação de tais programas serão destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas em várias áreas, como educação, cultura, esporte e lazer, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra e à Justiça (Duarte, 2014, online).

O Brasil conta com cota racial no tocante ao ingresso em universidades, sendo regulamentadas pela Lei nº 12.711/2012. Tal lei prevê destinação de vagas para estudantes de escolas públicas e pessoas autodeclaradas negro, pardos e índios em vestibulares e concursos públicos, visando à inclusão e o combate à desigualdade, além de compensar perdas provocadas pela discriminação do passado (BRASIL, 2012).

A Lei 12.990/2014, Lei de Cotas Raciais em Concurso Público (Brasil, 2014), propôs as cotas raciais em concursos públicos.

Quanto aos motivos e justificadoras da reserva de cotas raciais em concurso público, é oportuno salientar as palavras do Ministro Marco Aurélio Mello, que defende o resgate do que chama de dívidas históricas com as minorias. Afirma ele:

(...) É preciso buscar-se a ação afirmativa. A neutralidade estatal mostrou-se nesses anos um grande fracasso; é necessário fomentar-se o acesso à educação; urge constar-se com programa voltado aos menos favorecidos, a abranger horário integral, de modo a tirar o menor da rua, dando-se-lhe condições que o levem a ombrear com as demais crianças. O Estado tem enorme responsabilidade nessa área

e pode muito bem liberar verbas para os imprescindíveis financiamentos nesse setor; pode estimular, mediante tal liberação, as contratações. E o Poder Público deve, desde já, independentemente da vinda de qualquer diploma legal, dar à prestação de serviços por terceiros uma outra conotação, estabelecendo, em editais, quotas que visem a contemplar as minorias. O setor público tem à sua disposição, ainda, as funções comissionadas que, a serem preenchidas por integrantes do quadro, podem e devem ser ocupadas também consideradas as minorias nele existentes (Mello, 2001, p. 46).

Há, na exposição de motivos anexada ao projeto de lei proposto pelo Executivo, PL 6.738/2013 (Brasil, 2013), as justificativas do próprio Poder Público em relação à lei. A exposição de motivos cita como justificativas alguns estudos de indicadores sociais das populações negra e branca e também a composição racial dos servidores da administração pública federal.

Por sua vez, a implementação de cotas para pessoas trans nas universidades brasileiras é baseada principalmente em resoluções próprias das instituições, diversas universidades federais e estaduais adotando políticas de ações afirmativas. O Projeto de Lei 3109/2023 (Brasil, 2023), atualmente na Câmara, propõe formalizar a reserva de vagas em nível federal.

A reserva de vagas para pessoas trans em concursos públicos (cotas trans) é uma ação afirmativa em expansão no Brasil. O Projeto de

Lei 354/2024 visa instituir cotas para pessoas transgênero em concursos da administração pública federal, com avaliação por comissão (Brasil, 2024). O Rio Grande do Sul foi pioneiro, por meio do Decreto 56.229/2021, em estabelecer cotas para pessoas trans, indígenas e negras no funcionalismo estadual (Rio Grande do Sul, 2021).

Uma nova regulamentação federal, estabelecida pelo Decreto nº 12.536/2025, reserva 30% das vagas em concursos públicos e processos seletivos federais para pessoas negras, indígenas e quilombolas (Brasil, 2025). Desse total, 3% das vagas são destinadas a indígenas, aplicável a cargos efetivos e temporários na administração pública federal, autarquias, fundações e empresas controladas pela União.

CONCLUSÃO

CONCLUSÃO

As cotas identitárias são, basicamente, um meio de se alcançar o princípio da isonomia. São chamadas de discriminação positiva e são exatamente isso, discriminar, temporariamente, em prol de algo positivo, qual seja, finalidade legítima de reduzir desigualdades históricas que persistem ao longo do tempo.

A Constituição Federal de 1988, em diversos dispositivos, estabelece tratamentos diferenciados em favor de grupos que se encontram em situação de desvantagem social. Tal postura revela consonância com a concepção contemporânea do princípio da isonomia, voltada à promoção da igualdade material, na qual o Estado não se restringe à aplicação abstrata da lei, mas busca corrigir desigualdades concretas existentes na realidade social. Em contraste, a concepção clássica do princípio da igualdade caracteriza-se por sua aplicação uniforme e inflexível, desconsiderando as particularidades do caso concreto.

A desigualdade entre grupos sociais é perceptível tanto em experiências cotidianas quanto em dados estatísticos oficiais, sendo evidenciada nos relatos de convivência social, nos registros policiais e na observação da realidade urbana. Apesar disso, os opositores das cotas identitárias fundamentam seus argumentos em uma leitura estritamente formal do princípio da igualdade, pautada na concepção tradicional da isonomia, que pressupõe condições iniciais idênticas para todos. Tal pressuposto, contudo, não se verifica no contexto brasileiro, especialmente no que se refere à sub-representação de determinados grupos nas

universidades e no serviço público.

Outra controvérsia relacionada às cotas identitárias diz respeito aos critérios de definição dos beneficiários, o que pode ser resolvido pela atuação de comissões de heteroidentificação.

Portanto, para a efetiva promoção da igualdade não apenas formal, mas também material, conforme a concepção moderna do princípio da isonomia, revela-se juridicamente necessária a adoção de políticas de reserva de vagas por meio de cotas identitárias no Brasil.

.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. DF: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto 9.508 de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. DF, Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto 12.536, de 27 de junho de 2025**. Regulamenta a Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, para dispor sobre reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos e em processos seletivos simplificados para contratação por tempo determinado, e sobre a classificação de pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em caso de inclusão em múltiplas hipóteses de reserva de vagas. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/decreto/d12536.htm Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto Legislativo 23, de 21 de junho de 1967**. Aprova a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Resolução nº 2106 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 21 de dezembro de 1965. DF: Senado Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-23-21-junho-1967-346759-publicacaooriginal-1-pl.html#:~:text=Aprova%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre,Art.&text=SENADO%20FEDERAL%2C%20em%20>

1%20de%20junho%20de%201967. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Decreto Legislativo 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Lei 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. DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Lei 8.666 de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Lei 9.504 de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Lei 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. 08 fev. 2026.

BRASIL. Lei 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 e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-

2014/2012/lei/112711.htm. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Lei 12.764 de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. DF, Presidente da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Lei 12.990/2014 de 9 de junho de 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. DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Projeto de Lei 324, de 2024. Reserva às pessoas trans e travestis 2% (dois por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e estágios profissionais no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Ementa do projeto. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2418320> Acesso em: 02 fev. 2026.

BRASIL. Projeto de Lei 3.109, de 2023. Estabelece reserva de vagas para pessoas trans e travestis nas universidades federais e demais instituições federais de ensino superior e dá outras providências. Ementa do projeto. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2369770> Acesso em: 02 fev. 2026.

BRASIL. Projeto de Lei 6.738/2013, de 04 de novembro de 2013. Reserva aos negros 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. DF: Congresso Nacional. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0112b4e92i16ihv4b7ta4bovny28572422.node0?codteor=1177136&filename=PL+6738/2013. Acesso em: 02 fev. 2026.

DUARTE, Allan Coelho. **A constitucionalidade das políticas de ações afirmativas**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/SENADO, abril/2014 (Texto para Discussão nº147). Disponível em: www.senado.leg.br/estudos. Acesso em: 08 fev. 2026.

JOHNSON, Lyndon B. *Commencement Address at Howard University: “To Fulfill These Rights”*, proferido em 4 jun. 1965, Howard University, Washington, D.C. Texto completo disponível em: <https://www.americanrhetoric.com/speeches/lbjhowarduniversitycommencement.htm> Acesso em: 08 fev. 2026.

LIBERATI, Wilson Donizeti. **Políticas públicas no Estado constitucional**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

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

MELLO, Marco Aurélio. **Comunicação apresentada ao seminário Discriminação e Sistema Legal Brasileiro**. Brasília: Superior Tribunal do Trabalho, 20/nov/2001.

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

PORFÍRIO, Francisco. **Cotas raciais**. Brasil Escola, 2020. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/educacao/sistema-cotas-racial.htm>. Acesso em: 02 fev. 2026.

SILVA, Plácido e. **Vocabulário Jurídico**, Vol. II. São Paulo: Forense, 1967.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 56.229, de 7 de dezembro de 2021**. Dispõe sobre a ação afirmativa de reserva de vagas para as pessoas com deficiência, para as pessoas trans, para as pessoas negras e para as pessoas

integrantes dos povos indígenas no âmbito dos concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e empregos públicos, bem como nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público no âmbito dos órgãos e entidades integrantes da administração pública direta e indireta do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/rs/decreto-n-56229-2021-rio-grande-do-sul-dispoe-sobre-a-acao-afirmativa-de-reserva-de-vagas-para-as-pessoas-com-deficiencia-para-as-pessoas-trans-para-as-pessoas-negras-e-para-as-pessoas-integrantes-dos-povos-indigenas-no-ambito-dos-concursos-publicos-para-o-provimento-de-cargos-efetivos-e-empregos-publicos-bem-como-nos-processos-seletivos-para-a-contratacao-por-tempo-determinado-para-atender-necessidade-temporaria-de-excepcional-interesse-publico-no-ambito-dos-orgaos-e-entidades-integrantes-da-administracao-publica-direta-e-indireta-do-poder-executivo-do-estado-do-rio-grande-do-sul> Acesso em: 08 fev. 2026.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O Princípio Constitucional da Igualdade**. Belo Horizonte: Lê S/A, 1990. p. 62.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADPF 186/DF**. Tribunal Pleno. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordao-adpf-186-cotas-raciais.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2026.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RMS 25.666/DF**. Tribunal Pleno. Relatora Ministra Rosa Weber. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/5848566>. Acesso em: 08 fev. 2026.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ações afirmativas, 11, 12,

13, 26, 28, 33, 35, 37, 39

ADPF 186/DF, 27, 60

Algoritmos, 10, 21

Apresentação, 9

Aposentadoria, 40

B

Barbosa, Joaquim, 9, 19

Bobbio, Norberto, 9, 21

C

Capacidade, 34

Cargos em comissão, 40

Carson, Benjamin, 9, 19

Cotas identitárias, 1, 3, 4, 5

Cotas raciais, 28

Creative Commons, 5

D

Déficit cognitivo, 9, 20

Desigualdade, 10, 20, 27,

28, 32, 35, 38

Dignidade da pessoa

humana, 11, 13, 30, 33, 34

Direito sucessório, 10, 22

E

Escravidão, 9, 22, 28, 31

I

Igualdade, 10, 11, 12, 13, 24,
27, 30, 31, 32, 33, 37

Igualdade formal, 31, 32

Igualdade material, 10, 24,
32

Inclusão, 1, 3, 4, 5, 10, 11, 12,
13, 21, 24, 26

Índia, 27

Introdução, 18, 19

J

Johnson, Lyndon B., 10, 23

Justiça social, 9, 37, 38

L

Legislação, 11, 14, 36, 37

Lei Áurea, 10, 22

Lei de Cotas, 28, 40

Lei do Ventre Livre, 22

Lei dos Sexagenários, 22

Lei Eusébio de Queirós, 22

M

Meritocracia, 9, 11, 13, 19,
30, 34, 35

P

Pessoas com deficiência
(PCD), 10, 23, 29, 39, 40

Políticas públicas, 11, 12,

13, 22, 26, 38

Preconceito, 10, 22, 23, 25

Princípios, 11, 14, 24, 30

R

Referências, 14, 53

Resumo, 11, 12, 13

S

STF (Supremo Tribunal

Federal), 20, 27, 41

Sumário, 14

T

Trabalho, 9, 19, 20, 38

Trans (pessoas), 10, 23, 29.

RESERVA DE VAGAS PARA COTAS IDENTITÁRIAS: ANÁLISE SOBRE (EX) INCLUSÃO

Revista REASE chancelada pela Editora Arché.
São Paulo- SP.
Telefone: +55(11) 5107- 0941
<https://periodicorease.pro.br>
contato@periodicorease.pro.br

**RESERVA DE VAGAS PARA COTAS
IDENTITÁRIAS: ANÁLISE SOBRE (EX)
INCLUSÃO**

