



**FACULDADE DE TECNOLOGIA DO IPIRANGA CURSO: GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS**

**ALINE SOUSA SANTOS; LIBERTY MATOS LIMA MAGALHÃES; LUCAS GUSTAVO
RODRIGUES GONÇALVES.**

**POLÍTICA DE COTAS PARA DEFICIENTES EM CONCURSOS PÚBLICOS NO ESTADO
DE SÃO PAULO**

**SÃO PAULO
2026**



Fatec Ipiranga “Pastor Enéas Tognini”

**ALINE SOUSA SANTOS, RA2040892323014; LIBERTY MATOS LIMA MAGALHÃES
RA2040892323036; LUCAS GUSTAVO RODRIGUES GONÇALVES RA2040892323028.**

POLÍTICA DE COTAS PARA DEFICIENTES EM CONCURSOS PÚBLICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

Trabalho para compor parte da 1ª. nota de avaliação das disciplinas Administração Pública em Gestão de Pessoas e Métodos de Produção do Conhecimento do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FATEC - Faculdade de Tecnologia do Ipiranga “Pastor Éneas Tognini”.

**SÃO PAULO
2026**

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	4
1.1	Delimitação dos objetivos	5
1.2	Objetivos.....	5
1.3	Objetivos específicos	5
1.4	Justificativa	5
1.5	Metodologia	6
2.	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	6
3.	OS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	7
3.1	Princípio da Legalidade	8
3.2	Princípio da Impessoalidade.....	8
3.3	Princípio da Moralidade	8
3.4	Princípio da Publicidade	9
3.5	Princípio da Eficiência	9
4.	CONCURSO PÚBLICO	9
4.1	Direitos PcD em concursos públicos: como funcionam as vagas reservadas?	10
4.2	A lei de cotas como aparato de ação afirmativa na promoção da inclusão para pessoas com deficiência no concurso público em São Paulo.....	12
5.	ACESSIBILIDADE E PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM CONCURSOS PÚBLICOS	13
5.1	Reserva de vagas no estado de São Paulo.....	13
5.2	Reserva de vagas em empresas privadas.....	14
5.3	Benefícios e Condições Especiais que Pessoas com Deficiência Podem Solicitar.....	14
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
7.	REFERÊNCIAS	17

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa apresenta como tema principal discorrer sobre a legalidade de uma pessoa com deficiência concorrer e se incorporar a um cargo público através do sistema de cotas, que em tese é impessoal e que estabelece igualdade de condições para todos.

A legislação brasileira, representada pela Lei nº 8.213 de 1991, conhecida como Lei de Cotas, foi um marco na garantia dos direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, inicialmente focada na inclusão desses indivíduos em empresas privadas, deixou uma lacuna em relação ao setor público. Para abordar essa questão, o Poder Executivo em suas esferas federal, estadual e municipal, promulgou várias leis complementares e decretos visando garantir os direitos das pessoas com deficiência.

Um exemplo é a Lei nº 683 de 1992, do Governo do Estado de São Paulo, que estabeleceu a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos. Com base nessa legislação, os municípios também elaboraram decretos específicos, como o Decreto nº 59.591 de 2013, que define critérios para a participação de pessoas com deficiência em concursos públicos.

Este estudo investiga a legalidade da participação de pessoas com deficiência em concursos públicos através do sistema de cotas, em conformidade com a Lei nº 13.146 de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que reforça a igualdade de oportunidades e o acesso ao trabalho para todos. Ao longo das décadas, as normas internacionais têm contribuído para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, como evidenciado na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes da ONU em 1975.

No contexto brasileiro, a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência é prevista desde a Constituição Federal de 1988, e posteriormente regulamentada pela Lei nº 8.112 de 1990. A ratificação dessas normas pela ONU em 1991 incentivou os países signatários a adotarem medidas para garantir a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores. Com a implementação do Estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015, observou-se uma mudança significativa na abordagem da sociedade brasileira em relação às pessoas com deficiência, promovendo maior inclusão e garantindo seus direitos.

1.1 Delimitação dos objetivos

Foram registrados a seguir o objetivo geral deste trabalho e os seus objetivos específicos.

1.2 Objetivos

O objetivo deste trabalho de pesquisa teve como meta principal identificar os principais elementos que definem a entrada de candidatos com deficiência na administração pública, abordando: elegibilidade para concorrer às vagas; restrições para assumir a posição; e as medidas tomadas pela administração pública para garantir a compatibilidade entre a pessoa com necessidades especiais e a função a ser desempenhada.

1.3 Objetivos específicos

Procurou-se:

- a) Definir o conceito de pessoa com deficiência conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência;
- b) Identificar os propósitos da Lei de Cotas voltados à inclusão;
- c) Verificar o tratamento constitucional conferido às pessoas com deficiência que buscam ingressar na carreira pública;
- d) Analisar a adoção de políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência em cargos públicos efetivos no Estado de São Paulo.

1.4 Justificativa

A relevância social deste trabalho refere-se principalmente, pelo fato que as pessoas com deficiência necessitam ser incluídas na sociedade, apesar de existirem leis que dispõem sobre os direitos dessa parcela da população, essas leis não são suficientes diante das pesquisas realizadas pelo Censo (Censo Demográfico do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 2022. Ele é o responsável por nos informar sobre a situação de vida da população em cada um dos municípios e locais do Brasil. Um dos aspectos que mais contribui para a desigualdade social e falta de oportunidades para as pessoas com deficiência é a baixa escolaridade. Ela normalmente resulta em dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, e consequentemente afeta negativamente a renda familiar dessa parcela da população.

Em 2022, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam dentro do mercado de trabalho, enquanto 12 milhões não tinham nenhuma ocupação, formal ou informal. Em outras palavras, 29,2% das pessoas com deficiência estão empregadas, contra 66,4% daquelas sem deficiência. Também é interessante destacar que 55% das pessoas ocupadas com deficiência atuam na informalidade. Isso pode acabar prejudicando-as, por não terem a segurança da continuidade do trabalho e nem poderem usufruir dos direitos trabalhistas. Com a elaboração desse trabalho acadêmico, espera-se efetivamente o surgimento de novos debates sobre o assunto, como também, que seja um estímulo para conscientização acerca do tema, a fim de promover a cidadania, isonomia e a educação para todos.

1.5 Metodologia

O método monográfico é um estudo de determinadas profissões, instituições, grupos ou comunidades e indivíduos. Parte-se do princípio de que qualquer caso que se estude em profundidade pode representar muitos outros ou até todos os casos semelhantes. Este método visa obter generalizações, portanto, foi o método utilizado neste trabalho.

A metodologia adotada neste trabalho foi a pesquisa exploratória, que visa proporcionar uma maior familiaridade com o problema, tornando-o mais claro. Essa abordagem permite a formulação e construção de hipóteses e a descoberta de novas perspectivas para o tema em questão. A pesquisa exploratória oferece uma base sólida para investigações mais aprofundadas, auxiliando na fundamentação da pesquisa com ideias relevantes sobre o objeto de estudo.

Meios de coleta de dados em pesquisa
Foi utilizado a literatura disponível em forma de bibliografia, que são livros, artigos científicos, teses, dissertações, periódicos de instituições de ensino e de pesquisa, artigos em revistas científicas etc. Ou seja, a bibliografia se refere a estudos feitos por outros pesquisadores. Como se trata de uma técnica exploratória para complementar ou verificar informações, escolhemos esse meio de coleta de dados para o presente trabalho.

2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração pública é o conjunto de órgãos, serviços e agentes do Estado que procuram satisfazer as necessidades da sociedade, tais como educação, cultura,

segurança, saúde etc. Com o propósito de favorecer as condições para uma melhor realização dos interesses da coletividade, a Administração Pública se sujeita a um regime jurídico diferenciado do da iniciativa privada, denominado regime de direito público, o qual compreende um conjunto de normas que asseguram prerrogativas e cominam sujeições, tais como a obrigatoriedade de realizar concursos públicos para a seleção de servidores e de promover licitações para a contratação de obras e serviços, nos casos especificados em lei.

Em outras palavras, administração pública é a gestão dos interesses públicos por meio da prestação de serviços públicos, sendo dividida em administração direta e indireta.

A administração direta é aquela exercida pelo conjunto dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Nesse caso, os órgãos não possuem personalidade jurídica própria, patrimônio, nem autonomia administrativa. Diferentemente da administração direta, a qual o Estado exerce suas funções diretamente; na administração indireta, o Estado transfere a sua titularidade ou execução das funções para que outras pessoas jurídicas, ligadas a ele, possam realizar. A administração indireta é composta pelas autarquias, fundações, sociedades de economia mista, empresas públicas e outras entidades de direito privado. Tais entidades possuem personalidade jurídica própria, patrimônio e autonomia administrativa.

A concessão que o Estado dá ao concessionário deve ser feita sempre através de licitação, um processo de análise das propostas mais vantajosas para o Estado, significando, portanto, uma medida de uso racional dos recursos públicos. A administração indireta visa à descentralização, ou seja, a distribuição de competências de uma para outra pessoa, física ou jurídica.

3. OS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os princípios da Administração Pública devem ser seguidos por todo órgão do governo. Presentes no artigo 37 da Constituição Federal, os princípios da Administração Pública são: impessoalidade, legalidade, eficiência, moralidade e publicidade. Isso vale para as esferas municipal, estadual ou federal. O não cumprimento desses princípios pode acarretar sanções previstas por lei.

No Brasil, eles foram instituídos pela Constituição Federal (CF) de 1988, que prevê em seu artigo 37: “A Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”. Os princípios da Administração Pública devem permear todas as leis no Brasil, pois são diretrizes impostas pela CF. São estes:

3.1 Princípio da Legalidade

Significa que a Administração Pública só pode fazer o que é permitido por lei, o que está dentro da lei. O administrador público deve proceder numa licitação, por exemplo, conforme as regras estabelecidas e nunca de forma diferente. Essa é a primeira regra necessária para se entender a relação de princípios da Administração Pública, visto que todos os atos administrativos praticados por um servidor durante o desempenho das atividades deverão, impreterivelmente, estar previstos em lei.

3.2 Princípio da Impessoalidade

O princípio da impessoalidade é dividido em duas partes:

- A relação com os particulares: tem como objetivo a finalidade pública, sem promover interesses pessoais. Como, por exemplo, a nomeação de algum amigo ou parente para exercer um cargo público, sem ter o conhecimento técnico para a função, em troca de benefícios pessoais.
- Em relação à própria Administração Pública: vedação de promoção pessoal de agentes públicos em quaisquer atos, obras, serviços, publicidade de atos, programas e campanhas, como reza o Art. 37, §1º da Constituição Federal: §1º A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.

3.3 Princípio da Moralidade

A administração pública deve pautar suas ações pela ética e pela honestidade, buscando sempre o interesse público e evitando qualquer tipo de corrupção ou conduta imoral.

3.4 Princípio da Publicidade

Todo comportamento da Administração Pública, deve ser divulgado amplamente à sociedade. Decerto, este princípio está relacionado com as garantias básicas, já que todas as pessoas têm direito a receber informações sobre os seus interesses especiais, interesses coletivos ou gerais de instituições públicas, salvo as hipóteses de sigilo previstas em lei. Dessa maneira, é necessário anunciar adequadamente as ações e decisões tomadas pela Administração Pública para que todos saibam que a confidencialidade é a exceção e não a regra no Direito Administrativo. Em conclusão, o objetivo é manter a transparência, ou seja, deixar claro para a sociedade as ações e decisões tomadas pelos órgãos da Administração.

3.5 Princípio da Eficiência

Este princípio prevê que a Administração Pública deve atender efetivamente às necessidades da sociedade não apenas em exercer as funções da Administração Pública “legalmente”, mas também exigir resultados positivos para os serviços públicos, isto é, satisfazer a comunidade e suas necessidades. Sem dúvida, a eficiência se reflete na vida prática da comunidade, como saúde, qualidade de vida, educação e outros. E se coloca inegavelmente como o princípio mais recente acrescentado à Constituição Federal no seu artigo 37.

4. CONCURSO PÚBLICO

Um concurso público na administração pública é um processo seletivo utilizado para recrutar e selecionar profissionais que irão ocupar cargos e empregos públicos em órgãos governamentais. Esse processo é regido por princípios como legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, garantindo a igualdade de oportunidades e o acesso democrático aos cargos públicos.

Durante um concurso público, os candidatos são submetidos a uma série de etapas, que podem incluir provas escritas, avaliação de títulos, testes físicos, psicológicos e entrevistas. O objetivo é selecionar os candidatos mais qualificados e aptos para desempenhar as funções específicas do cargo em questão.

Ao contrário de outras formas de recrutamento, como indicação política ou contratação direta, o concurso público baseia-se no mérito e na capacidade técnica dos candidatos, promovendo a igualdade de oportunidades e a profissionalização da administração pública. Isso contribui para a qualidade dos serviços prestados pelo Estado e para a transparência e legitimidade das ações governamentais.

4.1 Direitos PcD em concursos públicos: como funcionam as vagas reservadas?

O inciso VIII do artigo 37 da nossa Constituição Federal de 1988 assegura o direito de cotas para PCD em concursos públicos:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Já a Lei 8.112/90 que trata do Estatuto do Servidor Público Federal, dispõe no artigo 5º, § 2º que:

“Às pessoas com 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% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso”. Conforme se verifica na Constituição no art. 37 da CF/ 88 a lei reserva um percentual para cargos de empregos públicos para pessoas com deficiência e definirá os critérios admissionais. Ela estabelece a igualdade como valor primordial, dessa forma, o objetivo proposto é a construção de uma sociedade mais livre, justa e igualitária.

De acordo com Mello, 2011, a igualdade não se limita a todos serem tratados iguais perante a lei, sem preconceitos e favoritismos, mas requerem que situações distintas recebam tratamentos diferenciados proporcionais as suas diferenças.

Diante dos fatos, esse mesmo autor aponta que a concretização da igualdade, em sua maneira material, é necessária para que a Lei, ordenamento jurídico, prescreve tratamentos diferentes para pessoas ou grupos em situações distintas, para tanto é importante atentar-se para igualdade tanto formal quanto material.

No que diz respeito à concretização da igualdade, é fundamental o reconhecimento das diferenças. No entanto, só podemos abordar igualdade, em questão, se existe um indivíduo em situações variadas em consonância às outras e que o sistema jurídico deve atuar visando minimizar ou extinguir as possíveis desigualdades sociais que essas diferenças venham originar.

Piovesan, 2012, aponta a importância de especificar o indivíduo de direitos, que será percebido sua peculiaridade e particularidades e que alguns sujeitos de direitos ou violações de direitos exigem uma resposta específica e diferenciada. Nesse aspecto, as mulheres, os menores de idade, a população ascendência africana, os imigrantes, as pessoas com deficiência e outros povos considerados vulneráveis devem acatar as suas especificidades e particularidades que caracterizam sua circunstância social. No tocante ao direito à igualdade surge o direito à diferença também um princípio fundamental que garante a esses grupos um tratamento especial.

Observa-se que propósito constitucional é implementar a inclusão da pessoa com deficiência através de conjunto de ações políticas em comum para que as pessoas com deficiência compensem prováveis desvantagens identificadas, das mais diversas naturezas.

Neste contexto, a reserva de vagas e empregos públicos na administração direta e indireta oportuniza à pessoa com deficiência recuperar o tempo de exclusão, cabendo ser pensadas as adaptações de acordo com a deficiência declarada. Porém, estas participarão de concurso público e terão igualdade ao que se refere ao conteúdo das provas, à avaliação, aos critérios de aprovação, do horário, ao local da aplicação das provas e à nota mínima exigida para todos os demais candidatos (Erzinger e Krubniki, 2020).

A quantidade mínima de cotas para PCD em concursos públicos era prevista no art. 37 do Decreto Federal nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei nº 7.853/1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Contudo, esse Decreto foi parcialmente alterado pelo Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, que passou a prever que:

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:

[...]

§ 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.

Outro ponto interessante previsto no novo Decreto nº 9.508/2018, é a forma de cálculo das vagas:

§ 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; e:

II – O percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva.

4.2 A lei de cotas como aparato de ação afirmativa na promoção da inclusão para pessoas com deficiência no concurso público em São Paulo.

O Governo Federal deve, de acordo com a Lei nº 8.112/1990, reservar até 20% das vagas de seus concursos públicos para pessoas com deficiência. Além disso, a mesma lei estabelece que será concedido horário especial ao servidor com deficiência. Em relação ao estado de São Paulo, o Decreto nº 59.591/2013 garante a reserva de 5% das vagas dos concursos públicos do estado para as pessoas com deficiência. Na cidade de São Paulo, é a Lei nº 13.398/2002 que garante a reserva de vagas para pessoas com deficiência (no mínimo 5% e no máximo 10% das vagas). Lembre-se sempre de que, conforme a Lei Federal 7.853/1989, é crime, punível com reclusão de dois a cinco anos e multa, impedir a inscrição em concurso público ou o acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência.

5. ACESSIBILIDADE E PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM CONCURSOS PÚBLICOS

A reserva de vagas para candidatos com deficiência (PcD) está assegurada pelo artigo 37 da Constituição Federal de 1988: “VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;”

No entanto, o percentual específico só foi estabelecido em âmbito federal com a promulgação da Lei 8.112/90, conhecida como Estatuto dos Servidores Públicos. O artigo 5º dessa lei fixou o percentual máximo de 20% das oportunidades para a reserva de vagas, sem definir um limite mínimo, deixando a questão em aberto.

Essa lacuna foi preenchida apenas em 2018, com a publicação do Decreto 9.508, que determinou um percentual mínimo de 5% das vagas reservadas para candidatos com deficiência em seleções federais.

Portanto, em relação aos direitos das pessoas com deficiência em concursos públicos federais, a reserva de vagas varia entre 5% e 20% das oportunidades ofertadas em edital. Para que esses percentuais sejam aplicáveis, é necessário que a seleção ofereça pelo menos cinco vagas.

5.1 Reserva de vagas no estado de São Paulo

Segundo o Decreto nº 59.591, de 14 de outubro de 2013, fica garantido o direito à participação de pessoas com deficiência em concursos públicos, desde que a deficiência não seja um impedimento para o exercício das funções do cargo, promovendo assim a igualdade de oportunidades no serviço público. Além disso, os candidatos com deficiência que se inscreverem em concursos devem declarar sua condição e solicitar as adaptações necessárias durante o processo seletivo, conforme indicado no edital. A comprovação da deficiência pode ser realizada no momento da inscrição ou durante a fase médica, mediante apresentação de laudo comprobatório.

O tempo concedido para a realização das provas por pessoas com deficiência será ajustado de acordo com o grau de dificuldade de sua condição. Após a realização das provas, serão divulgadas as listas de classificação. Os candidatos com deficiência aprovados deverão passar por uma perícia médica para verificar se sua deficiência é compatível com as atribuições do cargo.

5.2 Reserva de vagas em empresas privadas

Conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo

5.3 Benefícios e Condições Especiais que Pessoas com Deficiência Podem Solicitar

Seguindo o disposto no Decreto nº 3.298/1999, os candidatos PcD que solicitarem atendimento especial para a realização da prova deverão ser atendidos. Com isso, assegura-se a igualdade de condições prevista no artigo 37. Veja:

“Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portadora.”

Algumas das condições especiais que podem ser solicitadas para a realização das provas de concurso público, são:

- Prova ampliada: redigida com fontes e imagens maiores para candidatos com baixa visão;
- Prova em Braile: prova completamente transcrita em braille para candidatos com deficiência visual;
- Auxílio Ledor: serviço de leitura da prova para candidatos com deficiência intelectual, visual, autismo, déficit de atenção ou dislexia
- Acesso Fácil: local de prova com acessibilidade para candidatos com mobilidade reduzida;
- Auxílio Transcrição: auxiliar que realize as marcações ou escreva os comandos descritos pelo candidato impossibilitado de escrever ou realizar atividades manuais;
- Tradutor Intérprete de Língua Brasileira de Sinais: para auxiliar os candidatos mudos e surdos.

- Tempo Adicional: quando a condição se aplicar, de acordo com o laudo médico.

Além destas, caso o seu laudo indique a necessidade de outra condição especial, é possível indicar pelo campo “outros”, indicado no formulário de inscrição para requisição de condições especiais para a prova.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A política de cotas voltada às pessoas com deficiência em concursos públicos representa um instrumento indispensável de promoção da igualdade e de concretização dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. No Estado de São Paulo, as legislações e decretos específicos consolidam esse compromisso com a inclusão, garantindo que os princípios de legalidade, impessoalidade e eficiência se materializem em práticas de justiça social e respeito à diversidade.

A análise das normas que sustentam a reserva de vagas evidenciou a importância da atuação do poder público como promotor de oportunidades equitativas. A legislação brasileira, ao longo das últimas décadas, avançou na proteção das pessoas com deficiência, incorporando o princípio da igualdade material e transformando o concurso público em um instrumento não apenas de seleção meritocrática, mas também de reparação social. Essa transformação reforça o papel do Estado como agente de integração e como exemplo de gestão humanizada e acessível.

Verificou-se que a inclusão plena exige mais do que o cumprimento formal da reserva de vagas. É necessário assegurar condições reais para que os candidatos com deficiência participem dos processos seletivos e exerçam suas funções de forma digna e produtiva. Adaptações nos locais de prova, acessibilidade física e digital, intérpretes de Libras, provas ampliadas e programas de capacitação contínua são ações que dão efetividade ao direito conquistado e tornam o ambiente público mais inclusivo.

A implementação de políticas afirmativas voltadas à inclusão no serviço público reforça a valorização da cidadania e a representatividade dentro das instituições estatais. Quando o Estado cria condições para que todos participem de maneira justa, ele não apenas cumpre a lei, mas reafirma seu compromisso com os princípios democráticos e com a construção de uma sociedade mais igualitária e solidária.

Desse modo, a política de cotas para pessoas com deficiência em concursos públicos, especialmente no Estado de São Paulo, não se configura como exceção aos princípios que regem a administração pública, mas como expressão concreta deles. Promover a inclusão é conferir sentido prático à impessoalidade, à legalidade e à eficiência. É reconhecer que a verdadeira igualdade se realiza quando todos têm as mesmas oportunidades de participar, contribuir e crescer.

Assim, a reserva de vagas para pessoas com deficiência constitui não apenas uma obrigação legal, mas um avanço civilizatório que consolida a justiça social e reafirma a dignidade humana como fundamento essencial do serviço público brasileiro.

7. REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David; MAIA, Maurício. **Inclusão e concurso público**: análise crítica da jurisprudência sobre pessoas com deficiência. A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional, Belo Horizonte, ano 16, n. 65, p. 135-157, jul/set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acessado em: 11 de Abril de 2024.

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). Site do Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 29 Mar. De 2024.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: UCG, 2006. 222 p.25.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. Orientador: Dr. Paulo Sérgio João. 2009, 189 fl. Dissertação (mestrado) – Curso de Direito: Direito das Relações Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2009.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges (Org.). Cartilha do Censo 2010: **Pessoas com deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 32 p. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/les/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-de-cienciaireduzido.pdf>. Acesso em: 12. de abr. de 2024.