

## NOTA TÉCNICA Nº 23 - GTPE DPGU

EMENTA: Direito Administrativo. Concurso Público. Polícia Federal. Edital nº 1/2025. Ações Afirmativas. Política de Cotas Raciais. Lei nº 12.990/2014. Instrução Normativa MGI nº 23/2023. Decreto nº 9.739/2019. Interpretação sistemática do edital. Itens 5.2.2.1, 5.2.4 e 18.5.1. Assimetria normativa. Conceito de "vagas totais" versus "vagas imediatas". Remanejamento de vagas ociosas. Violação à isonomia material. Discriminação estrutural. Dupla vinculação dos candidatos cotistas à lista geral. Princípio da simetria. Eficiência administrativa. Interpretação conforme a Constituição. Necessidade de correção administrativa.

### 1. DO OBJETO E DA FINALIDADE DA MANIFESTAÇÃO TÉCNICA

A presente Nota Técnica tem por finalidade examinar, sob a perspectiva jurídico-constitucional e à luz dos princípios que regem as políticas públicas de ações afirmativas, **inconsistências normativas identificadas no Edital nº 1/2025 do Concurso Público da Polícia Federal**, que prejudicam direta e desproporcionalmente candidatos(as) cotistas (Pessoas Pretas e Pardas - PPP, e Pessoas com Deficiência - PCD).

As inconsistências identificadas decorrem de **três problemas estruturais interconectados**:

#### *1.1. Primeiro problema: aplicação assimétrica dos itens 5.2.2.1 e 5.2.4*

O edital, em seu **Capítulo 5**, estabelece regras sobre o quantitativo de candidatos(as) aprovados(as) e o sistema de remanejamento de vagas. Contudo, verifica-se que:

- O **item 5.2.2.1** foi aplicado pela banca examinadora considerando o conceito de "**vagas totais**" (todo o quantitativo previsto no Anexo III do Decreto nº 9.739/2019);
- O **item 5.2.4**, que trata do remanejamento de vagas não preenchidas, **não foi aplicado** no resultado divulgado, apesar de prever expressamente que "as vagas oferecidas neste edital" devem ser aproveitadas pela lista geral;
- Essa aplicação fragmentada e seletiva dos dispositivos editalícios viola o **princípio da vinculação ao edital** e gera **exclusão indevida de candidatos(as) cotistas aprovados(as) em todas as etapas**.

#### *1.2. Segundo problema: não aproveitamento de 147 vagas ociosas da ampla concorrência*

O resultado final da primeira etapa apresenta:

- 1.269 candidatos aprovados na ampla concorrência (de um total de 1.416 vagas previstas);

- 147 vagas não preenchidas na ampla concorrência;
- Existência de candidatos PPP aprovados em todas as etapas, classificados na lista geral, que poderiam ocupar essas vagas;
- Não aplicação do mecanismo de remanejamento previsto no item 5.2.4, resultando em desperdício de vagas e eliminação indevida de candidatos(as) aptos(as).

### *1.3. Terceiro problema: assimetria normativa do item 18.5.1*

O item 18.5.1 estabelece que, caso não haja candidato com deficiência ou candidato negro aprovado até a classificação estipulada, as vagas serão contempladas por candidatos da listagem geral. Contudo, o edital silencia completamente quanto à hipótese inversa: não prevê o aproveitamento de vagas ociosas da ampla concorrência pela lista geral, da qual os candidatos cotistas fazem parte por expressa determinação legal e editalícia.

Este parecer sustenta, com fundamento em precedentes dos Tribunais Superiores, na legislação federal aplicável e nos princípios constitucionais sensíveis, que tais inconsistências:

- Instituem assimetrias estruturais injustificadas;
- Prejudicam desproporcionalmente grupos historicamente vulnerabilizados;
- Esvaziam a efetividade das ações afirmativas;
- Violam os princípios da isonomia material, simetria, razoabilidade, proporcionalidade, eficiência e vinculação ao edital.

A análise será desenvolvida em oito eixos fundamentais:

1. Contextualização normativa do sistema de cotas e sua arquitetura constitucional;
2. Análise técnica dos itens 5.2.2.1 e 5.2.4: conceito de "vagas totais" e necessidade de interpretação sistemática;
3. Demonstração da aplicação assimétrica pela banca examinadora: retificação do resultado e suas implicações;
4. Análise do item 18.5.1 e da assimetria normativa no remanejamento de vagas ociosas;
5. Demonstração da dupla vinculação dos candidatos cotistas à lista geral;
6. Exame dos precedentes do STF e do STJ aplicáveis ao caso;
7. Violação à Instrução Normativa MGI nº 23/2023;
8. Conclusões e recomendações técnico-jurídicas.

## **2. DO MARCO NORMATIVO APLICÁVEL**

### *2.1. Da Constituição Federal de 1988*

O ordenamento constitucional brasileiro consagra, de forma inequívoca, o compromisso com a igualdade material e com o combate às discriminações estruturais. Esse compromisso encontra-se expresso em diversos dispositivos da Carta Magna:

- Art. 1º, III: estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República;
- Art. 3º, III: define como objetivo fundamental a erradicação da pobreza e da marginalização, bem como a redução das desigualdades sociais;
- Art. 3º, IV: repudia o racismo e impõe ao Estado o dever de promover o bem de todos, sem

preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

- Art. 5º, caput: consagra o princípio da igualdade formal perante a lei;
- Art. 37, caput: estabelece que a Administração Pública obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;
- Art. 37, II: prevê o concurso público como forma de acesso aos cargos públicos, devendo observar igualdade de condições para todos os concorrentes.

A jurisprudência constitucional consolidou o entendimento de que *a igualdade formal não é suficiente para corrigir desigualdades históricas e estruturais*, sendo não apenas permitido, mas constitucionalmente exigido que o Estado adote *medidas de discriminação positiva* para promover a igualdade material.

## 2.2. Da Lei nº 12.990/2014

A Lei Federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014, instituiu a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos federais 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, destinadas a candidatos negros.

Dispositivos centrais da lei:

- Art. 1º: "*Ficam reservadas 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*";
- Art. 2º, parágrafo único: "*Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso*".

A expressão "concomitantemente" é tecnicamente essencial: ela institui um *sistema de concorrência simultânea*, no qual o candidato cotista *não é excluído da ampla concorrência*, mas nela permanece classificado, figurando em ambas as listas.

## 2.3. Do Decreto nº 9.739/2019

O Decreto Federal nº 9.739, de 28 de março de 2019, regulamentou os concursos públicos no âmbito federal, estabelecendo, em seu art. 39, §1º-A, a *cláusula de barreira*, limitando o número de candidatos aprovados ao triplo do número de vagas.

Dispositivo crucial:

Art. 39, §1º-A: "*O edital poderá, para fins de cadastro de reserva, estabelecer o quantitativo máximo de aprovados de que trata o Anexo III, observado o disposto nos §§ 2º e 3º*".

O Anexo III do referido Decreto estabelece que o quantitativo máximo de aprovados será de até 3 (três) vezes o número de vagas oferecidas no concurso.

Importante destacar que o Decreto estabelece um *limite quantitativo global*, referente ao total de vagas do cargo, não instituindo quantitativos fragmentados por modalidade de concorrência (ampla concorrência, PCD, PPP).

## 2.4. Da Instrução Normativa MGI nº 23/2023

A Instrução Normativa do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos nº 23, de 25 de julho de 2023, constituiu, enquanto em vigor, norma regulamentar vinculante para todos os concursos públicos federais e estabelece, em seu art. 10, disposição de extrema relevância para o caso em análise:

Art. 10. "Os editais de concursos públicos ou de processos seletivos simplificados deverão garantir a participação de pessoas negras optantes pela reserva de vagas em todas as etapas do certame, sempre que atingida a nota mínima exigida em cada fase.

*Parágrafo único. Para fins do cumprimento do disposto no caput, os editais de concurso público ou de processo seletivo simplificado realizados em mais de uma fase:*

*I – poderão deixar de prever cláusula de barreira especificamente para seleção de candidatos às vagas reservadas; ou*

*II – deverão prever que o número de candidatos às vagas reservadas considerados aprovados em cada fase do certame será igual ou superior ao número de candidatos considerados aprovados na lista de ampla concorrência".*

Essa norma não é meramente programática ou facultativa: trata-se de *comando vinculante*, de hierarquia regulamentar, que impõe à Administração Pública o dever de garantir que candidatos cotistas não sejam eliminados prematuramente por limitações quantitativas desproporcionais, devendo ser assegurada sua participação em todas as etapas do concurso.

### 2.5. Do Edital nº 1/2025 da Polícia Federal

O Edital do Concurso Público da Polícia Federal estabelece, em seus Capítulos 5 e 18, as regras aplicáveis à classificação, aprovação e remanejamento de vagas. A análise detalhada desses dispositivos será realizada nos tópicos seguintes.

## 3. DA ANÁLISE TÉCNICA DOS ITENS 5.2.2.1 E 5.2.4: CONCEITO DE "VAGAS TOTAIS" E INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA

### 3.1. Do conteúdo dos dispositivos editais

O Capítulo 5 do edital, que trata da "Primeira Etapa", estabelece:

Item 5.2.2.1:

*"5.2.2.1 Os candidatos que se declararem aptos para concorrer às vagas reservadas na forma da Lei nº 12.990/2014 e que não forem eliminados na primeira etapa do concurso, após o procedimento de heteroidentificação, terão os seus nomes publicados em lista à parte e figurarão também na lista de classificação geral por cargo/área. Caso sejam aprovados em ampla concorrência, não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas."*

Item 5.2.4:

*"5.2.4 Caso não sejam preenchidas as vagas reservadas para candidatos com deficiência ou para candidatos negros, as vagas oferecidas neste edital deverão ser preenchidas pelos demais candidatos, observada a ordem de classificação."*

### 3.2. Da questão hermenêutica central: "vagas totais" versus "vagas imediatas"

A controvérsia interpretativa que se instaurou no concurso da Polícia Federal reside na definição do alcance das expressões:

- "Aprovados em ampla concorrência" (item 5.2.2.1)
- "Vagas oferecidas neste edital" (item 5.2.4)



Pois bem, duas interpretações são possíveis:

#### **Interpretação Restritiva**

"*Ampla concorrência*" = apenas as vagas imediatas da primeira turma

"*Vagas oferecidas*" = apenas vagas imediatas

Aplicação fragmentada por turma

#### **Interpretação Ampliativa**

"*Ampla concorrência*" = todo o quantitativo de vagas da ampla concorrência previsto no Anexo III

"*Vagas oferecidas*" = todo o quantitativo de vagas do concurso

Aplicação global ao concurso

### **3.3. Da aplicação demonstrada pela banca examinadora: reconhecimento das "vagas totais"**

A análise do resultado original e da retificação posterior revela, de forma inequívoca, que a própria banca examinadora adotou o conceito de "vagas totais" ao aplicar o item 5.2.2.1.

#### **3.3.1. Primeiro resultado divulgado:**

- 1.244 candidatos aprovados na ampla concorrência
- 444 candidatos aprovados na lista PPP

#### **3.3.2. Constatação de erro:**

Dentro dos 444 candidatos PPP, havia 66 candidatos que obtiveram nota suficiente para figurar dentro do quantitativo total de vagas da ampla concorrência (1.416 vagas), e não apenas dentro das vagas imediatas.

#### **3.3.3. Retificação publicada no dia seguinte:**

A banca acrescentou 134 novos candidatos à lista PPP, passando a excluir da lista PPP um total de 200 candidatos (66 iniciais + 134 da retificação), reconhecendo que esses candidatos estavam classificados dentro do limite total de 1.416 vagas da ampla concorrência.

### **3.4. Das consequências jurídicas da retificação**

A retificação promovida pela banca constitui *reconhecimento administrativa inequívoca* de que:

1. O item 5.2.2.1 foi aplicado com base no conceito de "vagas totais", e não "vagas imediatas";
2. A expressão "aprovados em ampla concorrência" refere-se ao quantitativo total de 1.416 vagas, previsto no Anexo III do Decreto nº 9.739/2019;
3. A banca reconheceu a necessidade de interpretar o edital de forma sistemática e global, não fragmentada por turmas.

### **3.5. Da assimetria interpretativa: aplicação do item 5.2.2.1, mas não do item 5.2.4**

Aqui reside a primeira grande inconsistência do resultado:

- A banca aplicou o item 5.2.2.1 considerando "vagas totais" (1.416 vagas da ampla concorrência);
- MAS não aplicou o item 5.2.4 com o mesmo critério interpretativo.

O item 5.2.4 determina expressamente que, caso não sejam preenchidas as vagas reservadas, "*as vagas*

oferecidas neste edital" deverão ser preenchidas pelos demais candidatos, observada a ordem de classificação.

Ora, se "ampla concorrência" no item 5.2.2.1 refere-se a "vagas totais", então "vagas oferecidas neste edital" no item 5.2.4 deve, necessariamente, ter o mesmo alcance.

### 3.6. Do princípio da interpretação sistemática e da unidade normativa

Os itens 5.2.2.1 e 5.2.4 integram o mesmo Capítulo 5, sob o mesmo tópico 5.2. São, portanto, *dispositivos conexos e interdependentes*, que devem ser interpretados de forma harmônica, sistemática e coerente.

Não é juridicamente admissível:

- Interpretar o item 5.2.2.1 como referente a "vagas totais"; e
- Interpretar o item 5.2.4 como referente apenas a "vagas imediatas".

Tal fragmentação artificial:

- Viola o princípio da unidade normativa;
- Gera contradição interna no edital;
- Frustra a finalidade do concurso público;
- Produz exclusão indevida de candidatos aprovados.

## 4. DA DEMONSTRAÇÃO FACTUAL: 147 VAGAS OCIOSAS DA AMPLA CONCORRÊNCIA E O NÃO APROVEITAMENTO PELA LISTA GERAL

### 4.1. Dos dados do resultado final da primeira etapa

O resultado final divulgado pela banca examinadora apresenta:

Modalidade	Vagas previstas (Anexo III)	Candidatos aprovados	Vagas ociosas
Ampla concorrência	1.416	1.269	147
PCD	96	53	43
PPP	378	378	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.890</b>	<b>1.700</b>	<b>190</b>

### 4.2. Da existência de candidatos PPP aptos classificados na lista geral

É fato incontroverso existirem candidatos PPP que:

- Foram aprovados em todas as etapas do concurso;
- Atingiram nota mínima exigida em todas as fases;
- Estão classificados na lista geral, por força do item 18.4.2 do edital e do art. 2º, parágrafo único, da Lei nº 12.990/2014;
- Não foram eliminados por insuficiência de desempenho;
- Foram excluídos exclusivamente por limitação quantitativa.

#### 4.3. Da não aplicação do item 5.2.4

O item 5.2.4 determina que, caso não sejam preenchidas as vagas reservadas, "*as vagas oferecidas neste edital*" deverão ser preenchidas pelos demais candidatos, observada a ordem de classificação.

A recíproca também é verdadeira. Ou seja, caso não sejam preenchidas as vagas da ampla concorrência (147 vagas ociosas), "*as vagas oferecidas neste edital*" deverão ser preenchidas pelos demais candidatos da lista geral, observada a ordem de classificação.

Essa interpretação é imposta por três fundamentos jurídicos:

1. *Princípio da simetria normativa*: se o remanejamento opera em um sentido (PCD/PPP → lista geral), deve operar também no sentido inverso (ampla concorrência → lista geral);
2. *Interpretação sistemática do edital*: o item 5.2.4 não estabelece distinção quanto à origem das vagas ociosas;
3. *Dupla vinculação dos candidatos cotistas à lista geral*: os candidatos PPP integram a lista geral e, portanto, podem ser beneficiados pelo remanejamento de vagas ociosas, independentemente de sua origem.

## 5. DA ANÁLISE DO ITEM 18.5.1 E DA ASSIMETRIA NORMATIVA NO REMANEJAMENTO DE VAGAS OCIOSAS

### 5.1. Do conteúdo do item 18.5.1

O Capítulo 18 do edital, que trata do "Resultado Final na Primeira Etapa", estabelece:

*"18.5.1. Caso não haja candidato com deficiência ou candidato negro aprovado até a classificação estipulada no quadro acima, serão contemplados os candidatos da listagem geral em número correspondente, observada rigorosamente a ordem de classificação e o limite de candidatos definido pelo Decreto nº 9.739/2019, e suas alterações".*

### 5.2. Da assimetria normativa identificada

A análise técnica do dispositivo revela a existência de uma *assimetria normativa estrutural*:

#### Hipótese

#### Previsão Editalícia

Vaga ociosa de PCD/PPP

Remanejar para a lista geral (item 18.5.1)

Vaga ociosa da ampla concorrência

**Silêncio absoluto**

Essa distinção não é neutra. Ela produz *efeitos jurídicos concretos e excludentes*, especialmente em prejuízo dos candidatos cotistas, que integram a lista geral mas não podem dela se beneficiar quando as vagas ociosas são originárias da ampla concorrência.

### 5.3. Da violação ao princípio da simetria

O princípio da simetria, enquanto desdobramento da isonomia material, exige que *situações equivalentes recebam tratamento equivalente*, salvo justificativa objetiva, razoável e proporcional para a distinção.

No caso em análise:

- As vagas, independentemente de sua origem (ampla concorrência ou reserva), integram o mesmo concurso público;
- Os candidatos cotistas, por expressa previsão legal e editalícia, figuram na lista geral;

- Não há qualquer fundamento constitucional, legal ou lógico para que vagas ociosas sejam tratadas de forma distinta conforme sua procedência.

#### 5.4. Do precedente do STF: ADI 7458/PB

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7458/PB, em sessão plenária realizada em 12 de dezembro de 2023 (acórdão publicado no DJe de 09/01/2024), declarou a inconstitucionalidade da Lei nº 12.753/2023 do Estado da Paraíba, que instituía bônus de 10% na nota final de concurso público em favor de candidatos nascidos e residentes no Estado.

A Corte assentou que *critérios espaciais ou regionais, dissociados da natureza do cargo ou de interesse público concreto, configuram discriminação arbitrária*, incompatível com a exigência constitucional de igualdade de condições entre os concorrentes, em violação aos arts. 5º, caput, 19, II, e 37, II, da Constituição Federal.

A *ratio decidendi* firmada nesse julgamento é plenamente aplicável ao caso em análise: qualquer distinção que reduza artificialmente o universo de concorrência, frustre a lógica do mérito ou imponha barreiras não previstas expressamente, revela-se incompatível com os princípios constitucionais que regem os concursos públicos.

Ao permitir que vagas ociosas das cotas retornem à lista geral, mas *impedir, por omissão*, que vagas ociosas da ampla concorrência tenham o mesmo destino, o edital institui *assimetria normativa incompatível com o princípio da simetria*, subvertendo a finalidade das ações afirmativas.

## 6. DA DUPLA VINCULAÇÃO DOS(AS) CANDIDATOS(AS) COTISTAS À LISTA GERAL E DO SISTEMA DE CONCORRÊNCIA SIMULTÂNEA

### 6.1. Do modelo constitucional de concorrência simultânea

A Lei nº 12.990/2014, em seu art. 2º, parágrafo único, e o Edital da Polícia Federal, em seu item 18.4.2, consagram o *sistema de concorrência simultânea*, já que os candidatos cotistas disputam tanto as vagas reservadas quanto as vagas da ampla concorrência.

Item 18.4.2 do Edital:

*"18.4.2. Os candidatos que, no ato da solicitação de inscrição, se declararem aptos para concorrer às vagas reservadas na forma da Lei nº 12.990/2014, se não eliminados na primeira etapa do concurso, após o procedimento de heteroidentificação, terão os seus nomes publicados em lista à parte e figurarão também na lista de classificação geral por cargo/área."* (grifou-se).

### 6.2. Das consequências jurídicas da dupla vinculação

Isso significa que:

- Não há listas estanques ou excludentes;
- A lista geral é o eixo estruturante do concurso;
- As listas específicas (PCD/PPP) atuam de forma subsidiária e compensatória;
- Todo remanejamento de vagas para a "lista geral" beneficia também os candidatos cotistas que nela figuram.

### 6.3. Do precedente do STF: ADC 41/DF

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/DF, reconheceu



a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014 e assentou que a política de reserva de vagas não exclui os candidatos cotistas da ampla concorrência, consagrando o modelo de *concorrência simultânea*.

Trecho do acórdão (Relator Min. Luís Roberto Barroso):

*"A reserva de vagas para negros em concursos públicos não institui sistemas apartados de seleção, mas um mecanismo de equalização de oportunidades dentro de um único certame. Os candidatos cotistas permanecem na disputa geral, podendo ser classificados por qualquer via."*

Nesse contexto, toda vaga que retorna à lista geral deve ser disputada por todos os candidatos que nela figuram, inclusive os cotistas. Negar esse efeito apenas quando a vaga é oriunda da ampla concorrência representa uma *quebra injustificada da lógica do próprio edital* e uma violação à *ratio decidendi* da ADC 41.

## 7. DO PREJUÍZO ESTRUTURAL ÀS MINORIAS E DA AFRONTA À ISONOMIA MATERIAL

### 7.1. Do racismo estrutural como preceito fundamental: ADPF 973

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADPF 973, em 19 de dezembro de 2024, reconheceu de forma expressa a *existência do racismo estrutural no Brasil*, assentando que as desigualdades raciais persistentes configuram violação direta aos preceitos fundamentais da igualdade material e da dignidade da pessoa humana.

Trecho da ementa do acórdão:

*"O racismo estrutural, caracterizado pela perpetuação de desigualdades raciais em instituições, práticas sociais e políticas públicas, configura violação direta e continuada aos preceitos fundamentais consagrados nos arts. 1º, III, 3º, III e IV, e 5º, caput, da Constituição Federal. Incumbe ao Estado o dever constitucional de adotar medidas positivas para dismantelar estruturas discriminatórias, ainda que estas se apresentem sob aparência de neutralidade."*

A Corte afirmou que não basta ao Estado adotar uma postura formalmente neutra, sendo-lhe imposto o dever constitucional de revisar normas, práticas administrativas e políticas públicas que, ainda que indiretamente, criem ou mantenham barreiras ao acesso da população negra a direitos fundamentais.

### 7.2. Da discriminação indireta e do impacto desproporcional

No caso em análise, embora os itens 5.2.4 e 18.5.1 não contenham disposição expressamente discriminatória, sua **aplicação assimétrica ou omissão normativa produz impacto desproporcional negativo** justamente sobre os grupos protegidos constitucionalmente.

Ao impedir que vagas ociosas da ampla concorrência sejam aproveitadas pela lista geral, onde estão os(as) cotistas, o resultado do concurso:

1. Reduz artificialmente o universo de classificação dos cotistas;
2. Acentua a exclusão de grupos vulnerabilizados;
3. Esvazia a efetividade das ações afirmativas, contrariando sua razão de existir;
4. Reproduz barreiras estruturais que a própria política de cotas visa combater.

Trata-se, portanto, de *discriminação indireta*, pois regras aparentemente neutras (silêncio normativo sobre o remanejamento inverso, aplicação fragmentada do edital) produzem efeitos desproporcionalmente negativos sobre candidatos cotistas, em frontal afronta aos princípios consagrados na ADPF 973.

## 8. DA VIOLAÇÃO À INSTRUÇÃO NORMATIVA MGI Nº 23/2023

### 8.1. Do comando vinculante do art. 10

Como já demonstrado, a Instrução Normativa MGI nº 23/2023, norma aplicável ao edital em referência, em seu art. 10, determina que os editais de concursos públicos federais:

- Garantam a participação de candidatos cotistas em todas as etapas;
- Possam deixar de prever cláusula de barreira para candidatos às vagas reservadas;
- Assegurem que o número de cotistas aprovados seja igual ou superior ao da ampla concorrência.

### 8.2. Da aplicabilidade ao caso concreto

A interpretação que permite a eliminação de candidatos cotistas aprovados em todas as etapas, por efeito de não aplicação do item 5.2.4 ao remanejamento de vagas ociosas da ampla concorrência; ou aplicação assimétrica do item 18.5.1, que só prevê remanejamento em favor da lista geral quando as vagas ociosas são de PCD/PPP, *viola diretamente a IN MGI nº 23/2023*, pois:

1. Exclui candidatos cotistas antes do término de todas as etapas (o Curso de Formação Profissional é etapa do concurso);
2. Institui cláusula de barreira mais restritiva para cotistas, em desrespeito ao inciso I do parágrafo único do art. 10;
3. Reduz o quantitativo de cotistas aprovados abaixo do quantitativo da ampla concorrência, em desrespeito ao inciso II do parágrafo único do art. 10.

## 9. DA VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE, PROPORCIONALIDADE E EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA

### 9.1. Do desperdício de recursos públicos

A interpretação restritiva que *impede o aproveitamento das 147 vagas ociosas da ampla concorrência* gera consequências práticas gravíssimas:

1. Desperdiça investimento público realizado na correção de provas, avaliação física, psicológica, investigação social e curso de formação de candidatos plenamente aptos;
2. Impede que o quantitativo máximo de aprovados previsto no Anexo III do Decreto nº 9.739/2019 seja atingido (1.890 candidatos);
3. Obriga a Administração a realizar novo concurso em curto prazo, com custos estimados em dezenas de milhões de reais;
4. Frustra a recomposição do efetivo da Polícia Federal, que conta atualmente com 1.497 vagas abertas (conforme demonstrado no Parecer Jurídico anexo), comprometendo a prestação do serviço público de segurança.

### 9.2. Da projeção de vagas abertas: necessidade urgente de recomposição

Conforme demonstrado nos documentos técnicos analisados pelo GTPE/DPU, a Polícia Federal apresenta a seguinte situação de cargos vagos:

Cargo	Vagas Distribuídas	Cargos Ocupados	Vagas Abertas
-------	--------------------	-----------------	---------------

<b>Cargo</b>	<b>Vagas Distribuídas</b>	<b>Cargos Ocupados</b>	<b>Vagas Abertas</b>
Agente de Polícia Federal - Classe Especial	4.923	3.762	1.161
Agente de Polícia Federal - 1ª Classe	1.131	1.059	72
Agente de Polícia Federal - 2ª Classe	1.276	1.243	33
Agente de Polícia Federal - 3ª Classe	709	529	180
<b>TOTAL</b>	<b>8.039</b>	<b>6.593</b>	<b>1.497</b>

Além disso, projeções técnicas demonstram que, até junho de 2029, a Polícia Federal terá 3.491 vagas abertas, considerando aposentadorias, exonerações, redistribuições e expansão de unidades.

A eliminação de candidatos aprovados em todas as etapas, diante desse cenário, revela irracionalidade administrativa manifesta.

### 9.3. Da manifesta irrazoabilidade e desproporcionalidade

Tais efeitos revelam a *manifesta irrazoabilidade e desproporcionalidade* da interpretação que:

- Permite o remanejamento de vagas em apenas um sentido;
- Impede o aproveitamento de 147 vagas ociosas;
- Elimina candidatos aprovados em todas as fases;
- Frustra o quantitativo máximo de aprovados previsto no Decreto nº 9.739/2019;
- Desperdiça recursos públicos;
- Compromete a segurança pública.

## 10. DA INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO COMO SOLUÇÃO TÉCNICO-JURÍDICA

### 10.1. Do princípio da interpretação conforme

A interpretação conforme a Constituição constitui técnica hermenêutica de controle de constitucionalidade, consagrada pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, que permite preservar a validade de dispositivos normativos, desde que interpretados em conformidade com os princípios e regras constitucionais.

No caso em análise, *não se trata de declarar a nulidade* dos itens 5.2.4 e 18.5.1 do edital, mas sim de *interpretá-los de forma sistemática, coerente e constitucionalmente adequada*.

### 10.2. Da aplicação ao caso concreto

A interpretação conforme a Constituição dos dispositivos editalícios impõe:

#### Quanto ao item 5.2.2.1:

Reconhecer que a expressão "*aprovados em ampla concorrência*" refere-se ao quantitativo total de vagas da ampla concorrência (1.416), não apenas às vagas imediatas, conforme já demonstrado pela própria

retificação promovida pela banca examinadora.

#### **Quanto ao item 5.2.4:**

Reconhecer que a expressão "*as vagas oferecidas neste edital*" deve ser interpretada de forma *simétrica e recíproca*, aplicando-se tanto:

- Às vagas ociosas de PCD/PPP, que devem ser preenchidas pela lista geral; quanto
- Às vagas ociosas da ampla concorrência, que devem igualmente ser preenchidas pela lista geral, observada a ordem de classificação.

#### **Quanto ao item 18.5.1:**

Reconhecer que o remanejamento de vagas para a lista geral, *embora previsto expressamente apenas para vagas de PCD/PPP*, deve ser aplicado por *simetria normativa* também às vagas ociosas da ampla concorrência, sob pena de violação ao princípio da isonomia material.

#### *10.3. Dos fundamentos jurídicos para a interpretação conforme*

A interpretação conforme proposta encontra respaldo em:

1. Princípio da unidade normativa: os itens 5.2.2.1 e 5.2.4 integram o mesmo capítulo e devem ser interpretados de forma coerente;
2. Princípio da simetria: vagas ociosas, independentemente de sua origem, devem receber tratamento equivalente;
3. Dupla vinculação dos candidatos cotistas à lista geral: os cotistas integram a lista geral e podem ser beneficiados por qualquer remanejamento para essa lista;
4. IN MGI nº 23/2023: garantia de participação de cotistas em todas as etapas;
5. ADPF 973: dever constitucional de remover barreiras estruturais que perpetuem discriminação racial;
6. Princípios da razoabilidade, proporcionalidade e eficiência administrativa: vedação ao desperdício de recursos públicos e à exclusão desnecessária de candidatos aptos.

## **11. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

Diante de todo o exposto, **conclui-se** que:

### *11.1. Conclusões técnico-jurídicas*

1. O Edital nº 1/2025 da Polícia Federal apresenta diferentes inconsistências normativas que prejudicam direta e desproporcionalmente candidatos(as) cotistas (PPP e PCD);
2. A banca examinadora, ao retificar o resultado, reconheceu que o item 5.2.2.1 deve ser interpretado com base no conceito de "vagas totais" (1.416 vagas da ampla concorrência), não "vagas imediatas";
3. Contudo, a banca não aplicou o item 5.2.4 com o mesmo critério interpretativo, gerando assimetria injustificada e deixando de remanejar as 147 vagas ociosas da ampla concorrência para a lista geral;
4. O item 18.5.1 institui assimetria normativa adicional, ao prever o remanejamento de vagas ociosas de PCD/PPP para a lista geral, mas silenciar quanto ao remanejamento de vagas ociosas da ampla concorrência;
5. Essas assimetrias não possuem amparo constitucional, legal ou lógico, violando os princípios da



isonomia material, simetria, razoabilidade, proporcionalidade, eficiência e vinculação ao edital;

6. Os(As) candidatos(as) cotistas, por expressa previsão legal (Lei nº 12.990/2014) e editalícia (item 18.4.2), figuram simultaneamente na lista específica e na lista geral, devendo ser beneficiados(as) por qualquer remanejamento de vagas para a lista geral, independentemente da origem dessas vagas;
7. A interpretação restritiva viola diretamente a Instrução Normativa MGI nº 23/2023, que impõe o dever de garantir a participação de candidatos cotistas em todas as etapas do certame;
8. A eliminação de candidatos(as) aprovados(as) em todas as etapas, diante da existência de 147 vagas ociosas e da necessidade de recomposição de 1.497 cargos vagos na Polícia Federal, revela manifesta irrazoabilidade e desproporcionalidade, configurando desperdício de recursos públicos e comprometimento da segurança pública;
9. A solução juridicamente correta é a interpretação conforme a Constituição dos itens 5.2.2.1, 5.2.4 e 18.5.1, de modo a:
  - Aplicar de forma simétrica e sistemática o conceito de "vagas totais" a todos os dispositivos editalícios;
  - Admitir o remanejamento das 147 vagas ociosas da ampla concorrência para a lista geral, observada a ordem de classificação;
  - Assegurar que candidatos cotistas classificados na lista geral possam ser beneficiados por esse remanejamento, em conformidade com a Lei nº 12.990/2014, a IN MGI nº 23/2023 e os precedentes do STF (ADC 41 e ADPF 973).

#### 11.2. Recomendações

Diante das conclusões técnico-jurídicas alcançadas, **RECOMENDA-SE à Polícia Federal e ao CEBRASPE:**

- a) Que procedam à **interpretação conforme a Constituição dos itens 5.2.2.1, 5.2.4 e 18.5.1**, aplicando o princípio da simetria normativa e da unidade do edital;
- b) Que **promovam o remanejamento das 147 vagas ociosas da ampla concorrência para a lista geral**, observada rigorosamente a ordem de classificação, de modo a:
  - Atingir o **quantitativo máximo de 1.890 candidatos(as) aprovados(as)**, previsto no Anexo III do Decreto nº 9.739/2019;
  - Assegurar o **aproveitamento integral dos(as) candidatos(as) aptos(as)**, inclusive cotistas classificados na lista geral;
  - Dar **cumprimento à IN MGI nº 23/2023** e à jurisprudência do STF;
- c) Que **publiquem retificação do resultado final da primeira etapa**, incluindo os(as) candidatos(as) beneficiados(as) pelo remanejamento, com a devida fundamentação técnico-jurídica;
- d) Que, **alternativamente**, caso entendam não ser possível a convocação imediata desses(as) candidatos(as), os(as) mantenham em **cadastro de reserva ativo**, sem eliminação do concurso, possibilitando sua convocação durante o prazo de validade do certame, conforme necessidade administrativa e disponibilidade orçamentária.

É o parecer técnico do Grupo de Trabalho de Políticas Etnorraciais.

**YURI COSTA**

Defensor Público Federal  
Coordenador do Grupo de Trabalho de Políticas Etnorraciais