



## **Critério para cota deve ser analisado ao final da seleção, diz juíza**

A lei da chamada cota racial nos concursos públicos é clara quando diz que o critério não deve ser observado em cada etapa do certame, mas na apuração do resultado final da disputa. Em síntese, esse foi o argumento que sustentou a decisão da juíza Ivani Silva da Luz, da 6ª Vara do Distrito Federal, garantindo que um candidato seja considerado aprovado em concurso de 2016 da Agência Nacional de Aviação Civil.

A decisão é anterior ao julgamento do Supremo Tribunal Federal nesta quinta-feira (8/6), quando a corte entendeu ser [constitucional a Lei de Cotas no serviço público federal](#).

O candidato chegou a ver seu nome divulgado e classificado pela organizadora do concurso. Recebeu até e-mails da Anac no início de dezembro de 2016 com orientações para a posse e o exercício do cargo de analista administrativo. Fez exames admissionais e perícia médica oficial no Ministério do Trabalho e Emprego, sendo considerado apto.

Porém, enquanto aguardava a orientação para o envio de nova documentação necessária para tomar posse, foi surpreendido, em janeiro deste ano, com republicação no *Diário Oficial da União* do resultado final do concurso, que já havia sido homologado em novembro de 2016.

Na republicação, a organizadora alegou ter constatado “erro no processamento de classificação do candidato” e homologou, novamente, o resultado final do certame para os cargos de analista. A justificativa para excluir o candidato foi a de que não havia sido observada a classificação das etapas do concurso de forma separada.

“Uma vez constatado que o candidato cotista obteve o percentual mínimo de aprovação na fase objetiva e que obteve nota suficiente à sua classificação para concorrer à fase seguinte (prova discursiva) segundo os critérios estabelecidos no edital, não há porque diferenciar o seu desempenho final dos candidatos concorrentes à lista geral”, disse a juíza, que determinou a republicação do resultado final.

Ocorre que, mesmo concorrendo como cotista, outro candidato alcançou a 12ª maior nota para o cargo, o suficiente para ser classificado dentro das 13 vagas da ampla concorrência e, conseqüentemente, ser afastado para efeito de preenchimento das vagas reservadas à cota racial. Por isso, o candidato que foi à Justiça tornou-se o 3º aprovado pelo sistema de cotas, tendo em vista a vaga aberta pela classificação daquele que ficou na 12ª colocação na ampla concorrência.

O advogado Diogo Póvoa, do escritório Cezar Britto & Advogados Associados, representou o autor da ação. Ele defendeu no processo que o candidato que concorre no sistema de cotas não participará, no decorrer das etapas do concurso, da mesma seleção daqueles candidatos às vagas da ampla concorrência.

**Clique [aqui](#) para ler a decisão.**

**MS 1000463-46.2017.4.01.3400**

**Date Created**

09/06/2017