



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
PROCURADORIA REGIONAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

Procedimento Administrativo de Acompanhamento de Políticas Públicas:

1.17.000.000101/2025-94 - PRDC

Assunto: Fiscalização da Política de Cotas Raciais – Edital INMA nº 001/2023

Interessado: M.G.C.J.

Representado: Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA/MCTI)

RECOMENDAÇÃO Nº. 4/2026 - PR/ES-GAB-PRDC

I. DAS ATRIBUIÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO E DO HISTÓRICO DO FEITO

O MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, pelo Procurador da República signatário, no exercício de suas atribuições institucionais, com fundamento nos artigos 127 e 129, II e III, da Constituição da República; no art. 5º, I, “a”, “c” e “h”; II, “d”; III, “e”; V, “a” e “b”; e 6º, VII, “a” e “c”, e XX, da Lei Complementar nº 75/1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União); e na Lei nº 7.347/1985 (Lei de Ação Civil Pública);

CONSIDERANDO que, no exercício da sua função de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, é atribuição do Ministério Público Federal expedir recomendações visando à melhoria dos serviços públicos e ao respeito aos direitos cuja defesa lhe cabe promover, a teor do art. 6º, XX, da LC nº 75/93;

CONSIDERANDO a instauração do Procedimento Administrativo nº 1.17.000.000101/2025-94 (PRDC/ES) para acompanhar as medidas adotadas pelo Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA) na aplicação da política de cotas raciais;



PROCURADORIA DA
REPÚBLICA -
ESPÍRITO SANTO

Av. Jerônimo Monteiro, Nº 625, Centro - CEP 29010003 -
Vitória-ES

Telefone: (27)32116400
www.mpf.mp.br/mpfservicos

CONSIDERANDO que, nos termos do Despacho anexo, o feito foi instruído com documentos que evidenciam, de forma inequívoca, falhas na execução da Lei nº 12.990/2014 no Edital nº 001/2023;

II. DA NATUREZA UNITÁRIA DO CARGO E DO PARÂMETRO LEGAL

CONSIDERANDO que a reserva de 20% das vagas para candidatos negros estabelecida pela Lei nº 12.990/2014 deve incidir sobre o quantitativo total de vagas do cargo, e não de forma fragmentada por especialidade;

CONSIDERANDO que, à luz da Lei nº 8.691/1993, o cargo de "Pesquisador" possui natureza jurídica unitária, sendo as especialidades meros perfis ocupacionais de cariz administrativo, o que impede que a divisão por áreas de atuação seja utilizada como subterfúgio para desmembrar a base de cálculo de uma ação afirmativa de natureza nacional e impositiva;

III. DA JURISPRUDÊNCIA VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

CONSIDERANDO que, no julgamento da ADC 41/2017, o STF definiu os parâmetros que devem ser observados pela Administração Pública para a reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos, nos seguintes termos: *"(i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas."* (ADC 41, Tribunal Pleno, julgado em 08/06/2017). (grifamos)

CONSIDERANDO que a referida decisão veda o "esvaziamento por segmentação", em que a soma das frações resulta em um número de vagas reservadas inferior ao que seria obtido se o cálculo respeitasse a unidade do cargo, afrontando diretamente a *ratio decidendi* estabelecida pela Suprema Corte;



PROCURADORIA DA
REPÚBLICA -
ESPÍRITO SANTO

Av. Jerônimo Monteiro, Nº 625, Centro - CEP 29010003 -
Vitória-ES

Telefone: (27)32116400
www.mpf.mp.br/mpfservicos

IV. DA FALHA NO CASO CONCRETO (EDITAL INMA 001/2023)

CONSIDERANDO que o INMA ofereceu 16 vagas para o cargo de Pesquisador Adjunto I, o que deveria resultar na reserva obrigatória de 3 (três) vagas, mas optou por um sistema de "sorteio de especialidades" que restringiu a aplicação da cota a apenas 3 perfis selecionados aleatoriamente, esvaziando a política afirmativa nas demais 13 especialidades;

CONSIDERANDO que a aplicação prática desse sorteio resultou em grave distorção meritocrática, permitindo que as vagas reservadas fossem alocadas em especialidades para as quais não houve candidatos negros aprovados, impossibilitando o aproveitamento de candidatos cotistas aprovados em outros perfis (como Socioecologia e Sistemática de Plantas), os quais foram sumariamente preteridos em favor da ampla concorrência, a despeito de possuírem notas elevadas (ex: 7,20 e 7,82);


CONSIDERANDO que o resultado final foi o total esvaziamento da política afirmativa, materializado pela Portaria MCTI nº 86/2025, que nomeou exclusivamente candidatos da Ampla Concorrência para a totalidade das vagas de pesquisador, frustrando o objetivo reparador da legislação;

CONSIDERANDO que o Ministério da Igualdade Racial reconheceu a inadequação do procedimento adotado pelo INMA, admitindo expressamente que a metodologia do sorteio no caso concreto comprometeu a efetividade da política de cotas;

V. DA POSSIBILIDADE TÉCNICA E DO DEVER DE AGIR

CONSIDERANDO que o modelo de Lista Única de Classificação de Negros por Cargo apresenta-se como a solução técnica que harmoniza a necessidade de perfis especializados com o dever de inclusão, garantindo que o mérito global entre os negros seja respeitado e que a reserva de 20% seja efetivamente calculada sobre as 16 vagas do cargo;

CONSIDERANDO que o modelo adotado pelo Museu Paraense Emílio Goeldi (Edital nº 01/2024), órgão que, assim como o INMA, está vinculado ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) e submete-se ao mesmo regramento jurídico das carreiras de Ciência e Tecnologia, confirma que a Lista Única de Classificação de Negros por Cargo é a via adequada para garantir a efetividade da política de cotas; e

	PROCURADORIA DA REPÚBLICA - ESPÍRITO SANTO	Av. Jerônimo Monteiro, Nº 625, Centro - CEP 29010003 - Vitória-ES Telefone: (27)32116400 www.mpf.mp.br/mpfservicos
---	--	--

CONSIDERANDO que a manutenção do atual cenário gera prejuízo irreparável à diversidade do corpo técnico do INMA e ao interesse público; e

CONSIDERANDO que, diante da ilegalidade manifesta e do descumprimento frontal à tese vinculante do Supremo Tribunal Federal, incumbe à Administração Pública, com fulcro no princípio da Autotutela (Súmula 473 do STF), o poder-dever de rever e anular seus próprios atos; e

CONSIDERANDO que o exercício da autotutela não é uma faculdade, mas uma obrigação imposta pelo princípio da legalidade estrita, especialmente quando a conduta administrativa perpetua um sistema de "sorteio" que exclui negros qualificados em áreas estratégicas;

RESOLVE RECOMENDAR ao Diretor do Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA) que:


1. ADOTE O SISTEMA DE LISTA ÚNICA: Retifique o fluxo de convocações do Edital nº 001/2023, passando a utilizar uma Lista Única de Classificação de Negros por Cargo. Nesta lista, todos os candidatos negros aprovados devem ser ordenados por sua nota final global, independentemente do perfil técnico, para fins de ocupação das 3 vagas reservadas.

2. CONVOQUE OS CANDIDATOS PRETERIDOS: Proceda à imediata nomeação dos candidatos negros que, pela ordem da Lista Única Global, fazem jus às vagas reservadas, garantindo-lhes o exercício nas especialidades para as quais foram aprovados.

3. UTILIZE VAGAS ADICIONAIS E VACÂNCIAS: Caso a anulação de nomeações já consolidadas de candidatos da Ampla Concorrência se mostre inviável, a Administração deverá utilizar as vagas de provimento adicional ou as vacâncias subsequentes para nomear prioritariamente os cotistas da Lista Única, até que o percentual de 20% sobre o total de 16 vagas seja atingido.

4. PRAZO E RESPOSTA: Informe a esta Procuradoria, no prazo de 10 (dez) dias úteis, sobre o acatamento dos termos desta Recomendação, apresentando o cronograma de retificação e as portarias de convocação retificadas.

ADVERTE-SE que o silêncio ou a recusa no cumprimento desta Recomendação importará no ajuizamento imediato de Ação Civil Pública, com pedido de liminar para suspensão do concurso e imposição de multa

	PROCURADORIA DA REPÚBLICA - ESPÍRITO SANTO	Av. Jerônimo Monteiro, Nº 625, Centro - CEP 29010003 - Vitória-ES Telefone: (27)32116400 www.mpf.mp.br/mpfservicos
---	--	--

pessoal aos gestores envolvidos, sem prejuízo de representação aos órgãos de controle.

Vitória/ES, 2 de fevereiro de 2026.

FABRICIO CASER

Procurador Regional dos Direitos do Cidadão



PROCURADORIA DA
REPÚBLICA -
ESPÍRITO SANTO

Av. Jerônimo Monteiro, Nº 625, Centro - CEP 29010003 -
Vitória-ES

Telefone: (27)32116400

www.mpf.mp.br/mpfservicos



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA DA REPÚBLICA - ESPÍRITO SANTO
PROCURADORIA REGIONAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

DESPACHO

Procedimento Administrativo de Acompanhamento de Políticas Públicas:
1.17.000.000101/2025-94 - PRDC

Assunto: Fiscalização da Política de Cotas Raciais – Edital INMA nº 001/2023

Interessado: M.G.C.J.

Representado: Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA/MCTI)

I. RELATÓRIO

Trata-se de procedimento administrativo instaurado para acompanhar as medidas a serem adotadas pelo Instituto Mata Atlântica (INMA) para evitar falhas na aplicação da política de cotas raciais em seus concursos públicos.

O feito foi instruído com documentos que evidenciam, de forma inequívoca, a falha na aplicação da Lei nº 12.990/2014 pelo INMA. Segue o detalhamento das principais peças:

1. Representação Inicial (M.G.C.J.):

O representante noticia que, no Concurso Público de Provas e Títulos para provimento de vagas para os cargos de Pesquisador e Tecnologista da carreira de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, regido pelo EDITAL INMA Nº 001/2023, de 9 de outubro de 2023, o INMA ofereceu 16 vagas para o cargo de Pesquisador Adjunto I, mas, em vez de aplicar a cota de 20% sobre o total (o que resultaria em 3 vagas), utilizou um "sorteio de especialidades". Esse método restringiu o direito a apenas três perfis sorteados, excluindo candidatos negros aprovados em outras 10 especialidades, o que configura burla à tese fixada pelo STF na ADC 41. Detalha o noticiante que:

- O cargo de Pesquisador é **único** conforme a Lei nº 8.691/1993, independentemente da especialidade exigida no edital.
- Apenas os candidatos negros que se inscreveram para as três especialidades sorteadas (Ornitologia, Sistemas de Informação Geográfica e Ciência da Informação) tiveram direito à reserva de vaga.
- O Supremo Tribunal Federal estabeleceu que concursos não podem fracionar vagas por especialização para burlar a política de ação afirmativa. A reserva deve incidir sobre o **total de vagas** oferecidas para o cargo. No julgamento da ADC 41/2017, o STF definiu os parâmetros que devem ser observados pela Administração Pública, nos seguintes termos: "(i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii)

os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas" (ADC 41, Tribunal Pleno, julgado em 08/06/2017).

- O método utilizado pelo INMA submete o direito à igualdade material ao critério da "sorte". Segundo o representante, no resultado final homologado, **não houve candidatos negros aprovados** nas especialidades sorteadas.
- Inversamente, candidatos negros foram aprovados em especialidades que **não foram sorteadas** (Sistemática de Plantas Vasculares e Socioecologia), mas estes não serão convocados pelas cotas devido à metodologia adotada.
- O Edital do INMA justificou o sorteio com base na **Nota Técnica nº 62/2023** do MIR. Contudo: O MIR, ao ser questionado pelo representante via FalaBR, esclareceu que a Nota Técnica **não é um ato normativo** e que cada órgão tem autonomia e responsabilidade sobre seus concursos. O MIR afirmou não possuir atribuição para estabelecer diretrizes obrigatórias para concursos da Administração Pública Federal.
- O representante solicita que a convocação siga a ordem de classificação geral dos candidatos negros aprovados em qualquer especialidade do mesmo cargo (Pesquisador Adjunto I). Especificamente, aponta os candidatos aprovados em *Sistemática de Plantas Vasculares e Socioecologia* como os legítimos beneficiários que deveriam ocupar as vagas reservadas, por possuírem as melhores notas entre os cotistas.

2. Manifestação do INMA e da banca organizadora do certame - Cebraspe (Ofício nº 34/2025): Os esclarecimentos prestados pelo **Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA)** e pelo **Cebraspe** ao Ministério Público Federal (Ofício nº 34/2025/INMA) buscam justificar a legalidade do certame com base nos seguintes pontos centrais:

- A escolha da metodologia de **sorteio de perfis** não foi arbitrária, mas baseada na **Nota Técnica nº 62/2023 do Ministério da Igualdade Racial (MIR)**. Cita que o MIR reconheceu a complexidade de aplicar a Lei nº 12.990/2014 em cargos de alta especialização e sugeriu o sorteio prévio como uma "alternativa adequada e efetiva", de sorte que o sorteio foi realizado em 19 de setembro de 2023, data **anterior** à publicação do edital de abertura (9 de outubro de 2023), o que, na visão das instituições, garantiria a lisura do processo.
- O cargo de Pesquisador é considerado único no sistema administrativo (SIAPE), mas justifica o fracionamento devido à necessidade de perfis altamente especializados.
- Para as 16 vagas de Pesquisador, o sorteio destinou as cotas para negros (PP) a apenas **três áreas específicas**: Ornitologia (P01), Sistemas de Informação Geográfica (P11) e Ciência da Informação (P12).
- conforme a tabela apresentada, o perfil de **Socioecologia (P08)**, mencionado na representação inicial, não foi contemplado com vaga

imediate para negros no sorteio, apenas para o cadastro de reserva.

- O concurso já se encontra **finalizado e homologado** (Edital INMA nº 17/2024, de 18 de julho de 2024).

3. Resposta do Ministério da Igualdade Racial (Ofício nº 5744/2025): O **Ministério da Igualdade Racial (MIR)**, por meio da Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas, Combate e Superação do Racismo, apresenta esclarecimentos (Ofício SEI nº 5744/2025/MIR) que detalham que:

- Natureza da Nota Técnica nº 62/2023: A nota técnica que mencionava o sorteio entre especialidades possui caráter meramente consultivo e não normativo, sem efeito vinculante. Ela foi concebida para reunir experiências de outros órgãos e colaborar com o debate sobre concursos de elevada especialização.
- **Crítica ao Sistema de Sorteio: O sorteio de especialidades para a aplicação de cotas não possui respaldo na Lei nº 12.990/2014, nem nos parâmetros da ADC 41/2017 do STF. Ao submeter a política afirmativa ao "acaso", o procedimento corre o risco de torná-la inócua, violando o princípio da igualdade material.**
- Preterição Identificada no INMA: **O modelo de sorteio adotado pelo INMA limitou o alcance da política.** Enquanto nenhum candidato negro foi aprovado nos perfis sorteados, houve candidatos negros aprovados com notas superiores em especialidades não contempladas pelo sorteio (como Socioecologia e Sistemática de Plantas Vasculares), que acabaram não preenchendo as vagas reservadas.
- Defesa da Lista Única por Cargo: A melhor estratégia, mais adequada para o caso, é a formação de uma lista por cargo. Nesse modelo, todos os candidatos negros aprovados nas diversas especialidades concorrem concomitantemente às vagas reservadas e às da ampla concorrência, garantindo a aplicação do percentual de 20% sobre o total de vagas do cargo, e não por perfil.
- Responsabilidade e Autonomia: A execução do certame é de responsabilidade exclusiva do INMA e do Cebraspe, respeitando-se a autonomia administrativa dos órgãos, cabendo ao MIR apenas o apoio técnico quando demandado.
- O documento conclui que o critério da lista única vem sendo observado por outras instituições federais para evitar o fracionamento indevido e garantir a efetividade das ações afirmativas.

4. Informações Complementares: O Diretor do Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA) e a Diretora-Geral do Cebraspe apresentaram informações complementares detalhadas em resposta ao Ofício nº 1500/2025/PR-ES/GAB-FC, buscando fundamentar, de forma inócua, a legalidade do sorteio de especialidades e o processamento das cotas raciais no concurso.

5. Manifestação da Educafro Brasil: A **Educafro Brasil**, na condição de entidade defensora dos direitos da população negra e parda, apresentou considerações contundentes contra a metodologia adotada pelo INMA no concurso público. Abaixo, os principais pontos detalhados na manifestação da ONG:

- O "sorteio de vagas" para cotas raciais é uma prática que esvazia

o propósito da **Lei nº 12.990/2014**.

- submeter um direito fundamental (ação afirmativa) à "sorte" viola os princípios da eficiência, da proporcionalidade e da finalidade do ato administrativo.
- O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da **ADC 41**, foi claro ao impedir que o fracionamento de vagas por especialidade servisse de pretexto para não aplicar a cota de 20% sobre o total de vagas do cargo.
- O cargo de "Pesquisador" é único por lei, e a divisão em perfis técnicos não deve fragmentar a base de cálculo das cotas.
- Critica a interpretação dada pelo INMA à Nota Técnica nº 62/2023. Destaca que o MIR não tem competência para autorizar práticas que restrinjam direitos previstos em lei e que o próprio Ministério já esclareceu a natureza apenas consultiva e não vinculante de suas orientações.
- Defende que a solução jurídica correta é a adoção de uma **Lista Única de Classificação** para todos os candidatos cotistas aprovados no cargo de Pesquisador, independentemente da especialidade. Essa lista garante que os candidatos negros com as melhores notas globais sejam nomeados prioritariamente, ocupando as vagas nas especialidades para as quais se inscreveram até que o percentual de 20% do total de vagas do cargo seja atingido.
- Solicita que o MPF intervenha para que o INMA **retifique as convocações**, assegurando que candidatos negros aprovados em áreas não contempladas pelo sorteio (mas que possuem mérito e nota) possam ser nomeados.
- Requer o acompanhamento rigoroso para evitar que o "fracionamento artificial" se torne uma prática comum para burlar o sistema de cotas no serviço público federal.

6. Evidência de Prejuízo Concreto (Portaria MCTI nº 86/2025): O representante juntou ao feito a Portaria de nomeação dos candidatos, que prova que todos os aprovados na ampla concorrência foram nomeados, enquanto candidatos negros (incluindo ele próprio), aprovados com mérito em suas especialidades, foram preteridos.

7. Edital Paradigma do Museu Emílio Goeldi (MPEG nº 01/2024): O representante também apresentou Prova documental de que outra unidade do MCTI, sob as mesmas regras, optou por **não utilizar o sorteio**. O MPEG aplicou a lista única de classificação para o cargo de Pesquisador, demonstrando que é tecnicamente possível conciliar a especialização técnica com a lei de cotas sem recorrer à aleatoriedade.

8. Nota Técnica OPARÁ/UNIVASF: O representante ainda juntou aos autos a **Nota Técnica OPARÁ/UNIVASF** elaborada por especialistas em políticas afirmativas, que conclui que o método do INMA é ineficaz e ilegal. Demonstra que o sorteio desconsidera o mérito dos candidatos negros e falha em atingir o objetivo da lei, que é a ocupação de cargos públicos por pessoas pretas e pardas.

9. Diretrizes da PFDC (Ofício Circular nº 1/2025): O **Ofício Circular nº 1/2025/PFDC/MPF** estabelece uma diretriz estratégica nacional para a correção de falhas na aplicação da Lei de Cotas (Lei nº 12.990/2014) em concursos públicos federais. Abaixo segue o detalhamento pormenorizado dos eixos que compõem este expediente:

- **Objeto e Provocação** - O documento é fruto de uma iniciativa conjunta da PRDC/SE (Sergipe) e da Educafro Brasil. Ele propõe que o modelo de sucesso obtido em Sergipe — que garantiu a eficácia das cotas em concursos de alta especialização — seja replicado em todo o território nacional através de uma atuação coordenada dos Procuradores Regionais dos Direitos do Cidadão.
- **Diagnóstico da Ilegalidade, o Fracionamento de Vagas** - O expediente identifica uma "patologia administrativa" comum em instituições de ensino e pesquisa: **A Falha:** O órgão oferece dezenas de vagas para um cargo único (ex: Professor ou Pesquisador), mas as divide em pequenos grupos por especialidade (perfis). **O Efeito:** Como a reserva de 20% só é obrigatória em editais com 3 ou mais vagas, o fracionamento em "perfil de 1 vaga" acaba por anular o sistema de cotas, resultando em concursos 100% ocupados por candidatos da ampla concorrência.
- **A Solução Proposta, o "Modelo Sergipe" (Lista Única):** A diretriz central do expediente é a substituição do sorteio ou do fracionamento pela Lista Única de Classificação de Cotistas. **Mecanismo:** Em vez de sortear quais áreas terão cotas, o órgão deve classificar todos os negros aprovados em uma lista geral do cargo. **Nomeação:** Os primeiros colocados dessa lista geral ocupam as vagas reservadas nas especialidades em que foram aprovados. **Vantagem:** Garante que o percentual de 20% seja atingido sobre o total do cargo, respeitando o mérito dos candidatos negros com as maiores notas globais.
- **Parceria Estratégica com a Educafro Brasil** - O expediente institucionaliza a interlocução com a Educafro para: **Mapeamento de Editais:** Identificar concursos em andamento que utilizem sorteio ou fracionamento indevido. **Mediação Extrajudicial:** Facilitar o diálogo entre o MPF e as Reitorias/Diretorias para a celebração de acordos sem a necessidade imediata de judicialização.
- **Fundamentação Jurídica Vinculante** - O expediente fundamenta a atuação do MPF em dois pilares inafastáveis: **ADC 41/STF** - tese do Supremo que obriga a incidência das cotas sobre o cargo, e não sobre frações do edital. **Princípio da Máxima Efetividade:** O dever da administração de interpretar a norma de forma a promover a inclusão racial, e não de criar barreiras burocráticas para evitá-la.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. Da Natureza Unitária do Cargo e a Tese Vinculante do STF (ADC 41)

A controvérsia central objeto deste feito gravita em torno da fragmentação indevida

do cargo de Pesquisador Adjunto I em especialidades estanques para fins de cômputo das cotas raciais. À luz da Lei nº 8.691/1993, que rege as carreiras de Ciência e Tecnologia, o cargo de "Pesquisador" possui natureza jurídica unitária, sendo as especialidades meros perfis ocupacionais de cariz administrativo, e não cargos autônomos ou isolados. Essa distinção é fundamental para a correta aplicação da Lei nº 12.990/2014, uma vez que a divisão em áreas de atuação serve apenas para organizar a execução das atividades técnicas da instituição, não podendo ser utilizada como subterfúgio para desmembrar a base de cálculo de uma política pública de ação afirmativa de natureza nacional e impositiva.

Tal distinção revela-se crucial ainda quando confrontada com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, especificamente o julgamento vinculante da **ADC 41**. Nesse julgamento, a Suprema Corte fixou a tese de que a reserva de 20% das vagas deve incidir sobre a **totalidade das oportunidades oferecidas para o cargo**, vedando expressamente o fracionamento do edital como artifício para reduzir ou anular a base de cálculo da reserva racial.

E, ao fragmentar o concurso e aplicar o percentual sobre perfis isolados (frequentemente contendo apenas uma vaga), o INMA incorre em um "esvaziamento por segmentação", em que a soma das frações resulta em um número de vagas reservadas inferior ao que seria obtido se o cálculo respeitasse a unidade do cargo, afrontando diretamente a *ratio decidendi* estabelecida pelo STF. A exegese adotada pelo INMA, quando elege o sorteio de perfis em detrimento da incidência global sobre o cargo, desvirtua o propósito da política de cotas e esvazia a eficácia social da Lei nº 12.990/2014. Ao converter um direito fundamental de reparação histórica em um evento aleatório, a administração pública viola os princípios da impessoalidade e da eficiência, impedindo que candidatos negros com mérito e aprovação em especialidades "não sorteadas" ocupem seus postos.

Tem-se, pois, que o modelo de **Lista Única de Classificação** para os cotistas apresenta-se como a solução técnica que harmoniza a necessidade de perfis especializados com o dever de inclusão, garantindo que a reserva de vagas seja calculada sobre o universo total de 16 vagas, restaurando assim a legalidade e a moralidade do certame.

2. Da Inconsistência da Defesa Administrativa e o Reconhecimento do Erro pelo MIR

O Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA) buscou amparar a legalidade do método de sorteio de vagas na Nota Técnica nº 62/2023 do Ministério da Igualdade Racial (MIR), sustentando que agiu sob orientação superior para garantir a impessoalidade no certame. Todavia, tal linha de defesa revela-se juridicamente frágil, uma vez que as notas técnicas possuem caráter meramente consultivo e não podem servir de escudo para a prática de atos que afrontam o ordenamento legal. A interpretação administrativa, ao se apegar a uma orientação genérica, ignorou a especificidade do cargo de Pesquisador e a necessidade de conferir máxima eficácia à política de cotas, resultando em uma aplicação distorcida da norma.

Aliás, contradizendo a tese defensiva da instituição, o próprio Ministério da Igualdade Racial, reconheceu a inadequação do procedimento adotado. Em resposta oficial formalizada via plataforma FalaBR (Protocolo 21291.000372/2025-44) e ratificada pelo Ofício nº 5744/2025, o MIR admitiu expressamente que a metodologia do sorteio no caso concreto do INMA "comprometeu a efetividade da política de cotas".

Tem-se, pois, que a exegese dada pelo INMA à orientação ministerial foi equivocada e dissociada da finalidade pública, transbordando os limites da discricionariedade técnica. Esse erro interpretativo não se limitou ao campo teórico, mas gerou prejuízo concreto e imediato aos candidatos cotistas, cujas nomeações foram obstadas por um critério aleatório de sorteio, em detrimento de seus desempenhos meritórios.

3. Da Viabilidade Técnica da Lista Única e o Paradigma do Museu Goeldi (MPEG)

A tese de que a "alta especialização" dos perfis científicos representaria um obstáculo intransponível à aplicação direta das cotas raciais é frontalmente rebatida pela evidência de boas práticas em instituições congêneres. O paradigma mais notório encontra-se no **Edital nº 01/2024 do Museu Paraense Emílio Goeldi (MPEG)**, órgão que, assim como o INMA, está vinculado ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) e submete-se ao mesmo regramento jurídico das carreiras de Ciência e Tecnologia. Ao organizar seu certame, o MPEG logrou êxito ao conciliar o rigor acadêmico com o cumprimento da Lei nº 12.990/2014, demonstrando que a especificidade técnica de um perfil não exclui, por si só, a viabilidade de mecanismos inclusivos mais eficazes que o sorteio.

Assim, diferentemente da metodologia adotada pelo INMA, o Museu Goeldi implementou a **Lista Única de Classificação**, sistema no qual todos os candidatos negros são classificados globalmente para o cargo, independentemente da especialidade escolhida. Nesse modelo, os cotistas com as melhores notas no cômputo geral garantem a ocupação das vagas reservadas dentro de suas respectivas áreas de aprovação, assegurando que o percentual de 20% incida sobre a totalidade das vagas do cargo unitário. Essa experiência administrativa prova que a "alta especialização" é perfeitamente compatível com o sistema de cotas, bastando que a Administração Pública adote um fluxo de convocação que privilegie o mérito dos candidatos negros em vez de submeter o direito à reparação histórica à aleatoriedade de um sorteio de perfis.

Fica demonstrado, portanto, que o modelo defendido pelo Ministério Público Federal e pela Educafro Brasil não constitui uma inovação teórica sem lastro prático, mas sim o padrão de "boa prática" institucional dentro do próprio MCTI. A existência desse precedente administrativo retira o caráter de "necessidade técnica" invocado pelo INMA para justificar o sorteio, revelando que a escolha do Instituto foi, na verdade, uma opção administrativa desproporcional e ineficiente. Ao ignorar o sucesso da Lista Única aplicada por órgãos irmãos, o INMA distanciou-se do dever de eficiência e da busca pela justiça racial, tornando imperativa a retificação do edital para alinhar-se aos padrões de legalidade e efetividade já consolidados na administração pública federal.

4. Das Diretrizes Estratégicas da PFDC (Expediente PGR-00496727/2024)

O **Ofício Circular nº 1/2025/PFDC/MPF**, subscrito pelo Procurador Federal dos Direitos do Cidadão, **Nicolao Dino**, cristaliza a diretriz estratégica nacional de combate à subutilização das cotas raciais em concursos de alta especialização. A PFDC reconhece que o fracionamento de vagas por especialidades e a adoção de sorteios aleatórios constituem barreiras sistêmicas que esvaziam a finalidade da Lei nº 12.990/2014, orientando que os membros do Ministério Público Federal atuem de forma coordenada e prioritária para eliminar tais práticas, garantindo que a autonomia administrativa das autarquias e institutos de pesquisa não seja utilizada como pretexto para contornar o dever constitucional de promoção da igualdade racial.

No centro desta estratégia proposta pela PFDC reside o chamado **"Modelo Sergipe"**, um paradigma de atuação extrajudicial bem-sucedida que substitui a aleatoriedade pelo critério da **Lista Única de Classificação**. Segundo este modelo, a classificação dos candidatos negros deve ser unificada em relação ao cargo único oferecido, independentemente da fragmentação de perfis técnicos. Essa metodologia assegura que o percentual de 20% de reserva incida sobre o universo total de vagas do certame, permitindo que os candidatos cotistas com melhor desempenho global ocupem as vagas reservadas dentro de suas respectivas áreas de especialidade, neutralizando assim a ineficácia gerada por editais fracionados.

A aplicação do entendimento firmado pela PFDC ao certame do INMA revela-se não apenas pertinente, mas obrigatória para o restabelecimento da legalidade. Ao buscar a retificação do Edital nº 001/2023 para a implementação da lista unificada, este órgão ministerial alinha-se ao

esforço institucional de padronização de condutas que visam impedir o "apagamento" de negros em carreiras científicas. A adoção do Modelo Sergipe no caso do INMA é a medida que garante que o direito à cota deixe de ser um evento de "sorte" para perfis específicos e passe a ser um direito garantido sobre a totalidade das 16 vagas do cargo de Pesquisador, assegurando a nomeação imediata daqueles que, por mérito e direito, foram aprovados.

5. Do Dever de Autotutela e a Portaria MCTI nº 86/2025

A **Portaria MCTI nº 86/2025** constitui prova material inequívoca de que o certame em análise já transbordou a fase de planejamento para gerar efeitos concretos de preterição. O documento oficializa a nomeação exclusiva de candidatos da ampla concorrência, ignorando a existência de candidatos cotistas com notas de classificação aptas à nomeação caso a base de cálculo respeitasse a unidade do cargo. Essa materialização do prejuízo retira a discussão do campo das hipóteses e a coloca no campo da lesão consumada a direitos fundamentais, evidenciando que a manutenção do cronograma atual consolida diariamente uma situação de afronta ao direito constitucional à igualdade racial.

Diante da ilegalidade manifesta e do descumprimento frontal de tese vinculante do Supremo Tribunal Federal, incumbe à Administração Pública, com fulcro no princípio da **Autotutela (Súmula 473 do STF)**, o poder-dever de rever e anular seus próprios atos quando eivados de vícios. O exercício da autotutela não é uma faculdade, mas uma obrigação imposta pelo princípio da legalidade estrita, especialmente quando a conduta administrativa perpetua um sistema de "sorteio" que exclui negros qualificados em áreas estratégicas. A omissão do INMA em retificar o concurso, mesmo diante das evidências de ineficácia apontadas pelo próprio Ministério da Igualdade Racial e pela PFDC, configura uma renúncia ao dever de probidade administrativa.

Dessa forma, a persistência nas nomeações baseadas em um critério aleatório de sorteio de perfis sujeita os gestores envolvidos à responsabilização administrativa e judicial por omissão na proteção de direitos fundamentais. Cabe a esta Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão (PRDC/ES) exigir que a Administração promova a readequação do fluxo de convocações à ordem jurídica vigente, sob pena de judicialização imediata. A retificação pela via da autotutela é, portanto, o caminho para sanar o vício de finalidade do Edital nº 001/2023, restabelecendo a confiança no serviço público e garantindo que o direito à cota seja um instrumento de justiça, e não uma barreira burocrática intransponível.

III. DECISÃO

Diante de todo o exposto, e considerando que a manutenção do atual cronograma de nomeações do Edital nº 001/2023 consolidará uma situação de preterição ilegal de candidatos negros, em flagrante desrespeito à tese vinculante do STF na ADC 41 e às diretrizes da PFDC/MPF, este Ministério Público Federal resolve:

1. **EXPEDIR RECOMENDAÇÃO** ao Diretor do Instituto Nacional da Mata Atlântica (INMA) para que, no exercício da autotutela administrativa (Súmula 473 do STF):
 - **1.1.** Retifique o fluxo de convocações do Edital nº 001/2023, adotando o sistema de **LISTA ÚNICA DE CLASSIFICAÇÃO**;
 - **1.2.** Convoque imediatamente os candidatos negros preteridos para ocupar as vagas reservadas nas especialidades em que foram aprovados;
 - **1.3.** Caso a anulação de nomeações da Ampla Concorrência (AC) se mostre inviável por já estarem consolidadas pela posse, promova a **ampliação do quadro de vagas ou** garanta que as próximas vacâncias sejam destinadas exclusivamente aos cotistas da Lista Única, até que o percentual de 20% sobre o cargo total seja

atingido.

2. **DETERMINAR** ao INMA que preste informações, em **até 10 (dez) dias úteis**, sobre o acatamento dos termos da Recomendação e o cronograma de retificação.
3. **ADVERTIR** que o silêncio ou a recusa no cumprimento da Recomendação importará no imediato ajuizamento de **Ação Civil Pública (ACP)**, com pedido de liminar para suspensão do concurso e imposição de multa pessoal aos gestores envolvidos, sem prejuízo de representação aos órgãos de controle.
4. **CIENTIFICAR** o representante (M.G.C.J.) e a entidade EDUCAFRO Brasil acerca dos termos desta decisão para que acompanhem a sua execução.

Vitória/ES, 02 de fevereiro de 2026.

FABRICIO CASER

Procurador Regional dos Direitos do Cidadão