



COMISSÕES DE
HETEROIDENTIFICAÇÃO
ÉTNICO-RACIAL

GUIA DE ORIENTAÇÃO

2025



COMISSÕES DE
HETEROIDENTIFICAÇÃO
ÉTNICO-RACIAL
**GUIA DE
ORIENTAÇÃO**

2025

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

Palácio da Agricultura, Bloco F, Quadra 01, Setor Bancário Norte, Brasília/DF - CEP nº 70.040-908

Defensor Público-Geral Federal

Leonardo Cardoso de Magalhães

Subdefensor Público-Geral Federal

Marcos Antônio Paderes Barbosa

Secretária-Geral de Articulação Institucional

Karina Rocha Mitleng Bayerl

Secretária-Geral de Articulação Institucional Substituto

Mariana Pereira de Queiroz

Secretária de Ações Estratégicas e Acesso à Justiça

Mariana Pereira de Queiroz

Secretária de Ações Estratégicas e Acesso à Justiça Substituto

Claudia Marques Benzecry

Secretária de Atuação no Sistema Prisional

Gisela Baer de Albuquerque

Secretária de Atuação no Sistema Prisional Substituta

Letícia Alves Borges

Assessora de Meio Ambiente, Mudança Climática e Mobilidade

Karina Rocha Mitleg Bayerl

Defensora Nacional de Direitos Humanos

Carolina Soares Castelliano Lucena de Castro

Diretor-Geral da Escola Nacional da Defensoria Pública da União

Edson Rodrigues Marques

GRUPO DE TRABALHO POLÍTICAS ETNORACIAIS

Yuri Michael Pereira Costa (coordenador)

Alan Rafael Zortea da Silva (membro)

Gisela Baer de Albuquerque (membra)

Natalia Von Rondow (membra)

Benoni Ferreira Moreira (ponto focal)

Carla Pedroso de Mendonça (ponto focal)

Laura Lucia Pereira Ferrarez (ponto focal)

Raphael de Souza Lage Santoro Soares (ponto focal)

Thales Arcoverde Treiger (ponto focal)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação: (CIP)

B823c

Brasil. Defensoria Pública da União. Secretaria-Geral de Articulação Institucional. Grupo de Trabalho Políticas Etnorraciais.

Comissões de Heteroidentificação étnico-racial: guia de orientação. [recurso eletrônico] / Defensoria Pública da União. Secretaria-Geral de Articulação Institucional. Grupo de Trabalho Políticas Etnorraciais - Defensoria Pública da União – Brasília: DPU, 2025.

19 p.

e-ISBN: 978-85-67132-70-9

1. Heteroidentificação. 2. Cota racial. 3. Letramento racial. 4. Ação afirmativa. I. Título.

CDU: 35.082.1

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL	5
Autodeclaração e heteroidentificação	5
Comissões de heteroidentificação	5
TRATAMENTO INSTITUCIONAL DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO	6
Política institucional para a heteroidentificação	6
Composição das comissões	6
Aproveitamento da heteroidentificação realizada por comissão diversa	7
CRITÉRIO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL	7
Fenótipo como critério exclusivo de heteroidentificação	7
Vedação de outros critérios de heteroidentificação	7
Conceito de “pardo” para a política de cotas	7
Respeito da heteroidentificação à regionalidade	8
Possível aplicação da tese da “zona cinzenta” ou “dúvida razoável”	8
PROCEDIMENTO A SER SEGUIDO PELA COMISSÃO	9
Previsão na norma	9
Procedimento passo a passo	10
Heteroidentificação presencial	11
Quórum de análise: maioria simples	11
Dever de motivação dos atos da comissão (parecer final)	12
Recursos contra o resultado da heteroidentificação	12
COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO E COMBATE A FRAUDES	13
Atribuições da comissão na apuração de fraudes	13
Consequências da fraude para a pessoa candidata	13
ANEXOS:	14
ANEXO 1: Resolução CSDPU nº 157, de 5 de março de 2020	14
ANEXO 2: Sugestão de texto para <i>briefing</i>	17
ANEXO 3: Folha com sugestão de Parecer Conjunto da comissão de heteroidentificação	18
ANEXO 4: Folha com sugestão de Pareceres Individuais da comissão de heteroidentificação	19

APRESENTAÇÃO

Este *Guia* busca orientar os trabalhos das comissões de heteroidentificação étnico-racial no âmbito da Defensoria Pública da União. Dá conta do procedimento de heteroidentificação em processos seletivos de pessoas candidatas como cotistas autodeclaradas negras.

A proposta é apresentar um caminho juridicamente seguro para que as atividades das comissões garantam a efetividade da política de cotas étnico-raciais. Por efetividade se entende a adequada seleção de pessoas negras para concorrência às cotas, com garantia de isonomia entre o(a)s candidato(a)s, transparência no procedimento e motivação das decisões da comissão.

Uma importante delimitação inicial precisa ser feita. O *Guia* trata exclusivamente da heteroidentificação étnico-racial de pessoas negras. Ele não se propõe orientar procedimentos voltados à identificação de indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência, população LGBTQIAP+ ou qualquer outra modalidade de cota.

O *Guia* apresenta uma orientação sintética e organizada, possibilitando tanto uma leitura sistematizada de seu conteúdo quanto consultas rápidas a temas específicos. A proposta é servir como instrumento acessível ao(à)s componentes das comissões de heteroidentificação.

Tratar das comissões de heteroidentificação é enfrentar um tema cujos parâmetros normativos ainda não estão satisfatoriamente consolidados. Apesar disso, a proposta deste *Guia* é apresentar e reforçar orientações que vêm ganhando densidade nos últimos anos, valorizando aspectos tidos como centrais para a eficácia da política de cotas étnico-raciais.

Importante ressaltar que o *Guia* tem como base a Nota Técnica DPGU/SGAI/GTPE nº. 19, de 24 de setembro de 2024, produzido pelo Grupo de Trabalho de Políticas Etnorraciais da DPU. A Nota apresenta proposições normativas para a regulamentação das comissões de heteroidentificação. Sugere-se a consulta à Nota a quem deseje aprofundar os diferentes temas abordados neste *Guia*, o que pode ser feito na página do GT, acessível por meio de QR-Code na quarta capa deste material.

HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

AUTODECLARAÇÃO E HETEROIDENTIFICAÇÃO

A autodeclaração étnico-racial consiste na afirmação identitária que uma pessoa tem de si mesma sob a perspectiva étnico-racial. É como declara sua raça, cor ou etnia. Constitui direito subjetivo, não podendo qualquer pessoa ou instituição impor a alguém sua autodeclaração.

A heteroidentificação é procedimento complementar na identificação étnico-racial necessária ao acesso a algumas políticas afirmativas, a exemplo das cotas para pessoas negras. É complementar porque não pode a Administração Pública proceder à heteroidentificação de quem não se declare pessoa negra.

A heteroidentificação surgiu como demanda histórica que superou a ideia de que bastava a declaração do(a) candidato(a) como pessoa negra para acessar a política de cotas. A realidade das fraudes e a cobrança dos movimentos sociais engajados no combate ao racismo levou à necessidade de construção de sistemas de controle, cujo formato melhor acabado é o das comissões de heteroidentificação.

COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

São estruturas criadas pelas instituições para realizar a confirmação ou não da condição fenotípica declarada pela pessoa candidata que deseja acessar política de cotas para negros e negras.

Na prática, as comissões não “negam” ou “confirmam” a autodeclaração. Como visto, essa autoafirmação pertence à pessoa candidata e somente a ela. O que as comissões fazem é comparar a autodeclaração étnico-racial com a condição fenotípica da pessoa candidata para o fim específico de concorrer como cotista negro(a).

A constitucionalidade das comissões foi reconhecida pelo STF desde 2017, quando julgou a ADC n. 41. Ali se afirmou o entendimento de que esses mecanismos não são apenas uma prerrogativa do poder público, mas um poder-dever do Estado.

TRATAMENTO INSTITUCIONAL DAS COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA A HETEROIDENTIFICAÇÃO

A regulamentação e a consolidação de uma política institucional voltada às comissões de heteroidentificação são essenciais à garantia da efetividade das cotas étnico-raciais.

O ideal é que cada instituição crie uma política permanente para gerenciar as comissões. Essa política inclui a formação de estruturas responsáveis por organizar o procedimento, promover a capacitação do(a)s envolvido(a)s e garantir a transparência de todo o processo.

No que se refere à Defensoria Pública da União, houve a previsão da heteroidentificação étnico-racial pela Resolução CSDPU nº 157, de 5 de março de 2020 (ANEXO 1 deste *Guia*), que dispõe sobre a adoção de ações afirmativas no âmbito da DPU, nos concurso de provas ou seleção simplificada de estágio, níveis médio e superior, para estudantes autodeclarado(a)s negro(a)s, pardo(a)s, indígenas e pessoas com deficiência.

Segundo a resolução (art. 1º), fica reservada para pessoas negras e pardas o percentual de 20% das vagas. O art. 2º enfatiza que para concorrer a tais vagas, a pessoa candidata deve se autodeclarar preta ou parda no ato da inscrição do processo seletivo de estágio, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES

Ainda com base na Resolução CSDPU nº 157/2020, a comissão deve ser composta por 3 (três) membro(a)s, sendo um(a) defensor(a) público(a) federal, um(a) servidor(a) público(a) lotado(a) no âmbito da DPU, ambo(a)s, preferencialmente, pretos ou pardos, e uma pessoa externa à instituição, tendo esta última notório saber em políticas de igualdade racial, priorizando-se as que possuírem comprovado histórico de engajamento social na defesa da população negra (art. 6º, § 1º).

Todo(a)s o(a)s componentes da comissão devem ter boa reputação, experiência ou formação em questões étnico-raciais e residir na área onde o concurso ou seleção será realizado, garantindo ainda diversidade de gênero, idade e etnia.

É importante que o(a)s integrantes da comissão, especialmente o(a)s interno(a)s, participem de cursos de formação sobre procedimentos e critérios de heteroidentificação.

Para reforçar a transparência e o controle social, os nomes do(a)s membro(a)s da comissão devem ser divulgados, evitando sigilo que possa gerar dúvidas ou dificultar a fiscalização externa.

APROVEITAMENTO DA HETEROIDENTIFICAÇÃO REALIZADA POR COMISSÃO DIVERSA

Se um candidato já passou pelo procedimento de heteroidentificação e teve sua auto-declaração confirmada, o resultado pode ser aproveitado na seleção da DPU. Assim está previsto na parte final do já referido art. 6º da Resolução CSDPU nº 157/2020.

CRITÉRIO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

FENÓTIPO COMO CRITÉRIO EXCLUSIVO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

A verificação da condição de pessoa negra deve ser feita exclusivamente com base na aparência do(a) candidato(a), ou seja, a partir de seu fenótipo. Fenótipo é a apresentação fisionômica de uma pessoa. Numa perspectiva étnico-racial, o fenótipo destaca a cor da pele, a textura do cabelo e os traços faciais.

Previsto expressamente nas normas institucionais da DPU (art. 6º, §3º, da Resolução CSDPU nº 157/2020), é o fenótipo que possibilita se perceber se a pessoa é lida socialmente como negra (preta ou parda).

Na análise fenotípica feita pelo(a) membro(a) da comissão se sugere atentar para a seguinte pergunta condutora: *“No contexto social em que vivemos, o(a) candidato(a) que se encontra na minha frente é um(a) potencial vítima de racismo?”*

VEDAÇÃO DE OUTROS CRITÉRIOS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

A comissão não pode utilizar método distinto do fenótipo para decidir se a pessoa candidata se enquadra nas cotas. Apenas o exame visual (fenotípico) é aceito. Dessa forma, são proibidos procedimentos como medições do corpo, exames dermatológicos, análises de documentos, verificação de ascendência, experiências pessoais de racismo ou engajamento da pessoa candidata.

De forma especial, devem ser afastados métodos de heteroidentificação de cunho vexatório e atentatório à dignidade da pessoa humana, tais como a antropometria.

CONCEITO DE “PARDO” PARA A POLÍTICA DE COTAS

Segundo o IBGE, pardo é quem assim se declara. Isso se dá em respeito ao critério de autoatribuição, pois a identidade étnico-racial de alguém é elemento de sua personalidade.

A implementação da política de cotas para pessoas negras firmou o entendimento de que os pardos não poderiam ser automaticamente excluídos de terem acesso a política de reparação voltadas a população negra.

Há hoje uma noção mais tecnicamente construída sobre esse tema. Ela reforça que as cotas raciais são destinadas aos pardos negros e não aos pardos socialmente brancos.

Portanto, mesmo que a pessoa se declare parda, ela só será beneficiada pelas cotas se, na avaliação da comissão, apresentar características fenotípicas de uma pessoa negra, conforme entendimento já consolidado no julgamento da ADC 41, pelo STF. Assim, a política aqui debatida abrange tanto pessoas pretas (de pele retinta) quanto pardas (de pele não retinta), desde que estas últimas exibam traços visíveis da condição de negra.

RESPEITO DA HETEROIDENTIFICAÇÃO À REGIONALIDADE

A avaliação do fenótipo deve considerar o contexto regional, pois a forma como uma pessoa é lida socialmente pode variar de acordo com o lugar. Assim, a comissão precisa estar atenta às particularidades locais na análise da pessoa candidata, verificando se o(a) candidato(a) pode ser socialmente lido como negro(a) no contexto da região para a qual faz a seleção.

POSSÍVEL APLICAÇÃO DA TESE DA “ZONA CINZENTA” OU “DÚVIDA RAZOÁVEL”

A grande miscigenação da sociedade brasileira construiu uma realidade demográfica na qual as pessoas estão longe de se localizar apenas nos extremos da fenotípia branca ou preta. Disso decorre a possível dificuldade de identificação, pela comissão, de pessoas negras-pardas. É a chamada “zona cinzenta” ou “dúvida razoável”, tal como expressamente referido pelo ministro do STF, Luís Roberto Barroso, quando julgou a ADC 41/2017.

Para Barroso, havendo “dúvida razoável”, a comissão de heteroidentificação deve declarar o(a) candidato(a) como pessoa negra.

Ocorre que margem de dúvida ou ausência de unanimidade pode ocorrer em qualquer processo avaliativo realizado por banca ou comissão. Nem por isso essas estruturas inserem a incerteza em suas manifestações. Por isso se orienta que a comissão de heteroidentificação étnico-racial não realize registro formal de margem de dúvida. No lugar disso, ainda que não haja unanimidade, a decisão da comissão deve ser tomada pela maioria de seus membros, sem abrir espaço para interpretações que possam fragilizar o processo.

Dito isso, recomenda-se que o critério da “zona cinzenta” ou “dúvida razoável” seja levado em consideração individualmente, ou seja, por cada membro(a) da comissão, para, caso possua dúvida, entender a pessoa candidata como pessoa negra, mas nunca como critério coletivo da comissão para fins de registro em seu parecer.

PROCEDIMENTO A SER SEGUIDO PELA COMISSÃO

PREVISÃO NA NORMA

A Resolução CSDPU nº 157/2020 descreve em seu art. 6ª, §§ 3º e 4º, o procedimento a ser seguido pela comissão:

“Art. 6º (...).

§ 3º. (...)

I - será realizada entrevista que terá a finalidade específica e exclusiva de avaliar o fenótipo dos(as) candidatos(as) negro(as) e pardos(as), sendo expressamente vedado aos membros, na apreciação do critério fenotípico, empregar técnicas que exponham o candidato a constrangimento ou que levem em consideração elementos métricos ou fenológicos.

II - será permitida à banca a elaboração de indagações, nos termos estabelecidos nesta resolução, inclusive para fins de registro audiovisual, devendo, porém, antes de as formular, esclarecer ao(à) candidato(a) que o critério utilizado pela comissão é estritamente fenotípico, não influenciando as respostas na apreciação da banca.

III - em relação ao inciso anterior, apenas serão permitidos os seguintes questionamentos pela banca:

a) confirmação do nome do(a) candidato(a);

b) a área de estágio para a qual se inscreveu;

c) ratificação que, quando da inscrição no concurso, expressamente se autodeclarou negro(a); e quais as razões pelas quais o(a) candidato(a) se autorreconhece como preto(a) ou pardo(a)

§ 4º Será confirmada a condição do candidato autodeclarado(a) negro(a) por decisão da maioria simples dos membros da comissão”.

Será sugerido em seguida procedimento de heteroidentificação passo a passo. Ele tem como base boas práticas até aqui desenvolvidas sobre o tema, não descartando algum tipo de adaptação segundo a realidade do local onde será realizado o procedimento.

PROCEDIMENTO PASSO A PASSO

Parte 1: recepção do(a)s candidato(a)s e preparação para a heteroidentificação

Na data, horário e local indicados para comparecimento das pessoas candidatas, serão elas recebidas em ambiente que as comporte coletivamente.

Antes de iniciadas as entrevistas, orienta-se a realização de *briefing* que apresente os trabalhos da comissão, oriente quanto ao procedimento e saneie dúvidas pontuais. O *briefing* será realizado ao conjunto das pessoas candidatas.

No ANEXO 2 deste *Guia* há sugestão de texto para o *briefing*,

Após essa etapa, a pessoa candidata deve ingressar na sala de entrevista portando versão impressa do *Parecer Conjunto* e dos *Pareceres Individuais* da comissão de heteroidentificação, preferencialmente já tendo preenchido os locais que registram seu nome e documento oficial.

A pessoa candidata não poderá ingressar no local da entrevista com material eletrônico (notebook, smartphone, smartwatch etc.).

Parte 2: entrevista:

Quanto à entrevista, é orientado o seguinte passo a passo:

- Recepção da pessoa candidata ao adentrar na sala e aguardo de seu assento.
- Informar que está diante da comissão de heteroidentificação designada pela DPU;
- Com brevidade: registrar em voz alta o nome completo da pessoa candidata; declarar que a comissão utiliza como critério exclusivo de avaliação o fenótipo, tal como previsto na Resolução que regulamenta a seleção; e lembrar que o entendimento da comissão será registrado em pareceres individuais e em um parecer conjunto.
- Pedir que a pessoa candidatada faça a leitura, em voz alta, do texto por meio do qual se autodeclara pessoa negra. O texto está em destaque (retângulo) no *Parecer Conjunto* da comissão. A recusa torna prejudicada a heteroidentificação, devendo tal ocorrência ser registrada no parecer da comissão;
- Solicitar que a pessoa candidata assine sua autodeclaração sobre a mesa na qual se encontra a comissão, devendo a comissão a receber após assinatura. A recusa torna igualmente prejudicada a heteroidentificação;
- Após retorno ao assento, sendo o caso, questionar se é possível que a pessoa candidata retire acessórios ou solte seus cabelos, na hipótese de haver necessidade. Nesse caso, a recusa não significa prejuízo automático à heteroidentificação. Porém, deve a pessoa candidata ser advertida de que isso poderá prejudicar a avaliação fenotípica realizada pela comissão;

- Informar à pessoa candidata que foi encerrado o procedimento, agradecendo sua presença e pedindo que se retire da sala; e
- Preencher o *Parecer Conjunto* da comissão e os *Pareceres Individuais* d(a)s integrantes, que serão apresentados no tópico deste *Guia* que trata da motivação do julgamento da comissão

Sobre o procedimento, algumas observações complementares:

Orienta-se a realização de idêntico procedimento para todas as pessoas candidatas, não variando a sequência das fases e fazendo uso de tempo similar.

A comissão deve evitar ao máximo comentários desnecessários, assim como deve realizar intervenções no caso de condutas da pessoa candidata incompatível com o procedimento.

Apesar de previsto na parte final do art. 6º, §3º, III, da Resolução CSDPU nº 157/2020, orienta-se não perguntar na entrevista “as razões pelas quais o(a) candidato(a) se autorreconhece como preto(a) ou pardo(a)”. A indagação é desnecessária ao critério fenotípico da heteroidentificação e, na prática, direciona à pessoa candidata o ônus de “provar” sua fenotipia.

A entrevista tem caráter público, conforme prevê o art. 7º da Resolução CSDPU nº 157/2020. No entanto, quem dela queira participar, não poderá adentrar na respectiva sala portando qualquer objeto eletrônico. Também não poderá realizar qualquer intervenção.

HETEROIDENTIFICAÇÃO PRESENCIAL

Art. 6º, §2º, da Resolução CSDPU nº 157/2020 prevê que a comissão já instalada em unidades de grande porte poderá realizar entrevistas por meio de videoconferência em processos seletivos de unidades de médio e pequeno porte.

Apesar da previsão, deve-se compreender que a entrevista presencial é certamente o meio de prova mais adequado para a avaliação fenotípica da pessoa candidata. Por essa razão, sugere-se que em todo e qualquer caso o procedimento de heteroidentificação se dê por meio de entrevista presencial.

Além disso, a entrevista presencial é direito da pessoa candidata. Traduz o princípio da dignidade da pessoa humana, pois, diante de uma possível limitação de direitos, assegura que a comissão usou meio adequado e condizente com a heteroidentificação como base para seu julgamento.

QUÓRUM DE ANÁLISE: MAIORIA SIMPLES

A confirmação ou não da autodeclaração deve ser realizada pela maioria simples da comissão, ou seja, havendo pelo menos 2 (dois) votos favoráveis ou contrários ao reconhecimento fenotípico da pessoa candidata como negra, está definido o resultado da comissão.

Dessa forma, não precisa haver unanimidade entre o(a)s componentes da comissão, seja para reconhecer seja para afastar sua autodeclaração como pessoa negra.

DEVER DE MOTIVAÇÃO DOS ATOS DA COMISSÃO (PARECER FINAL)

A heteroidentificação étnico-racial não é um procedimento integralmente objetivo. Há nela margem de subjetividade, que, no entanto, é a mesma presente em qualquer concurso ou seleção. Fala-se nesse caso em uma subjetividade controlada, já que é fundamentada em critérios objetivamente aferíveis, inclusive por serem previamente estabelecidos em normas e editais. Lembre-se que subjetividade não é o mesmo que subjetivismo ou arbítrio.

Dessa forma, não deve a comissão de heteroidentificação ter como preocupação excluir a subjetividade do procedimento. O que deve existir, como aqui mencionado, são critérios capazes de justificar sua decisão.

Daí a importância da motivação da decisão da comissão, que em boa medida é alcançada pela produção de um parecer adequado.

Como forma de orientação, junta-se a este *Guia* um modelo de *Parecer Conjunto* (ANEXO 3) e um de *Pareceres Individuais* (ANEXO 4) da comissão de heteroidentificação.

O *Parecer Conjunto*: identifica a pessoa candidata por meio de seu nome e número de documento oficial; contém texto para leitura durante entrevista que reafirma a autodeclaração da pessoa candidata como negro(a); e traz o parecer final (conjunto) da comissão, concluindo pelo prejuízo ao procedimento de heteroidentificação ou pela confirmação ou não da autodeclaração étnico-racial.

Os *Pareceres Individuais*, além de novamente identificarem a pessoa candidata, registram individualmente os votos de cada membro(a) da comissão. Possibilitam também, na hipótese de não confirmação da autodeclaração, apontar os elementos fenotípicos predominantes na decisão do(a) componente (cor da pele, textura do cabelo e/ou traços faciais).

Na avaliação de cada pessoa candidata deve ser preenchida a folha com *Parecer Conjunto* juntamente com a folha com os *Pareceres Individuais*.

RECURSOS CONTRA O RESULTADO DA HETEROIDENTIFICAÇÃO

A heteroidentificação é procedimento administrativo que tem como efeito a garantia ou a restrição a direitos, já que condiciona o acesso à política de cotas étnico-raciais. Logo, tal procedimento é dotado de contraditório e ampla defesa.

Por essa razão é possível a interposição de recurso contra a heteroidentificação, tal como previsto no art. 11 da Resolução CSDPU nº 157/2020. A norma prevê as hipóteses de recurso: ilegalidade ou abuso de poder, bem como que o pedido será direcionado ao Defensor Público-Chefe da respectiva Unidade da DPU.

Recebido o recurso, orienta-se sua análise pela própria comissão, recebendo-o como pedido de reconsideração, ou, quando possível, a constituição de comissão recursal formada por 3 (três) membro(a)s, nesse caso distintos do(a)s que fizeram parte da comissão original.

Não há como comparar as condições nas quais uma junta recursal faz sua avaliação com as da comissão que realizou a heteroidentificação presencial. Por isso é orientado que a avaliação dos recursos não priorize nova heteroidentificação, restringindo-se à avaliação de ilegalidades, erros de procedimento ou suspeições/impedimentos da banca original. Somente seria possível o refazimento do mérito da heteroidentificação pela comissão de recursos na hipótese de erro crasso, não comportando tal mudança no caso de mera dúvida.

COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO E COMBATE A FRAUDES

ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO NA APURAÇÃO DE FRAUDES

As razões do não reconhecimento da pessoa candidata como negra não devem ser necessariamente associadas a fraudes. Outros fatores, como a falta de letramento étnico-racial do(a) candidato(a) ou a precária comunicação institucional sobre as regras e os critérios do procedimento, devem ser ponderados.

Dessa forma, pessoas candidatas não aprovadas na heteroidentificação devem ser tratadas tão somente como inaptas a seguir como cotistas. Não é adequado as encarar presumidamente como “fraudadoras”.

No âmbito das comissões de heteroidentificação, o conceito de fraude ou falsidade deve ser associado, exclusivamente, a casos de comprovada má-fé objetiva do candidato, ou seja, de burla consciente e intencional à heteroidentificação. Exemplos: passar por outra pessoa na heteroidentificação, pintura corporal, uso de ponto eletrônico etc.

Segundo esse contexto, cabe à comissão apenas registrar eventual suspeita de burla, justificando as razões dessa suposição. Além disso, deve encaminhar o registro ao setor indicado pela instituição realizadora da seleção como adequado para a adoção das providências cabíveis.

CONSEQUÊNCIAS DA FRAUDE PARA A PESSOA CANDIDATA

Hoje se tem o entendimento consolidado de que a pessoa candidata reprovada pela banca de heteroidentificação não será eliminada sumariamente da seleção. Deverá ser ela realocada para a ampla concorrência, desde que possua pontuação suficiente para isso. É o que está previsto no art. 6º, §5º, da Resolução CSDPU nº 157/2020.

A eliminação somente continua existindo quando comprovada a má-fé, após conclusão de procedimento administrativo instaurado especificamente para esse fim.

ANEXOS:

ANEXO 1: Resolução CSDPU nº 157, de 5 de março de 2020



RESOLUÇÃO CSDPU Nº 157, DE 5 DE MARÇO DE 2020
(/images/stories/Infoleg/2020/03/26/resolu%C3%A7%C3%A3o_157.pdf)

Dispõe sobre a adoção de ações afirmativas no âmbito da Defensoria Pública da União, nos processos seletivos de estágio, níveis médio e superior, para estudantes autodeclarados negros, pardos, indígenas e portadores de necessidades especiais.

O **CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 10, inciso I, da Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994, alterada pela Lei Complementar nº 132, de 7 de outubro de 2009,

CONSIDERANDO as atribuições da Defensoria Pública da União na promoção dos Direitos Humanos e na defesa dos direitos coletivos dos necessitados, nos termos do art. 1º da Lei Complementar nº 80/94;

CONSIDERANDO as funções institucionais da Defensoria Pública constantes do artigo 4º, da Lei Complementar nº 80, de 1994, em especial a defesa de grupos sociais específicos que mereçam especial proteção;

CONSIDERANDO os objetivos fundamentais insertos no art. 3º, I, III e IV da Constituição da República, pelos quais se tornam as ações afirmativas instrumentos de reparação, ou minimização de uma tradicional desigualdade, sendo instrumento de concretização constitucional;

CONSIDERANDO o disposto no art. 2º, c, da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo Decreto 65810/1969, bem como

CONSIDERANDO as medidas definidas no art. 4º, II, IV e VII, do Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12288/2010), que buscam promover a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do país;

RESOLVE:

Art. 1º. Nos processos seletivos de estágio realizados pela Defensoria Pública da União, para níveis médio, superior e pós-graduação, por meio de concurso de provas ou seleção simplificada será assegurada a reserva de vagas para pessoas negras e pardas, em percentual de 20%; pessoas com deficiência, em percentual de 5% (cinco por cento); para pessoas indígenas, em percentual de 5% (cinco por cento).

Art. 2º. Poderão concorrer às vagas reservadas aos(as) negros(as) aqueles(as) que se autodeclararem pretos(as) ou pardos(as) no ato da inscrição do processo seletivo de estágio, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Art. 3º. Os(as) candidatos(as) cotistas que optarem pela reserva de vagas concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no seletivo.

Art. 4º. Em caso de desistência do processo seletivo pelo candidato(a) cotista aprovado(a) em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo(a) candidato(a) cotista posteriormente classificado(a).

Art. 5º. Na hipótese de não haver número suficiente de candidatos(as) cotistas aprovados(as) para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência, sendo preenchidas pelos(as) demais candidatos(as) aprovados(as), observada a ordem de classificação e o disposto no art. 4º.

Art. 6º. Os(As) candidatos(as) autodeclarados(as) negros(as) e pardos(as) serão entrevistados, em etapa prévia à realização das provas no caso de concurso de provas, presencialmente por comissão especial para avaliação das declarações de pertencimento à população negra, constituída

Continuação

por 3 (três) pessoas, ressalvados os que já foram aprovados em banca de heteroidentificação de outro órgão público.

§ 1º Para os fins previstos no caput, a comissão deverá ser composta por um defensor público federal, um servidor público lotado no âmbito da DPU, ambos, preferencialmente, negros ou pardos e um cidadão externo à instituição que realiza a seleção, tendo este notório saber em políticas de igualdade racial, priorizando-se os que possuírem comprovado histórico de engajamento social na defesa da população negra.

§ 2º A Comissão já instalada em unidades de grande porte poderá realizar entrevistas por meio de videoconferência em processos seletivos de unidades de médio e pequeno porte.

§ 3º A comissão seguirá o seguinte procedimento:

I - será realizada entrevista que terá a finalidade específica e exclusiva de avaliar o fenótipo dos(as) candidatos(as) negro(as) e pardos(as), sendo expressamente vedado aos membros, na apreciação do critério fenotípico, empregar técnicas que exponham o candidato a constrangimento ou que levem em consideração elementos métricos ou fenológicos.

II - será permitida à banca a elaboração de indagações, nos termos estabelecidos nesta resolução, inclusive para fins de registro audiovisual, devendo, porém, antes de as formular, esclarecer ao(à) candidato(a) que o critério utilizado pela comissão é estritamente fenotípico, não influenciando as respostas na apreciação da banca.

III - em relação ao inciso anterior, apenas serão permitidos os seguintes questionamentos pela banca:

- a) confirmação do nome do(a) candidato(a);
- b) a área de estágio para a qual se inscreveu;
- c) ratificação que, quando da inscrição no concurso, expressamente se autodeclarou negro(a); e quais as razões pelas quais o(a) candidato(a) se autoreconhece como preto(a) ou pardo(a).

§ 4º Será confirmada a condição do candidato autodeclarado(a) negro(a) por decisão da maioria simples dos membros da comissão.

§ 5º A ausência à citada entrevista ou a decisão que não reconheça a condição de negro(a), permite que o(a) candidato(a) siga no certame, mas disputando entre as vagas da ampla concorrência, caso tenha pontuação para figurar entre os classificados para a concorrência geral.

Art. 7º. A verificação da comissão se dará em entrevista pública, dela podendo participar qualquer pessoa interessada, desde que não prejudique os trabalhos da comissão ou interfira no desempenho do(a) candidato(a), vedando-se, assim, qualquer forma de manifestação do público.

Parágrafo único. O(A) candidato(a) será informado(a) previamente de eventuais documentos que deva apresentar na entrevista para instrução da avaliação da comissão. Caso a comissão reputar pertinente, poderá conceder ao(à) candidato(a) prazo predefinido em edital para complementar a documentação apresentada na entrevista, de forma a auxiliar na manifestação final de seus membros.

Art. 8º. A condição de indígena do(a) candidato(a) que assim se autodeclare deverá ser confirmada mediante apresentação de ao menos um dos seguintes documentos:

I - declaração de sua respectiva comunidade sobre sua condição de pertencimento étnico, assinada por, pelo menos, duas lideranças reconhecidas;

II - documento emitido pela Fundação Nacional do Índio - FUNAI que ateste sua condição.

Art. 9º. O candidato com deficiência deverá apresentar, no ato da inscrição, a comprovação da condição de deficiência nos termos do disposto no § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, sem prejuízo da adoção de critérios adicionais previstos em edital.

Art. 10. No caso de seleção por meio de concurso de provas, o(a) candidato(a) que concorreu como cotista e que obteve média final que o classifica, na lista geral de concorrentes, em colocação superior à vaga reservada que lhe seria destinada, deve tomar posse na situação mais vantajosa para si, não se considerando, porém, preenchida a vaga reservada que a ele(a) seria destinada.

Continua

Conclusão

Art. 11. Ao(À) candidato(a) reprovado(a) pela comissão de verificação oportunizar-se-á acesso ao seu relatório de entrevista e, no prazo e na forma prevista em edital, recorrer do resultado, em caso de ilegalidade ou abuso de poder, em pedido direcionado ao Defensor Público-Chefe da respectiva Unidade.

Art. 12. O presente sistema de reserva de vagas para candidatos(as) cotistas subsistirá pelo período de dez anos, findo o qual deverá ser reavaliado, assegurando-se participação da sociedade civil, de Defensores Públicos Federais, de servidores (as) da Defensoria Pública da União e permitindo-se ampla discussão sobre o tema, inclusive mediante realização de audiência pública.

Art. 13. A Secretaria de Gestão de Pessoas manterá cadastro de todos os(as) estagiários(as) da Defensoria Pública da União que ingressarem na carreira pelo sistema de cotas, para fim exclusivo de avaliação da eficácia da adoção da ação afirmativa.

Art. 14. Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do processo seletivo e, se houver sido selecionado ou contratado, será imediatamente desligado do programa de estágio.

Art. 15. Esta resolução entra em vigor 30 (trinta) dias após sua publicação.

GABRIEL FARIA OLIVEIRA

Presidente do Conselho Superior da Defensoria Pública da União

Este texto não substitui o publicado no DOU

Diário Oficial da União, Seção 1, Nº 59, quinta-feira, 26 de março de 2020, p. 129

ANEXO 2: Sugestão de texto para *briefing***ROTEIRO PARA 'BRIEFING' ANTECEDENTE AO PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO****Observações iniciais:**

1. A ser apresentado pelo(a) presidente da Comissão ou por representante institucional da DPU, ou seja, por uma única pessoa;
2. Deve ser apresentado a cada grupo de pessoas candidatas (em blocos, quando necessário), antes do início do procedimento de heteroidentificação do respectivo grupo;
3. O texto abaixo é meramente sugestivo. Orienta-se, porém, sua leitura, evitando-se improvisos; e
4. O texto foi produzido para um 'briefing' de aproximadamente 6 a 8 minutos de fala cadenciada.

Bom dia / Boa tarde,

Me chamo [NOME] e estou na condição de presidente(a) da comissão de heteroidentificação deste processo seletivo.

Aqui comigo estão [NOMES E FUNÇÕES], todo(a)s igualmente integrantes da comissão.

A comissão de heteroidentificação tem como função confirmar ou não a autodeclaração feita por vocês como pessoa negra, para fins de concorrer a vagas reservadas para esse público. É etapa complementar à autodeclaração e busca garantir o tratamento igualitário entre pessoas candidatas, assim como a eficácia da política de cotas.

Como previsto no edital que regulamenta o seletivo, a heteroidentificação será realizada exclusivamente por meio do critério fenotípico, que significa a leitura social das características físicas e aparentes da pessoa candidata como negro ou negra, com destaque para a cor da pele, a textura dos cabelos e os traços faciais.

Por essa razão, a comissão não levará em consideração qualquer outro critério, como ascendência, vivência do racismo, engajamento social ou qualquer prova de natureza documental ou pericial.

O procedimento de heteroidentificação será o seguinte: vocês, quando chamado(a)s, se dirigirão a uma sala onde se encontrará essa comissão. Lá vocês farão a confirmação da autodeclaração como pessoa negra, lendo o trecho em destaque no papel que lhes será entregue. Em seguida, assinarão o documento. Feito isso, está concluído o procedimento. Vocês sairão então da sala, para que a comissão possa preencher seu parecer.

Necessário fazer ainda uma breve observação sobre o significado de pessoa parda para os trabalhos dessa comissão. Aqui não se entende como pessoa parda quem possua qualquer tido de miscigenação. Parda, para esse fim, é aquela pessoa, de fato, fenotipicamente negra”, ainda que de pele não retinta. Em outras palavras, todas as pessoas aprovadas na heteroidentificação devem ser fenotipicamente negras, sejam elas pretas ou pardas.

Essa são as orientações gerais. Desejo um ótimo trabalho a todas e a todos.

ANEXO 3: Folha com sugestão de Parecer Conjunto da comissão de heteroidentificação**PARECER DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO**

Nome da pessoa candidata: _____

N. do documento oficial:

() RG () CNH () outro _____

A SER LIDO PELO(A) CANDIDATO(A)

Declaro que sou pessoa negra (preta ou parda), conforme quesitos de cor ou raça utilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para o fim específico de concorrer a vagas destinadas a pessoas negras em processo seletivo de ingresso de estágio na Defensoria Pública da União.

Estou ciente de que, se for detectada a falsidade desta declaração, estarei sujeito às penalidades legais, inclusive no âmbito da DPU, em qualquer fase, após procedimento administrativo regular em que sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa.

Data: _____

assinatura da pessoa candidata

PARECER

Com base no critério exclusivamente fenotípico (características físicas visualmente observáveis, quais sejam cor da pele, textura do cabelo e traços faciais) previsto no art. 6º, §3º, I, da Resolução CSDPU nº 157/2020, esta Comissão:

- () confirma a condição autodeclarada pela pessoa candidata para participar do seletivo como negra.
() não confirma a condição autodeclarada da pessoa candidata para participar do seletivo como negra.
() conclui que ficou prejudicada a condição autodeclarada da pessoa candidata para participar do seletivo como cotista, tendo em vista não ter apresentado documento de identificação (pareceres individuais prejudicados).
() conclui que ficou prejudicada a condição autodeclarada pela pessoa candidata para participar do seletivo como cotista, tendo em vista ter se recusado a ler a autodeclaração ou a assinar o documento (pareceres individuais prejudicados).

_____, ____ / ____ / ____.
(local e data)

Assinatura do(a)s integrantes da Comissão:

Coordenador(a): _____

Integrante: _____

Integrante: _____

ANEXO 4: Folha com sugestão de Pareceres Individuais da comissão de heteroidentificação**PARECERES INDIVIDUAIS DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO**

Nome da pessoa candidata: _____

N. do documento oficial:

() RG () CNH () outro _____

Data: ____ / ____ / ____

PARECERES INDIVIDUAIS

Com base no critério exclusivamente fenotípico (características físicas visualmente observáveis, quais sejam cor da pele, textura do cabelo e traços faciais), previsto no art. 6º, §3º, I, da Resolução CSDPU nº 157/2020, o(a)s integrantes da Comissão assim se manifestaram:	Na hipótese de NÃO CONFIRMAÇÃO, embora a análise fenotípica se dê sempre pelo conjunto das características, o(a) integrante registra os seguintes elementos como predominantes em sua decisão:
Coordenador(a): _____ () CONFIRMA a condição autodeclarada de pessoa negra. () NÃO CONFIRMA a condição autodeclarada de pessoa negra. _____ Assinatura:	() cor da pele () textura do cabelo () traços faciais
Integrante: _____ () CONFIRMA a condição autodeclarada de pessoa negra. () NÃO CONFIRMA a condição autodeclarada de pessoa negra. _____ Assinatura:	() cor da pele () textura do cabelo () traços faciais
Integrante: _____ () CONFIRMA a condição autodeclarada de pessoa negra. () NÃO CONFIRMA a condição autodeclarada de pessoa negra. _____ Assinatura:	() cor da pele () textura do cabelo () traços faciais



Acesse a Nota Técnica nº 19 - DPGU/SGAI DPGU/GTPE DPGU:
Proposições normativas para regulamentação das comissões
de heteroidentificação étnico-racial

