

Ministério Público do Estado do Pará - MPPA
Centro de Apoio Operacional da Infância e Juventude - CAOIJ
Comissão Ordinária de Heteroidentificação

CARTILHA

PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Maió/2024

Procurador-Geral de Justiça

César Bechara Nader Mattar Júnior

Coordenação do CAOIJ

Mônica Rei Moreira Freire

Comissão Ordinária de Heteroidentificação

CANDIDA DE JESUS RIBEIRO

DO NASCIMENTO

DANIELLA MARIA DOS SANTOS DIAS

REGINA LUIZA TAVEIRA DA SILVA

Autores

Daniella Maria dos Santos Dias

Diego Monteiro Gonçalves

Domingos do Nascimento Nonato

Paula de Jesus da Silva Donato

Organizadores

Daniela Maria dos Santos Dias

Domingos do Nascimento Nonato

Editoração e diagramação

SUMÁRIO

- 1. Apresentação**
- 2. Africanos escravizados no Brasil**
- 3. Movimentos de lutas e de resistências à escravização de africanos no Brasil**
- 4. Conceitos étnico-raciais**
 - 4.1. Racismo**
 - 4.2. Racismo institucional**
 - 4.3. Racismo estrutural**
- 5. Desigualdades raciais em números: indicadores sociais do racismo**
- 6. Legislações protetivas à igualdade étnico-racial**
- 7. Grupos racializados: pretos e pardos**
- 8. Resolução 170 do CNMP: uma política afirmativa para combater o racismo institucional e promover a igualdade racial**
- 9. Procedimento de validação da condição de pessoa autodeclarada negra perante a Comissão de Heteroidentificação do MPPA**
 - 9.1. Autodeclaração**
 - 9.2. A necessidade de verificar a autodeclaração: a atuação da Comissão de Heteroidentificação**
 - 9.2.1. Legitimidade da Comissão de Heteroidentificação**
 - 9.2.2. Fluxo do procedimento de validação da condição de pessoa autodeclarada negra pela Comissão de Heteroidentificação do Ministério Público do Estado do Pará**

10. Quais as possíveis causas de indeferimento ou não homologação da candidatura como pessoa negra?

11. Considerações finais

12. Referências

1. Apresentação

Dados estatísticos mostram que a composição do Ministério Público brasileiro apresenta um perfil institucional específico, constituído majoritariamente por homens brancos integrantes das classes média e alta.

Também o Ministério Público se viu diante da prática do racismo institucional contra pessoas pretas e pardas, com indicadores que mostram um número bastante reduzido de negros que ocupam os cargos públicos, seja como servidores, seja como membros do órgão.

Entre as ações de enfrentamento a essa situação, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), promulgou, em 2017, a Resolução nº 170, a qual estabelece que, no mínimo, 20% das vagas para cargos efetivos e vitalícios nos órgãos do MP brasileiro, sejam reservadas aos negros, buscando promover a igualdade de oportunidades e corrigir desigualdades raciais históricas no serviço público, de modo que essa reserva de vagas visa garantir a inclusão da população negra nos cargos públicos estaduais.

Para garantir a efetividade da dita Resolução, o Ministério Público do Estado do Pará - MPPA, através da Comissão Ordinária de Heteroidentificação, elaborou esta cartilha explicativa, sobre o procedimento de validação das autodeclarações dos/das candidatos/as às vagas reservadas às pessoas negras (pretas e pardas), nos concursos públicos para cargos do Ministério Público e nos processos seletivos simplificados de estágios.

O assunto merece destaque, em especial, em função de que a implementação das políticas afirmativas de cunho racial que têm impactos no preenchimento das vagas reservadas, gerou a necessidade de se criar uma sistemática de controle, com o propósito de evitar fraudes no sistema de cotas. Daí, em paralelo, surgiu a Comissão Ordinária de Heteroidentificação, que para realizar procedimento complementar à autodeclaração dos/as candidatos/as negros/as.

Nesse sentido, a adoção desse procedimento objetiva alterar o modo como o direito às ações afirmativas deve ser compreendido, e, acima de tudo, efetivado, além de levar o Ministério Público a um comprometimento na luta contra o racismo institucional, ao propor políticas direcionadas para essa questão, produzindo mudanças institucionais no que diz respeito à composição humana do *Parquet* estadual, no campo do serviço público.

Nesse sentido, esta cartilha serve como um instrumento para contribuir com o debate interdisciplinar acerca da igualdade étnico-racial que se busca alcançar no âmbito do MPPA, apontando para as nuances na gestão da igualdade racial em instituições públicas e defendendo a eficiência das políticas de cotas contra eventuais fraudes.

COMISSÃO ORDINÁRIA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

2. Africanos escravizados no Brasil

No contexto da colonização europeia na América Latina a partir do século XVI, os povos originários (indígenas) foram as primeiras pessoas a serem escravizadas no território que os colonizadores portugueses denominaram de Brasil. Posteriormente, africanos passaram a ser capturados em várias regiões da África, como Angola, Costa do Marfim, Moçambique, entre outras, e trazidos à força ao Brasil, por intermédio do tráfico negreiro.

No continente americano, o Brasil foi o que mais recebeu africanos escravizados. Entre os séculos XVI e meados do XIX, vieram para cá cerca de 04 milhões de homens, mulheres e crianças africanas, o equivalente a mais de 1/3 de todo o comércio negreiro.

Nesse período, a escravização de pessoas no Brasil foi um processo longo, e que, de diversas formas, buscava desumanizá-las. Apesar da abolição formal da escravidão ter ocorrida em 1888, portanto, há mais de 130 anos, a população negra é a mais afetada pelas mais variadas manifestações da pobreza, desigualdade socioespacial, violência, discriminação e o racismo.

3. Movimentos de lutas e de resistências à escravização de africanos

Os africanos escravizados não aceitavam passivamente a escravização que sofriam, e as diferentes formas de violências direcionadas a eles. Paralelamente à escravização, os africanos lutavam e resistiam a essa prática que tentava desumanizá-los.

Entre as diferentes formas de resistência dos escravizados, podem ser mencionadas as fugas coletivas ou individuais, as revoltas contra feitores e seus senhores, a recusa em trabalhar, a criação de quilombos e mocambos etc.

Segundo a literatura especializada, um dos mais famosos quilombos foi o dos Palmares, que funcionou na então capitania de Pernambuco (hoje Alagoas), no século XVII. Mas existiram centenas de quilombos por todo o território brasileiro, verdadeiros centros de resistência à escravização. A rebelião de escravos que mais teve repercussões foi a Revolta dos Malês, em 1835, na Bahia.

No século XIX, os africanos também participaram de vários movimentos abolicionistas no Brasil, que atuavam de diversas formas.

4. Conceitos étnico-raciais

4.1 - Racismo

No Brasil, existe a crença na democracia racial segundo a qual negros, brancos, indígenas e amarelos vivem em paz e possuem direitos iguais. Não existe um critério biológico universal para determinar quem é considerado preto ou pardo, já que raça é uma construção social complexa, daí ser preciso encará-la como um fenômeno essencialmente transversal.

De qualquer modo, o racismo é uma discriminação contra uma pessoa por causa de suas características físicas, como cor de pele, tipo de cabelo, formato do nariz e lábios e origem étnica. Representa

a forma de opressão que envolve ideias e práticas que consolidam a inferiorização dessas pessoas, que têm suas potencialidades minadas.

O racismo é a crença ou convicção sobre a superioridade de uma raça sobre as demais, tidas como inferiores e que minoradas ou diminuídas socialmente no país.

O Brasil é o país que concentra a maior população afrodescendente fora do continente Africano, constituindo 56% da população brasileira (IBGE, 2022). Entender o que é racismo é o primeiro passo para enfrentá-lo nos mais diversos âmbitos de suas manifestações. O racismo foi e é o responsável por um grande abismo social entre os grupos racializados no Brasil, aí incluído, a toda evidência, a disparidade na composição racial dos integrantes do Ministério Público.

4.2 - Racismo institucional

A forma institucional do racismo envolve a discriminação sistemática promovida pelas instituições e organizações públicas ou privadas, que passam a funcionar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça.

O racismo institucional é a desigualdade ou diferença no tratamento recebido por negros em relação aos brancos, o que ocorre, por exemplo, quando uma instituição pública não presta um serviço apropriado, adequado, satisfatório e profissional às pessoas devido a sua cor, cultura ou origem étnica.

4.3 - Racismo estrutural

Com o histórico da escravização negra africana, ficou enraizado no inconsciente coletivo da sociedade brasileira um pensamento que marginaliza as pessoas negras, as impede de se constituírem como cidadãs plenas.

O racismo estrutural é responsável pela naturalização sistemática de desigualdades raciais que afetam duramente - e diariamente - a população negra. É essa naturalização de ações, hábitos, atitudes, situações, falas e pensamentos que fazem parte da vida cotidiana do povo brasileiro, e que promovem, direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial.

Silvio Almeida (2018) diz que o racismo brasileiro é estrutural porque toda a sociedade se formou assentada em bases racistas. Tão naturalizado que chega a constituir o funcionamento normal da sociedade. Quando a sociedade brasileira funciona dentro da sua normalidade, o resultado é o racismo.

Silvio Almeida (2018) explica que esse mecanismo de opressão e normalização é utilizado como ferramenta para perpetuar uma estrutura social firmada a partir da desigualdade racial que coloca as pessoas negras em desvantagem, não ofertando a elas oportunidades necessárias para o seu bem-estar, mantendo-as em posição de subalternidade. As questões raciais são estruturantes

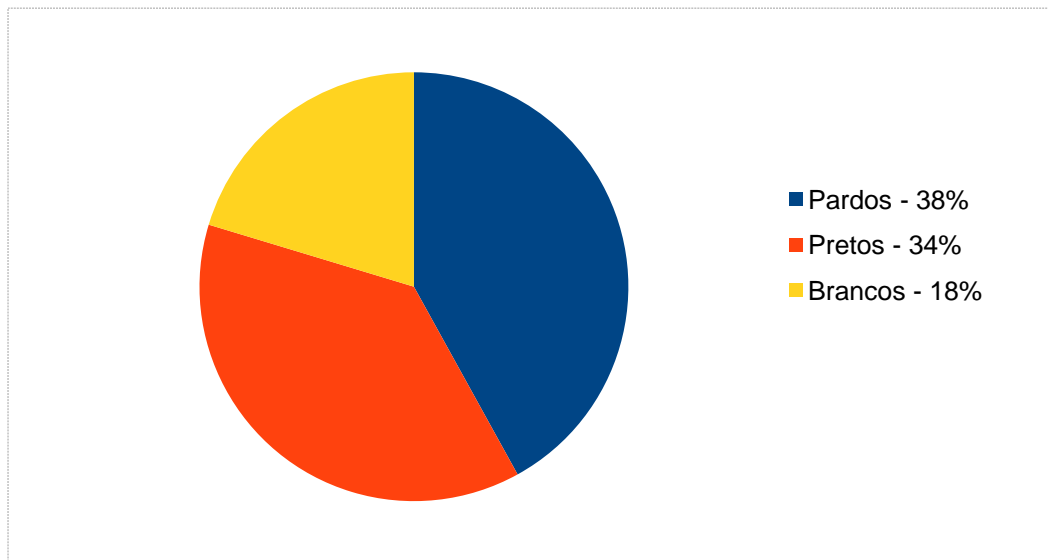
porque fazem parte da construção da sociedade brasileira, jogando luz às experiências exitosas da implementação de cotas para negros.

5. Desigualdades raciais em números: indicadores sociais do racismo

Estudo de 2021 do IBGE sobre desigualdade social por cor ou raça no Brasil, mostrou que a taxa de informalidade atinge mais pretos e pardos do que brancos: 43%, 47% e 32%, respectivamente, de modo que a população negra está inserida normalmente em ocupações de maior vulnerabilidade social, com rendimentos menores e mais próximos da linha da pobreza, inclusive da pobreza extrema.

Embora seja maioria no mercado de trabalho (53,8%), a população negra brasileira está longe da igualdade quando se fala em remuneração, postos de gerência, condições de vida e de trabalho. Segundo o IBGE, pretos e pardos continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança, saneamento e outras políticas públicas.

Pretos e pardos são minoria nos espaços de decisão; entre os que morrem como vítimas de homicídio, eles são maioria. Ou seja: as piores estatísticas das desigualdades sociais, econômicas e políticas recaem sobre a população negra brasileira.



Pessoas que vivem na linha da pobreza (IBGE-2021)

6. Legislações protetivas à igualdade étnico-racial

A Constituição Federal traz a dignidade humana (art. 1º, III), como um dos principais fundamentos da República Federativa do Brasil, a qual tem por objetivos, dentre outros, construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I) e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

Por sua vez, o art. 5º, *caput*, garante que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, além de tornar inviolável a liberdade de consciência e de crença (art. 5º, inciso VI); assegurar a punição de qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, inciso XLI) e declara a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, inciso XLII).

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), vem no intuito de garantir à população negra a efetivação da igualdade de

oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica (art. 1º).

No Estado do Pará, a Lei Ordinária nº 9.341/2021, institui o Estatuto da Equidade Racial. Seu objetivo é garantir à população negra paraense, a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos raciais individuais, coletivos e difusos, bem como o combate à discriminação e outras formas de intolerância étnico-racial (art. 1º).

A Lei nº 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas, dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e institutos federais de ensino técnico de nível médio. Ela reserva, no mínimo, 50% das vagas em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação e técnico, por curso e turno, para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1 (um) salário mínimo *per capita*, por autodeclarados pretos, pardos, indígenas e quilombolas e por pessoas com deficiência (arts. 1º, 3º e 4º). Ela determina que os candidatos concorrerão às vagas reservadas pelo programa de cotas, apenas se não alcançarem as notas para ingresso às vagas de ampla concorrência (arts. 3º, § 2º e art. 4º, § 2º).

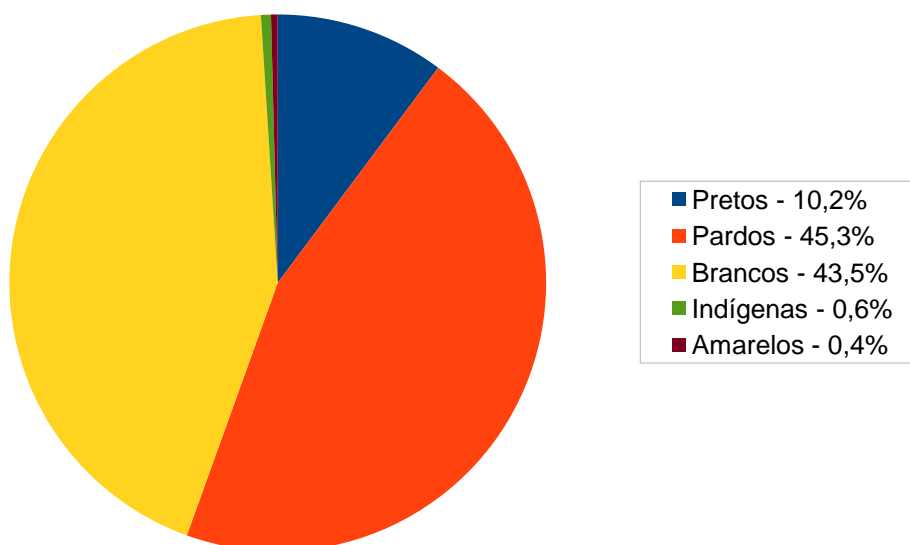
A Lei nº 12.711/2012, é reconhecidamente uma política de ações afirmativas universitárias no Brasil, que também buscam corrigir desigualdades históricas e promover a diversidade e a inclusão de pessoas negras nas instituições federais de ensino superior e

técnico, promovendo a igualdade de oportunidades no âmbito educacional.

A Lei nº 12.990/2014, reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. Ao ser questionada mediante a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, o STF declarou a constitucionalidade dessa normativa federal.

7. Grupos racializados: pretos e pardos

A população brasileira é composta por diversos grupos étnico-raciais: pretos, pardos, indígenas, brancos e amarelos.



Censo demográfico de 2022 – por cor ou raça (%)

No censo demográfico de 2022, pela primeira vez, a maior parte da população brasileira, **45,3%**, se declarou parda, enquanto **10,2%** se declarou preta; **43,5%** se declararam brancas; **0,8%** autodeclararam-se indígenas; e **0,4%** se declararam amarelas.

Na região Norte, a população parda apresentou o maior percentual entre os grupos étnicos, alcançando 67,2%. O Pará tinha a maior proporção de população parda (69,9%).

O Estatuto da Igualdade Racial define como “população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela IBGE, ou que adotam autodefinição análoga”.

Pessoas negras representam cerca de 56% da população brasileira, conforme o IBGE. Essa percentagem engloba aqueles que se autodeclaram como pretos e pardos. Ou seja, ao englobar pretos e pardos, o termo "negro" abrange uma categoria mais ampla que corresponde à combinação de pessoas autodeclaradas como pretas e pardas. Quando se trata de mensurar a população do Brasil, cabe destacar a importância da inclusão da categoria “pardo” no censo, a fim de se alcançar uma estimativa mais realista da população negra.

No Brasil, parece haver uma rejeição ou resistência quanto à autodeclaração como pessoa preta ou parda, quando se leva em conta o racismo estrutural que persiste no tecido social. Também predomina certo grau de incerteza quanto ao pertencimento étnico-racial como preto ou pardo. Inexiste uma disparidade significativa entre as declarações de cor, tampouco uma discordância crucial entre a utilização de preto ou negro, contudo, parece não haver um consenso sobre como definir pessoas pardas, até mesmo pela discrepância racial regional tão significativa no Brasil.

Pretos e pardos têm experiências distintas e enfrentam desafios específicos relacionados à discriminação e à inclusão social. Dessa forma:

Pretos são pessoas que se autodeclaram como pretas, e, historicamente, o termo toma como referência a ascendência oriunda de nativos da África. Independentemente de seu território ou construção social, apresentam aspectos físicos negroides mais evidentes, como a cor da pele mais escura.

Pardos são pessoas que se autodeclaram como pardas e o termo abrange uma categoria mais ampla, de diferentes ascendências étnica, que englobam aquelas com tons de pele menos escuros (ou mais claros).

Pesquisas afirmam que pretos sofrem mais discriminação que os pardos. E, segundo a ideologia e prática do colorismo, quanto mais escura a cor da pele de uma pessoa, maior o racismo sofrido na sociedade brasileira, pois as gradações de peles negras (perpassando das mais claras as retintas), seus usos, desdobramentos, interpretações e repercussões múltiplas, são carregados de significados políticos, sociais e culturais e resultam em reprodução ou subproduto rançoso do racismo (Devulsky, 2021).

8. Resolução nº 170 do CNMP: uma política afirmativa de combate ao racismo institucional e promoção da igualdade racial

Os reflexos positivos das políticas de ações afirmativas nas universidades, levaram o Ministério Público a um comprometimento institucional na luta contra o racismo, ao propor políticas direcionadas para essa questão.

Somando a isso, o Ministério Público viu-se diante da prática do racismo institucional contra pessoas pretas e pardas, com indicadores que mostravam um número muito pequeno de negros que ocupavam os cargos, tanto como servidores, quanto como membros dos Ministérios Públicos.

As leis antidiscriminatórias e de inclusão racial adotadas pelo ordenamento jurídico interno, assim como as inúmeras decisões proferidas pelo STF, que versam a respeito da temática da igualdade de pessoas negras nos espaços institucionais públicos, se apresentam como medidas necessárias para diminuir o racismo institucional.

Nesse sentido, a Resolução nº 170 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), promulgada em 2017, estabelece que, no mínimo, 20% das vagas para cargos efetivos e vitalícios nos órgãos do MP brasileiro, sejam reservadas aos negros.

Se os dados mostram que a composição do MP apresenta um perfil institucional específico, constituído majoritariamente por homens brancos integrantes das classes média e alta, o percentual mínimo de reserva visa garantir a inclusão de candidatos/as negros/as, buscando promover a igualdade de oportunidades e corrigir desigualdades raciais históricas no serviço público.

9. Procedimento de validação da condição de pessoa autodeclarada negra perante a Comissão de Heteroidentificação do MPPA

Inicialmente, era simples e suficiente a metodologia para considerar um/a candidato/a às vagas reservadas às pessoas negras nas instituições de ensino técnico e superior e para cargos públicos e nos processos seletivos simplificados, como preto/a ou pardo/a: bastava uma autodeclaração sobre sua condição étnico-racial.

Entretanto, a implementação das políticas afirmativas que têm impactos no preenchimento dessas vagas, gerou a necessidade de se criar um processo de controle, com o propósito de evitar fraudes no sistema de cotas. Daí, em paralelo, surgiram as comissões de heteroidentificação, que realizam procedimentos complementares à autodeclaração dos/as candidatos/as negros/as, para fins de preenchimento das vagas reservadas para esse público.

Segundo pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), existem três métodos de identificação racial:

- a)** Autoatribuição de pertença ou autoidentificação: a própria pessoa identifica o grupo ao qual se considera membro;
- b)** Heteroatribuição de pertença ou heteroidentificação: outra pessoa identifica o grupo ao qual o sujeito pertence;
- c)** Identificação biológica: feita por meio de análise genética.

O sistema classificatório do IBGE utiliza simultaneamente os métodos da autoidentificação e heteroidentificação.

9.1 - Autodeclaração

Para efeito de cota racial, a autodeclaração é o modo pelo qual o/a candidato/a se autoidentifica enquanto pessoa preto/a ou pardo/a, ou seja, com base em suas próprias convicções, pode autodeclarar-se de acordo com o grupo étnico-racial que considera fazer parte, conforme grupos sociais previamente definidos pelo IBGE no censo demográfico, que utiliza cinco categorias fechadas de cor/raça/etnia: branca, preta, parda, indígena e amarela.

Cada uma dessas categorias é autoatribuída, ou seja, a própria pessoa se autodefine como pertencente a algum desses quesitos étnico-raciais. A autodeclaração é uma faculdade e direito constitucional relativo à liberdade de expressão de qualquer pessoa de se autodeclarar como bem entender.

O quesito cor ou raça/etnia é uma classificação usada pelo IBGE desde 2020 para a denominação étnica ou racial das pessoas no Brasil. O IBGE pesquisa a cor ou raça da população brasileira com base na autodeclaração, de modo que, quando questionada, a pessoa pode se declarar como preta, parda, branca, amarela ou indígena. Essas são as opções de raça/cor/etnia disponibilizadas pelo IBGE.

Para o IBGE a regra é como a pessoa se vê, de modo que é ela quem diz a qual raça ou etnia pertence. A autodeclaração é uma forma de reflexão e afirmação da própria identidade racial, utilizada em diversos contextos, como por exemplo, para promover políticas de

ação afirmativa em universidades que adotam políticas de cotas raciais, dentre outras, especialmente as políticas públicas dirigidas à questão racial.

Portanto, todo concorrente a cargo do Ministério Público deve se autodeclarar, ou seja, preencher e assinar a autodeclaração, informando se é negro (preto ou pardo). Esse documento será validado, pela banca de aferição, no processo de heteroidentificação.

Sobre o tema, parecer do ministro Ricardo Lewandowsky, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 186/2012, assim se manifestou: “Tanto a autoidentificação, quanto a heteroidentificação, ou ambos os sistemas de seleção combinados, desde que observem, o tanto quanto possível, os critérios acima explicitados e jamais deixem de respeitar a dignidade pessoal dos candidatos, são, a meu ver, plenamente aceitáveis”.

A autodeclaração se efetiva num documento preenchido e assinado pela pessoa, em que afirma sua identidade étnico-racial. Esse é o instrumento inicial para aqueles que pretendem acessar às vagas destinada a autodeclarados/as pretos/as, pardos/as e indígenas nas políticas de ações afirmativas, que passam a utilizar a autodeclaração identitária referente à cor/raça ou etnia/povo para acesso à universidade a partir da lei de cotas, a Lei nº 12.711/2012.

O que tem gerado muito embate em torno das ações afirmativas que adotam políticas de cotas raciais não é a autodeclaração em si, mas eventualmente o fato de pessoas não

reconhecidamente pretas ou pardas serem contempladas com tais políticas, utilizando-se da autodeclaração. Vários são os casos de fraude à cota étnico-racial, alguns dos quais, após processos administrativos internos, os supostos beneficiários restam afastados, vindo a perder o direito à respectiva vaga.

A autodeclaração identitária representa o reconhecimento de um direito das pessoas pretas ou pardas de se autorreconhecerem e de serem reconhecidas como coletividades específicas. A autodeclaração pode carecer da devida veracidade, ou seja, não é porque a pessoa tem liberdade de se autodeclarar como bem entender que isso signifique que é verdade. Pode ocorrer autodeclaração falsa ou utilização indevida de identidade racial com o intuito de obter vantagens imerecidas. Daí que a heteroidentificação visa contribuir para a diminuição da ocorrência de estudantes inscritos nas cotas raciais mesmo não cumprindo as exigências legais para isso.

9.2 - A necessidade de verificar a autodeclaração: a atuação da Comissão de Heteroidentificação

A comissão de heteroidentificação é responsável por realizar entrevistas ou avaliações presenciais para verificar e validar a autodeclaração racial das pessoas, analisando a aparência física ou características externas, morfológicas ou fisiológicas apresentadas pelo candidato, com o objetivo de confirmar ou indeferir a

autodeclaração, ou seja, constatar ou não a veracidade ou validade das informações autodeclaradas.

Essa banca examinadora realiza um procedimento verificatório complementar à autodeclaração. A verificação é realizada por meio de entrevista presencial (no caso de candidato autodeclarado preto ou pardo e quilombola) e análise de documentação (no caso de candidato autodeclarado indígena).

A comissão de heteroidentificação foi adotada inicialmente pelas universidades e institutos federais, devido à alta taxa de denúncias sobre fraudes encontradas por candidatos que se autodeclararam negros. Quando do início da reserva de vagas para a cota étnico-racial, o candidato não precisava comprovar que possuía o fenótipo de uma pessoa preta ou parda, pois bastava que se autodeclarasse para que ele pudesse concorrer às vagas reservadas.

No entanto, com o decorrer do tempo, foi possível identificar fraudes na concessão da reserva de vagas, o que, conseqüentemente, prejudicava o real acesso desses grupos à ação afirmativa.

Dessa forma, a comissão de heteroidentificação é constituída para comprovar se as informações autodeclaradas são verdadeiras; ela existe para verificar se o candidato que concorre a vaga destinada à cota racial realmente possui o fenótipo de pessoa negra (preta ou parda), assim reconhecida socialmente.

A comissão leva em conta exclusivamente as características observáveis ou visíveis no candidato, que o fazem ser socialmente

reconhecido como pessoa negra (negra ou preta): principalmente a tonalidade da pele, formato do nariz e da boca, textura e aparência do cabelo, dentre outros aspectos fenotípicos.

Fenótipo é a aparência ou características físicas de um determinado grupo racial. No caso do Brasil, o fenótipo da população negra (pretos e pardos) se observa pelo formato do nariz e dos lábios, pela cor da pele e das palmas das mãos, e pela textura e aparência do cabelo. Podem estar conjugadas ou associadas todas essas características ou apenas parte delas.

É vedado à comissão verificar os fenótipos dos familiares do candidato. Desconsidera quanto à genealogia, a ancestralidade, ascendência, antepassados, a constituição genética, o parentesco, de modo que avalia apenas os critérios fenotípicos do candidato: traços físicos negroides que demonstram a percepção social como preto ou pardo. Isso significa que o histórico de vida do candidato não é levado em consideração, eventuais episódios em decorrência do racismo estrutural ou indagado sobre os elementos que materializam a sua concepção de pertencimento étnico-racial. Ou seja, o candidato pode ter pais, irmãos, avós negros ou pardos, mas, se o próprio candidato não tiver traços fenotípicos que levam a crer que é reconhecidamente integrante da população negra, essa relação de ancestralidade não será levada em consideração.

Como fim último, a banca examinadora busca fiscalizar e garantir a aplicação das políticas de ações afirmativas, mas impedindo

vantagens indevidas: ela foi criada e existe para evitar a utilização fraudulenta das vagas destinadas às cotas raciais. O concorrente deve apresentar aspectos fenotípicos suficientes que possibilitem inferir que seja socialmente reconhecido como membro da população negra ou alvo de racismo.

9.2.1 - Legitimidade da Comissão de Heteroidentificação

Apesar de terem sido criadas para auxiliar no combate às fraudes/falsificações ao sistema de cotas e de serem reconhecidas como fundamentais nesse processo, em alguns casos, a legitimidade ou legalidade das comissões de heteroidentificação tem sido alvo de críticas, oposições, questionamentos e decisões judiciais. É certo que ainda não há consenso sobre os devidos critérios para definir com clareza quem de fato tem direito a essas vagas, a quem elas se destinam (elegibilidade), num país fortemente “miscigenado” e diante da ideologia do pardismo etnocida, categorização étnico-racial formulada pelo Estado brasileiro (Ferro e Silva, 2024).

A legitimidade dos critérios subsidiários de heteroidentificação tem sido reiteradamente declarada pela jurisprudência, sempre que ficar demonstrada nenhuma irregularidade, ilegalidade ou inconstitucionalidade no procedimento de verificação realizado administrativamente, especialmente diante da presunção relativa conferida à autodeclaração e de legalidade dos atos administrativos, sendo certo que tal presunção somente pode ser afastada mediante prova inequívoca em sentido contrário.

Existe entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) de que o procedimento de heteroidentificação, complementar à autodeclaração, é legítimo, desde que respeitada a dignidade humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. Ou seja, quanto à atuação administrativa, o STF, nos julgamentos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186/2012 e da Ação Direta de Constitucionalidade 41/DF, declarou a constitucionalidade dos critérios de autodeclaração e heteroidentificação para o reconhecimento do direito de disputar vagas reservadas pelo sistema de cotas.

O entendimento do STF caminha no sentido de que mesmo sendo permitido à Administração Pública utilizar mecanismos de heteroidentificação para coibir fraudes, esse controle deve se dar com máxima cautela e, quando houver dúvida razoável sobre o fenótipo do/a candidato/a, deve prevalecer o critério da autodeclaração da identidade racial.

Ainda que existam críticas quanto a necessidade de regras claras, objetivas e justas, que impeçam distorções, subjetividades e interpretações díspares, há um posicionamento de que o Judiciário não deve substituir a banca examinadora na análise do mérito do ato administrativo, sobretudo quando observados os critérios objetivamente previstos na legislação e no edital, bem como concedida ao postulante a oportunidade do contraditório e à ampla defesa.

A banca examinadora tem a autonomia e a discricionariedade para atuar, sem vinculação ao fato de que o candidato tenha sido aceito no sistema de cota em concurso ou processo seletivo, em observância ao poder-dever de autotutela da Administração Pública.

9.2.2. Fluxo do procedimento de validação da condição de pessoa autodeclarada negra pela Comissão de Heteroidentificação do Ministério Público do Estado do Pará

Os critérios utilizados na heteroidentificação constam na legislação e nos editais de vagas reservadas para pretos/as e pardos/as, o que significa que o candidato que deseja usufruir dessa ação afirmativa, fica obrigado a fazer a opção racial no ato da inscrição e ciente do procedimento que precisará passar por ocasião da aferição da heteroidentificação.

O formulário da autodeclaração de cor ou raça é preenchida, assinada e enviada pelo candidato, durante as inscrições no processo seletivo ou no concurso público, solicitando a validação da sua condição etnoracial à comissão de heteroidentificação do MPPA.

Conforme o cronograma do edital, haverá dia, horário e local previamente indicados para o/a candidato/a obrigatoriamente comparecer junto à banca examinadora, que irá aferir a autodeclaração, para fins de homologação ou não.

Quando do comparecimento, individualmente o/a candidato/a deverá preencher, assinar e entregar à Comissão de Heteroidentificação, o formulário de autodeclaração e a registrar

numa gravação em vídeo o seu nome completo e como ele/ela se autodeclara, do ponto de vista da etnia negra (pardo/a ou preto/a).

O/a candidato/a poderá responder algumas perguntas, caso a Comissão de Heteroidentificação julgue necessário, a qual também procederá com a tiragem de 02 (duas) fotos: uma de frente e uma de perfil, nas quais apareçam o crachá e os dados que nele constam (nome completo e número de inscrição).

Ato contínuo, o/a candidato/a passará pelo procedimento de aferição perante os/as integrantes da banca de heteroidentificação, que indicarão que faça sua autodeclaração de modo explícito, para que seja captada pela câmera que filmará esse processo.

Caso o/a candidato/a seja adolescente, precisa de autorização expressa dos pais ou responsáveis para participar do procedimento e de autorização para o uso de imagens/fotografias e filmagens/vídeos.

Após isso, o/a candidato/a será dispensado/a e precisará aguardar o resultado da aferição, que será disponibilizado no site do processo seletivo ou concurso público do MPPA.

Caso a autodeclaração não seja homologada, o/a candidato/a pode interpor recurso, uma única vez, à Comissão Recursal de Heteroidentificação, conforme condições, termos e prazos definidos previamente no edital. Nesse caso, o recurso é avaliado por membros da comissão de heteroidentificação que não tenham participado da primeira avaliação.

Em caso de mudança do resultado com o deferimento da autodeclaração, o/a candidato/a passa a figurar com o *status* “aprovado/a”, e terá direito à vaga reservada para pessoas negras.

Se for mantida a decisão da comissão recursal de averiguação quanto à não homologação, o/a candidato/a terá a sua autodeclaração indeferida e perderá o direito à vaga.

10. Quais os possíveis motivos de indeferimento ou não homologação da candidatura como pessoa negra?

- a)** Não atende ou não preenche os critérios fenotípicos para ocupar a vaga reservada, ou seja, não possui as características fenotípicas suficientes para a comissão de heteroidentificação homologar ou validar a autodeclaração como pertencente ao grupo étnico autodeclarado como pretos e pardos;
- b)** Não compareceu ao procedimento de heteroidentificação, que é obrigatório e previsto na legislação e no edital;
- c)** Negou-se a participar do processo de heteroidentificação em qualquer de suas etapas - preenchimento do documento da autodeclaração, filmagem, fotos e entrevista;
- d)** Tentou burlar ou fraudar o procedimento de heteroidentificação, utilizando artifícios estéticos “enegrecedores” (maquiagem, bronzamento artificial, frisar o cabelo, uso de acessórios - trança, turbante, óculos, chapéus etc -, editar fotos ou atitudes similares).

11. Considerações finais

A atuação da Comissão Ordinária de Heteroidentificação nas políticas de ações afirmativas de recorte racial se torna debate e prática central para o MPPA, quanto à realização do procedimento de verificação complementar à autodeclaração dos/as candidatos/as negros/as, para fins de preenchimento das vagas reservadas para esse público.

Tal comissão representa um ponto crucial do debate sobre a inclusão da população negra nos cargos públicos no âmbito do MPPA, seja porque dizem respeito à operacionalização das políticas de ação afirmativa relativas à sistemática das cotas étnico-raciais no órgão, seja porque trazem à baila as fraturas do sistema classificatório racial brasileiro.

Esta cartilha visa também contribuir na compreensão dos editais dos concursos públicos e processos seletivos, devido ao fato dos textos apresentarem linguagem de caráter mais técnico.

O objetivo da cartilha não é dispensar de forma alguma a leitura dos editais, mas sim fazer uma mediação entre eles, facilitando a compreensão sobre as formas de participação das ações afirmativas, mediante as cotas raciais, quando o MPPA realizar concurso público ou processo seletivo simplificado para estágios.

12. Referências

ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**.

BRASIL. Recomendação n. 41, de 9 de agosto de 2016. **Define parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos**. Brasília, DF: Conselho Nacional do Ministério Público, 2016.

BRASIL. Orientação Normativa n 003/2016. **Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014**.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41**. Relator: Min. Roberto Barroso. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 17 ago. 2017.

CAMILLOTO, Ludmilla Santos de Barros. **Direito de ser: diálogos e reflexões sobre o reconhecimento das identidades trans**. Belo Horizonte: Conhecimento Livraria e Distribuidora, 2019.

CAMILLOTO, Bruno; OLIVEIRA, Rita Cristina de. **Comissões de heteroidentificação racial: os desafios políticos e jurídicos de implementação da política de ações afirmativas nas universidades públicas brasileiras**. In: **Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 9, p. 86-100, 2020.

DEVULSKY, Alessandra. **Colorismo**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

DIAS, Gleidson Renato Martins; JUNIOR, Paulo Roberto Faber Tavares. **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro no Brasil: ausências, emergências e a produção dos saberes**. Política e Sociedade, Florianópolis, v. 10, n. 18, 2011.

IBGE. **Estudos e Pesquisas: Panorama do CENSO 2022**. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 23 mar. 2024

IBGE. **Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica**. 2021, n. 48.

MBEMBE, Achille. **Necropolítica**. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

PARÁ. **Lei nº 6.941, de 17 de janeiro de 2007**.

PARÁ. **Lei nº 9.341, de 11 de novembro de 2021**.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de fala**. São Paulo: Jandaíra, 2019.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Amanda Ribeiro dos *et al.* Para além dos editais: cotas raciais no Ministério Público brasileiro. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)**: Boletim de Análise Político-Institucional, n. 32, dez/2021.

SANTOS, Sales Augusto. Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial: *lócus* de constrangimento ou de controle social de uma política

pública? In: **O Social em Questão**, ano XXIV, n. 50, 2021, mai-ago, p. 11-62.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. São Paulo: Companhia de Letras, 2019.