



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL
EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR – POLEDUC

PROTOCOLO

Protocolo de Heteroidentificação Racial em Processos Seletivos Públicos

Assunto: Produto técnico oriundo dos resultados da dissertação “A política de Ações Afirmativas como campo de disputa judicial: os impactos da judicialização das comissões de heteroidentificação na Universidade Federal do Amapá” pertencente ao Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior.



ITALORRAN DE OLIVEIRA CALDAS

LEONARDO DAMASCENO DE SÁ

FORTALEZA, 2026.

RESUMO

O produto técnico corresponde ao APÊNDICE C da dissertação, no qual se apresenta uma proposta técnico-operacional para a condução dos procedimentos de heteroidentificação. Esse protocolo sistematiza diretrizes relativas à atuação das comissões, contemplando aspectos como competência, limites de atuação, necessidade de regulamentação interna, exigência de motivação das decisões, respeito à dignidade da pessoa humana e observância dos princípios da proteção de dados pessoais.

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	4
2 OBJETIVOS.....	4
3 PÚBLICO-ALVO	5
4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA	5
5 METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO	5
6 DESCRIÇÃO DO PRODUTO.....	6
7 ORIENTAÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO	6
8 MECANISMOS DE DISSEMINAÇÃO.....	6
9 RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO.....	7
10 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	7
11 REFERÊNCIAS.....	7

1 Apresentação

O presente produto técnico é um Protocolo de Heteroidentificação Racial em Processos Seletivos Públicos, desenvolvido a partir dos resultados obtidos na pesquisa de mestrado acerca da judicialização das ações afirmativas e dos procedimentos de heteroidentificação realizados pela Universidade Federal do Amapá. A proposta surge da necessidade de sistematizar orientações técnico-operacionais para a condução adequada dos procedimentos de heteroidentificação, promovendo maior uniformidade, segurança jurídica e eficiência administrativa na atuação das comissões responsáveis pela verificação das autodeclarações raciais.

A pesquisa demonstrou que parte significativa das controvérsias administrativas e judiciais envolvendo a heteroidentificação decorre da ausência de procedimentos padronizados e da existência de dúvidas quanto aos limites de atuação das comissões. Verificou-se, ainda, a necessidade de consolidar orientações relacionadas à motivação das decisões, à proteção da dignidade dos candidatos e à observância da legislação sobre proteção de dados pessoais. Nesse contexto, o protocolo foi concebido como instrumento prático para orientar a atuação das comissões e contribuir para o aperfeiçoamento institucional da política de ações afirmativas.

2 Objetivos

O objetivo geral do produto técnico é oferecer um conjunto sistematizado de diretrizes para orientar a realização dos procedimentos de heteroidentificação racial em processos seletivos públicos, assegurando maior segurança jurídica, uniformidade decisória e respeito aos direitos fundamentais dos candidatos.

Entre os objetivos específicos, busca-se estabelecer parâmetros claros para a atuação das comissões de heteroidentificação; definir competências e limites institucionais relacionados ao procedimento; reforçar a necessidade de regulamentação interna dos processos de verificação racial; orientar a elaboração de decisões devidamente fundamentadas; promover o respeito à dignidade da pessoa humana durante todas as

etapas do procedimento; e garantir a observância das normas relativas à proteção de dados pessoais e ao tratamento de informações sensíveis.

O protocolo também busca fortalecer a legitimidade institucional dos procedimentos de heteroidentificação e contribuir para a efetividade das políticas de ações afirmativas destinadas à promoção da igualdade racial.

3 Público-alvo

O protocolo destina-se principalmente aos membros das Comissões de Heteroidentificação responsáveis pela condução dos procedimentos de verificação racial em processos seletivos públicos. Também constitui público-alvo os gestores universitários, os servidores envolvidos na organização dos certames, as pró-reitorias, os setores responsáveis pela implementação das políticas de ações afirmativas e os órgãos encarregados da supervisão e acompanhamento desses procedimentos.

Além dos destinatários institucionais diretos, o documento poderá servir como material de referência para pesquisadores, estudantes, órgãos de controle e outras instituições públicas interessadas em aperfeiçoar seus mecanismos de heteroidentificação racial.

4 Fundamentação

A proposta dialoga com a literatura que reconhece a heteroidentificação como mecanismo complementar à autodeclaração racial, destinado a assegurar a efetividade das políticas de cotas e a prevenir fraudes que comprometam seus objetivos. Também foram considerados estudos sobre discricionariedade administrativa, motivação dos atos administrativos, devido processo legal, proteção da dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais relacionados à privacidade e à proteção de dados pessoais.

No plano normativo, a elaboração do protocolo levou em consideração a Constituição Federal, a Lei nº 12.711/2012, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), bem como os atos normativos federais e os entendimentos jurisprudenciais relacionados à heteroidentificação racial.

5 Metodologia de Construção

A elaboração do produto ocorreu em quatro etapas:

1. Levantamento e análise da legislação aplicável às ações afirmativas e à heteroidentificação;
2. Análise da Resolução nº 21/2022-CONSU/UNIFAP;
3. Exame dos processos judiciais relacionados à temática;
4. Elaboração do protocolo com base nos achados da pesquisa e nas boas práticas identificadas em outras instituições federais de ensino.

6 Descrição do Produto

O produto técnico é um Protocolo de Heteroidentificação Racial em Processos Seletivos Públicos, estruturado como instrumento de orientação técnico-operacional para atuação das Comissões de Heteroidentificação. O documento reúne diretrizes relacionadas à organização, funcionamento e condução dos procedimentos de verificação racial, buscando promover maior uniformidade e segurança jurídica na tomada de decisões.

O protocolo contempla orientações sobre a competência das comissões, os limites de sua atuação institucional, a necessidade de regulamentação interna dos procedimentos, os critérios de análise fenotípica e a obrigatoriedade de motivação das decisões administrativas. Também aborda aspectos relacionados à preservação da dignidade dos candidatos, à vedação de práticas constrangedoras ou discriminatórias e à necessidade de observância dos princípios estabelecidos pela legislação de proteção de dados pessoais.

Além disso, o documento apresenta recomendações sobre registro documental, organização dos procedimentos, tratamento de informações sensíveis e adoção de medidas voltadas à transparência e à legitimidade institucional das avaliações realizadas pelas bancas de heteroidentificação.

7 Orientações de Implementação

Recomenda-se que o material seja disponibilizado aos gestores e setores administrativos diretamente envolvidos no acompanhamento de demandas judiciais relacionadas às ações afirmativas.

Para potencializar sua efetividade, sugere-se a realização de atividades de capacitação e sensibilização voltadas aos servidores que atuam na instrução de processos e no cumprimento de decisões judiciais. Também é recomendável que o protocolo seja periodicamente revisado e atualizado, considerando alterações legislativas, mudanças jurisprudenciais e novas experiências institucionais decorrentes da aplicação prática do instrumento.

A implementação poderá ainda ser acompanhada por mecanismos de avaliação que permitam identificar dificuldades operacionais e oportunidades de aperfeiçoamento contínuo.

8 Mecanismos de Disseminação

A disseminação do produto poderá ocorrer por diferentes meios institucionais. No âmbito da Universidade Federal do Amapá, a divulgação poderá ser realizada por meio dos canais oficiais de comunicação, incluindo portais institucionais, reuniões administrativas, eventos de capacitação e ações voltadas à comunidade universitária. Além disso, o produto poderá ser apresentado em seminários, congressos e eventos científicos dedicados às políticas públicas, às ações afirmativas e à gestão universitária.

9 Resultados Esperados e Impacto

Espera-se que a utilização do protocolo contribua para a padronização dos procedimentos de heteroidentificação e para o fortalecimento da segurança jurídica das decisões produzidas pelas comissões. Entre os resultados esperados destacam-se a melhoria da qualidade das avaliações, a ampliação da transparência dos procedimentos e a redução de inconsistências decorrentes da ausência de parâmetros operacionais uniformes.

Também se espera que o instrumento favoreça a proteção dos direitos dos candidatos, assegurando maior respeito à dignidade da pessoa humana, ao devido processo administrativo e à proteção de dados pessoais. Como consequência, o protocolo poderá contribuir para a redução de questionamentos administrativos e judiciais relacionados aos procedimentos de heteroidentificação, fortalecendo a legitimidade institucional das políticas de ações afirmativas.

Em perspectiva mais ampla, o produto poderá servir como referência para outras instituições públicas que buscam aperfeiçoar seus mecanismos de verificação racial, contribuindo para o fortalecimento nacional das políticas de inclusão e promoção da igualdade racial.

10 Considerações Finais

O protocolo desenvolvido a partir desta pesquisa busca contribuir para esse objetivo ao oferecer orientações técnicas e operacionais voltadas à atuação das Comissões de Heteroidentificação. Estabelecendo diretrizes relacionadas à competência institucional, à motivação das decisões, à proteção da dignidade humana e à observância da legislação de proteção de dados pessoais, o produto fortalece a qualidade dos procedimentos e amplia a segurança jurídica de sua execução.

11 Referências

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. **Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.** Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 11 de novembro de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ. Resolução n. 21/2022 - **Políticas de Ações Afirmativas da Unifap.** Amapá. 2020. Disponível em https://www2.unifap.br/direitoshumanos/files/2023/03/Resolucao_.pdf. Acesso em 27 de novembro de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186.** Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Julgamento sobre a constitucionalidade das cotas raciais no ensino superior. Brasília, DF, 26 de abril de 2012. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 2 de março 2025.

PROTOCOLO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO RACIAL EM PROCESSOS SELETIVOS PÚBLICOS

1 FINALIDADE E NATUREZA DO PROTOCOLO

O presente protocolo tem por finalidade estabelecer parâmetros técnico-jurídicos para a atuação das comissões de heteroidentificação racial no âmbito de processos seletivos públicos, com foco em instituições de ensino superior, como a Universidade Federal do Amapá.

Trata-se de instrumento orientador que visa assegurar a conformidade dos procedimentos com o ordenamento jurídico, a efetividade das políticas de ação afirmativa e a proteção dos direitos fundamentais dos candidatos. Sua natureza é normativa e indutora de boas práticas, não exaustiva, devendo ser continuamente aprimorada à luz da experiência institucional e da evolução jurisprudencial.

2 COMPETÊNCIA, NATUREZA E LIMITES DA COMISSÃO

A comissão de heteroidentificação possui natureza técnico-administrativa e deve atuar de forma colegiada, garantindo maior objetividade e reduzindo o risco de arbitrariedades. Sua atuação não se confunde com atividade pericial, tampouco com juízo discricionário puro, devendo estar estritamente vinculada aos critérios estabelecidos no edital do processo seletivo.

O objeto da comissão é delimitado a análise fenotípica do candidato, compreendida como a leitura social de suas características visíveis, associadas à identificação racial no contexto brasileiro. Nesse sentido, a comissão não deve se ocupar de elementos relacionados à ascendência, genealogia ou documentação histórica, tampouco realizar avaliações médicas ou antropológicas em sentido estrito.

A heteroidentificação, não substitui a autodeclaração, mas a complementa, sendo um mecanismo de validação à luz da forma como o racismo se manifesta concretamente na sociedade, isto é, por meio da percepção social do fenótipo.

3 NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO INSTITUCIONAL

Sempre que possível, a instituição responsável pelo processo seletivo deve editar normativos internos que disciplinem de maneira clara e detalhada os procedimentos de heteroidentificação. Essa regulamentação deve contemplar critérios de atuação da comissão, etapas do procedimento, formas de registro, mecanismos recursais e diretrizes de proteção de dados pessoais.

A ausência de regulamentação não invalida o procedimento, desde que haja previsão editalícia suficiente. Contudo, a normatização interna qualifica a atuação administrativa, reduz a margem de discricionariedade e fortalece a segurança jurídica, sobretudo diante da crescente judicialização da matéria.

4 SOBRE O PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

O procedimento deve ser previamente previsto no edital, com indicação expressa do critério fenotípico como elemento central de avaliação. O candidato deve ser informado, de forma clara, sobre as etapas do processo, os dados que serão coletados e a finalidade de sua utilização, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

A sessão de heteroidentificação deve ocorrer em ambiente institucional adequado, pautado pelo respeito, pela urbanidade e pela não exposição indevida do candidato. A análise deve recair sobre o conjunto fenotípico, considerado de forma integrada, e não sobre características isoladas. Nesse contexto, elementos como tonalidade da pele, textura capilar e traços faciais devem ser avaliados em sua dimensão relacional, isto é, a partir da forma como são socialmente percebidos.

É vedada a realização de perguntas invasivas, a exigência de exposição corporal inadequada ou qualquer forma de constrangimento. O procedimento deve ser conduzido com estrita observância ao princípio da dignidade da pessoa humana, evitando-se práticas que possam implicar humilhação, estigmatização ou violação de direitos fundamentais.

5 MOTIVAÇÃO DAS DECISÕES

A decisão da comissão deve ser necessariamente motivada, não se admitindo conclusões genéricas ou padronizadas. Deve-se indicar, de forma objetiva, os elementos fenotípicos considerados e a razão pela qual o conjunto apresentado pelo candidato se enquadra ou não no público-alvo da política de cotas.

Deve-se evitar fundamentação excessivamente descritiva a ponto de violar a dignidade do candidato, mas precisa ser suficiente para permitir o controle administrativo do ato. A ausência ou insuficiência de motivação constitui vício relevante, frequentemente apontado como causa de invalidação das decisões em sede judicial.

Os atos da comissão devem ser formalizados por meio de atas ou pareceres, nos quais constem o resultado da avaliação e sua respectiva fundamentação. O registro deve ser objetivo, evitando linguagem ambígua ou subjetivismos desnecessários.

6 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

O tratamento de dados pessoais no âmbito da heteroidentificação deve observar rigorosamente os princípios estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018). A coleta deve se limitar aos dados estritamente necessários à finalidade do procedimento, sendo vedada a obtenção de informações irrelevantes ou desproporcionais.

O acesso aos dados deve ser restrito aos agentes envolvidos no processo, devendo a instituição adotar medidas de segurança aptas a prevenir vazamentos,

acessos indevidos ou usos indevidos das informações. Ademais, deve ser estabelecida política clara de retenção e descarte dos dados, especialmente no que se refere a registros audiovisuais, quando existentes.

7 MODELO DE PARECER DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Parecer nº ____/____

Candidato(a):

Processo seletivo:

Curso:

Relatório

Trata-se de procedimento de heteroidentificação realizado com a finalidade de verificar a conformidade da autodeclaração racial apresentada pelo(a) candidato(a), inscrito(a) como [preto/pardo], nos termos do edital do processo seletivo.

A sessão foi realizada em ambiente institucional adequado, com a presença de todos os membros da comissão, sendo o procedimento conduzido de forma colegiada, conforme as normas internas vigentes.

Registra-se que o procedimento foi () gravado / () não gravado, nos termos da regulamentação aplicável.

Análise Fenotípica

A comissão procedeu à análise do conjunto fenotípico do(a) candidato(a), considerando a leitura social de suas características visíveis, nos termos do critério editalício.

Traços fenotípicos considerados

Cor da pele:

Textura capilar:

Traços faciais (nariz, lábios, etc.):

Outros elementos fenotípicos relevantes:

Traços fenotípicos desconsiderados

Indicar, quando aplicável, elementos que, embora presentes, não foram considerados determinantes para a conclusão:

Fundamentação

A decisão da comissão baseia-se em critérios técnicos de avaliação fenotípica, conforme estabelecido no edital, levando em consideração a inserção social do(a) candidato(a) no grupo racial destinatário da política pública. (Descrever, de forma clara, técnica e detalhada, as razões que levaram à validação ou não da autodeclaração, evitando termos genéricos ou conclusões padronizadas.)

IV Deliberação Colegiada e Registro de Votos

Votos dos membros:

Membro 1: () Valida / () Não valida

Membro 2: () Valida / () Não valida

Membro 3: () Valida / () Não valida

(outros, se houver)

(Eventual registro sintético de divergência, se existente, sem exposição indevida de dados pessoais.)

V Conclusão

() VALIDA a autodeclaração

() NÃO VALIDA a autodeclaração

8 FORMULÁRIO COMPLEMENTAR DO CANDIDATO

Eu, _____, inscrito(a) no processo seletivo _____, declaro, para fins de participação nas vagas destinadas a candidatos negros (pretos/pardos), que me reconheço como pertencente a esse grupo com base em minhas características fenotípicas socialmente percebidas.

Autopercepção fenotípica

Indico, conforme minha percepção:

Cor da pele:

Textura do cabelo:

Traços faciais relevantes: