



SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA
SAFS - Quadra 6 - Lote 1 - CEP 70095-900 - Brasília - DF

TERMO DE REFERÊNCIA

"LETRAMENTO RACIAL "

1. OBJETO

Concessão de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) a servidor do Superior Tribunal de Justiça para realização da ação de educação "Letramento Racial"

2. JUSTIFICATIVA

2.1. DA NECESSIDADE DA CAPACITAÇÃO

O Centro de Formação e Gestão Judiciária do STJ (CEFOR) realizou levantamento das necessidades de capacitação dos/as servidores/as do Tribunal e os dados resultantes foram consolidados no Plano de Ações de Educação Corporativa (PAC) para 2025. Este é o instrumento para aquisição de um conjunto de competências essenciais à atividade dos/as servidores/as em consonância com o planejamento estratégico do STJ.

Assim, a ação proposta consta do PAC 2025 é de extrema importância, uma vez que a implementação da ação alinha-se aos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da promoção dos direitos fundamentais. Trata-se de uma iniciativa que visa ampliar a formação crítica e reflexiva dos/as gestores/as e servidores/as do STJ sobre as dinâmicas sociais e institucionais do racismo estrutural, contribuindo para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e para o fortalecimento de uma cultura organizacional inclusiva.

Cabe mencionar que o letramento racial, enquanto processo formativo contínuo, permite o desenvolvimento de competências institucionais voltadas à identificação, prevenção e enfrentamento de práticas discriminatórias, reforçando o compromisso do tribunal com os valores democráticos e com a promoção da equidade racial no sistema de justiça. A presente ação está em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), bem como com o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR) e os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Nesse sentido, reafirma-se o papel do STJ como tribunal da cidadania, comprometido com a construção de uma justiça mais acessível, plural e representativa da diversidade social brasileira.

A ação de educação inicialmente estava prevista para ser realizada em uma turma única online síncrona, com 4 aulas de 2 horas de duração cada, totalizando 8 horas/aula. Insta destacar que, para melhor adequação à *compliance*, principalmente ao que se refere ao rol de capacitações do CNJ (Resolução CNJ 599/2024), foi solicitado ao instrutor a inclusão de mais uma aula com carga horária de 2h/a sobre o tema Comunidades Quilombolas (doc.6528795). Assim, dessa forma, a turma terá 5 aulas de 2 horas de duração cada, totalizando, então, 10 horas/aula.

Ressalta-se que a ação objeto deste Termo de Referência tem como público alvo os/as servidores/as, gestores/as e colaboradores/as desta Corte, sendo que a participação dos/as colaboradores/as justifica-se por ser um tema de interesse público, devendo ser expandido para todos/as. Destaca-se, ainda, que será oportunizada a participação de Magistrados/as aposentados/as (conforme Resolução 526 CNJ, art. 3º), bem como serão ofertadas vagas a servidores/as de outros órgãos, em conformidade com o Acordo de Cooperação n. 05/2023 e, em caso de necessidade de repasse de verba, tal informação será repassada à SOF tão logo forem confirmadas as vagas.

A referida ação se coaduna com a perspectiva de Processos Internos, uma vez que consiste no aperfeiçoamento dos procedimentos relativos à prestação jurisdicional, com vistas a alcançar a efetividade e a excelência nos serviços oferecidos à sociedade. No âmbito desse panorama, o objetivo de **"Buscar agilidade e produtividade na prestação jurisdicional"** é obedecido, dado que a capacitação "garante a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental, por meio do aprimoramento de métodos e ferramentas de trabalho".

Ademais, o treinamento em comento se harmoniza com a perspectiva de **Pessoas e Recursos**, pois valoriza o desenvolvimento dos servidores, enquanto alunos ou instrutores de ações educacionais. "Adotar políticas, métodos e práticas inovadoras e participativas, bem como melhor adequar a força de trabalho, visando favorecer o desenvolvimento

profissional, com foco na constante melhoria do ambiente organizacional e da qualidade dos serviços prestados, a fim de que os colaboradores possam contribuir para o cumprimento da missão institucional" é a previsão do objetivo de "Valorizar as pessoas".

Em tempo, a ação não tem vinculação com nenhuma ocupação crítica do Tribunal. Por fim, identifica-se, ainda, que a presente ação se alinha, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), com o de nº 4. Educação de qualidade ; e 16. Paz, justiça e instituições eficazes.

2.2. DA ESCOLHA DO INSTRUTOR

Para a realização dessa ação interna de educação corporativa, o Centro de Formação e Gestão Judiciária do STJ (CEFJ), por meio da Seção de Programas Estratégicos, Gerenciais e Administrativos (SEPEG) sugere a concessão de GECC ao servidor Alisson Santos de Almeida, do quadro do Superior Tribunal de Justiça.

2.2.1 DO CURRÍCULO DO INSTRUTOR

Conforme quadro abaixo, fica evidente a experiência do instrutor no tema em comento:

Instrutor	Unidade de Lotação Cargo em comissão ou função de confiança	Currículo Resumido
Alisson Santos de Almeida	Analista Judiciário, Área Judiciária; CJ2.	O instrutor é mestre em Direito, com ênfase em Regulação e Políticas Públicas pela Universidade de Brasília (UnB). Doutorando em Direito pelo Instituto Ceub de Pesquisa e Desenvolvimento (ICPD/CEUB), com pesquisa voltada ao enfrentamento do racismo institucional na administração pública. Atualmente é analista judiciário – área judiciária – no Superior Tribunal de Justiça (STJ), onde atua como coordenador da Comissão de Igualdade Racial e também como coordenador de Admissibilidade Cotejada na Assessoria de Admissibilidade, Recursos Repetitivos e Relevância (COAD/ARP). Tem vasta experiência no tema, sendo membro da Comissão para Igualdade Racial (6494975) e já tendo atuado como instrutor de ação da mesma temática no STJ , tendo sido bem avaliado, tal como "10 anos das Cotas Raciais" (relatório de avaliação 4074854).

2.2.2 DA ANÁLISE DO CABIMENTO DA GECC

Esclarecemos que o servidor Alisson Santos de Almeida, que atuará como Instrutor Interno, optou pela opção de atuação com a concessão da GECC.

Com o fim de analisar a possibilidade de pagamento da GECC na capacitação em comento, esta Seção de Contratação de Ações de Educação se utilizou dos Pareceres 214 (documento 3494209), 279 (documento 3547751) e 182 (documento 4116897) e 525 (documento 5970642), exarados pela Assessoria Jurídica, bem como do Manual da Organização desta Corte, Descrição e Especificação de Cargos (DECs) e dos seguintes dispositivos da Resolução STJ/GP n. 22/2022:

Art. 14. Não será concedida a GECC, em conformidade com o que dispõe o Decreto n. 11.069/2022, a servidor que executar:

I – atividade que vise a melhoria das rotinas de trabalho da unidade de exercício ou relacionada às políticas de competência dessa unidade;

II – atividade de representação ou de apresentação de estrutura organizacional, de processos de trabalho, de atividades e de trabalhos em curso do órgão, da entidade ou da unidade em exercício;

III – atividade de elaboração de cartilhas, manuais, orientações, normativos e instrumentos afins que envolvam procedimentos sob responsabilidade da unidade de exercício do servidor ou a ele atribuída por projeto institucional;

IV – atividade realizada durante a jornada de trabalho, sem compensação de carga horária, por determinação da unidade de exercício ou por opção do servidor com autorização de sua chefia imediata;

V – revisão de material didático, quando o conteudista já tiver recebido a GECC para sua elaboração, pelo período de 1 ano,

contado da data da confirmação do recebimento do material para fins de pagamento;
VI – atividade de moderação de comunidade de prática, fórum de aprendizagem ou lista de discussão;
VII – atividade sem prévia formalização em processo administrativo específico.

Art. 15. A disseminação de conteúdos só implicará o pagamento da GECC se resultar em ações de educação corporativa planejadas, estruturadas e realizadas sob a coordenação do Cefor, com garantia de prévia autorização da autoridade competente, que atendam às necessidades identificadas no Tribunal.

Ademais, cumpre informar que esta SECAE analisará, também, se o instrutor ocupa cargo de gestão, em analogia ao caso concreto analisado por meio do Parecer 214 da Assessoria Jurídica (documento 3494209), destaque abaixo:

Com efeito, conforme destaca a coordenadora da ACIN, no e-mail datado de 2/5/2023, **o Manual de Organização do STJ ao estabelecer as atribuições da unidade**, em especial nos itens V, X e XII, **não indica, de forma direta, que os servidores da unidade são responsáveis por atuarem como instrutores internos de ações educacionais.**

Ademais, conferindo-se as atribuições comuns dos coordenadores, previstas no subitem 19.4.2 do referido Manual de Organização – dezembro/2022, também não se vislumbra, entre as listadas, competência específica quanto à atuação do coordenador (e seu substituto) como facilitador interno de ações educacionais. **Todavia, ressalva-se que o inciso XVIII do subitem 19.4.2 do referido Manual franqueia o desempenho de “outras atribuições decorrentes do exercício do cargo ou que lhe sejam propostas pela autoridade superior”.**

Nessa perspectiva, embora seja possível que existam outros normativos internos determinando, de forma esparsa, mais atribuições à ACIN e sua coordenadora, esta Assessoria cita, como exemplos, a Instrução Normativa STJ/GDG n. 21 de 16/9/2015, que instituiu a Política de Inclusão da Pessoa com Deficiência no STJ, a Instrução Normativa n. 13 de 3/6/2019, que institui o Projeto Selo STJ de Acessibilidade e Inclusão e a Instrução Normativa STJ/GP n. 17 de 14/4/2023, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e cria a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Superior Tribunal de Justiça.

(...)

Registra-se que os servidores Simone e Wallace são, respectivamente, os gestores, titular e substituto, do programa estratégico Semear Inclusão (Portaria STJ/GDG n. 848 de 28/11/2018) e do indicador estratégico Acessibilidade no STJ (Portaria STJ/GDG n. 637 de 16/9/2021).

(...)

No que diz respeito à IN STJ/GP n. 17/2023, **assinala-se que a ACIN compõe a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Superior Tribunal de Justiça (art. 15, II, c) e, cabe à esta Comissão, entre outras atribuições, recomendar melhorias das condições de trabalho, aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas e ações de capacitação, acompanhamento de gestores e servidores, realização de campanha institucional de informação e orientação e revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional (art. 16, g, h, i, j, e k).**

Nessa perspectiva, **embora o Manual de Organização do STJ não determine, especificamente, que compete à ACIN e seus representantes ministrarem ações, cursos, treinamentos, fóruns, ou afins, convém ponderar que, além do domínio do assunto “acessibilidade e inclusão” pela coordenadora e seu substituto, a matéria que será desenvolvida no curso é intrínseca à política de competência da ACIN e, inclusive, atende as propostas previstas na Política de Inclusão das Pessoas com Deficiência do Superior Tribunal de Justiça, na Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e no projeto Selo STJ de Acessibilidade e Inclusão.**

Assim, em princípio, resguardada a deliberação prevista nos arts. 9, I, e 15, da Resolução STJ/GP n. 22 de 29/9/2022, **esta Assessoria entende que não cabe o pagamento da GECC**, nos termos do art. 14, I e VI, do referido normativo interno, por se tratar de atividade relacionada à política de competência da ACIN e no formato de “roda de conversa”. Veja-se:

Art. 14. **Não será concedida a GECC**, em conformidade com o que dispõe o Decreto n. 11.069/2022, **a servidor que executar:**

I – **atividade que vise a melhoria das rotinas de trabalho da unidade de exercício ou rdacionada às políticas de competência dessa unidade;**

VI – **atividade de moderação de comunidade de prática, fórum de aprendizagem ou lista de discussão;**

Ressalta-se, ainda, trecho do Parecer AJU 182 (documento 4116897), abaixo:

Em acréscimo, cabe destacar que, segundo o Tribunal de Contas da União – TCU, “a gratificação por encargo de curso ou concurso (GECC) não pode remunerar atividade que consta do rol de atribuições permanentes do cargo ocupado pelo servidor ou atividade que não possui característica de eventualidade” (Acórdão n. 6.256/2016-Segunda Câmara).

Por oportuno, julga-se importante reproduzir a conclusão da Nota Técnica SEI n. 10461/2023/MGI, expedida em resposta à “consulta acerca do alcance da definição de ‘unidade de exercício do servidor’ a que se refere o parágrafo único do art. 3º da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME Nº 64, de 5 de setembro de 2022, para pagamento de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC)”, *in verbis*:

14. Ressalte-se, por oportuno, que para avaliar se o exercício de uma atividade é ou não passível de pagamento de GECC nos termos do parágrafo único do art. 3º da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME Nº 64, de 2022, é necessário que a unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade verifique se a atividade a ser desempenhada:

- faz parte do rol previsto no art. 76-A da Lei nº 8.112, de 1990;

- é de caráter eventual; e

- exige preparação de material didático ou exercício como facilitador.

Por fim, será utilizado, ainda, o teor do parecer 525 (documento 5970642), abaixo:

A norma interna do STJ, Resolução STJ/GP n. 22 de 29 de setembro de 2022, é taxativa, em seu art. 14, ao vedar o pagamento da GECC quando o evento de disseminação de conteúdo a ser ministrado no curso estiver relacionado às políticas de competência da unidade, ou seja, o conteúdo do curso não pode ter relação direta com atribuições do servidor, seja no cargo seja na unidade onde trabalha.

É que a gratificação por encargo de curso ou concurso, pela sua natureza, decorre do exercício de atividade estranha às atribuições do cargo de que é titular o servidor e, por isso, é vedado o seu desempenho durante a jornada de trabalho, cabendo a compensação da carga horária do curso ministrado se for dado no horário do expediente.

Dessa forma, não é devido o pagamento de GECC pela realização de atividades de instrutoria ou participação do servidor em eventos destinados à orientação, divulgação e treinamento das atividades inerentes às competências de seu órgão ou quando no exercício das funções do cargo que detiver no órgão.

Logo, somente é possível pagar a GECC para remunerar adicionalmente a prestação de atividades eventuais previstas no art. 76-A da Lei n. 8.112/1990 e que extrapolam o vínculo administrativo permanente do servidor.

A jurisprudência do Tribunal de Contas da União, por meio do Acórdão n. 6.256/2016-2ª Câmara, reafirma esse posicionamento de que a GECC não é devida para remunerar atividade que consta do rol de atribuições permanentes do cargo do servidor. Confira-se excerto que interessa:

3) pagamento ilegal de remuneração, via folha de pagamento, sob a forma de GECC, caracterizado pelas seguintes ocorrências (Decreto 6.114/2007 e Portaria MEC 1.084/2008):

3.1) pagamento de GECC a servidores do IFPA que são membros de comissão permanente de concurso ou processo seletivo, no valor de R\$ 46.250,00 no exercício de 2010, quando essa gratificação não é própria para remunerar atividade que consta do rol de atribuições permanentes do cargo ocupado pelo servidor ou

quando a atividade exercida não possui característica de eventualidade;

[...]

29. Segundo a CGU, os pagamentos efetuados em julho/2010 foram autorizados pelo então reitor e pelo ex-pró-reitor de Administração Eliezer Mouta Tavares, que encaminhou o processo para providências da Coordenação de Orçamento e Finanças (peça 15, p. 124). Ficou caracterizada ofensa ao art. 2º do Decreto

6.114/2007 e à jurisprudência do TCU (Acórdão 5503/2009-TCU-Segunda Câmara), que não admite pagamento de GECC quando a retribuição for devida por atividade que consta do rol de atribuições permanentes do servidor no cargo que ocupa ou quando a atividade exercida não possuir caráter de eventualidade. Rejeito,

pois, as justificativas apresentadas.

[...]

Nesse sentido, as unidades, ao solicitarem o pagamento de GECC, devem observar os normativos como um sistema na análise do caso concreto, para certificarem-se de que o pagamento dessa gratificação não configura duplo pagamento pela atividade desempenhada por ser inerente às atribuições do cargo ou da unidade de exercício do servidor.

ANÁLISE DO CASO CONCRETO

Passa-se, agora, à análise do caso concreto.

O servidor indicado para atuar como instrutor ocupa o cargo de Analista Judiciário, Área Judiciária - e é lotado na Coordenadoria de Admissibilidade Cotejada, COAD/ARP, sendo seu Coordenador.

Unidade de Lotação Cargo em comissão ou função de confiança	Descrição e Especificação de Cargos - DEC	Atribuições constantes do Manual da Organização do STJ	Análise do Cabimento da GECC
	DESCRIÇÃO SUMÁRIA		No tocante às responsabilidades do cargo efetivo ocupado pelo servidor -Analista Judiciário, Área Judiciária, bem como do cargo de gestão, ressalta-se que não há atribuição de atuar como instrutor de ação educacional ou de disseminar informações sobre a temática do curso.

Realizar atividades de nível superior relacionadas ao recebimento, análise e processamento de petições e feitos, à verificação de prazos processuais, à juntada de petições aos autos, à análise, classificação, cálculo, atualização e contabilização de valores, à preparação de proposta orçamentária de precatórios, à análise, indexação e pesquisa de jurisprudência, bem como à realização de estudos e elaboração de minutas de relatório, entre outras.

TAREFAS TÍPICAS

- Atualizar e/ou consultar informações em base de dados.
- Receber e analisar petições e processos.
- Proceder à juntada de peças aos autos.
- Proceder à verificação de prazos processuais.
- Acompanhar publicações de interesse da unidade.
- Analisar e propor melhorias em rotinas, procedimentos e métodos de trabalho.
- Redigir e conferir documentos.
- Receber, solicitar e/ou enviar documentos.
- Atender ao público interno e externo.
- Realizar trabalhos em microcomputador.
- Executar tarefas da mesma natureza e grau de complexidade.

DESCRIÇÃO ESPECÍFICA PROCESSAMENTO DE FEITOS

- Verificar se as partes estão devidamente representadas nos autos.
- Autuar, classificar e revisar processos.
- Processar recursos interpostos e outras petições.
- Requisitar processos aos advogados, às diversas unidades do STJ, à Procuradoria-Geral da União e ao Ministério Público da União.
- Preparar os autos para conclusão ao relator.
- Autuar processos de competência originária e recursal do STJ.
- Providenciar baixa e/ou remessa dos autos.
- Informar processos relacionados a assuntos específicos de sua área de atuação.
- Elaborar e conferir cartas de sentenças e de ordem, mandados,

8.4.3. Coordenadoria de Admissibilidade Cotejada

I – garantir a sistematização jurídica da análise processual de admissibilidade cotejada para análise e minuta de primeira decisão e de recursos internos;

II – analisar agravos em recurso especial quanto à impugnação, de modo específico, de todos os fundamentos da decisão que tenha inadmitido o recurso especial;

III – analisar agravos em

Conforme pode ser observado, também não há atribuição de atuar como instrutor de ação educacional ou de disseminar informações dentre as atribuições da unidade de lotação do servidor.

Além da análise das atribuições do Manual, faz-se necessário observar se o conteúdo do curso trata de competência intrínseca da unidade, unidade esta em que o servidor ocupa cargo de Coordenador.

A implementação da ação alinha-se aos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da promoção dos direitos fundamentais. Trata-se de uma iniciativa que visa ampliar a formação crítica e reflexiva dos gestores e servidores do STJ sobre as dinâmicas sociais e institucionais do racismo estrutural, contribuindo para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e para o fortalecimento de uma cultura organizacional inclusiva. Sendo assim, não constitui atribuição intrínseca da unidade, não havendo óbice, portanto, ao pagamento da GECC ao servidor.

Destaca-se a condição, do servidor, de membro da Comissão de Igualdade Racial do STJ. Como pode ser observado, também não é atribuição do servidor, enquanto membro da referida Comissão, ministrar ações de capacitação ou treinamento. Esta SECAE entende que a responsabilidade da Comissão de executar "*atividades relacionadas à igualdade racial, à participação institucional de servidores negros e à eliminação da discriminação e do racismo no âmbito do Superior Tribunal de Justiça*" não apresenta obstáculo para sua atuação como instrutor por meio de recebimento de GECC sobre o tema "Racismo", uma vez que trata de implementação de políticas gerais, nesta Corte, para fomentar a igualdade social, e não ministrar ações educacionais sobre o tema, o que extrapola a sua condição enquanto servidor da Casa.

Ressalta-se, ainda, que não se trata de mero repasse de conhecimento ou treinamento em serviço, haja vista que, além do tema não possuir correlação direta com seu cargo e sua unidade de lotação:

a) a ação tem público-alvo abrangente, abarcando quaisquer servidor/a, colaborador/a e servidores de outros órgãos do Tribunal.

	certidões e traslados. • Preparar, conferir e divulgar pauta, ata de julgamento e acórdão. • Elaborar cronograma anual de pauta de julgamento e publicação de acórdão. • Certificar nos autos a data de expedientes publicados no Diário da Justiça. JURISPRUDÊNCIA • Proceder à análise temática dos julgamentos do STJ. • Indexar o produto da análise temática. • Revisar o conteúdo da indexação. • Realizar pesquisas de jurisprudência nas bases de dados do STJ e demais Tribunais Superiores. • Conferir a transcrição das citações de doutrina, legislação e precedentes judiciais, observando padrões e formatos. • Estudar a doutrina e jurisprudência dos tribunais do País. • Acompanhar a atualização legislativa. • Detectar precedentes e sucessivos, mediante pesquisa das decisões idênticas no banco de dados, a fim de incluí-las de forma abreviada, dispensando análise temática. • Propor inclusão ou alteração de termos do vocabulário controlado thesaurus. • Classificar acórdãos conforme os ramos do Direito e semelhança de assunto. • Conferir dados contidos nas bases de dados e tomar as providências necessárias para a correção de erros e/ou obscuridades. Comissão de Igualdade Racial do STJ <i>Art. 1º Fica instituída a Comissão para a Igualdade Racial, responsável pela execução das atividades relacionadas à igualdade racial, à participação institucional de servidores negros e à eliminação da discriminação e do racismo no âmbito do Superior Tribunal de Justiça.</i> <i>Parágrafo único. Compete à comissão a elaboração de propostas técnicas sobre as</i>	recurso especial interpostos contra as decisões de admissibilidade da Presidência ou Vice-Presidência do Tribunal de origem que aplique óbice processual cumulado com tema repetitivo, para definir sobre sua inadmissão, devolução à origem quando pendente análise de agravo interno ou houver sobrestamento, ou prosseguimento do feito para análise em uma das coordenadorias da Assessoria especializadas por matéria de Direito; IV – analisar embargos de declaração opostos contra as decisões da Presidência do Tribunal proferidas nas hipóteses acima elencadas, elaborando as respectivas minutas (art. 21-E, § 1º, do RISTJ); V – analisar agravos internos ou regimentais interpostos contra as decisões da Presidência do Tribunal proferidas nas hipóteses elencadas nos incisos I e II, juntando aos autos minuta de despacho que determine a distribuição do feito caso não haja retratação (art. 21-E, § 2º, do RISTJ); VI – analisar pedidos de reconsideração e petições juntadas aos autos relativas aos processos que estejam sob a análise da Coordenadoria; VII – realizar atividades de apoio ao gabinete da Assessoria, com o objetivo de colaborar na sistematização e aprimoramento de atividades, bem como no desenvolvimento e implantação de projetos, incluindo-se aqueles que envolvam automação e inteligência artificial.	b) trata-se de treinamento com carga-horária de 10 horas, que demanda planejamento e preparo, situação esta abarcada pelo art. 15 da Resolução STJ/GP n. 22/2022, <i>in verbis</i>: <i>Art. 15. A disseminação de conteúdos só implicará o pagamento da GECC se resultar em ações de educação corporativa planejadas, estruturadas e realizadas sob a coordenação do Cefor, com garantia de prévia autorização da autoridade competente, que atendam às necessidades identificadas no Tribunal.</i> Cumpra ainda fazer a análise mencionada no Parecer AJU 182 (documento 4116897), <i>in verbis</i>: Em acréscimo, cabe destacar que, segundo o Tribunal de Contas da União – TCU, “a gratificação por encargo de curso ou concurso (GECC) não pode remunerar atividade que consta do rol de atribuições permanentes do cargo ocupado pelo servidor ou atividade que não possui característica de eventualidade” (Acórdão n. 6.256/2016-Segunda Câmara). Por oportuno, julga-se importante reproduzir a conclusão da Nota Técnica SEI n. 10461/2023/MGI, expedida em resposta à “consulta acerca do alcance da definição de ‘unidade de exercício do servidor’ a que se refere o parágrafo único do art. 3º da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME Nº 64, de 5 de setembro de 2022, para pagamento de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC)”, <i>in verbis</i>: 14. Ressalte-se, por oportuno, que para avaliar se o exercício de uma atividade é ou não passível de pagamento de GECC nos termos do parágrafo único do art. 3º da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME Nº 64, de 2022, é necessário que a unidade de gestão de pessoas do órgão ou
Alisson Santos de Almeida Analista Judiciário, Área Judiciária Coordenador de Admissibilidade Cotejada; CJ2 Membro da Comissão de Igualdade Racial do STJ			

<i>atividades descritas no caput.</i> <i>Art. 2º A comissão faz parte do Sistema Humaniza/STJ e funcionará vinculada ao Comitê Gestor de Diversidade, Respeito e Solidariedade.</i> <i>Art. 3º A comissão será composta por representantes indicados pelo Comitê de Governança do Humaniza, na forma do anexo.</i> <i>§ 1º Os indicados deverão possuir formação acadêmica ou experiência relevante em atividades relacionadas às questões raciais e ao Direito Antidiscriminatório.</i> <i>§ 2º O coordenador da comissão indicado no anexo terá as seguintes atribuições:</i> <i>I – elaborar o plano de trabalho do período de sua gestão;</i> <i>II – produzir o relatório anual de atividades;</i> <i>III – providenciar a elaboração das pautas das reuniões e atas;</i> <i>IV – coordenar a apresentação das propostas para subsidiar a formulação de políticas judiciais sobre a igualdade racial no âmbito desta Corte;</i> <i>V – coordenar a elaboração do Diagnóstico Anual da Situação Racial do Tribunal a partir das informações fornecidas pela Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP.</i>	<i>entidade verifique se a atividade a ser desempenhada:</i> <i>- faz parte do rol previsto no art. 76-A da Lei nº 8.112, de 1990;</i> <i>- é de caráter eventual; e</i> <i>- exige preparação de material didático ou exercício como facilitador.</i> Assim, pela análise das características da ação, os 3 requisitos estão presentes: a) atuação do servidor como instrutor para realização de ação interna de educação corporativa (art. 6º, I, da Resolução STJ/GP n. 22/2022), destacando que a atividade de instrutoria objeto deste termo de referência é equivalente à expressão “curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento” de que trata o inciso I do art. 76-A da Lei n. 8.112/1990; b) caráter eventual (10 horas-aula); e c) preparação de material e planejamento para realização da ação. Importa pontuar que este STJ buscou, ao longo dos anos, implementar uma Política de Valorização do/a servidor/a. Essa política é refletida por meio de um dos objetivos estratégicos estabelecidos por meio do Plano Estratégico desta Corte, na perspectiva Pessoas e Recursos: <i>Valorizar as pessoas</i> <i>Adotar políticas, métodos e práticas inovadoras e participativas, bem como melhor adequar a força de trabalho, visando favorecer o desenvolvimento profissional, a saúde, a segurança, a acessibilidade e a inclusão, com foco na constante melhoria do ambiente organizacional e da qualidade dos serviços prestados, a fim de que o corpo funcional possa contribuir para o cumprimento da missão institucional.</i> Para acompanhar o alcance do objetivo supracitado, há o indicador estratégico "Cursos com Instrutoria Interna", com a seguinte meta: <i>Manter, em pelo menos 45%, o índice de ações internas de educação corporativa realizadas por instrutoria interna, até dez./2026.</i>
--	--

Assim, pelos argumentos apresentados, esta unidade entende pelo cabimento da GECC ao servidor.

Ressalta-se que trata-se de análise realizada por esta SECAE, e que a autorização para concessão da gratificação é do

2.3. DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Observam-se os normativos abaixo nas ações de educação:

Norma	Detalhamento
Portaria Conjunta nº 3/2007 STJ/GP (Regulamenta dispositivos da Lei nº 11.416/2016)	Anexo II - Ocupação de Função Comissionada e Cargo em Comissão Anexo III - Programa Permanente de Capacitação (Ambientação; Formação de Cidadania Corporativa; Capacitação Continuada; Aperfeiçoamento e Especialização; Desenvolvimento Gerencial; e Reciclagem Anual para Atividade de Segurança).
Portaria Conjunta nº 1/2007-STJ/GP (Regulamenta dispositivos da Lei nº 11.416/2016)	Anexo I - Adicional de Qualificação; Anexo IV - Desenvolvimento na Carreira
Portaria n. 504/2008- STJ/GP (Dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores do STJ)	<i>Texto integral</i>
Resolução n. 13/2019 -STJ/GP	<i>Texto integral</i>
Instrução Normativa STJ/GDG n. 04/2022	<i>Texto integral</i>
Resolução STJ/GP n. 23/2021 (Plano Estratégico STJ 2021-2026)	<i>Texto integral</i>
Portaria STJ/GP n. 10/2017 (Política de Gestão de Pessoas)	<i>Texto integral</i>
Lei 8112/1990 (regime jurídico único dos servidores da União)	Art. 76A (Gratificação por encargo de curso ou concurso)
Resolução STJ/GP 22/2022 -GECC	<i>Texto integral</i>

3. ESPECIFICAÇÃO DO OBJETO

3.1. DOS OBJETIVOS

3.1.1. DO OBJETIVO GERAL

Promover a formação crítica sobre as estruturas históricas, políticas e institucionais do racismo no Brasil, com

ênfase no papel do Estado, das organizações públicas e dos indivíduos na manutenção e no enfrentamento das desigualdades raciais.

3.1.2. DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ao final da ação, espera-se que o participante seja capaz de:

- Compreender criticamente as raízes históricas, jurídicas e institucionais do racismo no Brasil, analisando como a legalização da escravidão, a ideologia da supremacia branca, o embranquecimento e os mitos da democracia racial constituíram uma engrenagem duradoura de exclusão, apagamento da memória negra e manutenção do privilégio branco nas estruturas sociais e estatais.
- Interpretar o funcionamento do racismo estrutural e institucional no contexto brasileiro, identificando como os estereótipos, a estética do poder, os filtros organizacionais e o papel do Estado contribuem para a manutenção das desigualdades raciais, avaliando criticamente os limites das abordagens penais.
- Reconhecer os efeitos subjetivos e emocionais do racismo nas instituições, analisando como microagressões, silenciamento, burnout racial e filtros inconscientes impactam a saúde mental e a presença de pessoas negras em espaços institucionais, propondo estratégias para reprogramação organizacional e valorização da diversidade epistêmica no ambiente público.
- Analisar as possibilidades de transformação institucional por meio de medidas jurídicas, políticas e organizacionais antirracistas, identificando fundamentos legais de responsabilização, propostas de ações afirmativas, uso estratégico da inteligência artificial e construção de compromissos concretos com a equidade racial no serviço público.

2. DO CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA	CONTEÚDO
AULA 1	Aula 1: Raízes do Racismo Brasileiro Bloco 1 – Racismo fundacional e marcos históricos: • A legalização da escravidão no Brasil (1500–1888) • Código Criminal de 1830 e criminalização da resistência • Supremacia racial e políticas de embranquecimento; • A abolição inconclusa e o mito da igualdade formal; Bloco 2 – Mitologias do racismo: • Mito da democracia racial • Colorblindness e neutralidade aparente • Narrativas de negação, meritocracia e o pacto da branquitude; Bloco 3 – Memória, resistência e a disputa pela história: • Humanismo racial e epistemicídio • Perspectiva decolonial e resgate histórico • A importância das lideranças negras e das políticas afirmativas

AULA 2	Aula 2: Racismo Estrutural, Institucional e Produção das Desigualdades Bloco 1 – Racismo estrutural e suas engrenagens: • Conceito de racismo estrutural, institucional e interpessoal • A estética do poder e os filtros institucionais • Racismo tipificado como crime e seus limites Bloco 2 – Dados, sub-representação e desigualdades objetivas: • Evidências estatísticas de desigualdade racial no Brasil • Panorama da representatividade negra em espaços de poder • Interseccionalidade e trajetórias profissionais de mulheres negras Bloco 3 – Estado, instituições e práticas administrativas discriminatórias: • Neutralidade discriminatória nas decisões públicas • Gestão daltonica e apagamento da diferença • O racismo nas políticas públicas e na burocracia estatal.
AULA 3	Aula 3: Racismo e Saúde Mental Bloco 1 – Racismo cotidiano e impactos emocionais: • Microagressões e solidão institucional • Burnout racial e a saúde mental no trabalho • Cultura da cordialidade e silenciamento • Ansiedade, depressão e o luto racial não reconhecido Bloco 2 – Psicologia do racismo e mecanismos inconscientes: • Estereótipos raciais e decisões gerenciais • A estética do poder e o imaginário social • Sistema reticular e vieses estruturais • Reprogramação institucional e neurodiscriminação Bloco 3 – Epistemologia, subjetividade e invisibilização: • Racismo como fenômeno epistêmico • Epistemologia do observador e a incerteza institucional • Exclusão de saberes negros e diversidade epistêmica • Cultura organizacional e sofrimento institucionalizado

AULA 4	Aula 4 - Quilombolas: Direito à Terra, Reconhecimento e Justiça Racial Bloco 1 – História, Identidade e Resistência Quilombola • A formação dos quilombos como formas de resistência à escravidão e de afirmação da liberdade. • Conceito contemporâneo de quilombola: identidade étnico-racial e autorreconhecimento (Lei nº 4.887/2003). • Invisibilidade institucional e estigmatização histórica: do apagamento à resistência. Bloco 2 – Direitos Constitucionais e Marco Legal da Proteção Quilombola • Art. 68 do ADCT: titulação das terras ocupadas por remanescentes de quilombos. • Ações Afirmativas e políticas públicas voltadas a comunidades quilombolas (educação, saúde, proteção cultural). • A decisão do STF na ADI 3239 e a constitucionalidade do decreto. • Resolução CNJ nº 230/2016 e o acesso à Justiça por comunidades tradicionais. Resolução nº 599/2024: aplicação específica para garantia de acesso à Justiça por comunidades quilombolas, indígenas e tradicionais; princípios da consulta prévia e da escuta qualificada. Bloco 3 – Quilombolas, Poder Judiciário e Desafios Institucionais • Racismo institucional e o papel do Judiciário: invisibilização e (re)produção da desigualdade fundiária. • Práticas de acesso à Justiça com perspectiva antirracista: aplicabilidade da Resolução 599/2024 no STJ. • Reflexões sobre interseccionalidade: gênero, território e ancestralidade.
AULA 5	Aula 5: Soluções Jurídicas, Políticas e Organizacionais Antirracistas Bloco 1 – Instrumentos jurídicos e mecanismos de responsabilização: • Responsabilização de gestores por discriminação • Fundamentos constitucionais e legais Lei nº 9.029/95 e reparação de danos • Racismo como causa de responsabilização civil e administrativa Bloco 2 – Políticas afirmativas e inovação institucional: • Medidas afirmativas responsivas e estruturais • Protocolos de gestão com perspectiva racial • Projetos estratégicos e metas de igualdade • Auditoria de diversidade e accountability racial Bloco 3 – O futuro da gestão antirracista: • Inteligência artificial e racismo algorítmico • Linguagem burocrática como ferramenta de exclusão • O tempo e a exclusão racial cronometrada • Visões utópicas e tecnologias sociais de inclusão

3.3. DA METODOLOGIA

Aula 1: Serão utilizadas exposição dialogada com apoio de slides ilustrativos, análise coletiva de documentos

históricos e trechos de leis antigas, além do uso do Mentimeter com enquete de percepção inicial e nuvem de palavras para fechamento reflexivo.

Aula 2: Serão desenvolvidos estudos de caso baseados em situações administrativas, construção visual em tela da “engrenagem institucional do racismo”, enquetes interativas para verificação de compreensão dos conceitos e debate orientado com provocação inicial.

Aula 3: A aula contará com diálogo estruturado com estímulos audiovisuais (como frases de microagressões) e aplicação em tempo real de quiz sobre viés inconsciente.

Aula 4: Serão utilizadas apresentações expositivas com uso de imagens e vídeos de comunidades quilombolas.

Aula 5: Serão utilizadas apresentações de boas práticas institucionais, avaliação coletiva de um “protocolo de gestão antirracista” e captação anônima de ideias de solução via Mentimeter

3.4. DO PÚBLICO-ALVO

Servidores/as, gestores/as e colaboradores/as do STJ, bem como será oportunizada a participação de Magistrados aposentados, conforme Resolução 526 CNJ, art. 3º.

A participação dos/as colaboradores/as justifica-se por ser um tema de interesse público, devendo ser expandido para todos/as.

3.5. DO CRONOGRAMA

Ação	Letramento Racial
Turmas	Turma única
Período de realização	17, 19, 24 e 26 de setembro e 01 de outubro de 2025
Horário	Das 14h às 16h
Carga Horária	Carga horária diária: 2h/a Carga horária total da turma (5 encontros): 10h *
Modalidade	Online síncrono
Local	Plataforma Zoom do CEFOR
Facilitador	Alisson Santos de Almeida

* Conforme despacho 6528795, foi incluída aula sobre o tema Comunidades Quilombolas.

3.6.1. DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

Tendo em vista a importância do tema desta ação de educação corporativa e a necessidade de se aprimorar competências, este curso será válido para fins de AQ, cujos critérios de concessão estão objetivamente delineados nas normas de regência a seguir:

PORTARIA CONJUNTA Nº 1, DE 7 DE MARÇO DE 2007

Art. 13. É devido Adicional de Qualificação ao servidor ocupante de cargo efetivo que comprovadamente houver concluído conjunto de ações de treinamento, desde que vinculado às áreas de interesse em conjunto com as atribuições do cargo efetivo ou com as atividades desempenhadas pelo servidor quando no exercício do cargo em comissão ou da função comissionada.

[...]

Art. 14. Consideram-se ações de treinamento aquelas que promovem, de forma sistemática, por metodologia presencial ou a distância, o desenvolvimento de competências para o cumprimento da missão institucional, custeadas ou não pela Administração.

RESOLUÇÃO STJ/GP N. 13, DE 27 DE JUNHO DE 2019

Art. 12. O adicional de qualificação decorrente de ações de educação corporativa é devido aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo das carreiras de analista judiciário e de técnico judiciário, observadas as áreas de interesse do Tribunal em conjunto com algum dos seguintes critérios:

I – atribuições do cargo efetivo;

II – atividades desempenhadas no exercício de cargo em comissão ou função comissionada.

Parágrafo único. É vedada a concessão do adicional de qualificação especificado no caput quando a ação de educação corporativa constituir requisito para ingresso no cargo de provimento efetivo.

Quanto à área de interesse do Tribunal, este curso se vincula à área: **Gerencial**, no segmento: Orientação para a Diversidade e Inclusão Social, e deve ser válida para o AQ aos/as servidores/as que cumprirem os requisitos de aprovação, em conformidade com a tabela de correlação de cargos e área/segmento constante do anexo da Resolução STJ/GP n. 13/2019.

3.6.2. DAS HORAS GERENCIAIS

Como forma de nortear que temas podem ser considerados como correlatos, o Centro de Formação e Gestão Judiciária do STJ passou a adotar o Modelo de Competências Gerenciais idealizado por Freitas (2019), que atualizou o Modelo de Quinn et al. (2003) para o contexto público brasileiro. Assim, as ações cujos temas estejam diretamente relacionados com algum dos tópicos abaixo serão válidos para horas gerenciais:

Metas Racionais: Distribuição de Atividades; Estabelecimento de Metas e Objetivos; Gerenciamento do Tempo; Habilidade para lidar com problemas; Orientação para Resultados; Planejamento; Tomada de Decisão; Visão Estratégica.

Relações Humanas: Conhecimento e compreensão da equipe; Desenvolvimento da equipe; Comunicação; Empoderamento, Delegação e gestão participativa; Feedback; Gestão de Conflitos; Liderança e Gestão de Equipes; Motivação; Processo Decisório Participativo; Relacionamento interpessoal.

Processos Internos: Condução de Reuniões; Gestão de Projetos; Gestão do Conhecimento; Gestão do Desempenho; Habilidade crítica, lógica e de análise/síntese; Organização, Coordenação e Monitoramento do Trabalho; Orientação para a Qualidade.

Sistemas Abertos: Apresentação de ideias/Oratória; Atuação em redes organizacionais; Captação de Recursos; Criatividade e Inovação; Gestão da Mudança; Gestão de Riscos; Habilidade Política; Negociação e Persuasão; Visão Sistêmica.

Interesse público: Orientação para a diversidade e inclusão social; Orientação para a Ética e

Dessa forma, tendo em vista que o objetivo principal da ação ora proposta **se relaciona** diretamente com a competência "orientação para a diversidade e inclusão social", esta unidade técnica informa que o treinamento **valerá** para o cômputo das horas gerenciais aos gestores.

3.7. DOS REQUISITOS DE APROVAÇÃO

O art. 12 da IN STJ/GDG n. 04/2022 dispõe que:

Art. 12. Para aprovação de servidor em ação interna de educação corporativa, é exigida:

I – nas ações internas presenciais:

a) de curta duração, frequência mínima obrigatória de 80% da carga horária total, desprezada a parte fracionária;

(...)

§ 3º Nas ações a distância síncronas, aplicam-se as regras das ações internas presenciais, naquilo que couber.

No caso da ação educacional em tela, o critério de aprovação será frequência de 80% da carga horária total, desprezada a parte fracionária. Dessa forma, será necessária a frequência em 4 aulas, sendo permitida 1 falta apenas para fins de aprovação.

3.7.1. DAS CONSEQUÊNCIAS DA DESISTÊNCIA FORA DO PRAZO

De acordo com art. 17 da IN STJ 04/2022 e com o valor per capita da ação de educação corporativa, a consequência da desistência fora do prazo será o ressarcimento as despesas custeadas pelo Tribunal com sua inscrição.

Considerando que a ação de educação terá 1 turmas de 15 participantes, podendo chegar a 30, o valor per capita será de R\$ R\$ 277,76 (duzentos e setenta e sete reais e setenta e seis centavos).

Não serão aplicadas tais medidas se a desistência fora do prazo for fundamentada pelas hipóteses especificadas no art. 18 da IN STJ/GDG 04/2022.

Ademais, não serão aplicadas tais medidas a servidores aposentados, estagiários e terceirizados do Tribunal, aos servidores de outras instituições públicas e aos cidadão, tampouco a ação sem custos, conforme art. 17 do normativo supracitado.

4. QUANTITATIVO ESTIMADO

Está prevista a realização de apenas uma turma da ação em comento, com 10 horas no total, 5 aulas, 2 horas por aula, para 15 participantes, podendo atingir até 30.

5. FORMA DE ADJUDICAÇÃO

Não se aplica, pois trata-se de concessão de gratificação prevista na Lei 8.112 de 1990.

6. PRAZOS

Os prazos para execução do objeto estão previstos na tabela do item 3.5 deste documento.

7. OBRIGAÇÕES DO INSTRUTOR

O instrutor fica obrigado a:

- Estruturar e planejar a ação de educação;
- Conduzir as atividades da ação de educação corporativa;
- Informar quais recursos instrucionais serão utilizados;
- Demais obrigações constantes da Resolução STJ/GP 22/2022.

8. OBRIGAÇÕES DO CENTRO DE FORMAÇÃO E GESTÃO JUDICIÁRIA

O STJ fica obrigado a:

- Divulgar a ação de educação,
- Realizar a verificação de presença;
- Administrar a inscrição dos/as participantes,
- Formar a turma,
- Prestar suporte aos instrutores e aos alunos,
- Aplicar a avaliação de reação e elaborar o relatório da ação de educação,
- Acompanhar a execução da ação de educação;
- Aplicar a avaliação de reação e elaborar o relatório da ação de educação
- Encerrar a turma em sistema próprio.

9. PAGAMENTO

O pagamento da GECC será efetuado após encerramento da turma única, mediante apresentação do relatório de frequência.

10. SANÇÕES

Não se aplica por se tratar de concessão de gratificação prevista na Lei 8.112 de 1990.

11. FISCALIZAÇÃO

A fiscalização e acompanhamento da ação ficará a cargo da:

- Unidade: Seção de Programas Jurídicos, de Valores e Comportamentais (SECOJ)
- Servidora: Lauren Celestina
- Chefe da Seção: Vanessa de Andrade Severgnini

12. ESTIMATIVA

Valor da GECC NA TURMA ÚNICA	
Instrutor: Alisson Santos de Almeida	
Escolaridade	Mestrado
Carga Horária	2 horas por aula, 5 aulas Carga horária total : 10 h
Valor do maior vencimento, segundo a Portaria vigente (Portaria 2.163/2023 da Secretaria de Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho, Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos)	R\$ 29.760,95
Percentual por Atividade de Instrutor em ações presenciais ou híbridas (Anexo I da Resolução nº 15/2019)	1,40%
Valor da hora/aula	R\$ 416,65
Valor <i>per capita</i>	R\$ 277,76 (calculado por 15 participantes, podendo diminuir em caso de aumento do número de participantes)

Valor total da ação de educação (10h)	R\$ 4.166,50
--	--------------

13. PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS

Os serviços deverão ser prestados na Plataforma Zoom (on line síncrono).

14. DADOS DO INSTRUTOR

- **Nome:** Alisson Santos de Almeida;
- **Matrícula:** S066260; **CPF:** 024.721.935-59
- **Cargo efetivo:** Analista Judiciário, Área Judiciária - Coordenador de Admissibilidade Cotejada; CJ2
- **Endereço:** STJ
- **E-mail:** almeidaa@stj.jus.br;
- **CEP:** 70095900;
- **Telefone:** (61) 3319.8000/983119367/Ramal 9577



Documento assinado eletronicamente por **Fabianna Accioly Bezerra Fortini, Chefe da Seção de Contratação de Ações de Educação**, em 19/08/2025, às 13:46, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Raquel Aparecida de Carvalho Oliveira Messina, Assistente II**, em 19/08/2025, às 14:50, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.stj.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **6532679** e o código CRC **B675A66F**.