



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA
Secretaria-Geral Judiciária

Institui a Política Afirmativa de Promoção da Igualdade Racial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

O DESEMBARGADOR-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o que consta do Processo Administrativo (Proad) n.º 10.577/2023,

CONSIDERANDO os objetivos fundamentais da República de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da Constituição Federal), e o princípio da igualdade (art. 5º, caput);

CONSIDERANDO o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010), que impõe ao poder público a adoção de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas;

CONSIDERANDO a Lei n.º 15.142, de 3 de junho de 2025, e o Decreto n.º 12.536, de 27 de junho de 2025, que fixaram em 30% (trinta por cento) a reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas nos concursos públicos federais;

CONSIDERANDO o decidido pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF n.º 973, julgada em 18 de dezembro de 2025, que reconheceu, por unanimidade, a existência de racismo estrutural e de violações sistemáticas a direitos fundamentais da população negra e determinou aos órgãos do Poder Judiciário a adoção de protocolos de atuação e de atendimento;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 203, de 23 de junho de 2015, com a redação dada pela Resolução CNJ n.º 657, de 19 de novembro de 2025, que reservou às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual mínimo de 30% (trinta por cento) das vagas nos concursos públicos dos órgãos do Poder Judiciário e autorizou a instituição de outros mecanismos de ação afirmativa, inclusive no provimento de cargos em comissão, na designação de funções comissionadas e nos programas de estágio;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 336, de 29 de setembro de 2020, prorrogada pela Resolução CNJ n.º 588, de 4 de outubro de 2024, que assegurou o mínimo de 30% (trinta por cento) das vagas dos programas de estágio do Poder Judiciário a pessoas negras;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 497, de 14 de abril de 2023, que instituiu o Programa "Transformação" e estabeleceu a reserva de vagas nos contratos de prestação de serviços continuados para pessoas em condição de vulnerabilidade;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 598, de 22 de novembro de 2024, que estabeleceu as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial;

CONSIDERANDO a Resolução CSJT n.º 368, de 27 de outubro de 2023, que instituiu o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho e determinou a constituição de instância gestora regional;

CONSIDERANDO a Resolução CSJT n.º 131, de 6 de dezembro de 2013, que reservou vagas a afrodescendentes nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

CONSIDERANDO a deliberação do Subcomitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, em reunião extraordinária realizada em 4 de agosto de 2026,

RESOLVE, *ad referendum* do Tribunal Pleno,

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, a Política Afirmativa de Promoção da Igualdade Racial, destinada a enfrentar o racismo institucional, a promover a equidade racial e a ampliar progressivamente a participação de pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em seus quadros, programas e relações contratuais.

Art. 2º A Política Afirmativa observará os seguintes eixos estruturantes:

I – formação e desenvolvimento profissional;

II – reserva de vagas e ações afirmativas internas;

III – promoção da igualdade racial em contratos de terceirização;

IV – governança, monitoramento e transparência.

Art. 3º Para os fins desta Portaria, considera-se:

I – pessoa preta ou parda: aquela que se autodeclarar preta ou parda, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos termos do inciso IV do parágrafo único do art. 1º da Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010;

II – pessoa indígena: aquela que se identifica como parte de uma coletividade indígena e é reconhecida por seus membros como tal, independentemente de viver ou não em território indígena;

III – pessoa quilombola: aquela pertencente a grupo étnico-racial, segundo critérios de autoatribuição, com trajetória histórica própria, dotado de relações territoriais específicas e com presunção de ancestralidade preta ou parda, na forma do Decreto n.º 4.887, de 20 de novembro de 2003.

CAPÍTULO II – CAPACITAÇÃO

Art. 4º O Tribunal promoverá ações de capacitação destinadas ao desenvolvimento de pessoas negras para o exercício de cargos em comissão e funções comissionadas, a fim de ampliar a sua participação em posições de liderança.

CAPÍTULO III – RESERVA DE VAGAS E AÇÕES AFIRMATIVAS

Seção I – Concursos Públicos

Art. 5º Nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Tribunal será reservado às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual mínimo de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas, observada a Resolução CNJ n.º 203/2015, com a redação dada pela Resolução CNJ n.º 657/2025.

§ 1º A reserva de que trata este artigo:

I – incidirá sobre a totalidade das vagas expressamente previstas no edital e sobre as que surgirem durante a validade do certame;

II – será aplicada sempre que o número de vagas oferecido no concurso público for igual ou superior a 2 (dois).

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado, o número de vagas reservadas será:

I – aumentado para o primeiro inteiro subsequente, quando a fração for igual ou maior do que 0,5 (cinco décimos); ou

II – diminuído para o inteiro imediatamente inferior, quando a fração for menor do que 0,5 (cinco décimos).

§ 3º Nos concursos com número de vagas inferior a 2 (dois) ou com apenas cadastro de reserva, as pessoas que atendam aos requisitos do caput poderão inscrever-se pelo sistema de reserva, observando-se a reserva e a ordem de nomeação caso surjam novas vagas durante a validade do certame.

§ 4º A nomeação observará os critérios de alternância e proporcionalidade, considerada a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas aos grupos previstos nesta

Portaria, revertendo-se à ampla concorrência, no mesmo certame e segundo a ordem de classificação, as vagas reservadas que não forem preenchidas.

Art. 6º Os editais de abertura de concursos públicos estabelecerão procedimento de confirmação complementar à autodeclaração das pessoas pretas e pardas, a ser realizado por Comissão de Heteroidentificação, admitida a participação de especialistas externos com formação relacionada às relações étnicas e raciais e compreensão da política de cotas brasileira, observada, na composição, a diversidade racial e de gênero da população.

§ 1º A confirmação da condição de pessoa indígena e de pessoa quilombola observará procedimento específico.

§ 2º Indeferida a autodeclaração, o candidato poderá prosseguir no certame pela ampla concorrência, desde que possua, em cada fase anterior, pontuação suficiente para as fases seguintes.

§ 3º Havendo indícios ou denúncia de fraude ou má-fé na autodeclaração, o Tribunal instaurará procedimento administrativo para averiguação dos fatos, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

§ 4º Concluído o procedimento pela ocorrência de fraude ou má-fé, o candidato será eliminado do certame em andamento ou terá anulada a admissão já efetivada, sem prejuízo das demais sanções cabíveis e da comunicação ao Ministério Público, para apuração de eventual ilícito penal, e à Advocacia-Geral da União, para apuração da necessidade de ressarcimento ao erário.

Seção II – Programas de estágios

Art. 7º Os programas de estágio do Tribunal reservarão o mínimo de 30% (trinta por cento) das vagas a estudantes negros, na forma da Resolução CNJ n.º 336/2020, prorrogada pela Resolução CNJ n.º 588/2024.

§ 1º A reserva será aplicada em todos os processos seletivos de estágio, independentemente da área de atuação, e constará expressamente dos editais, com indicação das condições de participação, dos critérios de classificação e dos procedimentos de heteroidentificação, quando cabíveis.

§ 2º A seleção observará os mesmos critérios de avaliação aplicados aos demais candidatos, assegurada a concorrência simultânea nas vagas reservadas e nas de ampla concorrência.

§ 3º A Secretaria de Gestão de Pessoas providenciará a ampla divulgação da reserva, inclusive mediante articulação com instituições de ensino públicas e privadas, com vistas a ampliar a participação de estudantes negros nos processos seletivos.

Seção III – Cargos em comissão e Funções Comissionadas

Art. 8º O Tribunal observará as seguintes metas progressivas de ocupação de cargos em comissão e de funções comissionadas, considerados em conjunto, por pessoas negras:

I – 15% (quinze por cento) até 31 de dezembro de 2028;

II – 17% (dezessete por cento) até 31 de dezembro de 2030;

III – 20% (vinte por cento) até 31 de dezembro de 2032.

Art. 9º Não atingida a meta do período, a Secretaria de Gestão de Pessoas apresentará justificativa fundamentada ao Subcomitê, que proporá à Presidência, no prazo de 60 (sessenta) dias, plano de correção com ações, responsáveis e prazos definidos.

CAPÍTULO IV – CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO

Art. 10. Os editais e contratos de terceirização conterão cláusulas de promoção da igualdade racial.

Parágrafo único. A inviabilidade de inclusão das cláusulas em determinada contratação será justificada nos autos pela unidade demandante, com manifestação da Diretoria-Geral.

Art. 11. As empresas contratadas deverão:

I – preencher, nos contratos com 10 (dez) ou mais colaboradores, o mínimo de 10% (dez por cento) dos postos de trabalho com trabalhadores afrodescendentes, durante toda a execução contratual, na forma da Resolução CSJT n.º 131/2013;

II – reservar, nos contratos com 25 (vinte e cinco) ou mais colaboradores, o mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas a mulheres em situação de vulnerabilidade econômico-social, com prioridade para as pretas e pardas.

CAPÍTULO V – MONITORAMENTO, GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA

Art. 12. O Subcomitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade atuará como instância permanente de governança, coordenação e acompanhamento da Política Afirmativa de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 13. Compete ao Subcomitê de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade:

I – monitorar o cumprimento desta Política;

II – propor à Presidência ajustes, melhorias e ações corretivas.

CAPÍTULO VI – DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. A Política Afirmativa instituída por esta Portaria será revista a cada 3 (três) anos, com a participação do Subcomitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade.

Art. 15. Os casos omissos serão decididos pela Presidência.

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

(assinado eletronicamente)
Des. EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA
Presidente TRT18 Goiás

