



TRIBUNAL DE CONTAS  
DO ESTADO DO PARÁ



# CATÁLOGO DE BOAS PRÁTICAS PRÓ-EQUIDADE RACIAL

| 2025





TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ

CATÁLOGO DE BOAS PRÁTICAS

**PRÓ-EQUIDADE RACIAL**

**DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ**

**2025**

Belém – Pará  
Dezembro/2025

## TRIBUNAL PLENO

PRESIDENTE

**Conselheiro Fernando de Castro Ribeiro**

VICE-PRESIDENTE

**Conselheiro Luis da Cunha Teixeira**

CORREGEDOR

**Conselheiro Odilon Inácio Teixeira**

**Conselheira Maria de Lourdes Lima de Oliveira**

(Coordenadora da Comissão para o Aperfeiçoamento de Mecanismos para o  
Desenvolvimento do Controle Externo)

**Conselheiro Cipriano Sabino de Oliveira Junior**

(Coordenador da Comissão de Sistematização e Consolidação de Jurisprudência)

**Conselheira Rosa Egídia Crispino C. Lopes**

(Ouvidora)

**Conselheira Daniela Lima Barbalho**

(Coordenadora da Comissão de Sustentabilidade e Meio Ambiente)

CONSELHEIROS SUBSTITUTOS

**Julival Silva Rocha**

**Milene Dias da Cunha**

**Daniel Mello**

**Edvaldo Fernandes de Souza**

## 1 APRESENTAÇÃO

A construção de uma agenda antirracista nas instituições públicas e privadas exige compromisso permanente, responsabilidade institucional e organizacional, perpassados pelo diálogo constante com a sociedade.

Nesse contexto, o Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial consolida uma articulação estratégica entre órgãos e entidades que reconhecem a urgência de enfrentar o racismo estrutural e promover políticas eficazes de equidade racial. O Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE-PA), enquanto instituição idealizadora do Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial, reafirma seu papel na indução de boas práticas e na promoção de iniciativas que orientem a administração pública e as organizações privadas para a justiça racial, criando condições para uma atuação mais eficiente, ética e alinhada aos direitos fundamentais. É nesse escopo que se insere a Jornada de Boas Práticas Pró-Equidade Racial.

A Jornada de Boas Práticas Pró-Equidade Racial 2025 foi uma iniciativa do TCE-PA que reforçou o compromisso institucional com o combate ao racismo estrutural e com a promoção da igualdade racial. Embora articulada a partir das ações das instituições signatárias do Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial, a Jornada foi planejada para alcançar a sociedade em sua totalidade, ampliando o diálogo e estimulando a participação social. Ao constituir um espaço de troca de experiências, reflexões qualificadas e apresentação de resultados, o evento buscou fortalecer o papel das instituições públicas e privadas como agentes de transformação.

Durante o evento, foram evidenciadas práticas que impactam diretamente a vida da população, promovem reconhecimento, asseguram direitos e contribuem para a construção de ambientes mais equitativos. A proposta central foi dar visibilidade a iniciativas já em andamento, muitas delas desenvolvidas de forma contínua e silenciosa, mas que se destacam por seu potencial transformador. Ao compartilhá-las, buscou-se incentivar sua replicação, estimular novas parcerias e fortalecer a cultura institucional de enfrentamento ao racismo.

As perspectivas que emergiram da Jornada reforçam a necessidade de continuidade, aprimoramento e expansão das ações de equidade racial no âmbito do Pacto. A consolidação de parcerias, o fortalecimento de capacidades institucionais e o aperfeiçoamento de mecanismos de governança são passos essenciais para garantir avanços duradouros. O TCE-PA reafirma, assim, seu compromisso com a promoção da justiça racial, compreendendo que a institucionalização de práticas sólidas e sustentáveis é fundamental para transformar estruturas, orientar políticas públicas e assegurar uma sociedade mais justa, inclusiva e democrática.

## 2. JUSTIFICATIVA

O Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial se estabelece como um instrumento estratégico de governança colaborativa, reunindo organizações públicas e privadas comprometidas em fortalecer práticas de gestão sensíveis à equidade, qualificando políticas e promovendo ambientes organizacionais mais inclusivos e responsivos.

A Jornada de Boas Práticas Pró-Equidade Racial integrou este esforço coletivo ao sistematizar e difundir iniciativas que têm produzido resultados concretos na promoção da justiça racial no Estado do Pará. Para além da padronização de metodologias e do aperfeiçoamento de processos, a Jornada valorizou experiências que afetam positivamente a vida das pessoas, além de fortalecer vínculos de confiança entre instituições e sociedade.

Ao promover um espaço de troca de conhecimentos, evidências e soluções, a iniciativa contribui para o aprimoramento das capacidades institucionais, favorecendo a replicabilidade de ações exitosas e reforçando a centralidade da equidade racial na formulação de políticas públicas.

A articulação entre rigor técnico e compromisso humano que marcou a Jornada revelou propósito maior que foi a transformação das realidades por meio de práticas consistentes, sustentáveis e orientadas por direitos. Ao tornar visíveis diferentes formas de enfrentar o racismo estrutural, o evento ampliou a compreensão sobre seu impacto e mobilizou gestores, profissionais e cidadãos para a construção de ambientes mais justos e equânimes. Nesse movimento, cada ação descrita neste catálogo representa não apenas um marco institucional, mas um passo concreto em direção a uma sociedade na qual dignidade, inclusão e igualdade de oportunidades sejam garantidas para todas as pessoas.

## 3. OBJETIVOS

### Objetivo Geral

Promover a visibilidade das ações e boas práticas desenvolvidas pelas instituições signatárias do Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial, fortalecendo a integração entre elas e ampliando o intercâmbio de experiências.

### Objetivos Específicos

- Compartilhar estratégias e experiências bem-sucedidas que contribuam para a promoção da equidade racial, reconhecendo práticas inovadoras e socialmente relevantes.

- Sensibilizar participantes, gestores e a sociedade sobre a importância de incorporar a perspectiva racial na formulação de políticas, na gestão institucional e nas relações sociais.
- Estimular o estabelecimento de parcerias e redes de colaboração que potencializem ações afirmativas e ampliem o impacto das iniciativas voltadas à justiça racial.
- Valorizar os saberes, as identidades e as contribuições históricas das populações negra, indígena e quilombola, fortalecendo sua representatividade nos espaços institucionais e sociais.
- Fortalecer capacidades institucionais, fomentando a adoção de práticas contínuas, responsáveis e estruturantes de combate ao racismo em suas múltiplas dimensões.

#### 4. PÚBLICO ALVO

- Instituições signatárias do Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial
- Gestores e servidores públicos
- Representantes da sociedade civil organizada
- Pesquisadores, estudantes e agentes de controle social
- Público geral interessado em políticas de equidade racial

#### 5. PARTICIPAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES SIGNATÁRIAS

56 instituições signatárias (até maio/2025)

##### **Formas de Participação:**

- Reuniões de alinhamento e orientações técnicas
- Submissão voluntária de boas práticas
- Envio via formulário institucional
- Seleção para banners/stands e mesas redondas.

Importância Estratégica: Todas as signatárias são essenciais para fortalecer redes de aprendizagem e cooperação.

## 6. PARTICIPAÇÃO DA SOCIEDADE EM GERAL

A participação da sociedade na Jornada é aberta e gratuita, mediante inscrição realizada no Sistema Integrado de Gestão Acadêmica da Escola de Contas Alberto Veloso (TCE-PA), respeitando o limite de vagas disponíveis. Ao oferecer acesso público ao evento, o TCE-PA reafirma o compromisso com a transparência, a inclusão social e a democratização do conhecimento, ampliando o alcance das práticas e o engajamento comunitário na agenda da equidade racial.

## 7. METODOLOGIA

A apresentação de boas práticas foi de caráter voluntário e se destinou às instituições que já desenvolveram ações estruturadas no campo da equidade racial e desejavam compartilhá-las.

A Jornada foi estruturada com base em atividades diversificadas e complementares, voltadas ao compartilhamento de experiências, à sensibilização institucional e ao fortalecimento das capacidades necessárias para a implementação de políticas de equidade racial. A programação compreendeu:

- Mesa de abertura, realizada na véspera do evento, voltada a convidados e representantes institucionais, com o objetivo de contextualizar a agenda e reforçar compromissos.
- Duas mesas redondas, reunindo especialistas, gestores e representantes das instituições signatárias para aprofundar debates e apresentar práticas institucionais.
- Salas de atendimento ao público, dedicadas à troca de experiências, orientação técnica e apresentação de ferramentas para implementação de políticas afirmativas.
- Painéis expositivos, com apresentação sistematizada de casos de sucesso que demonstram impactos concretos da adoção de práticas de equidade racial.
- Espaços de reflexão e sensibilização, destinados ao debate sobre os efeitos do racismo estrutural na sociedade e dentro das organizações públicas e privadas.

## 8. RESULTADOS ESPERADOS

- Fortalecimento e ampliação de parcerias estratégicas entre as instituições signatárias, gerando articulações e ações interinstitucionais voltadas à equidade racial.
- Incorporação de novas práticas, programas e políticas inspiradas nas experiências compartilhadas durante a Jornada, promovendo inovação e continuidade nas ações.
- Consolidação de compromissos institucionais, por meio de iniciativas concretas com impacto direto nas populações negra, indígena e quilombola, contribuindo para o enfrentamento das desigualdades raciais.
- Elaboração e divulgação de uma Carta Compromisso, formalizando metas e responsabilidades assumidas pelas instituições participantes, de modo a orientar ações futuras e reforçar a governança do Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial.

## 9. MOVIMENTOS SOCIAIS ENVOLVIDOS



**CEDENPA**

É luta contra o racismo!

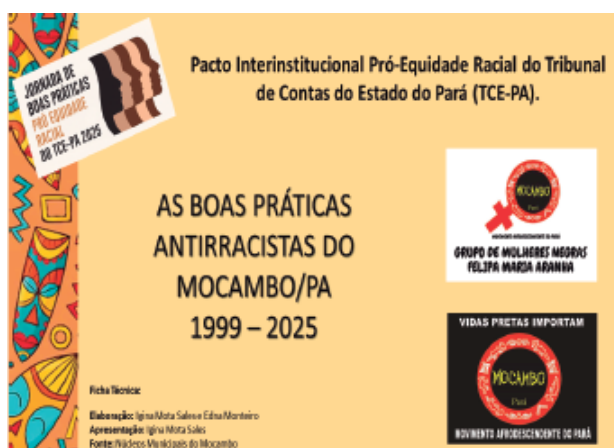
### 1. CEDENPA

Centro de Estudos e Defesa do Negro no Pará, criado desde 1982 - Maria Albenize Farias Malcher (Diretora)



### 2. MALUNGU

A Coordenação das Associações das Comunidades Remanescentes de Quilombos do Pará. Raimundo Hilário Moraes (Diretor)



### 3. MOCAMBO

Associação do Movimento Afrodescendente do Pará - Igina Mota Sales (Coordenadora - Núcleo Belém)

Boas Práticas para a Equidade Racial  
Quilombo Abacatal

Educação, Cultura, Memória e  
Identidade



#### 4. QUILOMBO DO ABACATAL

Com 314 anos de existência – Vanuza Cardoso (Liderança Religiosa)



#### 5. INSTITUTO COJOVEM

Cooperação da Juventude Amazônida para o Desenvolvimento Sustentável – Aldrin Barros (Presidente)



#### 6. INSTITUTO HAFAMA

De promoção da dignidade, igualdade, liberdade, justiça e integração de refugiados, apátridas e pessoas em quaisquer situações de migração que se encontrem no território amazônico – Israel Houson (Presidente)

## 10. BOAS PRÁTICAS APRESENTADAS

### BOAS PRÁTICAS – MESAS REDONDAS

#### 1 FUNDAÇÃO PARAENSE DE RADIODIFUSÃO – FUNTELPA

##### **Boa Prática: “Cultura no Pacto Contra o Racismo”**

###### **1.1 Informações gerais da instituição**

- Informações Gerais da Instituição
- Instituição: Rede Cultura de Comunicação (FUNTELPA)
- Endereço: Rua dos Pariquis, 3318 – Cremação – Belém/PA – CEP 66045-645
- Representante: Miro Sanova – Presidente
- E-mail: presidencia@funtelpa.com.br | gabinete@funtelpa.com.br
- Telefone: (91) 4005-7733

###### **1.2 Título da Boa Prática**

Cultura no Pacto Contra o Racismo

###### **1.3 Contextualização**

A FUNTELPA, enquanto rede pública e educativa, desempenha papel central na disseminação de conteúdos que valorizam a diversidade étnico-racial e fortalecem o combate ao racismo estrutural. Por meio da TV Cultura do Pará e demais plataformas digitais, a instituição promove ações comunicacionais que reforçam identidades, ampliam a representatividade e mobilizam a sociedade. A adesão ao Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial reafirma esse compromisso, impulsionando estratégias que contribuem para uma comunicação pública antirracista, plural e democrática.

###### **1.4 Objetivo Geral**

Promover a equidade racial a partir da produção, difusão e ampliação de conteúdos comunicacionais educativos que valorizem a diversidade étnico-racial e contribuam para o enfrentamento do racismo estrutural.

###### **1.5 Objetivos Específicos**

Produzir conteúdos que valorizem a pluralidade étnico-racial da sociedade paraense

Sensibilizar o público sobre o combate ao racismo e a promoção da igualdade.

Fortalecer a autoestima e a identidade cultural afro-brasileira.

Integrar instituições e comunidade às ações do Pacto Pró-Equidade Racial.

### **1.6 Metodologia e Estratégias Utilizadas**

- Planejamento editorial voltado a temáticas de equidade racial.
- Produção de reportagens, entrevistas e debates no programa Sem Censura Pará.
- Inclusão de especialistas, intelectuais e representantes do movimento negro em pauta permanente.
- Veiculação de conteúdos em TV aberta, rádio, portal e redes sociais.
- Realização de palestra de abertura com a Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Zélia Amador de Deus sobre Letramento Racial, direcionada aos colaboradores.

### **1.7 Público-Alvo**

População do Estado do Pará alcançada pela TV Cultura, Portal Cultura, Rádio Cultura e redes sociais institucionais.

### **1.8 Resultados e Impactos**

- Ampliação da visibilidade de debates sobre racismo, equidade e cultura afro-brasileira.
- Maior presença de pautas de diversidade racial na programação.
- Estímulo à reflexão pública e fortalecimento da cidadania antirracista.

### **1.9 Indicadores de Avaliação**

- Audiência dos programas temáticos.
- Alcance e engajamento nas plataformas digitais.
- Feedback qualitativo de público e instituições parceiras.

### **1.10 Sustentabilidade e Possibilidades de Replicação**

A prática é contínua, com novos conteúdos em produção, incluindo VTs sobre racismo no trabalho, discriminação racial e gênero. Pode ser replicada por outras instituições mediante parcerias e compartilhamento de conteúdos.

### **1.11 Recursos Utilizados**

- Equipe de jornalistas, produtores e técnicos.
- Estrutura de estúdios e equipamentos institucionais.
- Plataformas digitais e canais de comunicação da FUNTELPA.

## 2 SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA DO PARÁ – SEFA

### **Boa Prática: Diagnóstico da Autodeclaração Étnico-Racial dos Servidores**

#### **2.1 Informações Gerais da Instituição**

Instituição: Secretaria de Estado da Fazenda – SEFA/PA  
Representante: Coordenação de Gestão de Pessoas  
Abrangência: Servidores(as) ativos(as) da administração fazendária estadual

#### **2.2 Título da Boa Prática**

Diagnóstico Étnico-Racial do Quadro de Servidores da SEFA/PA

#### **2.3 Contextualização**

O levantamento da composição étnico-racial dos servidores da SEFA é indispensável para subsidiar políticas públicas de gestão de pessoas que promovam diversidade, representatividade e equidade. A ação atende às diretrizes do Estatuto da Igualdade Racial, às normas de integridade institucional e ao Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial.

#### **2.4 Objetivo Geral**

Identificar a composição étnico-racial do quadro funcional por meio de autodeclaração voluntária e confidencial, subsidiando ações de equidade racial e inclusão institucional.

#### **2.5 Objetivos Específicos**

- Conhecer o perfil étnico-racial dos servidores(as).
- Criar banco de dados seguro para formulação de políticas de inclusão.
- Produzir indicadores de monitoramento para a gestão de pessoas.
- Atender às diretrizes do Pacto Pró-Equidade Racial.

#### **2.6 Metodologia e Estratégias Utilizadas**

- Formulário eletrônico com 14 questões (13 objetivas e 1 discursiva).
- Autodeclaração voluntária e sigilosa, com dados anonimizados conforme LGPD.

- Categorias de classificação baseadas no IBGE.
- Campanha institucional de sensibilização e orientação.
- Consolidação dos dados em relatório estatístico e painel interativo.

## **2.7 Público-Alvo**

Todos(as) os(as) servidores(as) ativos(as): efetivos, comissionados, temporários, contratados, terceirizados e estagiários(as).

## **2.8 Resultados e Impactos**

Em andamento. Expectativas:

- 50% de cobertura até 31/10/2025.
- Relatório técnico consolidado até 20/11/2025.
- Base de indicadores para subsidiar ações de equidade em 2026.

## **2.9 Indicadores de Avaliação**

- Taxa de adesão à autodeclaração.
- Completude e qualidade dos dados coletados.
- Engajamento nas campanhas internas.

## **2.10 Sustentabilidade e Possibilidades de Replicação**

A ação é permanente e pode ser replicada por qualquer órgão público com adaptação metodológica e respeito à LGPD.

## **2.11 Recursos Utilizados**

- Equipe de gestão de pessoas e tecnologia da informação.
- Sistema eletrônico institucional.
- Recursos de sensibilização e comunicação interna.

### 3 INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO FLORESTAL E DA BIODIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ – IDEFLOR-BIO

#### **Boa Prática: Atuação Integrada para Justiça Socioambiental e Equidade Racial**

##### **3.1 Informações Gerais da Instituição**

Instituição: Instituto de Desenvolvimento Florestal e da Biodiversidade do Pará – IDEFLOR-BIO

Representante: Claudia Maria Carneiro Kahwage – Bióloga, Técnica em Gestão Ambiental

Área de atuação: Áreas protegidas, povos indígenas e comunidades tradicionais

##### **3.2 Título da Boa Prática**

Justiça Socioambiental e Equidade Racial em Territórios Tradicionais

##### **3.3 Contextualização**

O Pará possui uma das maiores diversidades socioculturais e biológicas do país, marcada pela presença de povos indígenas e comunidades tradicionais. Apesar disso, esses grupos historicamente enfrentam desigualdades estruturais, vulnerabilidade territorial e risco de invisibilidade política. Nesse contexto, o IDEFLOR-BIO desenvolveu uma agenda institucional voltada à sustentabilidade, à justiça socioambiental e à equidade racial, articulando instrumentos técnicos — como a Nota Técnica sobre atuação em Terras Indígenas — e ações concretas de manejo, conservação e desenvolvimento sustentável.

##### **3.4 Objetivo Geral**

Contribuir para o fortalecimento das políticas públicas de equidade racial e justiça socioambiental, valorizando saberes tradicionais e ampliando a atuação do Estado em defesa dos povos indígenas e comunidades tradicionais.

##### **3.5 Objetivos Específicos**

- Explicar os fundamentos legais que orientam a atuação estadual em Terras Indígenas.
- Evidenciar a importância dos povos tradicionais para a conservação ambiental e a bioeconomia.
- Socializar a Nota Técnica como instrumento técnico-político interinstitucional.
- Apresentar resultados de projetos desenvolvidos com comunidades tradicionais.

- Promover cooperação institucional para fortalecer políticas de equidade e sustentabilidade.

### **3.6 Metodologia e Estratégias Utilizadas**

- Elaboração da Nota Técnica “Atuação dos Órgãos Estaduais na Gestão Ambiental de Terras Indígenas no Pará”.
- Desenvolvimento de projetos com abordagem participativa, incluindo:
  - restauração florestal;
  - manejo de plantas medicinais;
  - ecoturismo comunitário;
  - capacitações sobre sementes e viveiros.
- Articulação interinstitucional com órgãos ambientais, universidades e organizações comunitárias.

### **3.7 Público-Alvo**

Servidores públicos, gestores ambientais, lideranças indígenas, representantes de comunidades tradicionais e demais participantes das mesas temáticas.

### **3.8 Resultados e Impactos**

- Produção e disseminação de instrumento técnico de referência para atuação em Terras Indígenas.
- Fortalecimento da autonomia comunitária e de práticas tradicionais sustentáveis.
- Ampliação do diálogo entre Estado, comunidades e instituições parceiras.

### **3.9 Indicadores de Avaliação**

- Número de comunidades atendidas pelos projetos.
- Quantidade de capacitações, oficinas e atividades formativas realizadas.
- Implementação de ações previstas na Nota Técnica.

### **3.10 Sustentabilidade e Possibilidades de Replicação**

A iniciativa é contínua e pode ser replicada por órgãos ambientais de outros estados mediante adaptação metodológica e articulação com comunidades locais.

### **3.11 Recursos Utilizados**

- Equipe multidisciplinar técnica e comunitária.
- Parcerias institucionais e recursos de projetos ambientais.

## 4 PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO DO PARÁ – PGE

### Boa Prática: Mês do Letramento Racial no Estado do Pará

#### 4.1 Informações Gerais da Instituição

Instituição: Procuradoria-Geral do Estado do Pará – PGE/PA

Representante: Procuradoria de Direitos Humanos e Interesses Coletivos

#### 4.2 Título da Boa Prática

Instituição do Mês de Agosto como Mês do Letramento Racial

#### 4.3 Contextualização

A ausência de letramento racial no serviço público compromete a adoção de políticas eficazes de combate ao racismo estrutural. Diante disso, a PGE articulou uma iniciativa pioneira para instituir o Mês do Letramento Racial no Pará, visando promover formação continuada, criar espaços de sensibilização e aprimorar a compreensão crítica sobre as relações raciais.

#### 4.4 Objetivo Geral

Instituir agosto como mês oficial do Letramento Racial no Estado do Pará, promovendo ações integradas para formação crítica e combate ao racismo.

#### 4.5 Objetivos Específicos

- Incentivar formação continuada acerca das questões raciais.
- Fortalecer o enfrentamento ao racismo estrutural.
- Fomentar debates, oficinas, cursos e ações educativas.
- Promover consciência coletiva sobre desigualdades raciais.

#### 4.6 Metodologia e Estratégias Utilizadas

- Elaboração de proposta normativa para instituir o Mês do Letramento Racial.
- Promoção de palestras, minicursos e rodas de conversa.
- Utilização de metodologias de sensibilização sobre identificação e nomeação das formas de racismo.
- Mobilização interinstitucional entre órgãos do Estado.

#### **4.7 Público-Alvo**

População paraense em geral, servidores públicos e agentes institucionais.

#### **4.8 Resultados e Impactos**

- Criação e aprovação da Lei Estadual nº 11.139/2025, que instituiu oficialmente o Mês do Letramento Racial.
- Ampliação do acesso a atividades educativas sobre relações raciais.

#### **4.9 Indicadores de Avaliação**

- Número de eventos formativos realizados.
- Quantidade de participantes alcançados.
- Relatórios de impacto e adesão institucional.

#### **4.10 Sustentabilidade e Possibilidades de Replicação**

A ação é permanente, integrada à política de Estado e replicável em instituições públicas e privadas.

#### **4.11 Recursos Utilizados**

- Equipes técnicas da PGE
- Redes institucionais de apoio
- Instrumentos legais e formativos

## 5 CENTRO UNIVERSITÁRIO DO PARÁ – CESUPA

### Boa Prática: Clínicas de Direitos Humanos e Equidade Étnico-Racial

#### 5.1 Informações Gerais da Instituição

Instituição: Centro Universitário do Pará – CESUPA

Área responsável: Clínicas de Direitos Humanos

#### 5.2 Título da Boa Prática

Clínicas Jurídicas em Direitos Humanos e Equidade Racial no CESUPA

#### 5.3 Contextualização

As Clínicas Jurídicas são espaços de formação prática e engajamento social. No CESUPA, elas se tornaram instrumentos estratégicos para promover direitos humanos, apoiar populações vulnerabilizadas e fortalecer saberes tradicionais. As ações ligadas à equidade racial têm impacto direto na defesa de territórios quilombolas, na valorização da sociobioeconomia e no enfrentamento às violências estruturais.

#### 5.4 Objetivo Geral

Promover conscientização e proteção dos direitos humanos, com foco em mulheres, idosos, pessoas com deficiência, comunidades quilombolas, ribeirinhas e povos indígenas.

#### 5.5 Objetivos Específicos

- Analisar casos de violência contra mulheres.
- Confrontar legislações nacionais e internacionais.
- Evidenciar responsabilidade estatal em violações.
- Mapear práticas de sociobioeconomia em territórios quilombolas.
- Identificar ameaças jurídicas e socioambientais.
- Produzir materiais educativos e científicos.

#### 5.6 Metodologia e Estratégias Utilizadas

- Pesquisa qualitativa com triangulação metodológica (documental, empírica, técnica).
- Oficinas, rodas de conversa e visitas técnicas.
- Elaboração de relatórios, pareceres e materiais educativos.
- Atuação interdisciplinar entre estudantes, docentes e comunidades.

### **5.7 Público-Alvo**

Mulheres, comunidades quilombolas, ribeirinhas e indígenas, pessoas com deficiência, jovens e lideranças comunitárias.

### **5.8 Resultados e Impactos**

- Fortalecimento da defesa dos direitos humanos.
- Produção de conhecimento aplicado às comunidades tradicionais.
- Ampliação da autonomia comunitária e da proteção territorial.

### **5.9 Indicadores de Avaliação**

- Número de oficinas e atendimentos realizados.
- Quantidade de materiais produzidos.
- Avaliação comunitária das ações.

### **5.10 Sustentabilidade e Possibilidades de Replicação**

A ação é contínua, integrada às atividades acadêmicas e facilmente replicável em instituições de ensino superior.

### **5.11 Recursos Utilizados**

- Equipe docente e discente
- Instrumentos metodológicos e recursos acadêmicos

## 6 ASSOCIAÇÃO DOS MEMBROS DOS TRIBUNAIS DE CONTAS DO BRASIL – ATRICON

### Boa Prática: Cartilha para Adoção de Cotas Raciais nos TC's

#### 6.1 Informações Gerais da Instituição

Instituição: ATRICON – Associação dos Membros dos Tribunais de Contas  
Representante: Grupo de Trabalho de Equidade Racial

#### 6.2 Título da Boa Prática

Diretrizes para Adoção de Cotas Raciais nos Concursos Públicos dos Tribunais de Contas

#### 6.3 Contextualização

O racismo institucional e a histórica desigualdade racial impactam a composição dos quadros dos Tribunais de Contas. A ATRICON desenvolveu uma cartilha nacional com fundamentos legais, orientações técnicas e recomendações para implementação de cotas raciais em concursos públicos, contribuindo para a democratização do acesso e para a reparação histórica.

#### 6.4 Objetivo Geral

Sensibilizar e orientar os Tribunais de Contas sobre a implementação de ações afirmativas, especialmente políticas de cotas raciais.

#### 6.5 Objetivos Específicos

- Apresentar fundamentos legais que permitem adoção de cotas.
- Descrever desafios e soluções para implementação.
- Divulgar boas práticas e recomendações.

#### 6.6 Metodologia e Estratégias Utilizadas

- Criação de grupo de trabalho multidisciplinar.
- Realização de debates, leituras dirigidas e reuniões virtuais.
- Sistematização de estudos que resultaram na elaboração da cartilha.

#### 6.7 Público-Alvo

Tribunais de Contas de todo o Brasil.

### **6.8 Resultados e Impactos**

- Visibilidade nacional ao enfrentamento do racismo institucional.
- Ampliação do debate sobre equidade racial no sistema de controle externo.

### **6.9 Indicadores de Avaliação**

Ainda não definidos.

### **6.10 Sustentabilidade e Possibilidades de Replicação**

A cartilha é um instrumento replicável em todos os Tribunais de Contas e pode orientar novas políticas institucionais de equidade racial.

### **6.11 Recursos Utilizados**

- Grupo de trabalho especializado
- Suporte técnico e institucional da ATRICON

## 7 INSTITUTO RUI BARBOSA / TCE-ACRE

### **Boa Prática: Círculos de Consensualismo para Igualdade Racial e de Gênero.**

#### **7.1 Informações Gerais da Instituição**

Instituição: Instituto Rui Barbosa (IRB) / Tribunal de Contas do Estado do Acre  
Representante: Coordenação do Programa de Equidade Racial e de Gênero

#### **7.2 Título da Boa Prática**

Círculos de Consensualismo e Letramento Antirracista no TCE-AC

#### **7.3 Contextualização**

A construção de políticas de equidade requer processos participativos, colaborativos e sensíveis às interseccionalidades. O IRB e o TCE-AC desenvolvem ações de letramento antirracista e de diálogo estruturado com instituições e sociedade civil, integrando metodologias de consensualismo ao controle externo para fortalecer políticas públicas voltadas à igualdade racial e de gênero.

#### **7.4 Objetivo Geral**

Promover um ambiente seguro, democrático e antirracista para escuta e construção colaborativa de soluções que enfrentem desigualdades de raça, etnia e gênero.

#### **7.5 Objetivos Específicos**

- Implementar gradualmente o letramento antirracista no TCE-AC.
- Implantar Círculos de Consensualismo como metodologia de construção de consenso.

#### **7.6 Metodologia e Estratégias Utilizadas**

A prática está estruturada em três eixos:

##### **7.6.1 Eixo 1 – Empatia**

- Plantio simbólico de muda de Baobá (Projeto Fortalecendo Raízes da Resistência).
- Ações com Associação de Mulheres Negras do Acre.
- Reuniões com lideranças políticas sobre enfrentamento às violências.

### **7.6.2 Eixo 2 – Parcerias**

- Chamamento público para parcerias com organizações de mulheres negras.
- Planejamento do letramento antirracista na Escola de Contas.

### **7.6.3 Eixo 3 – Consenso**

- Realização do I Círculo de Consensualismo e Políticas Públicas Sensíveis ao Gênero, Raça e Etnia.

### **7.7 Público-Alvo**

- Corpo técnico do TCE-AC
- Jurisdicionados
- Organizações da sociedade civil

### **7.8 Resultados e Impactos**

- Institucionalização do letramento antirracista.
- Ampliação do diálogo com organizações de mulheres negras.
- Fortalecimento do controle externo sensível às desigualdades sociais.

### **7.9 Indicadores de Avaliação**

- Número de círculos realizados
- Participação de servidores e organizações sociais
- Engajamento institucional

### **7.10 Sustentabilidade e Possibilidades de Replicação**

A prática é contínua e replicável em outros Tribunais de Contas mediante aplicação metodológica dos círculos de consensualismo.

### **7.11 Recursos Utilizados**

- Equipe técnica
- Parcerias com organizações da sociedade civil
- Estrutura da Escola de Contas

## 8 SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA E DEFESA SOCIAL DO PARÁ – SEGUP

### **Boa Prática: Totens de Atendimento à Mulher em Situação de Violência.**

#### **8.1 Informações Gerais da Instituição**

Instituição: Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social – SEGUP  
Endereço: Av. Almirante Barroso, 735 – São Braz – Belém/PA

#### **8.2 Título da Boa Prática**

Totens de Atendimento às Mulheres em Situação de Violência

#### **8.3 Contextualização**

A violência contra mulheres, especialmente mulheres negras, permanece como um dos principais desafios da segurança pública no Pará. Para ampliar a acessibilidade e a rapidez no atendimento, a SEGUP implantou totens de atendimento em pontos estratégicos, permitindo o registro imediato de ocorrência e solicitação de medidas protetivas.

#### **8.4 Objetivo Geral**

Garantir atendimento rápido e acessível às mulheres vítimas de violência.

#### **8.5. Objetivos Específicos**

- Aproximar a sociedade dos mecanismos de proteção.
- Facilitar a denúncia e o acesso à rede de segurança.
- Ampliar a prevenção e proteção de mulheres vulnerabilizadas.

#### **8.6 Metodologia e Estratégias Utilizadas**

- Instalação de totens de atendimento em locais estratégicos.
- Sistema eletrônico integrado de registro de ocorrência.
- Disponibilização de canais emergenciais com acesso simplificado.

#### **8.7 Público-Alvo**

Mulheres em situação de violência, sobretudo em áreas de vulnerabilidade social.

### **8.8 Resultados e Impactos**

- Redução do número de feminicídios, com destaque para mulheres negras.
- Aumento no registro de ocorrências e solicitações de medidas protetivas.

### **8.9 Indicadores de Avaliação**

- Número de atendimentos realizados via totem.
- Quantidade de medidas protetivas solicitadas.
- Taxa de redução de feminicídios.

### **8.10 Sustentabilidade e Possibilidades de Replicação**

A prática é contínua e pode ser replicada por qualquer instituição mediante contratação dos equipamentos.

### **8.11 Recursos Utilizados**

- Totens eletrônicos
- Integração com sistema de atendimento
- Recursos tecnológicos do Estado

## AINDA HÁ UM LONGO CAMINHO...

A Jornada de Boas Práticas Pró-Equidade Racial 2025 deixa um legado que ultrapassa a formalidade de um evento. Ela marca o encontro de vozes, histórias, instituições e trajetórias que, juntas, reafirmam que a luta contra o racismo é também a luta pela dignidade humana, pelo pertencimento e pela construção de um futuro mais justo. Ao reunir práticas concretas, experiências inspiradoras e compromissos reais, o Tribunal de Contas do Estado do Pará demonstrou que a equidade racial não é apenas uma pauta de gestão — é um compromisso ético, afetivo e social que atravessa gerações e transforma vidas.

Em 2026, esse movimento ganha fôlego renovado. A nova edição da Jornada acontecerá em um cenário ainda mais fortalecido, agora com 60 instituições signatárias, ampliando o alcance e a potência do Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial. Essa expansão não representa apenas um número maior de participantes, mas a ampliação de uma rede de cuidado, responsabilidade e solidariedade que reconhece que o racismo estrutural não pode ser enfrentado isoladamente. A jornada do próximo ano será alimentada por encontros temáticos contínuos, pensados para manter o diálogo vivo, acolher novos desafios, acompanhar avanços e inspirar mudanças duradouras dentro e fora das instituições.

Um dos movimentos mais significativos para 2026 será a efetivação da entrada dos esportes como território estratégico de transformação. Estádios, ginásios, quadras e centros esportivos são espaços simbólicos e afetivos onde emoções, identidades e pertencimentos se cruzam. Levar a pauta da equidade racial para lugares de grande circulação — como as federações e times de futebol (que já são signatários do Pacto), vôlei, basquete, artes marciais e tantas outras — significa abrir caminhos para sensibilizar multidões, tocar corações e mudar comportamentos em escala. O esporte une, emociona e mobiliza. E, justamente por isso, ele é um campo poderoso para enfrentar discriminações, romper silêncios e construir respeito.

Outra dimensão essencial para o fortalecimento do Pacto e das futuras Jornadas é a integração do ODS 18 – Igualdade Racial e Combate ao Racismo como horizonte ético e político. Mesmo não formalmente incluído na Agenda Global da ONU, o ODS 18 vem sendo reconhecido em vários espaços como indicador indispensável para medir o quanto avançamos na construção de sociedades mais justas. Humanizá-lo significa entender que a equidade racial não é apenas um indicador: é sobre viver sem medo, ocupar espaços com dignidade, ter oportunidades reais, ser visto, ouvido e respeitado.

Para o Pará, onde povos indígenas, comunidades quilombolas, populações ribeirinhas e comunidades negras urbanas compõem a essência do território e da cultura, observar o ODS 18 significa reconhecer que o desenvolvimento sustentável só é possível quando todas as pessoas podem prosperar. Significa proteger florestas e também quem vive nelas, fortalecer a bioeconomia e também valorizar saberes ancestrais, pensar o futuro e honrar as raízes. Para o Brasil, integrar o ODS 18 às políticas públicas representa caminhar rumo a um desenvolvimento que não deixa ninguém para trás – um desenvolvimento que olha para a diversidade e a celebra como força.

Assim, este catálogo não encerra uma iniciativa: ele inaugura um novo ciclo. Cada boa prática registrada aqui carrega a energia de quem acreditou, sonhou e colocou em movimento ações capazes de transformar realidades. A Jornada 2026 nasce dessa força coletiva, comprometida com a continuidade, com o cuidado e com a esperança. O TCE-PA reafirma seu compromisso de seguir caminhando lado a lado com instituições, comunidades, movimentos sociais, pesquisadores e cidadãos, para que a equidade racial deixe de ser promessa e se torne prática cotidiana – no Pará, no Brasil e no mundo.

Porque quando a equidade floresce, toda a sociedade floresce junto.















TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ  
Travessa Quintino Bocaiúva, 1585  
Cep: 66035-903 Fone: (91) 3210-0555  
Belém - Pará - Brasil