



# PLANO DE AÇÃO

**EQUIDADE RACIAL**

**2026**

# **PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE**

Tribunal de Justiça  
Biênio 2025- 2027

## **PRESIDENTE**

Desembargador Laudivon Nogueira

## **COMISSÃO PERMANENTE DE EQUIDADE RACIAL - COPER**

### **COMPOSIÇÃO**

Juíz de Direito Robson Shelton Medeiros da Silva - Coordenador

Juiz de Direito Eder Jacoboski Viegas - membro

Evandro Luzia Teixeira - membro

Breno Cavalcante do Nascimento - membro

Silvanei Camilo de Freitas - membro

Miriane Braga Teles - membro

Ronaldo Adriano Sereno Souza Kaxinawa - membro

## **ELABORAÇÃO**

Elaine Cristina P. Silveira Miranda – Chefe da DIASU  
Evandro Araújo de Aquino – Subsecretário da SUESS  
Robson Shelton Medeiros da Silva - Juiz Coordenador

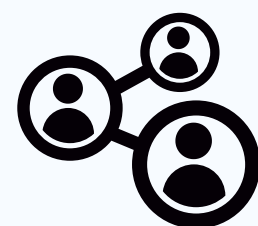
## **REVISÃO E APROVAÇÃO**

Comissão Permanente de Equidade Racial (COPER)

## **DIAGRAMAÇÃO**

Elaine Cristina P. Silveira Miranda

# SUMÁRIO



**CONSIDERAÇÕES INICIAIS**



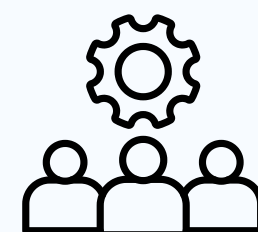
**OBJETIVOS**



**AÇÕES PLANEJADAS**



**MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO**



**RESPONSABILIDADE E GOVERNANÇA**



**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

# CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente plano de ação busca adequar as iniciativas do Tribunal de Justiça do Estado do Acre às diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça para cumprimento do Indicador de Promoção de Equidade Racial IPER 2026, conforme apontamentos do estudo técnico. O diagnóstico evidencia que o TJAC necessita de maior representação no quadro de servidores, além de fortalecer ações de capacitação, promoção de especialistas negros e incentivo à magistratura.

Alinhado à Resolução CNJ nº 519/2023, que define diretrizes para promoção da igualdade racial, e ao Termo de Adesão ao Pacto pela Equidade Racial (2023), o TJAC reforça o compromisso institucional de promoção da igualdade e enfrentamento ao racismo.

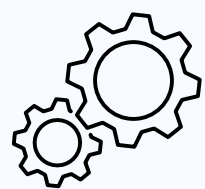
## **Objetivo Geral**

Fortalecer a política institucional de equidade racial no TJAC, promovendo condições para alcance das metas do IPER 2026.

## **Objetivos Específicos**

- Elevar a representatividade de servidores(as) negros(as) a pelo menos 59,1%, mediante ações afirmativas de ingresso, retenção e promoção.
- Manter e ampliar a representatividade de magistrados negros.
- Fortalecer ações de capacitação obrigatória com adesão ampliada de magistrados(as) e servidores(as).
- Aumentar a participação de especialistas negros como palestrantes e instrutores nos eventos institucionais.
- Promover campanhas institucionais e materiais permanentes de conscientização.
- Aprofundar a articulação interinstitucional e escuta social com povos originários e grupos étnico-raciais.

# AÇÕES PLANEJADAS



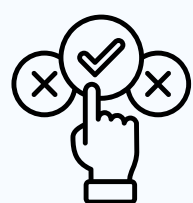
## AÇÃO 1

Implementar política de cotas ampliadas (mín. 20% para 30%), em consonância com a Lei Federal nº 15.142/2025, e recentes deliberações do CNJ.



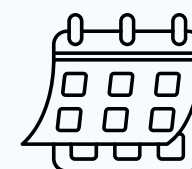
## OBJETIVO

Fortalecer a representatividade racial no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Acre, por meio da ampliação de políticas afirmativas de ingresso e promoção, visando à redução das desigualdades étnico-raciais.



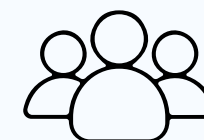
## META

Elevar o percentual de servidores(as) negros(as) no TJAC, mediante implementação de política de cotas ampliadas, contribuindo para o alcance do parâmetro de inclusão racial previsto no Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário, onde o percentual de representação negra é de 59,10% de servidores.



## CRONOGRAMA

A partir de 2026



## UNIDADE(S) RESPONSÁVEL(EIS)

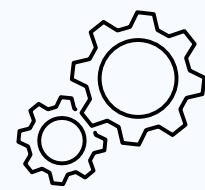
SEGEP, SEGOV, COPER



## RECURSOS ENVOLVIDOS

Recursos Humanos

# AÇÕES PLANEJADAS



## AÇÃO 2

Alinhamento com a SEGEP sobre a promoção de nova atualização cadastral com foco na questão racial.



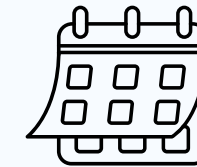
## OBJETIVO

Promover a qualificação e atualização dos registros funcionais relacionados à autodeclaração racial no âmbito do TJAC, assegurando maior confiabilidade, transparência e efetividade dos dados institucionais utilizados para monitoramento das políticas de equidade racial e dos indicadores do IPER 2026.



## META

Ampliar o percentual de registros raciais válidos e atualizados de magistrados(as) e servidores(as) no sistema institucional, reduzindo inconsistências cadastrais e fortalecendo a qualidade das informações utilizadas no Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário e nos indicadores do IPER 2026.



## CRONOGRAMA

A partir de Janeiro de 2026



## UNIDADE(S) RESPONSÁVEL(EIS)

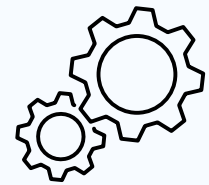
SEGEP, SEGOV



## RECURSOS ENVOLVIDOS

Recursos Humanos

# AÇÕES PLANEJADAS



## AÇÃO 3

Fortalecer programa de bolsas preparatórias para magistratura.



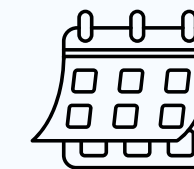
## OBJETIVO

Ampliar o acesso de pessoas negras ao ingresso na magistratura, por meio do fortalecimento de programas de bolsas preparatórias e ações afirmativas educacionais, promovendo maior diversidade e representatividade racial no âmbito do Poder Judiciário.



## META

Ter, pelo menos, 3 servidores inscritos no programa de bolsas preparatórias para a magistratura.



## CRONOGRAMA

2025 - 2026



## UNIDADE(S) RESPONSÁVEL(EIS)

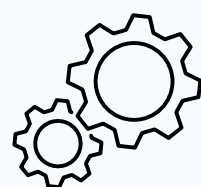
COPER, ESJUD, SEGOV



## RECURSOS ENVOLVIDOS

Recursos Humanos, Tecnológicos e Orçamentários.

# AÇÕES PLANEJADAS



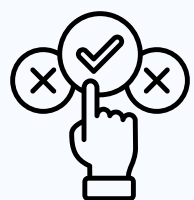
## AÇÃO 4

Tornar obrigatória capacitação anual sobre equidade racial.



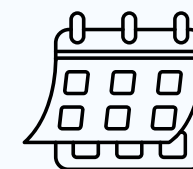
## OBJETIVO

Promover a formação continuada de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) sobre equidade racial, diversidade e enfrentamento ao racismo institucional, fortalecendo uma cultura organizacional inclusiva, consciente e alinhada às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça.



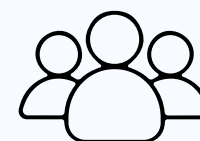
## META

Ter, pelo menos, 2 capacitações anuais sobre equidade racial, diversidade e enfrentamento ao racismo.



## CRONOGRAMA

Início em 2025



## UNIDADE(S) RESPONSÁVEL(EIS)

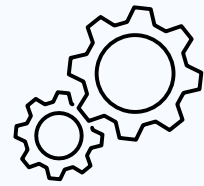
ESJUD



## RECURSOS ENVOLVIDOS

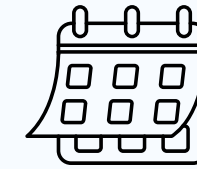
Recursos Humanos, Tecnológicos e Orçamentários.

# AÇÕES PLANEJADAS



## AÇÃO 5

Atualização do sistema da ESJUD e recomendação da contratação de palestrantes negros e indígenas



## CRONOGRAMA

A partir de Novembro de 2025



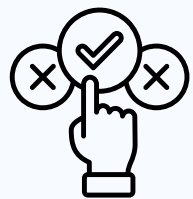
## OBJETIVO

Fortalecer a representatividade étnico-racial nas ações educacionais promovidas pela ESJUD, por meio da adequação dos sistemas institucionais e do incentivo à participação de palestrantes negros e indígenas nas capacitações, eventos e atividades acadêmicas do TJAC.



## UNIDADE(S) RESPONSÁVEL(EIS)

COPER, ESJUD



## META

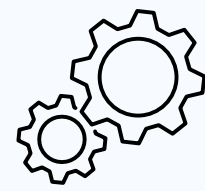
Implementar mecanismos de acompanhamento e incentivo à diversidade étnico-racial no âmbito da ESJUD, ampliando a participação de palestrantes negros e indígenas nas ações formativas e contribuindo para o cumprimento das diretrizes do CNJ e das metas do IPER 2026.



## RECURSOS ENVOLVIDOS

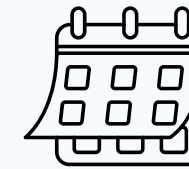
Recursos humanos e Tecnológicos

# AÇÕES PLANEJADAS



## AÇÃO 6

Criar campanha permanente “TJAC pela Igualdade Racial”.



## CRONOGRAMA

2025 - 2026



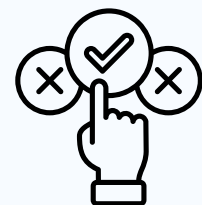
## OBJETIVO

Promover ações permanentes de conscientização, sensibilização e valorização da diversidade étnico-racial no âmbito do TJAC, fortalecendo a cultura institucional de equidade racial e ampliando o engajamento de magistrados(as), servidores(as) e da sociedade nas iniciativas de enfrentamento ao racismo.



## UNIDADE(S) RESPONSÁVEL(EIS)

SECOM, COPER, DIASU



## META

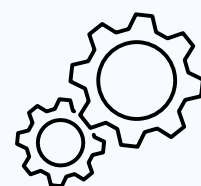
Realizar, no mínimo, 1 (uma) campanha institucional por semestre voltada à promoção da igualdade racial, com divulgação em canais oficiais do TJAC, produção de conteúdos educativos e ações de sensibilização alinhadas ampliando o alcance e a visibilidade das políticas institucionais de equidade racial.



## RECURSOS ENVOLVIDOS

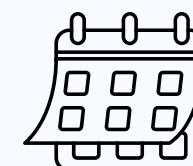
Recursos humanos e audiovisuais

# AÇÕES PLANEJADAS



## AÇÃO 7

Produzir cartilhas, vídeos e infográficos pós-eventos.



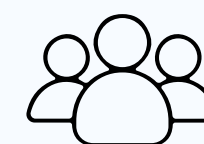
## CRONOGRAMA

A cada ação



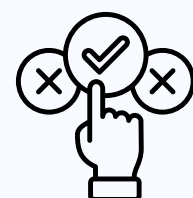
## OBJETIVO

Fortalecer a comunicação institucional das ações de equidade racial promovidas pelo TJAC, por meio da produção e divulgação de materiais educativos, informativos e acessíveis, ampliando a transparência, a conscientização e o alcance social das iniciativas realizadas.



## UNIDADE(S) RESPONSÁVEL(EIS)

SECOM



## META

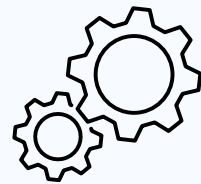
Produzir e divulgar cartilhas, vídeos, infográficos e materiais institucionais relacionados às ações e eventos de equidade racial realizados pelo TJAC, assegurando ampla divulgação nos canais oficiais e fortalecendo a disseminação das políticas institucionais alinhadas às diretrizes do CNJ.



## RECURSOS ENVOLVIDOS

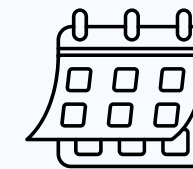
Recursos Humanos, Tecnológicos e Orçamentários.

# AÇÕES PLANEJADAS



## AÇÃO 8

Promover Audiência Pública “Escuta Social dos Povos Negros, Indígenas e Quilombolas”, na capital e no interior (por regionais).



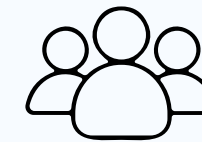
## CRONOGRAMA

2º Semestre de 2026



## OBJETIVO

Promover o diálogo institucional e a escuta ativa de povos negros, indígenas e quilombolas, fortalecendo a participação social, a inclusão e a construção de políticas judiciárias mais representativas, acessíveis e alinhadas às diretrizes de equidade racial do Conselho Nacional de Justiça.



## UNIDADE(S) RESPONSÁVEL(EIS)

COPER, SEGOV, INOVA



## META

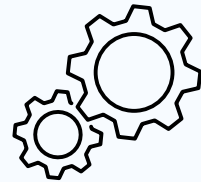
Realizar Audiência Pública “Escuta Social dos Povos Negros, Indígenas e Quilombolas” na capital e regionais do interior, assegurando ampla participação social, produção de relatório institucional com propostas e encaminhamentos, e fortalecimento das ações do TJAC voltadas à promoção da equidade racial.



## RECURSOS ENVOLVIDOS

Recursos Humanos, Tecnológicos, orçamentários e apoio logístico e administrativo.

# AÇÕES PLANEJADAS



## AÇÃO 9

Reunião de alinhamento com Dr. Giordane – gestor do Pacto Nacional pela Equidade Racial, para estabelecimento de parcerias em ações de Equidade com MPE, DPE e demais entes.



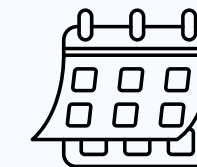
## OBJETIVO

Fortalecer a articulação interinstitucional do TJAC em matéria de equidade racial, por meio do estabelecimento de parcerias estratégicas com órgãos do sistema de justiça e instituições públicas, visando à construção conjunta de políticas, projetos e ações voltadas à promoção da igualdade racial e ao enfrentamento do racismo institucional.



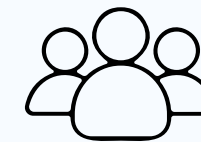
## META

Realizar reuniões institucionais e formalizar parcerias ou cooperações técnicas com órgãos e entidades estratégicas, tais como Ministério Público, Defensoria Pública, universidades e demais instituições parceiras, visando à implementação de ações integradas de equidade racial alinhadas às diretrizes do CNJ.



## CRONOGRAMA

2025 - 2026



## UNIDADE(S) RESPONSÁVEL(EIS)

COPER, PRESI



## RECURSOS ENVOLVIDOS

Recursos Humanos

# MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

1. Relatório semestral **consolidado pela COPER** à Presidência.

## 2. **Indicadores de acompanhamento:**

- % servidores negros;
- % magistrados negros;
- % palestrantes negros;
- Número de ações educativas e de sensibilização.

# RESPONSABILIDADE E GOVERNANÇA

- GAUX1 → Responsável pelo PNIR (Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial);
- Comissão Permanente de Equidade Racial (COPER) → Coordenação geral do plano;
- SEGOV/DIASU → Gestão estratégica e institucional;
- SUMAE/DIGED → Monitoramento técnico;
- ESJUD → Execução de capacitações;
- SECOM → Comunicação institucional;
- SEGEP → Colhimento e atualização de dados cadastrais.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Tribunal de Justiça do Estado do Acre reafirma seu compromisso institucional com a promoção da equidade racial, compreendendo que a superação das desigualdades étnico raciais exige ações estruturadas, contínuas e integradas. O presente plano representa a consolidação de esforços já iniciados pela Administração, Comissão Permanente de Equidade Racial, Escola do Judiciário e demais unidades que atuam na pauta, e assume o papel de instrumento estratégico para evolução dos indicadores de diversidade e fortalecimento do ambiente institucional com respeito, justiça e representatividade.

Os resultados já alcançados demonstram avanços significativos, especialmente quanto à representatividade da magistratura negra, ao engajamento em campanhas educativas e à gestão qualificada dos dados de raça/cor, os quais resultaram em boa pontuação no IPER 2025. Entretanto, os desafios evidenciados no relatório, como a ampliação do percentual de servidores negros e o fortalecimento das ações formativas e de visibilidade, constituem prioridades para o plano de ação ora atualizado.

Assim, o TJAC segue na direção de consolidar políticas afirmativas que ultrapassem os requisitos de avaliação e se tornem práticas permanentes de gestão, reafirmando seu protagonismo no pacto nacional pela equidade racial. A execução deste plano deverá ser monitorada periodicamente, com transparência dos resultados e integração das ações no planejamento estratégico institucional, de forma a assegurar a sustentabilidade das iniciativas e contribuir para a construção de um Poder Judiciário mais plural, inclusivo, antirracista e comprometido com a transformação social.