



INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 86, DE 30 SETEMBRO DE 2025

POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ACRE

A Presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Acre, Desembargadora Waldirene Cordeiro, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e

CONSIDERANDO a importância de haver espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres;

CONSIDERANDO o que dispõe o art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal, que estabelece como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que a igualdade de direitos entre homens e mulheres constitui direito fundamental previsto expressamente no art. 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO que o acesso em condições de igualdade é princípio da Administração Pública de qualquer dos Poderes da União, nos termos do art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO os dados do Conselho Nacional de Justiça sobre representatividade feminina, a revelar assimetria na ocupação de cargos no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ n.º 255, de 4 de setembro de 2018, e suas alterações, notadamente pelas Resoluções CNJ n.º 418/2021, n.º 492/2023 e n.º 540/2023, que estabelece a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais;

CONSIDERANDO o esforço para se alcançar o 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que visa à igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres e meninas, refletindo a crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores e benefícios no desenvolvimento sustentável;

CONSIDERANDO a Portaria n.º 105, de 10 de março de 2025, do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), que institui o Programa Nacional de Incentivo à Participação Feminina na Justiça Eleitoral e à Promoção de Paridade de Gênero nos Tribunais Regionais Eleitorais; **CONSIDERANDO** a necessidade de dar visibilidade às mulheres juristas com expertise em diferentes áreas do Direito e garantir que o TRE-AC e outras instituições tenham acesso a nomes de referência para eventos, bancas, citações e projetos institucionais, efetivando a paridade de gênero no Poder Judiciário; **CONSIDERANDO** que a IN n.º 45/2019, em seu conteúdo, definia apenas objetivos e a instituição de uma Comissão, sem se configurar como uma política no sentido conceitual, necessitando de atualização para incluir a definição de expressões, princípios e diretrizes;

RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Tribunal Regional Eleitoral do Acre, que orienta as ações do Tribunal Regional Eleitoral do Acre em relação à igualdade e equidade de gênero.

Art. 2º São objetivos desta Política: I – Promover o equilíbrio de oportunidades entre mulheres e homens em todas as unidades administrativas e judiciais da Justiça Eleitoral do Acre; II – Propor e implementar políticas institucionais voltadas para a valorização da mulher nos órgãos da Justiça Eleitoral; III – Prevenir ocorrências de assédio, violência ou discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho; IV – Incentivar e ampliar a presença feminina em cargos de chefia e assessoramento, em Comissões Organizadoras de Concursos e Processos Seletivos, comitês, grupos de trabalho, bancas e como expositoras e palestrantes em eventos e ações institucionais; V – Criar mecanismos de monitoramento e avaliação contínua do Programa de Incentivo à Participação Institucional Feminina; VI – Promover ações de educação e conscientização sobre a temática da equidade de gênero.

Art. 3º Consideram-se, para os fins desta Política e de forma meramente exemplificativa, as seguintes definições:

I – DIVERSIDADE: conjunto de identidades e valores compartilhados pelos seres humanos na vida social ligado à pluralidade de características que distinguem as pessoas quanto à raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra condição;

II – EQUIDADE: consiste em ações especificadas e afirmativas voltadas ao reconhecimento de que a busca pela igualdade passa pelas diferenças, implicando no tratamento diferenciado às classes e grupos sociais minoritários ou oprimidos, a fim de lhes possibilitar o igual acesso aos direitos e oportunidades previstas em lei;

III – ETNIA: relaciona-se aos modos de viver, costumes, afinidades linguísticas de um determinado povo que criam as condições de pertencimento naquela etnia;

IV – SEXO: refere-se às diferenças biológicas e anatômicas entre homens e mulheres: nascemos, dentro da categoria biológica, machos (xy) ou fêmeas (xx) da espécie humana;

V – GÊNERO: refere-se a uma relação socialmente construída, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos (feminino e masculino) de forma diferenciada. O conceito de gênero descreve, assim, o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres, formando a sua identidade social;

VI – IDENTIDADE DE GÊNERO: constitui-se no sentimento de pertencimento a um dos dois gêneros socialmente aceitos (masculino ou feminino), ou de alguma combinação dos dois, independentemente do sexo biológico. Diz-se que uma pessoa que se sente pertencente ao gênero que lhe é atribuído socialmente, a partir de seu sexo biológico, é CISgênero; já uma pessoa que se identifica socialmente com os comportamentos atribuídos ao oposto do gênero relacionado ao seu sexo biológico é TRANSgênero (travestis e transexuais encontram-se nesta categoria); o gênero NÃO BINÁRIO contempla pessoas que não se identificam completamente com o gênero de nascença ou com o outro gênero, podendo se identificar com ambas;

VII – ORIENTAÇÃO SEXUAL: termo que identifica para quem se direciona o desejo sexual e/ou afetivo de um determinado indivíduo. Heterossexuais são pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por pessoas do sexo oposto ao seu. Homossexuais têm sua atração afetiva e/ou sexual direcionada para pessoas do mesmo sexo biológico. Bissexuais têm atração por ambos os sexos. Existem, ainda, pansexuais, assexuais, dentre outras categorias hoje em estudo;

VIII – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: são pessoas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

IX – RAÇA: representa uma arbitrária construção social, desenvolvida com o objetivo de criar mecanismos destinados a justificar a desigualdade, com a instituição de hierarquias artificialmente apoiadas na hegemonia de determinado grupo de pessoas sobre os demais estratos que existem em uma particular formação social. Apesar da diversidade de indivíduos e grupos segundo características das mais diversas, os seres humanos pertencem a uma única espécie, a raça humana;

X – ASPECTO GERACIONAL: refere-se às ideias relacionadas à contraposição entre a mensuração quantitativa e a compreensão exclusivamente qualitativa do tempo interior de vivência, bem como à sucessão de uma geração que cobra um sentido mais profundo do que o meramente cronológico, mas também o fenômeno da “contemporaneidade” ou “simultaneidade”, considerando, inclusive, as diferenças de classe, as desigualdades de gênero, étnico-raciais, culturais e geracionais, bem como suas interfaces com outros campos;

XI – MINORIAS: diz respeito a determinado grupo humano ou social que esteja em inferioridade numérica ou em situação de subordinação socioeconômica, política ou cultural, em relação a outro grupo, que é majoritário ou dominante em uma dada sociedade. Para fins desta Política são considerados os grupos minoritários em relação a gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade;

XII – INCLUSÃO: conjunto de meios e ações que combatem a exclusão do acesso aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra condição;

XIII – CULTURA INCLUSIVA: conjunto de hábitos e crenças, compartilhados por todos os membros da organização, estabelecidos por meio de normas, valores, atitudes e expectativas, que contempla as diferenças e celebra ideias, perspectivas e experiências em sua pluralidade, garantindo efetivo exercício da cidadania a todos os indivíduos, sem distinção;

XIV – DISCRIMINAÇÃO: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

XV – PRECONCEITO: conjunto de ideias preconcebidas (anteriores, portanto, à própria experiência individual), a respeito de certos assuntos, pessoas ou grupos. Tais ideias podem permanecer na esfera íntima do pensamento, mas podem também ser exteriorizadas na forma de manifestações verbais ou escritas, ou mesmo na forma de violência física;

XVI – TRANSVERSALIDADE: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização;

XVII – INTERSECCIONALIDADE: teoria que visa trabalhar, de forma concomitante, as interações e marcadores sociais - de gênero, raça, classe, sexualidade, entre outros - nas vidas das minorias, compreendendo as consequências estruturais e dinâmicas por seus diversos eixos, e a partir daí permitindo a busca por soluções mais adequadas para os problemas detectados;

XVIII – AGENDA 2030 DA ONU: plano de ações desenvolvido no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), composto por 17 (dezessete) objetivos de desenvolvimento sustentável, com o intuito, dentre outros, de erradicar a pobreza e de promover o desenvolvimento econômico, social e ambiental em escala global até o ano 2030.

Art. 4º São princípios desta Política, orientados pela premissa máxima da dignidade da pessoa:

I – IGUALDADE: reconhecimento de que todos os seres humanos são iguais em direitos. Sobre este princípio, apoiam-se as políticas de Estado e as que ora são adotadas neste Regional, que se propõem a superar as

desigualdades de gênero, raça e diversidades no ambiente e nas relações de trabalho;

II – RESPEITO À DIVERSIDADE: respeito e atenção a todas as dimensões da diversidade – cultural, étnica, racial, inserção social, deficiência, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, geracional – bem como as demais condições de vida das servidoras e servidores, juízas e juizes do TRE-AC, com igual cuidado à heterogeneidade e diversidade do público que é atendido e dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados que atuam neste Regional;

III – EQUIDADE: acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por ações específicas e afirmativas voltadas às minorias ou aos grupos historicamente discriminados, promovendo condições para que sejam rompidas estas desigualdades, com foco na plena e efetiva participação e inclusão;

IV – TRANSPARÊNCIA DOS ATOS PÚBLICOS: garantia do respeito aos princípios da administração pública de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, com transparência nos atos públicos e controle social;

V – LAICIDADE DO ESTADO: respeito a todas as formas de manifestação da religiosidade, reconhecendo a pluralidade religiosa nacional e garantindo a separação entre Estado e Religião; VI – JUSTIÇA SOCIAL: reconhecimento e superação da desigualdade social e da discriminação em razão do gênero, raça, etnia, origem, orientação sexual, idade, de pessoas com deficiência e quaisquer outras formas.

Art. 5º A Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Tribunal Regional Eleitoral do Acre será orientada pelas seguintes diretrizes básicas:

I – Primazia da abordagem preventiva e responsabilidade, ética e proatividade institucional;

II – Consolidação da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade na cultura organizacional, em todos os procedimentos, ações ou atividades da Instituição TRE-AC, dando especial atenção para: a) ações de comunicação e divulgação interna e externa; b) ações de treinamento e capacitação, formação e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes ou aptidões; c) atos, solenidades, cerimônias e eventos institucionais; d) ações de saúde e de qualidade de vida;

III – Garantia da igualdade de oportunidades e da equidade de gênero, raça e diversidades nas funções gerenciais, mediante promoção de cursos de qualificação que possam equalizar as desigualdades apuradas que forem baseadas nas dimensões da diversidade, de modo a se alcançar a equidade no provimento dessas vagas;

IV – Promoção e preservação da saúde física, mental e emocional de todos, considerando as especificidades de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade;

V – Transversalização e interseccionalização do tema da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, nos processos institucionais, buscando encadeamento de ações de todas as áreas do TRE-AC;

VI – Promoção da cultura de Direitos Humanos no âmbito do TRE-AC, interna e externamente, na interação com os demais órgãos e entidades e com a sociedade;

VII – Fortalecimento e apoio às políticas públicas de equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, fomentando sua aplicação no âmbito do TRE-AC;

VIII – Observância das políticas e ações preconizadas para cumprimento no âmbito do Poder Judiciário, por meio das Resoluções e demais atos provenientes do Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho e demais órgãos, no que diz respeito ao fomento da equidade de gênero, raça e todas as demais manifestações referentes à diversidade. Parágrafo único. As ações institucionais pautadas nesta Política devem ser estendidas às estagiárias e estagiários, às empregadas e aos empregados terceirizados, à comunidade jurídica e acadêmica, às entidades representativas de classe dos servidores/as, magistrados/as e advogados/as e aos usuários da Justiça Eleitoral (partes, advogados/as, entre outros).

CAPÍTULO II DAS AÇÕES PARA GARANTIA DA PARIDADE DE GÊNERO

Art. 6º Os órgãos do Poder Judiciário observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, em:

I – convocação e designação de juízas(es) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça;

II – designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação;

III – composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação;

IV – mesas de eventos institucionais;

V – contratação de estagiárias(os), inclusive nos programas de residência jurídica, ressalvados os editais em andamento;

VI – contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado, considerada cada função do contrato, ressalvados os editais em andamento.

§ 1º Para a composição equânime de que trata o caput, por mulher compreende-se mulher cisgênero, mulher transgênero e fluida.

§ 2º O preenchimento das vagas deverá respeitar, resguardada a medida do possível, a proporção respectiva de gênero, raça e etnia da população brasileira, por Estado da Federação, segundo o último Censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e de acordo com critérios estabelecidos pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias do CNJ, sem prejuízo de superação dessa proporção se houver possibilidade, no que se refere aos grupos minorizados.

§ 3º A proporcionalidade de gênero, raça e etnia de que trata o parágrafo segundo deverá ser divulgada nos portais dos tribunais, de forma acessível à consulta pública.

§ 4º Nas convocações de juízas(es) para atividade jurisdicional e para auxiliar na administração da justiça, bem como nas designações de servidoras(es) para cargos de chefia e assessoramento da alta administração, a alternância poderá ser considerada como garantia da paridade de gênero.

§ 5º A paridade na designação de servidoras(es) e magistradas(es) para cargos de chefia e assessoramento respeitará as situações de equipes consolidadas, sem prejuízo de que seja considerada a paridade de gênero quando o(a) gestor(a) entender pela modificação em designações e composição.

§ 6º Comissões, comitês, conselhos, grupos de trabalho e outros colegiados de livre indicação, criados com objetivo de propor ações voltadas à paridade de gênero, raça e etnia no Poder Judiciário não se incluem no caput, admitindo-se sua formação majoritária ou exclusivamente por pessoas componentes dos grupos minorizados.

§ 7º A observância da paridade de gênero, por função, nos contratos de serviço terceirizado não poderá causar a redução do percentual total de mulheres no contrato e admitirá flexibilização no que tange às funções insalubres e com jornada noturna.

§ 8º Em acréscimo à paridade de gênero e à perspectiva interseccional de raça e etnia, o tribunal, conselho ou seção judiciária observará a participação de pessoas que expressem a diversidade da sociedade nacional, atendendo marcadores sociais tais como origem, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero.

Art. 7º O Tribunal Regional Eleitoral do Acre atuará em consonância com o Programa Nacional de Incentivo à Participação Feminina na Justiça Eleitoral e à Promoção de Paridade de Gênero nos Tribunais Regionais Eleitorais, instituído pela Portaria n.º 105/2025 do TSE, observando os seguintes eixos:

I – Preenchimento das Vagas de Magistrados para os Tribunais Regionais Eleitorais: Orientar os Tribunais de Justiça e os Tribunais Regionais Federais que assegurem a paridade de gênero: a) no preenchimento das vagas de magistrados para os Tribunais Regionais Eleitorais; b) na elaboração das listas tripliques de advogados(as), destinadas ao preenchimento de vaga de juiz ou juíza membro dos Tribunais Regionais Eleitorais, alternando as indicações entre homens e mulheres.

II – Cargos em Comissão, Funções Comissionadas e Contratação de Estagiários: O Tribunal Regional Eleitoral do Acre, sempre que possível, observará a paridade de gênero: a) nas designações para os cargos de direção, consultoria e assessoramento; b) na composição de Comissões Organizadoras de Concursos e Processos Seletivos, Comitês, Grupos de Trabalho ou outros coletivos de livre indicação; c) em mesas de eventos e ações institucionais; d) na contratação de estagiários, ressalvados os editais em andamento. § 1º Nas designações de servidoras e servidores para cargos de direção e assessoramento dos órgãos administrativos da Justiça Eleitoral, poderá ser adotado critério de alternância de gênero como garantia da paridade. § 2º A paridade de gênero na designação para cargos de direção, consultoria e assessoramento deverá respeitar as configurações de equipes já consolidadas, sendo possível a modificação dessas designações, conforme entendimento da gestora ou do gestor, para se cumprir o critério de paridade de gênero. § 3º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral do Acre expedir certidão de conformidade do percentual de paridade de gênero, antecedendo o ato de provimento de cargo ou função em comissão, com encaminhamento à respectiva Presidência, antes da indicação, designação ou nomeação da servidora ou do servidor.

III – Contratação de Empresas Prestadoras de Serviço Terceirizado: Nas contratações de empresas prestadoras de serviços terceirizados, deverá ser observada a paridade de gênero em cada posto de trabalho, em conformidade com as normativas do Conselho Nacional de Justiça - CNJ e a legislação vigente, ressalvados os editais em andamento. Parágrafo único. Será exigido um percentual mínimo de mão de obra constituído por mulheres vítimas de violência doméstica, conforme o disposto no inc. I do § 9º do art. 25 da Lei nº 14.133/2021.

CAPÍTULO III DO REPOSITÓRIO DE MULHERES JURISTAS

Art. 8º O Tribunal Regional Eleitoral do Acre manterá o Repositório de Mulheres Juristas do TRE-AC, um banco de dados online, de inscrição voluntária e publicado no Portal do Tribunal, objetivando a divulgação de dados públicos, ou autorizados, de mulheres que atuam no sistema de justiça ou na atividade acadêmica, com expertise em determinada área do Direito.

§ 1º O Repositório de Mulheres Juristas do TRE-AC integra e conecta-se ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas do CNJ.

§ 2º O repositório visa a reunir e dar visibilidade às mulheres juristas com expertise em diferentes áreas do Direito e garantir que o TRE-AC e outras instituições tenham acesso a nomes de referência para eventos, bancas, citações e projetos institucionais, efetivando a paridade de gênero no Poder Judiciário.

§ 3º O repositório será atualizado periodicamente e divulgado mediante campanhas promovidas pelo Tribunal, que fomentem o reconhecimento das mulheres no âmbito do Poder Judiciário. § 4º Os órgãos do Poder Judiciário deverão realizar consulta prévia ao repositório, sempre que possível, para viabilizar a participação de mulheres juristas nele inscritas em eventos e ações institucionais, ou para a promoção de citações de suas obras.

CAPÍTULO IV DA COMISSÃO DE PARTICIPAÇÃO FEMININA

Art. 9º A Comissão de Participação Feminina do Tribunal Regional Eleitoral do Acre, instituída por Instrução Normativa 86 (0812216) SEI 0001876-39.2025.6.01.8000 / pg. 4

Portaria da Presidência, será a unidade responsável por operacionalizar, acompanhar e avaliar esta Política.

§ 1º A Comissão será composta por um(a) servidor(a) de cada uma das seguintes unidades: Coordenadoria de Gestão de Pessoas; Coordenadoria da Corregedoria Eleitoral; Escola Judiciária Eleitoral; Secretaria Judiciária; Secretaria de Administração e Orçamento; Secretaria de Tecnologia da Informação; Gabinete da Diretoria Geral; Gabinete da Presidência.

§ 2º A Comissão será presidida pela(o) servidora(r) indicada(o) pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas e, na sua ausência, pelas(os) integrantes, na ordem constante do caput.

§ 3º As(os) integrantes da Comissão serão escolhidas(os) ou indicadas(os), preferencialmente, entre pessoas pertencentes a um dos grupos destinatários desta Política, de modo a garantir que sua composição atenda à representatividade e aos valores, princípios e diretrizes nela previstos.

Art. 10. A Comissão de Participação Feminina terá as seguintes atribuições:

I – Acompanhar a implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no TRE-AC;

II – Avaliar periodicamente o progresso e os resultados alcançados, propondo mudanças para o aperfeiçoamento das políticas de eficiência e igualação de gênero;

III – Desenvolver campanhas de sensibilização e capacitação para promover a paridade de gênero no ambiente de trabalho e fora dele;

IV – Elaborar relatórios periódicos sobre o cumprimento das metas estabelecidas, assegurando a transparência dos resultados;

V – Propor, propiciar e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas afetos a esta Política;

VI – Apoiar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam à Política, assim como elucidar dúvidas na interpretação conceitual de seus termos, e de Programas, Políticas Públicas e legislações específicas sobre o tema;

VII – Acompanhar as denúncias de violações de Direitos Humanos, discriminação ou conflitos nas relações de trabalho por motivo de discriminação que firam ou estejam em desacordo com esta Política;

VIII – Assegurar a efetividade desta Política;

IX – Revisar e propor a atualização da Política, sempre que necessário;

X – Elaborar e apresentar à Administração, a cada início de gestão, um plano de trabalho com validade de 02 (dois) anos.

CAPÍTULO V DAS RESPONSABILIDADES

Art. 11. São responsabilidades de todos aqueles que integram este Tribunal, especialmente dos gestores das suas diversas unidades:

I – Conhecer e observar os termos desta Política, atentos em manter o ambiente de trabalho saudável e harmonioso;

II – Efetivar as ações decorrentes desta Política;

III – Propor à Comissão de Participação Feminina alterações na Política que considerem importantes para sua aplicação e efetividade;

IV – Propor à Comissão de Participação Feminina ações, eventos e projetos que estejam em consonância com os objetivos desta Política;

V – Cumprir e fazer cumprir as diretrizes desta Política, fiscalizando sua efetivação e levando ao conhecimento da Comissão de Participação Feminina e da Ouvidoria denúncias de omissões em seu cumprimento e de discriminação, resguardado o sigilo da fonte.

Art. 12. A Administração Superior do TRE-AC deve promover a cultura organizacional de respeito à diversidade, equidade e não discriminação, por meio da formulação de medidas e estratégias que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e de orientações periódicas e claras sobre as determinações estabelecidas nesta Política.

Art. 13. A Secretaria de Gestão de Pessoas, o Núcleo de Saúde, e a Comissão de Participação Feminina devem promover, junto à Assessoria de Comunicação Social, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação da presente Política e das consequências da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara, inclusiva e objetiva, bem como estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.

Art. 14. Cabe à Escola Judiciária Eleitoral promover a inclusão dos temas relacionados à prevenção e ao enfrentamento da discriminação no trabalho, bem como do respeito à diversidade, e de outros conteúdos correlatos nos currículos e nos conteúdos dos programas de aperfeiçoamento e capacitação, especialmente no Programa de Educação para Líderes. Parágrafo único. A Escola Judiciária Eleitoral, desde que atendidos os requisitos estabelecidos pelo seu Conselho Pedagógico, atuará em parceria visando à realização de ações e eventos de capacitação idealizados pela Comissão de Participação Feminina para a efetivação da política aprovada por esta Resolução.

Art. 15. A Ouvidoria da Mulher e a Ouvidoria do TRE-AC devem atuar como unidades de intercomunicação entre as(os) magistradas(os), servidoras(es), estagiárias(os), aprendizes, prestadores de serviços, voluntárias(os), outras(os) colaboradoras(es), partes interessadas e o TRE-AC, de modo a propiciar canais efetivos para o recebimento de demandas de condutas de discriminação no âmbito das relações socio-profissionais e da

organização do trabalho do Tribunal, a fim de que as manifestações sejam recebidas, avaliadas, sistematizadas e encaminhadas às unidades envolvidas e/ou responsáveis para análise e possível providência.

Art. 16. Os gestores de unidade devem adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem ambiente de reconhecimento e respeito à diversidade humana como um dos pilares da saúde física e mental no trabalho, buscando suporte das áreas competentes sempre que necessitem de apoio para enfrentamento da discriminação.

Art. 17. Os gestores de contratos devem promover equidade, diversidade, inclusão, saúde e segurança nas relações entre as partes interessadas, conforme dispõem a legislação trabalhista e os acordos coletivos de trabalho, assim como fomentar o engajamento e a participação dos fornecedores e contratados nas ações institucionais de inclusão social e acessibilidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 19. Ficam revogadas a Instrução Normativa n.º 45, de 19 de julho de 2019, e suas alterações (Instrução Normativa n.º 50, de 20 de novembro de 2019, Instrução Normativa n.º 51, de 18 de dezembro de 2019, e Instrução Normativa n.º 61, de 22 de dezembro de 2021).

Data e assinatura eletrônicas.

Rio Branco, 30 de setembro de 2025.



Documento assinado eletronicamente por **WALDIRENE OLIVEIRA DA CRUZ-LIMA CORDEIRO, PRESIDENTE**, em 01/10/2025, às 17:53, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-ac.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0812216** e o código CRC **C7B0824B**.

0001876-39.2025.6.01.8000

0812216v4