



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS

RESOLUÇÃO TRE-MG Nº 1.309, DE 24 DE SETEMBRO DE 2025.

Institui a Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade – DEIA – no Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS, no uso de suas atribuições conferidas pelo inciso XI do art. 21 da Resolução TRE-MG nº 1.277, de 29 de maio de 2024, o seu Regimento Interno,

CONSIDERANDO os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicar a pobreza e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais e regionais, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, nos termos dos incisos I, III e IV do art. 3º da Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO a igualdade de participação nos pleitos eleitorais e nos ambientes institucionais como expressão da cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito;

CONSIDERANDO as normas internacionais e nacionais para a promoção da diversidade, da equidade, da inclusão e da acessibilidade, em especial o Estatuto do Índio (Lei nº 6.001, de 1973), o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 1990), o Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741, de 2003), o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 2010), o Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852, de 2013), o Estatuto da Pessoa Com Deficiência (Lei nº 13.146, de 2015) e a Lei nº 14.192, de 2021, que estabelece normas para prevenir,



reprimir e combater a violência política contra a mulher;

CONSIDERANDO a Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas, que contempla os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS –, baseados nas dimensões do desenvolvimento sustentável – econômica, social, ambiental e institucional – de forma integrada, indivisível e transversal para o alcance das metas associadas, em especial o ODS 5 – igualdade de gênero, o ODS 8 – trabalho decente e crescimento econômico, o ODS 10 – redução das desigualdades, o ODS 16 – paz, justiça e instituições eficazes e o ODS 17 – parcerias e meios de implementação;

CONSIDERANDO as normas do Conselho Nacional de Justiça e do Tribunal Superior Eleitoral que instituem políticas programáticas para inclusão de pessoas no Poder Judiciário e na Justiça Eleitoral,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade – DEIA – do Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais, com a finalidade de estabelecer práticas institucionais inclusivas e não discriminatórias para garantir a vivência em ambiente de trabalho saudável e para colaborar com a realização de processo eleitoral que permita o exercício dos direitos políticos em condições de efetiva igualdade.

Art. 2º Para os fins desta resolução, consideram-se:

I – diversidade: variedade e pluralidade de características, diferenças e semelhanças entre pessoas, grupos ou sistemas, tais como etnia, gênero, orientação sexual, cultura, crenças, idade, entre outros, reconhecendo e valorizando a sua singularidade;

II – equidade: garantia de que todas as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades, a partir de estratégias e ferramentas diferentes, a depender das suas necessidades específicas;

III – inclusão: acolhimento efetivo das pessoas em um grupo, ambiente ou situação, reconhecendo e valorizando a sua diversidade;

IV – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com



segurança, independência e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, e de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

V – interseccionalidade: interação ou sobreposição de fatores sociais tais como etnia, gênero, orientação sexual, cultura, crenças, idade, entre outros, que definem a identidade de uma pessoa e a forma como isso irá impactar sua relação com a sociedade e seu acesso a direitos;

VI – ambiente de trabalho inclusivo: ambiente onde todas as pessoas, independentemente de sua origem, idade, gênero, orientação sexual ou outras características, sintam-se valorizadas e tenham oportunidades iguais;

VII – exercício dos direitos políticos em condições de efetiva igualdade: capacidade para votar e para se apresentar como candidato, em condições de igualdade, independentemente das características, diferenças e semelhanças entre as pessoas;

VIII – política: conjunto de valores, diretrizes, objetivos e responsabilidades que guiam a tomada de decisões e a condução de ações em uma instituição;

IX – programa: conjunto coordenado de iniciativas empreendidas de forma permanente ou em recorte temporal de longo prazo para o alcance dos objetivos estabelecidos pela política;

X – plano: detalhamento operacional de como o programa será implementado, por meio de ações pré-definidas e com o estabelecimento de prazos e responsabilidades;

XI – iniciativa: projeto ou ação realizada para alcançar determinado resultado;

XII – quadro de pessoal: magistrados em exercício na jurisdição eleitoral do Tribunal, servidores efetivos, requisitados, cedidos e comissionados sem vínculo;

XIII – quadro auxiliar: estagiários, terceirizados e demais colaboradores que exercem atividades no Tribunal.

Art. 3º A Política DEIA do Tribunal alcança:

I – os servidores efetivos do Tribunal, ainda que em gozo de licença ou em afastamento;

II – os servidores não integrantes de carreira efetiva do Tribunal, em exercício no Tribunal;

III – os magistrados em exercício na jurisdição eleitoral do Tribunal;

IV – os estagiários e demais colaboradores que exercem atividades no Tribunal;

V – os profissionais de empresa alocados no Tribunal por força contratual e os prestadores de serviços.

Parágrafo único. Caberá a todos os profissionais citados nos incisos I a V observar os valores e adotar as diretrizes da Política DEIA em suas áreas de atuação, bem como comunicar às instâncias competentes eventuais riscos e condutas violadoras da política.



CAPÍTULO II

DOS VALORES E DAS DIRETRIZES

Seção I

Dos Valores

Art. 4º São valores que fundamentam a Política DEIA do Tribunal:

I – a empatia: capacidade de exercer a escuta ativa que possibilite a compreensão das experiências e das perspectivas das outras pessoas;

II – o respeito: valorização da individualidade e das diferenças, criando espaços seguros para que todas as pessoas possam expressar suas opiniões e experiências sem medo de julgamento;

III – a representatividade: presença de diferentes grupos e indivíduos em diferentes níveis e áreas da organização, refletindo a diversidade da sociedade;

IV – o pertencimento: compreensão de que as pessoas, independentemente de suas diferenças e características, são bem-vindas, valorizadas e parte de um grupo, organização ou comunidade, onde podem ser elas mesmas e contribuir com seus talentos e habilidades;

V – a ética: atuação baseada nos princípios, nos valores e nos padrões de conduta definidos pelo Código de Ética e Conduta do Tribunal e nos demais valores e diretrizes que norteiam a Política DEIA, bem como nos valores firmados por este Tribunal;

VI – o comprometimento: apoio explícito, dedicação e envolvimento de todas as pessoas vinculadas ao Tribunal na promoção e no fortalecimento da cultura de diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade;

VII – a responsabilidade: compromisso de cada pessoa em construir um ambiente institucional e um processo eleitoral mais diversos e inclusivos, reconhecendo que a diversidade é uma responsabilidade compartilhada;

VIII – a responsabilização: atuação orientada pelas condutas esperadas e pela ciência das consequências decorrentes dos atos inadequados praticados, com incentivo à denúncia e à aplicação de correção e de sanções no caso de condutas desviantes, observado o devido processo.

Seção II

Das Diretrizes

Art. 5º São diretrizes para promoção da diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade no Tribunal:



I – o comprometimento e o engajamento da alta administração;

II – o fomento à cultura da diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade permeada no planejamento estratégico do Tribunal, na conformidade legal e normativa, na inovação, no profissionalismo, no decoro, na sustentabilidade social e na responsabilidade social;

III – a promoção de gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

IV – a promoção de ambiente organizacional de respeito à diferença e à não discriminação, com a implantação de políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam a inclusão e o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

V – a realização de ações de capacitação e orientações periódicas compreensíveis a respeito dos valores e das diretrizes estabelecidas nesta resolução;

VI – o uso de comunicação interpessoal não violenta que busque fortalecer as relações e resolver conflitos de forma eficaz, através da empatia e do entendimento mútuo, com respeito às diferenças e semelhanças entre pessoas, tais como etnia, gênero, orientação sexual, cultura, crenças, idade, dentre outras;

VII – a atuação preventiva e corretiva dos gestores de pessoas, com a resolução imediata de conflitos e a explicitação das condutas esperadas e dos comportamentos considerados inadequados no ambiente de trabalho;

VIII – a adoção dos protocolos para julgamento com perspectiva de gênero e de raça no exercício da jurisdição eleitoral, evitando a reprodução de preconceitos e discriminação nas decisões;

IX – a promoção de comunicação administrativa e institucional fundada nos princípios da diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade, com a adoção da linguagem simples e acessível e a realização de campanhas e o emprego de discursos, palavras e imagens que respeitem as diferenças e as semelhanças entre as pessoas;

X – o oferecimento de serviços eleitorais inclusivos e acessíveis, com a adoção de estratégias e ferramentas que permitam a efetiva participação de eleitores e de candidatos nos processos eleitorais.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA PARA A PROMOÇÃO DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

Art. 6º A Política DEIA no Tribunal será estruturada em atuação multissetorial pelas seguintes unidades e instâncias colegiadas, às quais compete:

I – ao Comitê de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade – CODEIA –, gerenciar em âmbito estratégico o Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e



Acessibilidade do Tribunal, com a definição de prioridades e indicadores dos planos bianuais e a proposição de alterações normativas de aperfeiçoamento desta política;

II – à Coordenadoria de Responsabilidade Social – CRS –, por meio da Seção de Acessibilidade e Inclusão – SACES –, gerenciar, no nível tático e operacional, o Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade, promovendo a articulação com entidades externas e entre as unidades do Tribunal para fomentar e acompanhar a realização das iniciativas;

III – à Escola Judiciária Eleitoral – EJE-MG – incluir em seu Plano Anual de Trabalho ações de capacitação e de iniciativas de cidadania sobre os temas relacionados a esta política, bem como a realização de cursos e eventos científicos com observância da perspectiva de diversidade e inclusão na indicação de docentes e palestrantes;

IV – à Ouvidoria, receber e encaminhar às devidas unidades denúncias relacionadas à discriminação e à violação desta política, informando o denunciante sobre o andamento de sua demanda;

V – à Corregedoria Regional Eleitoral – CRE –, orientar os cartórios eleitorais para o atendimento inclusivo dos eleitores, considerando as regras aplicáveis ao atendimento de indígenas e quilombolas, pessoas *trans*, pessoas com deficiência, pessoas idosas, pessoas em situação de rua, pessoas em situação de encarceramento provisório, dentre outras, e adotar as providências pertinentes para a apuração de infrações funcionais relativas à prática de discriminação e de outras violações a esta política;

VI – à Secretaria de Governança e Gestão Estratégica – SGG – observar os valores e diretrizes desta política no Planejamento Estratégico do Tribunal e na proposição de políticas e diretrizes relacionadas à governança, gestão estratégica e comunicação administrativa;

VII – à Secretaria de Comunicação Social – SCS – promover a comunicação acessível e inclusiva, projetando os conceitos de diversidade para realizar campanhas de sensibilização a respeito da aplicação desta política, bem como para garantir a observância aos valores e diretrizes previstos nesta resolução nos eventos realizados pelo Tribunal;

VIII – à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP:

- a) promover o desenvolvimento de gestores em consonância com esta política;
- b) gerir os procedimentos de conciliação nos conflitos relacionados a esta política;
- c) promover o atendimento psicossocial das pessoas envolvidas;
- d) gerenciar o programa de estágio e monitorar a ocupação de cargos e funções com as perspectivas de diversidade e inclusão;
- e) realizar ações de incentivo à concretização desta política relativas à gestão de pessoas;

IX – à Secretaria de Eleições – SEL – observar os valores e diretrizes desta política nas iniciativas referentes às eleições;

X – à Secretaria de Gestão Administrativa – SGA – observar as perspectivas de diversidade e inclusão na contratação de colaboradores terceirizados;

XI – à Secretaria de Gestão de Serviços – SGS – promover a acessibilidade física e arquitetônica dos prédios e instalações do Tribunal, de forma a garantir a independência e a



autonomia das pessoas com deficiência;

XII – à Secretaria de Tecnologia da Informação – STI – promover a acessibilidade digital nos sistemas administrativos e operacionais do Tribunal, desde seu desenvolvimento até a usabilidade final, visando garantir a inclusão social por meio do acesso às informações e serviços *online*;

XIII – ao Comitê de Integridade – COMINT –, gestor do Código de Ética e Conduta do Tribunal e do Sistema de Integridade do Tribunal, propor alterações normativas além de ações e projetos institucionais de aperfeiçoamento desta política.

Art. 7º Compete às seguintes comissões do Tribunal e aos gestores regionais do Pacto Nacional da Equidade Racial e Pacto Nacional de Direitos Humanos o monitoramento da Política DEIA no que se refere à discriminação contra pessoas nos respectivos âmbitos de atuação, com a propositura de ações e projetos institucionais:

I – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão – CPAI;

II – Comissão de Participação Feminina;

III – Comissão Permanente para assegurar o exercício do voto dos presos provisórios e dos adolescentes custodiados em unidades de internação nas eleições federais, estaduais e municipais;

IV – Comitê para implementação, gestão e aperfeiçoamento da Política Nacional de Atenção a Pessoas em Situação de Rua;

V – Comissão de Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada contra Magistradas e Servidoras na Justiça Eleitoral de Minas Gerais;

VI – Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual – COAADs.

CAPÍTULO IV

DO COMITÊ DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

Art. 8º O Comitê de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade – CODEIA –, responsável por gerenciar, no nível estratégico, o Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade do Tribunal, terá a seguinte composição:

I – Juiz Auxiliar da Presidência;

II – Juiz Auxiliar da Vice-Presidência e da Corregedoria Regional Eleitoral;

III – Diretor-Geral da Secretaria;

IV – Secretário da Vice-Presidência e Corregedoria Regional Eleitoral;

V – Coordenador de Responsabilidade Social;

VI – Secretário de Governança e Gestão Estratégica;



VII – Coordenador do Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º Grau de Jurisdição da Justiça Eleitoral de Minas Gerais;

VIII – Coordenador do Grupo Escuta Minas.

§ 1º O Comitê será presidido pelo Juiz Auxiliar da Presidência e será secretariado pelo Coordenador de Responsabilidade Social.

§ 2º O Comitê poderá convidar representantes de unidades e instâncias colegiadas do Tribunal, bem como representantes de outros órgãos e de entidades representativas de grupos específicos para participar de suas reuniões e de projetos institucionais.

§ 3º O CODEIA deliberará por maioria simples, sendo que seu Presidente terá o voto de qualidade, em caso de empate, além do voto ordinário.

§ 4º O CODEIA se reunirá no início de cada semestre para aprovação e monitoramento dos planos bianuais, e de forma extraordinária, sempre que houver necessidade, sendo as reuniões convocadas por seu Presidente.

Art. 9º São atribuições do Comitê de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade:

I – fomentar a cultura da diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade, incentivando a implementação desta política no Tribunal;

II – gerenciar o Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade e aprovar os planos bianuais, supervisionando e coordenando sua estruturação, execução, monitoramento e aprimoramento;

III – monitorar, por meio de indicadores de desempenho, a institucionalização das iniciativas, assegurando a eficácia do Programa DEIA;

IV – aprovar relatório anual de gestão do Programa DEIA e submetê-lo à apreciação da Presidência;

V – esclarecer dúvidas sobre a política, o programa e os planos bianuais;

VI – promover a expedição de atos necessários à regulamentação desta resolução.

Art. 10. Compete à Coordenadoria de Responsabilidade Social:

I – prestar o apoio técnico e administrativo necessário ao pleno funcionamento e ao efetivo desempenho do Comitê de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade;

II – gerenciar, por meio da Seção de Acessibilidade e Inclusão – SACES –, no nível tático e operacional, o Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade, promovendo a articulação com entidades externas e entre as unidades do Tribunal para fomentar e acompanhar a realização das iniciativas;

III – assessorar a Presidência e a Diretoria-Geral na tomada de decisões relativas a Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade.

CAPÍTULO V



DO PROGRAMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

Seção I

Dos Objetivos

Art. 11. O Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade – DEIA – do Tribunal, de caráter permanente, refere-se ao conjunto de práticas institucionais inclusivas e não discriminatórias para viabilizar a Política DEIA.

Art. 12. São objetivos do Programa DEIA:

I – proporcionar o desenvolvimento e a manutenção da cultura de diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade no ambiente organizacional, por meio da atuação direcionada e coordenada das instâncias de governança e das unidades do Tribunal;

II – promover um ambiente interno mais inclusivo e equitativo, com respeito à diversidade étnico-racial, de gênero, de orientação sexual, e outras;

III – contribuir para a realização de processos eleitorais que ofereçam a todos igualdade de participação, independentemente de suas características pessoais, e com observância das normas pertinentes;

IV – combater a discriminação e enfrentar preconceitos e barreiras que dificultam o acesso e a inclusão de grupos específicos no ambiente interno da Justiça Eleitoral e no processo eleitoral;

V – ampliar, continuamente, a oferta dos serviços eleitorais para garantir o efetivo acesso de todos, com atenção às necessidades de populações específicas e às normas de acessibilidade física, comunicacional, atitudinal e tecnológica.

Parágrafo único. As iniciativas do Programa DEIA levarão em conta as interseccionalidades entre as diferentes identidades sociais, como raça, gênero, classe, orientação sexual e outras.

Seção II

Das Perspectivas e dos Eixos

Art. 13. O Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade será estruturado em eixos de atuação relacionados ao problema específico que se pretende enfrentar, com a coordenação de iniciativas diversas.

Parágrafo único. A coordenação das iniciativas levará também em consideração as



políticas, os programas e os projetos diversos instituídos no Tribunal.

Art. 14. A perspectiva interna do Programa DEIA será estruturada nos seguintes eixos:

- I – Eixo Diagnóstico Interno;
- II – Eixo Comunicação Interna e Comunicação Administrativa;
- III – Eixo Capacitação e Sensibilização;
- IV – Eixo Acessibilidade das Instalações Físicas;
- V – Eixo Acessibilidade Tecnológica;
- VI – Eixo Estagiários e Colaboradores;
- VII – Eixo Desenvolvimento de Lideranças;
- VIII – Eixo Representatividade em Eventos e Grupos.

Art. 15. A perspectiva externa do Programa DEIA será estruturada nos seguintes eixos:

- I – Eixo Diagnóstico e Cadastro Eleitoral;
- II – Eixo Atendimento Eleitoral Inclusivo;
- III – Eixo Enfrentamento à Violência Política;
- IV – Eixo Julgamento com Perspectivas de Gênero e Raça;
- V – Eixo Locais e Seções Eleitorais Inclusivas;
- VI – Eixo Comunicação Institucional.

Seção III

Dos Planos Bianuais

Art. 16. O Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade será operacionalizado por meio de planos bianuais, os quais compreenderão o ciclo de preparação e de realização de cada pleito eleitoral.

§ 1º Constará nos planos bianuais a relação de iniciativas previstas em cada eixo, com indicação, quando for o caso, de metas e indicadores para o período, observado o planejamento estratégico do Tribunal e os indicadores monitorados pelo Conselho Nacional de Justiça, pelo Tribunal Superior Eleitoral e pelo Tribunal de Contas da União.

§ 2º A proposta de plano bianual será elaborada pela Coordenadoria de Responsabilidade Social, em articulação com as unidades do Tribunal e os grupos e comissões relacionados às iniciativas.

Art. 17. Até 20 de fevereiro do ano não eleitoral, caberá às seguintes comissões e aos gestores regionais do Pacto Nacional da Equidade Racial e do Pacto Nacional de Direitos



Humanos apresentar à Coordenadoria de Responsabilidade Social proposta de iniciativas para compor o plano bianual:

I – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão – CPAI;

II – Comissão de Participação Feminina;

III – Comissão Permanente para assegurar o exercício do voto dos presos provisórios e dos adolescentes custodiados em unidades de internação nas eleições federais, estaduais e municipais;

IV – Comitê para implementação, gestão e aperfeiçoamento da Política Nacional de Atenção a Pessoas em Situação de Rua;

V – Comissão de Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada contra Magistradas e Servidoras na Justiça Eleitoral de Minas Gerais;

VI – Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual – COAADs.

Parágrafo único. Até 31 de março do ano não eleitoral, a proposta de plano bianual será submetida ao Comitê de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade em sua primeira reunião anual e, após aprovado, será monitorado pelo Comitê.

Art. 18. O Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade – DEIA – poderá ser reformulado na ocorrência de revisão do Planejamento Estratégico do Tribunal, ou a critério do CODEIA.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. As atividades de ambientação de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores, quando do ingresso no Tribunal, abrangerão conteúdos sobre a Política e o Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade.

Art. 20. A elaboração do primeiro plano bianual será realizada pela Coordenadoria de Responsabilidade Social no prazo de 60 (sessenta) dias após a publicação desta resolução.

Art. 21. Os casos omissos serão decididos pelo Comitê de Diversidade, Equidade, Inclusão e Acessibilidade – CODEIA – que, se necessário, submeterá as questões à Presidência do Tribunal.

Art. 22. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em 24 de setembro de 2025.

Desembargador JÚLIO CÉSAR LORENS
Presidente

