



Governança de Gestão de Pessoas

14ª Reunião de Análise da Estratégia
28 de novembro de 2025



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.



VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.



Pauta:

1. Pendência 13ª RAE
2. Resultado Parcial PEPE 2021-2026
3. Resultado Parcial PDGP 2025-2027



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.



VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.

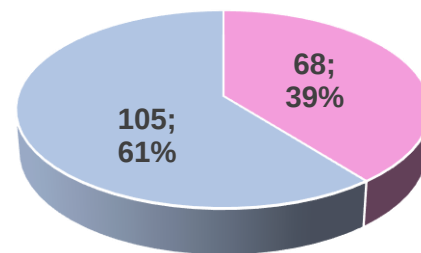
Pendência Última RAE

INDICADOR 9.4: Índice de Participação Feminina em cargos de liderança/chefia – Secretaria do Tribunal			
O que mede	Mede a quantidade de mulheres ocupantes de cargos de gestão na estrutura organizacional da Secretaria do Tribunal.		
Para que medir	Para alcançar a paridade de gênero no âmbito do TRE-TO		
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas		
Quando medir	Semestralmente.		
Fonte	Sistema de Gerenciamento de Recursos Humanos (SGRH).		
Como medir	Quantidade de cargos de liderança existentes na estrutura organizacional, dividido pelo número de mulheres ocupantes, multiplicado por cem (ERRADO) Número de mulheres ocupantes de cargos de liderança, dividido pela quantidade de cargos de liderança existentes na Secretaria do Tribunal, multiplicado por cem.		
Linha de Base	2024 - 95 dos cargos existentes, 30% são ocupados por mulheres e 70% por homens. Nov/2025 - 84 cargos de gestão, 43% são ocupados por mulheres.		
Meta	Alcançar igualdade de gênero (50%) nos cargos de gestão nos cartório eleitorais até o ano de 2031.		
Distribuição da Meta	2/2024	2/2025	2/2026
	30%	35%	35%

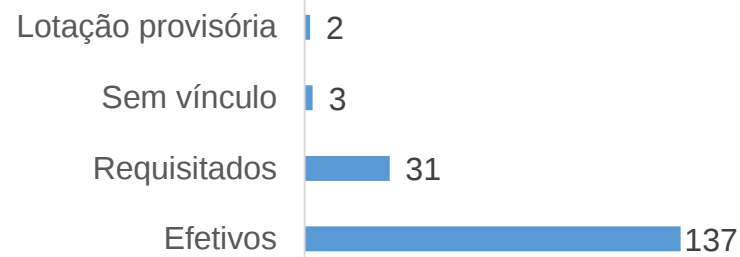
SECRETARIA

173 servidores

SERVIDORES TOTAIS (efetivos e requisitados)

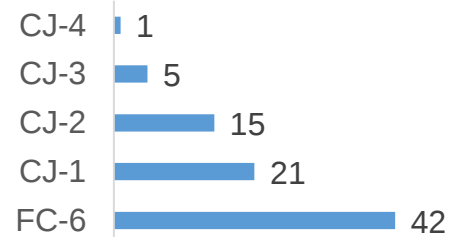


■ Mulheres ■ Homens

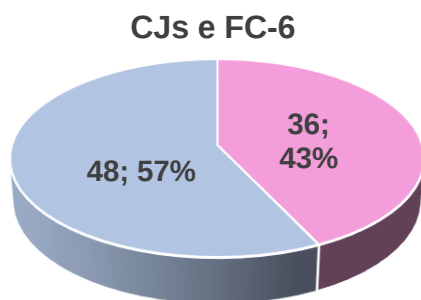


CJs / FC6

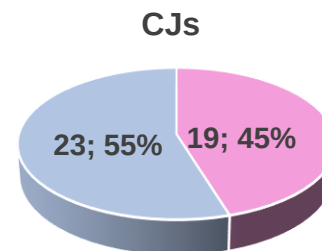
84 cargos



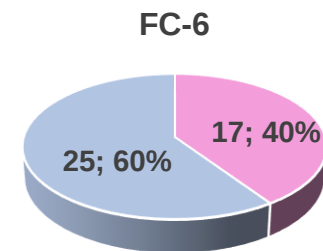
CARGOS DE LIDERANÇA



■ Mulheres ■ Homens



■ Mulheres ■ Homens



■ Mulheres ■ Homens



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.



VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.

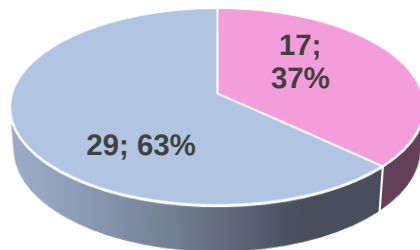
Pendência Última RAE

INDICADOR 9.5: Índice de Participação Feminina em cargos de liderança/chefia - Zonas Eleitorais	
O que mede	Mede a quantidade de mulheres ocupantes do cargos de Chefe de Cartório nas Zonas Eleitorais.
Para que medir	Para alcançar a paridade de gênero no âmbito das Zonas Eleitorais
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Semestralmente.
Fonte	Sistema de Gerenciamento de Recursos Humanos (SGRH).
Como medir	Número de mulheres ocupantes de cargos de Chefes de Cartório, dividido pela quantidade de Zonas Eleitorais que tem mulheres em condição de assumir o cargo, multiplicado por cem. NOTA: A Chefia de Cartório deve ser ocupada por servidores efetivos. Caso a Zona Eleitoral esteja com claro de lotação de analista e técnico judiciário, a função pode ser ocupada por servidor requisitado.
Linha de Base	Nov/2025 – Das 33 Zonas eleitorais, somente 14 possuem servidoras efetivas mulheres. 3 ZE's estão com claro de lotação de técnico e analista, logo 17 possuem mulheres em condição de assumir o cargo. Resultado: 9 Chefes de Cartório mulheres 52,94% são ocupados por mulheres.
Meta	Alcançar igualdade de gênero (50%) nos cargos de gestão nos cartório eleitorais até o ano de 2031.
Distribuição da Meta	2026
	35%

ZONAS ELEITORAIS

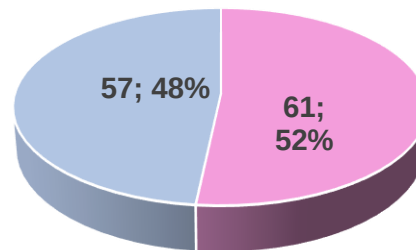
118 servidores

Servidores Efetivos



■ Mulheres ■ Homens

SERVIDORES TOTAIS (efetivos e requisitados)



■ Mulheres ■ Homens

Requisitados

72

Efetivos

46

Servidores Efetivos

16

ZE's só com homens

1ª, 3ª, 4ª, 6ª, 8ª,

10ª, 12ª, 13ª, 14ª, 16ª,

17ª, 21ª, 23ª, 27ª, 33ª e 35ª

11

ZE's com homens e mulheres

2ª, 5ª, 7ª, 9ª, 25ª, 26ª, 29ª e 34ª

11ª, 19ª e 32ª (só requisitados)

6

ZE's só com mulheres

15ª, 18ª, 20ª, 22ª, 28ª e 31ª

9

52,94%

Chefes de Cartório Mulheres

9ª ZE – Olga

15ª ZE – Claudia

18ª ZE – Elisangela (requisitada)

20ª ZE – Sirlene

22ª ZE – Marilucia

28ª ZE – Liliane

29ª ZE – Livia

31ª ZE – Magna

32ª ZE – Silvalene (requisitada)

Entra no cálculo do indicador só ZE's que tem mulheres.



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.



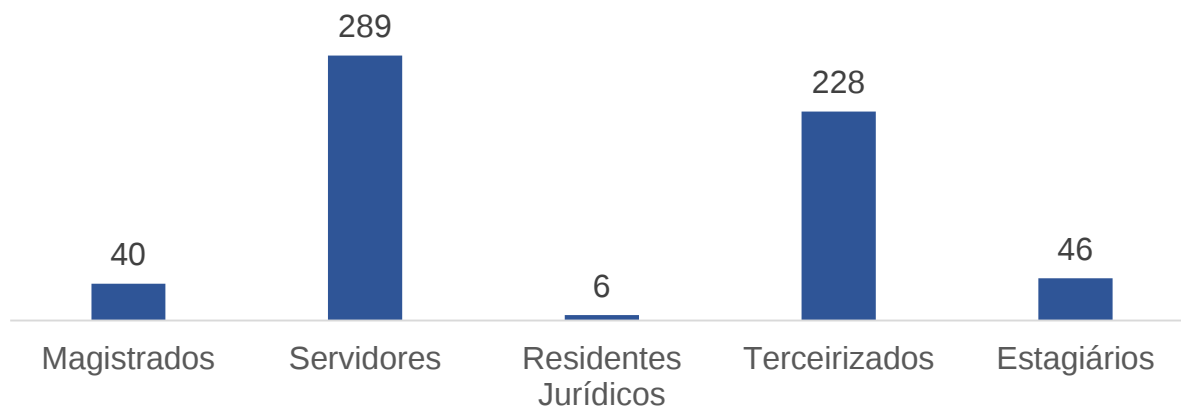
VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.

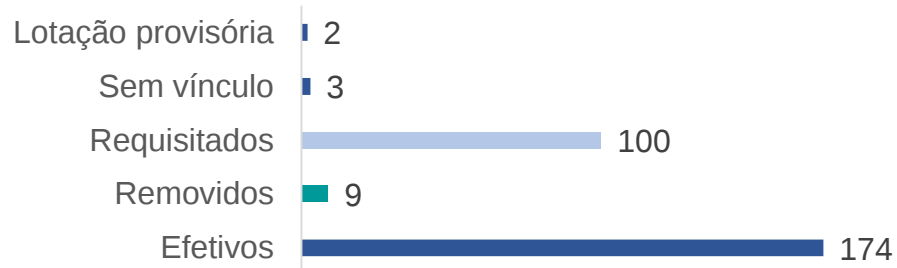


FORÇA DE TRABALHO | GERAL

609 pessoas



Servidores por situação



Servidores por lotação



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.



VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.

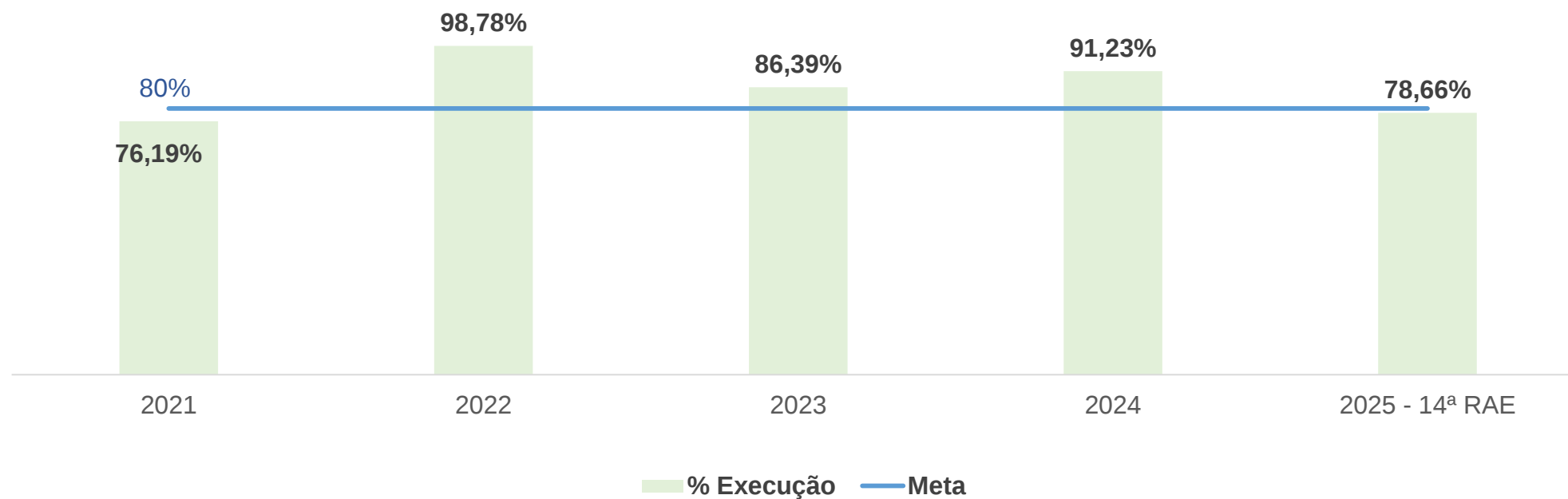
3.3 MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS





Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 201-2026

Histórico % de cumprimento das metas



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.



VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.

Indicadores PEPE

* Dados extraídos do Monday em 27/11/2025

Indicador	Meta	Resultado	% Cumprimento
Ind 1 - Índice de unidades com claros de lotação		63,63%	100%
Ind 2 – Índice de satisfação com as forças tarefas (Bianual – resultado 2024)	85%	95,48%	100%
Ind 4 - Percentual de servidores em teletrabalho		6,94%	100%
Ind 5 - Execução do PAC	80%	94,91%	100%
Ind 6 - Ações contempladas e executadas vinculadas aos GAPS de competência	80%		Sem medição
Ind. 7 - Índice de colaboradores que reduziram os GAPS	80%		Sem medição
Ind. 10 – Percepção de Valorização (Bianual – resultado 2024)	Definir meta	84,25%	100%
Ind 11 - Absenteísmo	2,20%	4,46%	45,64%
Ind 12 - Índice de prevenção da saúde	80%	78,26%	97,83%
Ind. 13 - Satisfação do Clima Organizacional (Bianual – resultado 2024)	90%	89,24%	99,16%
Ind 14 - Execução do Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP 2023-2025)	100%	80,06%	80,06%
Ind 14 - Execução do Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP 2025-2027)	25%	32,73%	100%
Ind 15 - Satisfação das pessoas com a SGP (NPS/SGP)	70%	100%	100%
ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO PEPE			78,66%



Técnico Judiciário

4ZE - Colinas
11ZE – Itaguatins*
18ZE - Paranã
19ZE – Natividade*
20ZE - Peixe
32ZE – Goiatins*
33ZE - Itacajá

7 Zonas Eleitorais | 21,21%

Analista Judiciário

8ZE - Filadélfia
9ZE - Tocantinópolis
10ZE – Araguatins
11ZE – Itaguatins*
12ZE - Xambioá
13ZE - Cristalândia
14ZE - Alvorada
15ZE - Formoso
16ZE - Colméia
19ZE – Natividade*
21ZE - Augustinópolis
22ZE - Arraias
23ZE - Pedro Afonso
27ZE – Wanderlândia
28ZE – Miranorte
31ZE - Arapoema
32ZE – Goiatins*

17 Zonas Eleitorais | 44,45%

ZONAS ELEITORAIS | Claros de Lotação

21 ZE com claros (63,63%)

ZONAS ELEITORAIS SEM TÉCNICO E ANALISTA

**11 ZE – Itaguatins
19 ZE – Natividade
32 ZE - Goiatins**

4 Zonas em que os analistas atuam pelo NAP

12 analistas atuando presencialmente



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.

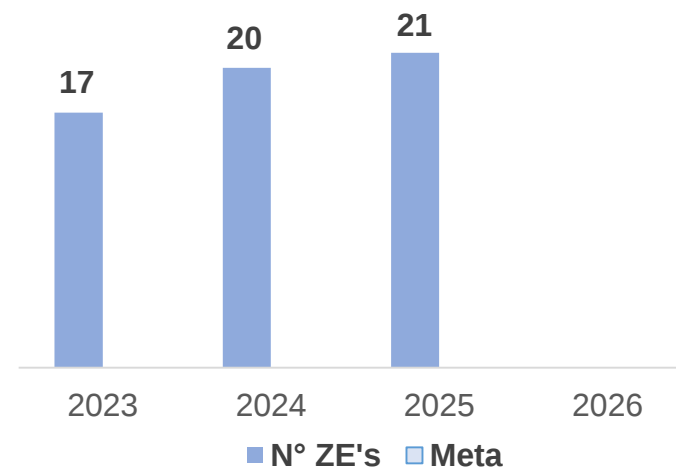
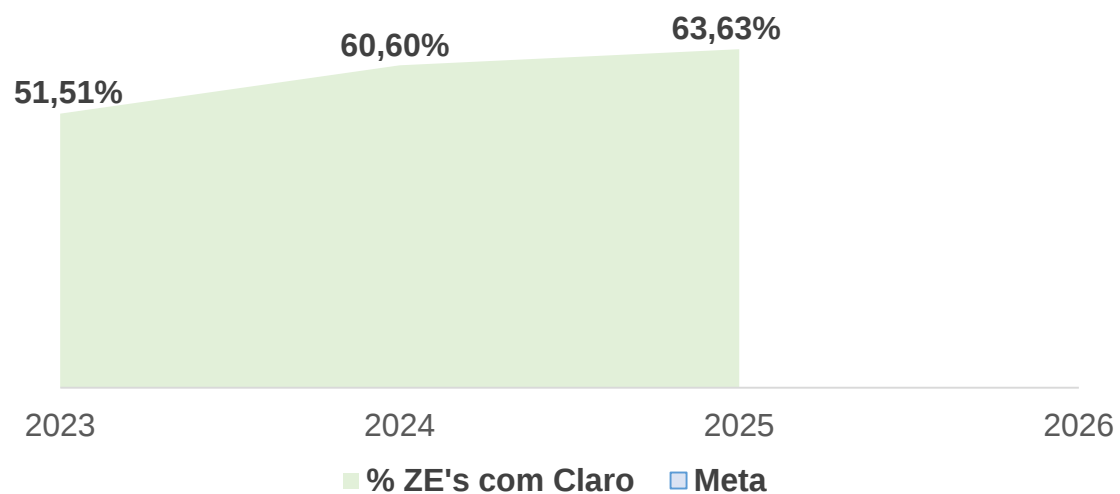


VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026

Ind 1.1 Índice de Unidades com Claros de Lotação (ZE's)



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.



VALORES

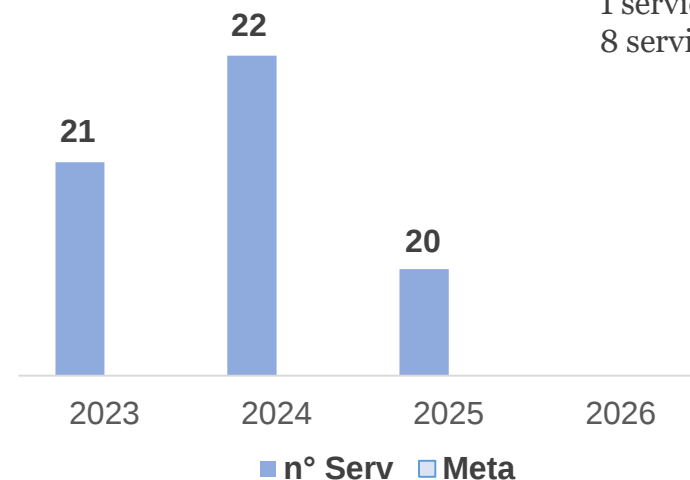
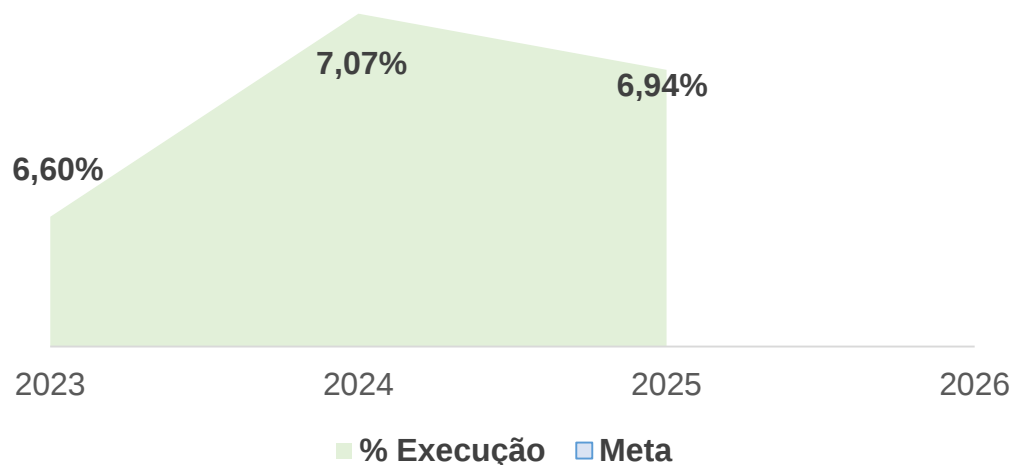
Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.



Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026

Ind 1.4 Percentual de Servidores em Teletrabalho

* Atualizado em 14/11/2025



20 Servidores Teletrabalho

6 servidores – NAP
2 servidor – CAVE
2 servidores – ZE's
1 servidor – GabMemb
1 servidor – Gab Procurador
8 servidores - Secretaria



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.

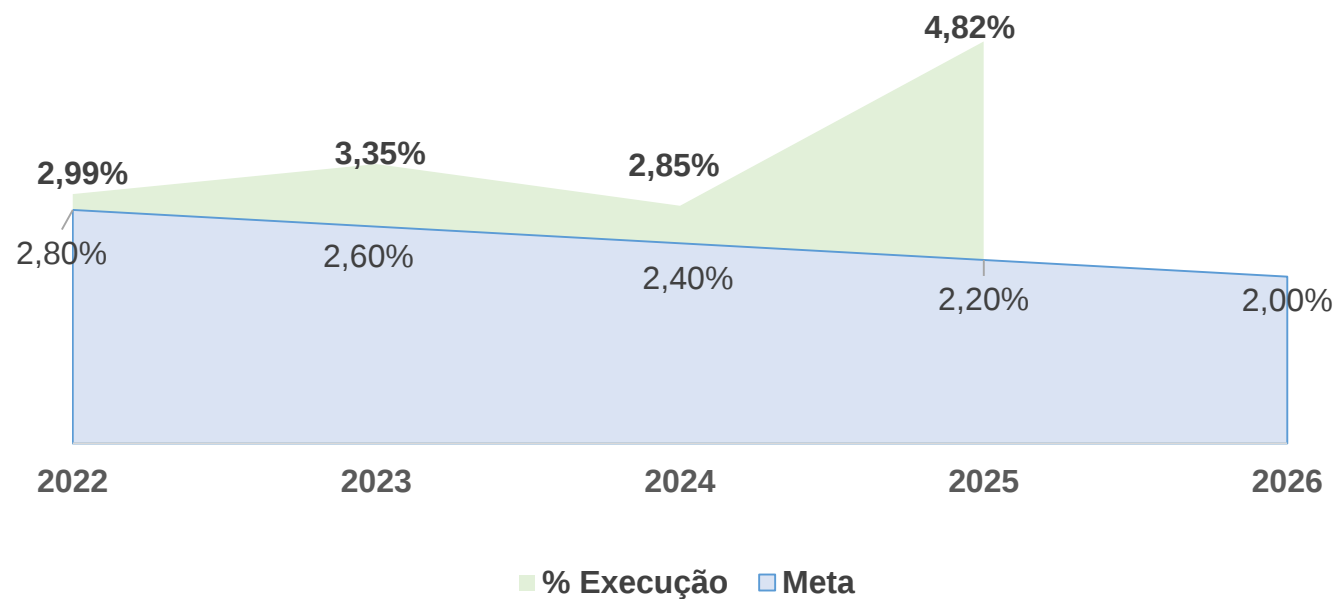


VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026

ABSENTEÍSMO



MÊS	LICENÇAS MEDICAS - Nº DE DIAS	Nº SERVIDORES EFETIVOS	Nº SERV. FÉRIAS E LICENÇA	DIAS NO MÊS	ÍNDICE
JAN	136	192	140	30	8,72
FEV	119	191	56	30	2,94
MAR	137	191	44	30	3,11
ABR	173	188	40	30	3,90
MAI	149	185	20	30	3,01
JUN	137	185	56	30	3,54
JUL	166	185	120	30	8,51
AGO	229	186	51	30	5,65
SET	156	183	34	30	3,49
OUT	156	183	42	30	3,69
NOV	109	183	40	30	2,54
DEZ				30	#DIV/0!
TOTAL					

* Dados até nov/2025



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.

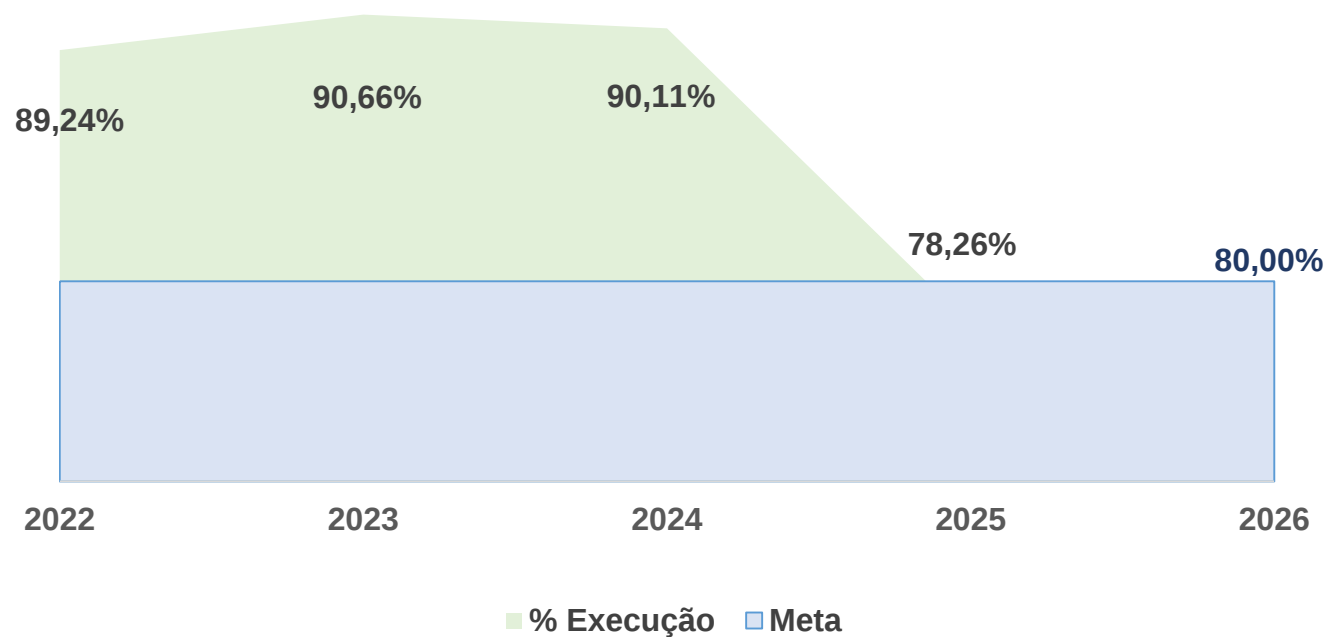


VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026

ÍNDICE DE PREVENÇÃO DA SAÚDE



MÊS	Nº DE SERVIDORES FIZERAM	QUE	Nº DE SERVIDORES OBRIGADOS	ÍNDICE
	SECRETARIA E ZE		SECRETARIA E ZE	
JAN	8		184	
FEV	13		184	
MAR	10		184	
ABR	14		184	
MAI	17		184	
JUN	14		184	
JUL	13		184	
AGO	10		184	
SET	12		184	
OUT	18		184	
NOV	15		184	
DEZ			184	
TOTAL	144		184	
			MEDIA %	78,26

* Dados até nov/2025



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.



VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.

PARA DELIBERAÇÃO

SOLICITAÇÕES	JUSTIFICATIVA
PEPE - Excluir o indicador Índice de Unidades com DFT realizado	O indicador iria medir a ação Dimensionamento da Força de Trabalho nas Zonas Eleitorais, no entanto, a ação foi encerrada na 13ª RAE. (SEI 0031705-13.2023.6.27.8000)
Renumerar os indicadores seguindo o formato do Planejamento Estratégico institucional	Ficará de mais fácil controle seguindo a numeração do objetivo: Objetivo 1 Indicador 1.1 Indicador 1.2 ...



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.



VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.



Plano Diretor de Gestão de Pessoas | PDGP 2025-2027

MONDAY



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia.



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade.

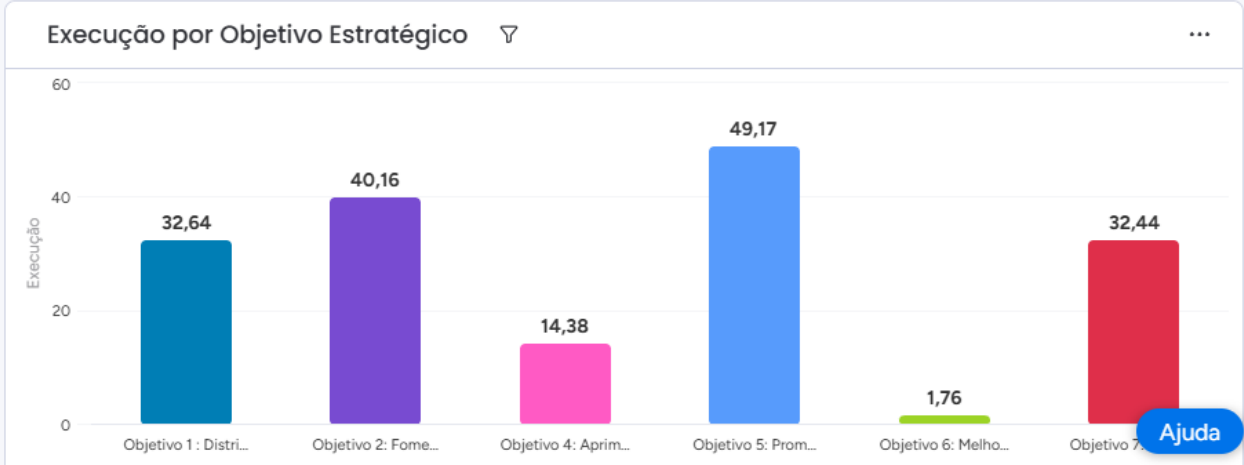
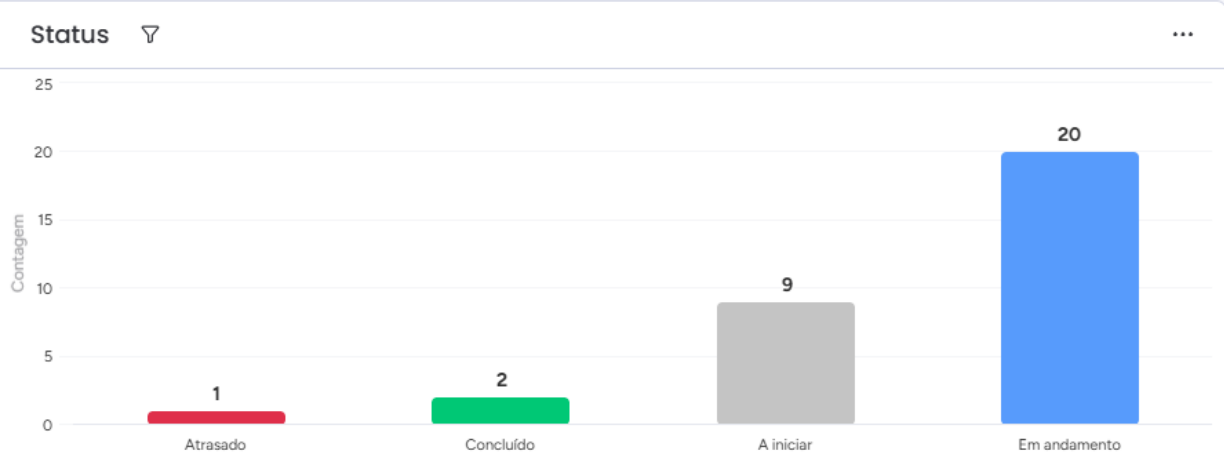


VALORES

Ética, transparência, imparcialidade, celeridade, acessibilidade, sustentabilidade, diversidade, inovação.

Plano Diretor de Gestão de Pessoas 2025-2027

Iniciativas cadastradas	Execução	Estimativa de Custos	Custos Executados
32	32,73%	R\$351.610	R\$0



Ajuda

✓ Objetivo 1 : Distribuir as Pessoas de acordo com as necessidades institucionais

☐	Iniciativas	Gerente	Unidade Resp...	Status do Projeto	Status das T... ⓘ	Execução ⓘ
☐	> 1.1 Concurso Público para Ingresso (finalizar o processo 202... 4		COPES	Em andamento		45%
☐	> 1.2 Concurso Interno de Remoção 1		COPES	A iniciar		0%
☐	> 1.3 Dimensiona JETO: Programa de Redefinição e Equalizaç... 6		SGP +2	Em andamento		75%
☐	> 1.4 Forças tarefas 6		COPES	A iniciar		0%
☐	> 1.5 Mesário 360º: Gestão, Formação e Reconhecimento na ... 25		SGP +6	Em andamento		51,429%
☐	+ Adicionar iniciativas					
					-	-

✓ Objetivo 2: Fomentar o desenvolvimento continuado dos gestores e servidores

☐	Iniciativas	Gerente	Unidade Resp...	Status do Projeto	Status das T... ⓘ	Execução ⓘ
☐	> 2.1 Gestão por Competências – Revisão e avaliação Ciclo 2... 2		SEGED	Concluído		100%
☐	> 2.2 Plano Anual de Capacitação 2		COEDE +1	Em andamento		47,455%
☐	2.3 Mapeamento das Unidades Críticas		ASPLAN-SGP	A iniciar		
☐	2.4 Treinamentos – Eleições 2026		COEDE	A iniciar		
☐	> 2.5 Elas Lideram: Programa de Desenvolvimento de Lideran... 15		SGP +2	Em andamento		53,333%
☐	+ Adicionar iniciativas					
			+3		-	-

✓ Objetivo 4: Aprimorar a política de valorização

☐	Iniciativas		Gerente	Unidade Resp...	Status do Projeto	Status das T... ⓘ	Execução ⓘ
☐	4.1 Programa Reconhecer	✦ ⓘ		SEGED	Em andamento		
☐	➤ 4.2 Ser JE-TO: Programa de Pertencimento e Identidade Ins... 8	✦ ⓘ		SGP	Em andamento		28,75%
☐	+ Adicionar iniciativas						
						-	-

✓ Objetivo 5: Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

☐	Iniciativas		Gerente	Unidade Resp...	Status do Projeto	Status das T... ⓘ	Execução ⓘ
☐	➤ 5.1 Semana da Saúde 2025, 2026 e 2027 3	✦ ⓘ		COMED	Em andamento		33,333%
☐	➤ 5.2 Campanha Anual de Vacinação contra Gripe 2025, 2026... 3	✦ ⓘ		COMED	Em andamento		33,333%
☐	➤ 5.3 Campanha de Vacinação Herpes-zóster 1	✦ ⓘ		COMED	Em andamento	Concluído	100%
☐	➤ 5.4 Campanha Calendário da Saúde 2	✦ ⓘ		COMED	Em andamento		45%
☐	➤ 5.5 Realização de Exames Periódicos 2	✦ ⓘ		COMED	Em andamento		45%
☐	➤ 5.6 Sorriso Saudável 2025 1	✦ ⓘ		COMED	Concluído	Concluído	100%
☐	➤ 5.7 Núcleo de Apoio Psicossocial (NAPSI) 2	✦ ⓘ		NAPSI	Em andamento		45%
☐	➤ 5.8 Núcleo de Fisioterapia 2	✦ ⓘ		COMED	Em andamento		45%
☐	➤ 5.9 Coral Encanto 2	✦ ⓘ		COMED	Em andamento		90%
☐	5.10 Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA)	✦ ⓘ		COMED	Em andamento		
☐	+ Adicionar iniciativas						

✓ Objetivo 6: Melhorar continuamente os processos de trabalho e o ambiente organizacional

☐	Iniciativas		Gerente	Unidade Resp...	Status do Projeto	Status das T... ⓘ	Execução ⓘ
☐	6.1 Semana de Integração 2026	 		Comissão	A iniciar		
☐	6.2 Programa de Participação Feminina - Evento Dia Internacio...	 		SGP +1	A iniciar		
☐	6.3 Programa de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, ...	 		CEA	Em andamento		
☐	6.4 Programa de Acessibilidade e Inclusão	 		CPAI/NUAI	Em andamento		
☐	6.5 Avaliação do Clima Organizacional	 		ASPLAN-SGP	A iniciar		
☐	> 6.6 Implantação da Central de Serviços Digitais da Secretar... 13	 	 C ⓘ	COPES	Atrasado		12,308%
☐	6.7 Programa de Conformidade e Integridade Funcional	 	 C ⓘ	COPES	A iniciar		
☐	+ Adicionar iniciativas						
			 C ⓘ			-	-

✓ Objetivo 7: Aprimorar a comunicação

☐	Iniciativas		Gerente	Unidade Resp...	Status do Projeto	Status das T... ⓘ	Execução ⓘ
☐	7.1 Criar Notebook LM de Gestão de Pessoas	 		ASPLAN-SGP	A iniciar		
☐	> 7.2 Visita às ZE's 3	 		SGP	Em andamento		66,667%
☐	> 7.3 60 Minutos de Saber: JE-TO compartilhando conhecim... 31	 		SGP +2	Em andamento		30,645%
☐	+ Adicionar iniciativas						
			 +2			-	-