



Tribunal Regional Eleitoral
do Tocantins

Plano Diretor de **GESTÃO DE** **PESSOAS** BIÊNIO 2023-2025

CONTROLE DE VERSÃO

DATA	VERSÃO	ALTERAÇÕES
7/12/2023	1.0	Aprovado no SEI nº 0034243-64.2023.6.27.8000



APRESENTAÇÃO

O Plano Diretor de Gestão de Pessoas é um desdobramento do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.

Enquanto no PLANO ESTRATÉGICO é definido o direcionamento estratégico para a área através da definição da missão, visão, valores, objetivos estratégicos, indicadores e metas estratégicas; o PLANO DIRETOR deve estabelecer os projetos e ações que a Secretaria de Gestão de Pessoas irá desenvolver para que os objetivos e metas sejam alcançados.

PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS

Mecanismo de Governança
- diretrizes -

Define missão, visão, valores, objetivos estratégicos, indicadores e metas estratégicos

Longo prazo –6 anos

Mecanismo de Gestão
- execução -

Define projetos e Ações

Médio prazo –2 anos

Neste contexto, apresentamos o Plano Diretor de Gestão de Pessoas para o biênio 2023-2025. Sua elaboração observou as seguintes diretrizes:

- Alinhamento ao Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026
- Alinhamento com o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026
- 3 Eixos de priorização do Presidente do TRE-TO: inclusão, resultado e segurança

MAPA ESTRATÉGICO DO TRE-TO



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia



VISÃO DE FUTURO

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



VALORES

- Ética
- Transparência
- Imparcialidade
- Celeridade
- Acessibilidade
- Sustentabilidade
- Diversidade
- Inovação

AÇÕES DO PROGRAMA DE GESTÃO 2023-2025

- AÇÕES EM QUE A SGP É IDEALIZADORA -

	OBJETIVO ESTRATÉGICO PETRE 2021-2023	INICIATIVA	FINALIDADE	UNIDADE
7	<i>Aprimorar mecanismos de gestão do processo eleitoral</i>	Aprimorar a gestão dos mesários e mesárias, auxiliares e equipes de apoio nas Eleições 2024	Aprimorar os processos de seleção, treinamento e valorização de pessoas diretamente envolvidas com a eleição, com foco nos pontos críticos identificados na Avaliação das Eleições 2022. (mesários, auxiliares e equipes de apoio).	SGP
9	<i>Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas</i>	Implantar modelo de dimensionamento da força de trabalho nas ZE's	Implantar modelo de DFT proposto pelo TSE, rodando ciclo de dimensionamento piloto nas Zonas Eleitorais. O modelo está referenciado nas entregas realizadas, na capacidade de execução das equipes, nas características individuais dos servidores, combinando dados quantitativos e qualitativos para identificar oportunidades de melhorias de processos de trabalho, de redirecionamento de equipes e da necessidade de reforços nas equipes.	SGP

MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

2021

MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

2026



MISSÃO:

Promover a saúde, o desenvolvimento das pessoas de forma integrada e manter a conformidade na gestão de pessoas, de modo a contribuir para a excelência dos serviços prestados pelo TRE-TO



VISÃO:

Ser referência em gestão de pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral



VALORES:

Impessoalidade
Diversidade
Acolhimento
Acessibilidade
Credibilidade

Comprometimento
Conciliação
Cooperação
Criatividade
Felicidade

OBJETIVOS

SELEÇÃO, INGRESSO E LOTAÇÃO

1. Distribuir as pessoas de acordo com as necessidades institucionais

DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO

2. Fomentar o desenvolvimento continuado dos gestores e servidores

3. Implementar o processo de gestão do desempenho

4. Aprimorar a política de valorização

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

5. Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

PROCESSOS, AMBIENTE E COMUNICAÇÃO

6. Melhorar continuamente os processos de trabalho e o ambiente organizacional

7. Aprimorar a comunicação

AÇÕES DO PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS 2023/2025

	OBJETIVO ESTRATÉGICO PEPE 2021-2023	INICIATIVA	FINALIDADE	UNIDADE
1	<i>Distribuir as Pessoas de acordo com as necessidades institucionais</i>	1.1 Concurso Público para Ingresso	Processo de seleção para preenchimento de vagas de técnico e analista judiciário no órgão.	COPES
		1.2 Concurso Interno de Remoção	Movimentação interna dos servidores dentro das unidades do TRE-TO.	COPES
		1.3 Dimensionamento da Força de Trabalho nas ZE's <i>(consta no Programa de Gestão 2023-2025)</i>	Implantar modelo de DFT proposto pelo TSE, rodando ciclo de dimensionamento piloto nas Zonas Eleitorais. O modelo está referenciado nas entregas realizadas, na capacidade de execução das equipes, nas características individuais dos servidores, combinando dados quantitativos e qualitativos para identificar oportunidades de melhorias de processos de trabalho, de redirecionamento de equipes e da necessidade de reforços nas equipes.	COEDE

		1.4 Forças Tarefas	Atender as necessidades de pessoal em períodos específicos. Já estão previstas as seguintes forças tarefas: Prestação de Contas (NPAC) 2023 Eleições 2024 1. Núcleo de Apoio Processual de 1º Grau 2. Fechamento do Cadastro Eleitoral 3. Registro de Candidaturas 4. Semana das Eleições 5. Prestação de Contas 6. Auditoria de Votação	COPES
		1.5 Aprimorar a gestão dos mesários e mesárias, auxiliares e equipes de apoio nas Eleições 2024 <i>(consta no Programa de Gestão 2023-2025)</i>	Aprimorar os processos de seleção, treinamento e valorização de pessoas diretamente envolvidas com a eleição, com foco nos pontos críticos identificados na Avaliação das Eleições 2022. (mesários, auxiliares e equipes de apoio).	COPES
2	<i>Fomentar o desenvolvimento continuado dos gestores e servidores</i>	2.1 Gestão por Competências – Revisão e avaliação Ciclo 2023	Realizar a revisão das competências técnicas, gerenciais e corporativas e avaliar os servidores, identificando prováveis lacunas de competências, gerando relatório destas lacunas para a unidade de capacitação.	COEDE
		2.2 Plano Anual de Capacitação	Promover o desenvolvimento dos servidores de acordo com o que foi planejado para o ano de referência.	COEDE

		2.3 Mapeamento das Ocupações Críticas	Identificar as ocupações críticas com risco de descontinuidade na instituição.	ASPLAN-SGP
		2.4 Treinamentos – Eleições 2024	Promover o desenvolvimento dos colaboradores que atuarão nas Eleições 2024.	COEDE
		2.5 Programa de Desenvolvimento Gerencial	Permitir que os participantes compreendam os desafios e possibilidades inerentes a uma carreira de gestão, desenvolver habilidades ligadas à gestão e desenvolvimento de uma equipe de trabalho, como comunicação assertiva, administração de conflitos, feedback e delegação e melhorar a entrega de resultados dos participantes em suas áreas de atuação.	COEDE
4	Aprimorar a política de valorização	4.1 Programa Reconhecer	Reconhecer publicamente e motivar os magistrados e servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins que desenvolverem soluções (ações, projetos, boas práticas ou similares) para situações-problema apresentadas no dia-a-dia desta Justiça Especializada.	COEDE
		4.2 Melhorar a divulgação dos benefícios ofertados aos servidores	Divulgar com frequência os benefícios ofertados pelo órgão.	COMED
5	Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho	5.1 Semana da Saúde 2024 e 2025	Desenvolver atividades grupais de interação em prol da promoção da saúde em sua totalidade e qualidade de vida no trabalho.	COMED

5.2 Campanha Anual de Vacinação contra Gripe 2024 e 2025	Dar continuidade a campanha anual de imunização de servidores, magistrados e colaboradores da Justiça Eleitoral.	COMED
5.3 Campanha de Vacinação Herpes-zóster	Vacinar os magistrados e colaboradores acima de 50 anos contra a herpes zoster.	COMED
5.4 Campanha Calendário da Saúde	Sensibilizar o público alvo para a prática de hábitos saudáveis, psicoeducação e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores do TRE-TO, bem como conscientizá-los sobre a importância da prevenção.	COMED
5.5 Realização de Exames Periódicos	Promover e preservar a saúde física e mental de magistrados e servidores.	COMED
5.6 Sorriso Saudável 2023	Promover saúde bucal em crianças dependentes de servidores e colaboradores do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins e orientação aos pais /ou cuidadores acerca dos cuidados com a higiene bucal na infância.	COMED
5.7 Núcleo de Apoio Psicossocial (NAPSI)	Promover ações empáticas, diretrizes e procedimentos voltados ao equilíbrio da saúde biopsicossocial dos trabalhadores, incentivando práticas organizacionais humanizadas na instituição em consonância com a missão do Judiciário.	COMED
5.8 Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA)	Criar um espaço para a reflexão e oportunidade de construção dos novos papéis pessoal e social para servidores que se aproximam da aposentadoria e despertar a necessidade de planejamento para pós-carreira.	COMED

6	<i>Melhorar continuamente os processos de trabalho e o ambiente organizacional</i>	6.1 Semana Cultural 2025	Promoção da qualidade de vida dos servidores, através de atividades lúdicas e de integração, obtendo um corpo funcional integrado, engajado com as políticas da instituição e despertando nas pessoas o interesse de atividades que minimizam o stress e suas complicações.	Comissão
		6.2 Programa de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação	Combater práticas abusivas de assédio e de discriminação nas relações de trabalho dentro da instituição.	Comissão
		6.3 Programa de Acessibilidade e Inclusão	Implementar medidas para a remoção de barreiras arquitetônicas, atitudinais, tecnológicas e nas comunicações a fim de promover o amplo e irrestrito acesso de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida aos serviços e aos prédios da JE-TO.	NUAI
		6.4 Avaliação do Clima Organizacional	Avaliar a percepção dos colaboradores em relação a diversos fatores que influenciam a rotina deles no trabalho, ajudando os gestores a entenderem melhor como as pessoas se sentem fazendo parte da organização.	ASPLAN-SGP
7	<i>Aprimorar a comunicação</i>	Criar a página SGP Informa	Criar uma página interna da SGP com todas as informações de interesse dos magistrados, servidores e colaboradores	ASPLAN-SGP
		Visita às ZE's	SGP passar pelas zonas eleitorais para ouvir os colaboradores, tirar dúvidas, sentir o clima organizacional e orientar. A ideia é a secretaria de gestão de pessoas estar mais próxima dos servidores do interior.	SGP

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este Plano Diretor de Gestão de Pessoas é um desdobramento do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026. Foi elaborado em um ambiente de incertezas em que o grande desafio atual é o retorno ao trabalho presencial após mais de um ano de trabalho remoto em decorrência da pandemia da COVID-19 que assolou o mundo.

O objetivo principal da área de pessoas deste Regional é ser referência no âmbito da Justiça Eleitoral e todas as ações apresentadas neste documento tem o foco da melhoria dos processos e nos pilares da gestão: transparência, diálogo e eficiência.



EQUIPE GESTÃO DE PESSOAS

SECRETÁRIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Kathiene Pimentel Da Silva
(Secretária)

GABINETE

Cynthia de Nazare Vaz Salbe
Thamirys Santos Teixeira*

ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO

Renata de Sena Vieira

COORDENADORIA DE PESSOAL

Cristiane Regina Boechat Tose
(Coordenadora)
Livia Raquel Ferro de Sa Farias

Seção de Legislação e Normas

Jacira Brito Tavares
Graicy Cavalcante Fonseca
Rafael Monteiro Gagini

Seção de Registros Funcionais e Informações Processuais

Aline Patricia Klinger
Vanessa Cordeiro Carvalho
Luiz Fernando Pinheiro do Carmos*
Danielle Maria Santos Oliveira*
Athus Magno Rocha Viana*

Seção de Pagamentos

Luiz Rocha da Silva Filho
Manoel Messias Chaves Moreira

COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Clairton Thomazi (Coordenador)

Seção de Desenvolvimento Organizacional e Capacitação

Juliana Avelar Lucena de Oliveira
Alcilene Fialho Souza Alves
Mateus de Castilho Coutinho*
Thiago Bandeira França*
Laylla Pinheiro Santos*

Seção de Gestão de Desempenho

Carlos Augusto Mendes Motta
Ornilo Vieira Silva Filho
Carolina Araujo da Silva Sena*

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E SOCIAL

Mary Carlos Freire (Coordenadora)
Alexandre Janotti Mayor (médico)
Renato de Castro Reis (médico)
Naira Bozza Pegoraro (odontóloga)
Maria Aires Gomes Estevao de Souza*
(psicóloga)
Celia França Ribeiro* (assistente odonto)
Werena Alves Moura* (fisioterapeuta)

Seção de Planejamento e Apoio Administrativo

Cláudio Cristhiano da Cruz
Mariene Soares Maciel

Seção de Gestão de Benefícios

Flávio José Henriques De Araújo
João Gonçalves Lima Neto
Gilzilene Guimarães da Silva do Prado
Juliana Rodrigues Neres*

* Colaboradores Terceirizados