

# Plano Diretor de **GESTÃO DE PESSOAS**

BIÊNIO 2025-2027



## CONTROLE DE VERSÃO

DATA	VERSÃO	ALTERAÇÕES
03/10/2025	1.0	Aprovado no SEI nº 0007784-54.2025.6.27.8000



## 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 -

Mecanismo de Gestão  
- execução -

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

Define projetos e Ações

Longo prazo –6 anos

Médio prazo –2 anos

Neste contexto, apresentamos o Plano Diretor de Gestão de Pessoas para o biênio 2025-2027. Sua elaboração observou as seguintes diretrizes:

- Alinhamento ao Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026
- Alinhamento com o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026
- Alinhamento com o Programa de Gestão 2025-2027
- 3 Eixos de priorização do Presidente do TRE-TO: integridade, conformidade e produtividade



# MAPA ESTRATÉGICO DO TRE-TO 2021-2026



## 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 2025-2027

- AÇÕES EM QUE A SGP É GESTORA -

	OBJETIVO ESTRATÉGICO PETRE 2021-2026	INICIATIVA	FINALIDADE	UNIDADES
9	<i>Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas</i>	Mesário 360º: Gestão, Formação e Reconhecimento na JE-TO	Implementação de um conjunto de ações integradas para modernizar e fortalecer a gestão dos mesários e auxiliares do processo eleitoral no Tocantins. O programa contempla a melhoria do sistema de cadastro de mesários e auxiliares, a formalização de parcerias com instituições de ensino, a disponibilização de treinamentos complementares, a realização de cerimônias de reconhecimento e a execução de campanhas de sensibilização para atrair novos voluntários. Ao fim se espera maior engajamento dos colaboradores nomeados e aumento dos números de voluntários nas ZEs.	SGP, COPES, COEDE, ASCOM, STI, CDS e ZEs
9	<i>Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas</i>	Dimensiona JETO: Programa de Redefinição e Equalização da Lotação Paradigma na JE-TO	Assegurar uma distribuição mais justa, eficiente e racional da força de trabalho da Justiça Eleitoral do Tocantins, com base em critérios objetivos de demanda, capacidade instalada, complexidade, volume processual e número de eleitores, a fim de promover equidade, eficiência, sustentabilidade institucional e valorização do capital humano.	SGP, COPES e COEDE

9	<i>Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas</i>	60 Minutos de Saber: JE-TO Compartilhando Conhecimento	Socializar conhecimentos das diversas unidades deste Regional a todos os servidores e colaboradores, por meio de encontros realizados quinzenalmente em ambiente virtual.	SGP, COEDE e SECAP
9	<i>Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas</i>	Ser JE-TO: Programa de Pertencimento e Identidade Institucional	Implementação de um conjunto de ações integradas para fortalecer o sentimento de pertencimento, valorização e identidade institucional entre magistrados, servidores e colaboradores da Justiça Eleitoral do Tocantins, reconhecendo suas trajetórias, vivências, ideias e contribuições para a missão institucional, em consonância com os princípios de gestão participativa, cultura organizacional humanizada e bem-estar no ambiente de trabalho.	SGP (PRES, DG, CRE, ZEs e ASCOM)
9	<i>Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas</i>	Elas Lideram: Programa de Desenvolvimento de Lideranças Femininas – Liderança, Formação e Equidade	A iniciativa visa capacitar mulheres por meio de treinamentos, reuniões e outras ferramentas, com o objetivo de ajudá-las a superar desafios e alcançar seus objetivos profissionais.	SGP, COEDE e COMED
11	<i>Prover transformação digital e inovações tecnológicas</i>	Implantar Central de Serviços Digitais da Secretaria de Gestão de Pessoas – CSGP	Central de Serviços Digitais da SGP. Esta plataforma centralizará e automatizará as solicitações e o gerenciamento de serviços relacionados à vida funcional de magistrados e servidores. A central funcionará como um ponto único de contato, otimizando o fluxo de trabalho, garantindo maior transparência, agilidade e autonomia aos usuários e maior agilidade às equipes da SGP, pois se pretende automatizar fluxos de procedimentos recorrentes e rever processos de trabalho.	SGP e STI

# 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 2025/2027

	OBJETIVO ESTRATÉGICO PEPE 2021-2026	INICIATIVA	FINALIDADE	UNIDADE
1	<i>Distribuir as Pessoas de acordo com as necessidades institucionais</i>	1.1 Concurso Público para Ingresso (finalizar o processo 2025)	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 Dimensiona JETO: Programa de Redefinição e Equalização da Lotação Paradigma na JE-TO <i>(consta no Programa de Gestão 2025-2027)</i>	Assegurar uma distribuição mais justa, eficiente e racional da força de trabalho da Justiça Eleitoral do Tocantins, com base em critérios objetivos de demanda, capacidade instalada, complexidade, volume processual e número de eleitores, a fim de promover equidade, eficiência, sustentabilidade institucional e valorização do capital humano.	SGP, COPES e COEDE
		1.4 Forças Tarefas	Atender as necessidades de pessoal em períodos específicos. Já estão previstas as seguintes forças tarefas:  Eleições 2026  1. Fechamento do Cadastro Eleitoral 2. Registro de Candidaturas 3. Juízes auxiliares 4. Semana das Eleições 5. Prestação de Contas 6. Auditoria de Votação	COPES



	1.5 Mesário 360º: Gestão, Formação e Reconhecimento na JE-TO (consta no Programa de Gestão 2025-2027)	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 2024. (mesários, auxiliares e equipes de apoio).	COPES	
2	Fomentar o desenvolvimento continuado dos gestores e servidores	2.1 Gestão por Competências – Revisão e avaliação Ciclo 2025	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 Unidades Críticas	Identificar as unidades críticas no quesito sucessão.	COPES e ASPLAN-SGP
		2.4 Treinamentos – Eleições 2026	Promover o desenvolvimento dos colaboradores que atuarão nas Eleições 2026.	COEDE
		2.5 Elas Lideram: Programa de Desenvolvimento de Lideranças Femininas – Liderança, Formação e Equidade (consta no Programa de Gestão 2025-2027)	A iniciativa visa capacitar mulheres por meio de treinamentos, reuniões e outras ferramentas, com o objetivo de ajudá-las a superar desafios e alcançar seus objetivos profissionais.	SGP, COEDE e COMED

4	Aprimorar a política de valorização	4.1 Programa Reconhecer	<p>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.</p> <p>Tempo de Serviço e Dedicação. Focar na trajetória do servidor e na lealdade à instituição:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marcos Temporais (Jubileu): Homenagear servidores que completam marcos de tempo de serviço no TRE-TO (ex: 10, 20, 30 anos).</li> <li>• Aposentadoria: Reconhecimento formal e homenagem aos servidores que se aposentam, destacando sua contribuição ao longo da carreira.</li> </ul>	COEDE
		4.2 Ser JE-TO: Programa de Pertencimento e Identidade Institucional <i>(consta no Programa de Gestão 2025-2027)</i>	<p>Implementação de um conjunto de ações integradas para fortalecer o sentimento de pertencimento, valorização e identidade institucional entre magistrados, servidores e colaboradores da Justiça Eleitoral do Tocantins, reconhecendo suas trajetórias, vivências, ideias e contribuições para a missão institucional, em consonância com os princípios de gestão participativa, cultura organizacional humanizada e bem-estar no ambiente de trabalho.</p>	SGP (PRES, DG, CRE, ZEs e ASCOM)
5	Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho	5.1 Semana da Saúde 2025, 2026 e 2027	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 2025, 2026 e 2027	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, servidores 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 2025	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 Núcleo de Fisioterapia	Atuar na promoção, prevenção, e reabilitação da saúde física dos magistrados, servidores e colaboradores do Tribunal, com foco especial na saúde ocupacional e no bem-estar integral.	COMED

6	<i>Melhorar continuamente os processos de trabalho e o ambiente organizacional</i>	5.9 Coral Encanto	A finalidade do Coral Encanto vai além da simples apreciação musical. Ele é uma ferramenta poderosa e voluntária de promoção de saúde física e mental e de integração social no ambiente de trabalho.	COMED
		5.10 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
		6.1 Semana de Integração 2026	Facilitar a interação e o relacionamento interpessoal entre servidores de diferentes setores, cargos e tempo de casa, quebrando silos departamentais e construindo pontes de colaboração que transcendem a hierarquia formal.	Comissão
		6.2 Programa de Participação Feminina – Evento Dia Internacional da Mulher 2026	Celebrar e valorizar a contribuição fundamental das magistradas, servidoras e colaboradoras para a excelência da Justiça Eleitoral no estado.  Alinhado às diretrizes do programa, o encontro busca ir além da homenagem, atuando como um catalisador para o desenvolvimento, o bem-estar e o fortalecimento dos laços profissionais em um ambiente que preza pela equidade e pelo respeito.	SGP e COEDE
		6.3 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

6.4 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
6.5 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
6.6 Implantar Central de Serviços Digitais da Secretaria de Gestão de Pessoas – CSGP ( <i>consta no Programa de Gestão 2025-2027</i> )	Central de Serviços Digitais da SGP. Esta plataforma centralizará e automatizará as solicitações e o gerenciamento de serviços relacionados à vida funcional de magistrados e servidores. A central funcionará como um ponto único de contato, otimizando o fluxo de trabalho, garantindo maior transparência, agilidade e autonomia aos usuários e maior agilidade às equipes da SGP, pois se pretende automatizar fluxos de procedimentos recorrentes e rever processos de trabalho.	SGP e STI
6.7 Programa de Conformidade e Integridade Funcional	Promover a revisão de documentos de servidores efetivos, especialmente certidões averbadas neste Tribunal advindas de outros órgãos, objetivando antecipar eventuais dificuldades dos servidores no ato do pedido de abono de permanência e aposentadoria. A presente ação busca promover conformidade legal ao passo em que tais documentos são revisados a luz dos normativos mais atuais, integridade ao passo em que tais documentos passam a refletir a realidade da vida funcional do servidor. Esta medida ao longo do tempo trará maior celeridade na tramitação dos processos de concessão de abono de permanência e aposentadoria.	COPES



7	Aprimorar a comunicação	7.1 Criar Notebook LM de Gestão de Pessoas	O Notebook LM de Gestão de Pessoas tem a finalidade de servir como um repositório centralizado, dinâmico e inteligente para todo o conteúdo relacionado à gestão de pessoas na intranet do TRE-TO. Essa ferramenta será essencialmente um ambiente de trabalho assistido por IA que organizará, resumirá e facilitará a consulta de documentos, manuais, procedimentos, legislação relacionados à área de pessoal.	COPES, COEDE, COMED e ASPLAN-SGP
		7.2 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
		7.3 60 Minutos de Saber: JE-TO Compartilhando Conhecimento <i>(consta no Programa de Gestão 2025-2027)</i>	Socializar conhecimentos das diversas unidades deste Regional a todos os servidores e colaboradores, por meio de encontros realizados quinzenalmente em ambiente virtual.	COEDE

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

As iniciativas aqui detalhadas foram cuidadosamente planejadas para fortalecer o capital humano da nossa organização e criar um ambiente de trabalho que promova o crescimento, a inovação e o bem-estar de todos.

Ao longo da implementação deste plano, a nossa atuação será guiada por três pilares essenciais: integridade, conformidade e produtividade. A integridade será a base de todas as nossas decisões, garantindo que a ética e a transparência permeiem cada processo. A conformidade assegurará que todas as nossas práticas de gestão de pessoas estejam alinhadas às legislações e regulamentos aplicáveis, protegendo tanto a organização quanto seus colaboradores. Por fim, a produtividade será o resultado de um ambiente de trabalho otimizado e de equipes capacitadas, motivadas e com ferramentas adequadas para alcançar e superar os objetivos estratégicos.

A gestão de pessoas consolida-se como catalisadora de valores, ampliando sua atuação para além dos processos organizacionais e posicionando-se como elemento estratégico ao fortalecimento da cultura e ao alcance dos resultados institucionais. Ao conectar nossas ações a esses pilares, não estamos apenas construindo uma área de gestão de pessoas mais eficiente, mas também contribuindo diretamente para a sustentabilidade, a reputação e o sucesso duradouro da nossa organização. Este plano é a nossa bússola, e sua execução será a prova de que a gestão de pessoas, quando feita com propósito, é a chave para o futuro.



## EQUIPE GESTÃO DE PESSOAS

### SECRETÁRIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Ana Cecília Machado Catapan

### GABINETE

Ana Clara Pimentel Lino\*

### ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO

Renata de Sena Vieira Nicolini

Sodré

### COORDENADORIA DE PESSOAL

Clairton Thomazi (Coordenador)

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

Isabella Evelyn Santos 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

Juliana Avelar Lucena de Oliveira  
(Coordenadora)

Laylla Pinheiro Santos\*

#### Seção de Desenvolvimento Organizacional e Capacitação

Isabela Martins Raposo

Alcilene Fialho Souza Alves

Mateus de Castilho Coutinho\*

Ricardo Alves Alencar\*\*

#### Seção de Gestão de Desempenho

Carlos Augusto Mendes Motta

José Carlos Faria

Talita Guedes Ribeiro

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)

Ester Borges de Lima Dias\* (psicóloga)

Celia França Ribeiro\* (assistente odonto)

Lais Carvalho Quintanilha Mitt\*

(fisioterapeuta)

#### Seção de Planejamento e Apoio

##### Administrativo

Cláudio Cristhiano da Cruz

Mariene Soares Maciel

Ornilo Vieira Silva Filho

Leyla Silva Almeida\*\*

#### Seção de Gestão de Benefícios

Flávio José Henriques De Araújo

João Gonçalves Lima Neto

Gilzilene Guimarães da Silva do Prado

Arleia Sousa Santos\*

\* Colaboradores Terceirizados

\*\* Estagiários