



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

Mecanismo de Governança  
- diretrizes -

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

Longo prazo –6 anos

## PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS

Mecanismo de Gestão  
- execução -

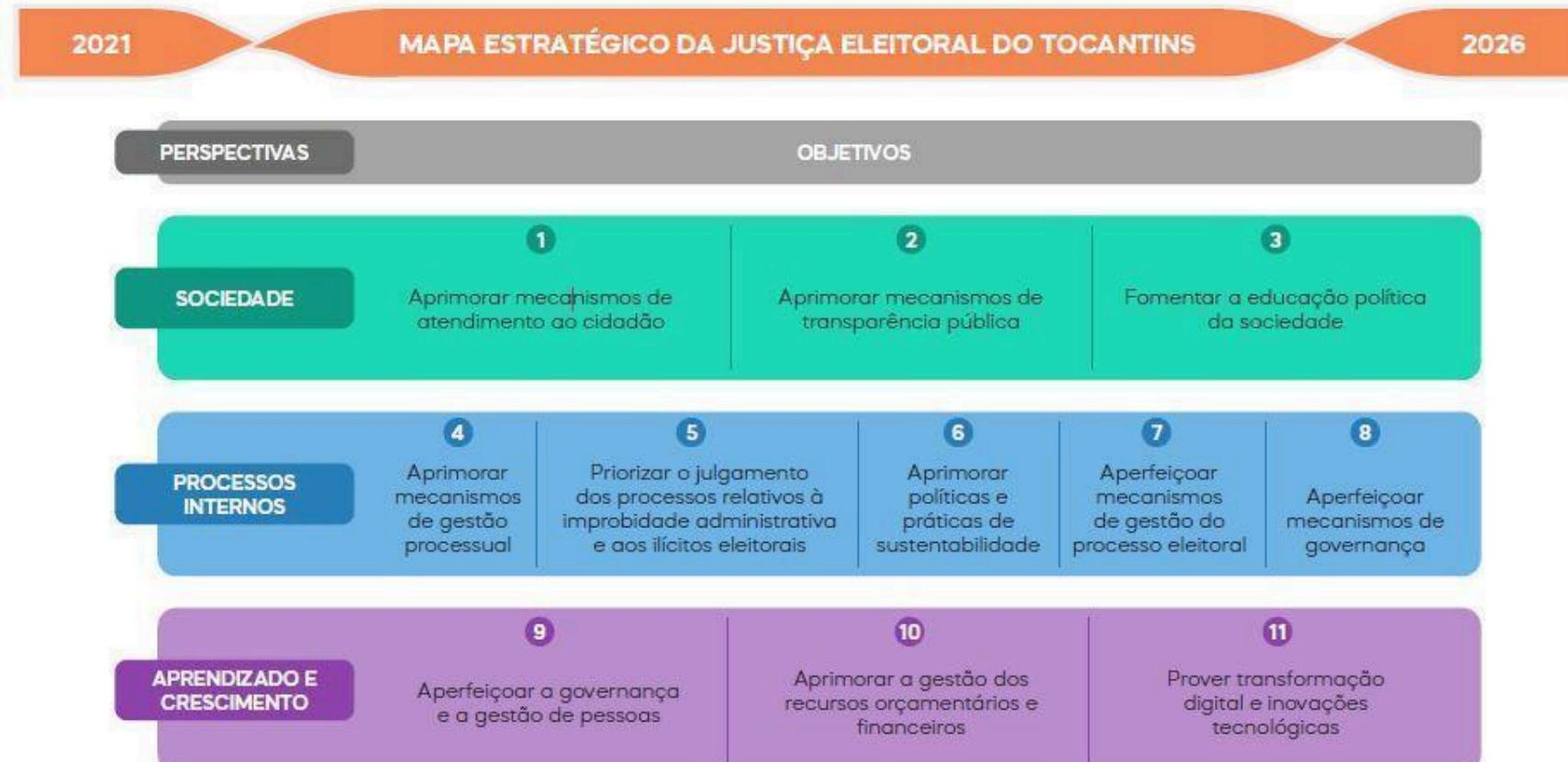
Define projetos e Ações

Médio prazo –2 anos

Neste contexto, apresentamos o Plano Diretor de Gestão de Pessoas para o biênio 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
- Transparéncia
- 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
<b>9</b> <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
<b>9</b> <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

<p><b>9</b></p> <p><i>Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas</i></p>	<p><b>60 Minutos de Saber: JE-TO Compartilhando Conhecimento</b></p>	<p>Socializar conhecimentos das diversas unidades deste Regional a todos os servidores e colaboradores, por meio de encontros realizados quinzenalmente em ambiente virtual.</p>	<p>SGP, COEDE e SECAP</p>
<p><b>9</b></p> <p><i>Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas</i></p>	<p><b>Ser JE-TO: Programa de Pertencimento e Identidade Institucional</b></p>	<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>	<p>SGP (PRES, DG, CRE, ZEs e ASCOM)</p>
<p><b>9</b></p> <p><i>Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas</i></p>	<p><b>Elas Lideram: Programa de Desenvolvimento de Lideranças Femininas – Liderança, Formação e Equidade</b></p>	<p>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.</p>	<p>SGP, COEDE e COMED</p>
<p><b>11</b></p> <p><i>Prover transformação digital e inovações tecnológicas</i></p>	<p><b>Implantar Central de Serviços Digitais da Secretaria de Gestão de Pessoas – CSGP</b></p>	<p>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.</p>	<p>SGP e STI</p>

# 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	COPES

	1.5 Mesário 360º: Gestão, Formação e Reconhecimento na JE-TO ( <i>consta no Programa de Gestão 2025-2027</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 2024. (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 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 ( <i>consta no Programa de Gestão 2025-2027</i> )	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

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

Tempo de Serviço e Dedicação. Focar na trajetória do servidor e na lealdade à instituição:

- Marcos Temporais (Jubileu): Homenagear servidores que completam marcos de tempo de serviço no TRE-TO (ex: 10, 20, 30 anos).
- Aposentadoria: Reconhecimento formal e homenagem aos servidores que se aposentam, destacando sua contribuição ao longo da carreira.

**5**

*Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho*      4.2 Ser JE-TO: Programa de Pertencimento e Identidade Institucional (*consta no Programa de Gestão 2025-2027*)

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)

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

	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
<b>6</b>	<i>Melhorar continuamente os processos de trabalho e o ambiente organizacional</i>	<p>6.1 Semana de Integração 2026</p> <p>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.</p>	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.	SGP e COEDE
	6.3 Programa de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação	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.	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 (*consta no Programa de Gestão 2025-2027*)

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 transparéncia, 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 *(consta no Programa de Gestão 2025-2027)*

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)  
Lívia 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