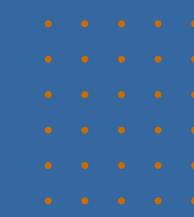


Plano estratégico de Gestão de Pessoas 2025- 2030



Tribunal de Contas do Estado do Tocantins

Presidente

Conselheiro Alberto Sevilha

Vice-presidente

Conselheira Doris de Miranda Coutinho

Corregedor

Conselheiro José Wagner Praxedes

Ouvidor

Conselheiro Manoel Pires dos Santos

Diretor do Instituto de Contas 5 de Outubro

Conselheiro André Luiz de Matos Gonçalves

Presidente da 1º Câmara

Conselheiro Napoleão de Souza Luz Sobrinho

Presidente da 2º Câmara

Conselheiro Severiano José Costandrade de Aguiar

Conselheiros Substitutos

Adauton Linhares da Silva

Fernando César Benevenuto Malafaia

Leondiniz Gomes

Márcio Aluízio Moreira Gomes

Moisés Vieira Labre

Ministério Público de Contas

Procurador-Geral

Oziel Pereira dos Santos

Procuradores

José Roberto Torres Gomes

Marcos Antonio da Silva Modes

Zailon Miranda Labre Rodrigues

Tribunal de Contas do Estado do Tocantins

Av. Teotônio Segurado, Quadra 102 Norte Conjunto 01, Lotes 01 e 02.

77006-002 – Palmas – TO

Fone: (63) 3232-5800

www.tceto.tc.br

Permite-se a reprodução desta publicação em parte ou no todo, sem alteração do conteúdo, desde que citada a fonte e sem fins lucrativos.

Elaboração

Assessoria Especial de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional

Heverson de Almeida Braga

Assessoria de Planejamento

Larisse Rejjane Oliveira Lima

Kellen Cristina Soares Wisniewski

Luís Eduardo Crema Siqueira Campos

Vinícius Fernandes Simon

Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas

Alberto Sevilha

Lúcia Soares Brandão

Roberta de Oliveira Martins Dias Miranda

André Luiz Lobo da Rocha

Dênia Maria Almeida da Luz Soares

Carlos Neri de Souza

Francisco de Assis dos Santos Junior

Heverson de Almeida Braga

Dhenia Gerhardt Bernardon

Valdeci Alves de Castro

Projeto Gráfico/Diagramação
Ronaldo Cordeiro de Toledo Gomes

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

T631p **Tocantins. Tribunal de Contas. Assessoria Especial de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional**
Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins 2025-2030.
Assessoria Especial de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional. --- Palmas, TO: TCE-TO, 2025.
E-Book:(PDF).

CDD - 352.34
CDU - 351.94

Ficha catalográfica: Biblioteca Conselheiro José Ribamar Meneses
(TCETO)

TCETO) SMS-CRB-2/635

Tribunal de Contas do Estado do Tocantins

Av. Teotônio Segurado, Quadra 102 Norte Conjunto 01, Lotes 01 e 02.

77006-002 – Palmas – TO

Fone: (63) 3232-5800

www.tceto.tc.br



CONTROLE DE VERSÃO

DATA	VERSÃO	ALTERAÇÕES
09/04/2026	1.0	Apresentação para o Comitê Institucional de Governança o Plano de Estratégico de Gestão de Pessoas 2025-2030, memória de reunião nº 0979122- Documento SEI nº 25001238-3.

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Apresento à comunidade institucional o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins para o período de 2025 a 2030, documento que reflete o compromisso desta Corte com a excelência pública, a ética administrativa e o fortalecimento do controle externo. Em um contexto marcado por profundas transformações sociais, tecnológicas e normativas, torna-se imperativo alinhar pessoas, competências e propósito institucional, reconhecendo que a gestão de pessoas ocupa posição central na concretização da missão constitucional. É por meio do trabalho qualificado e comprometido dos servidores que os resultados institucionais se materializam em benefício direto da sociedade.

O Plano ora apresentado foi construído de forma participativa e responsável, a partir de diagnósticos organizacionais, diretrizes estratégicas e da observância às boas práticas de gestão pública. Seu propósito é valorizar o servidor como agente de transformação e guardião do interesse público, promovendo o desenvolvimento contínuo de competências técnicas e comportamentais, a construção de ambientes de trabalho saudáveis e colaborativos e o reconhecimento do desempenho alinhado aos valores institucionais.

A inovação, a diversidade e a inclusão são tratadas como vetores permanentes de evolução organizacional, enquanto a liderança é compreendida como fator decisivo para o engajamento das equipes e a obtenção de resultados consistentes.

O planejamento de longo prazo confere coerência às ações e racionalidade ao uso dos recursos, assegurando que cada iniciativa dialogue com os objetivos estratégicos do Tribunal, fortaleça a governança de pessoas e promova a transparência, a responsabilidade e a efetividade. A capacitação orientada a resultados qualifica as decisões, aprimora as entregas e, aliada à gestão do conhecimento, preserva a memória institucional e impulsiona o futuro da organização.

Este Plano não representa um ponto de chegada, mas um instrumento dinâmico de orientação e aprimoramento contínuo, cujo êxito dependerá do compromisso coletivo e da atuação integrada de gestores e servidores. Conclamo a todos a assumirem protagonismo na sua implementação, certos de que a confiança mútua, o diálogo permanente e a corresponsabilidade serão essenciais nesse percurso. Reafirmo a convicção de que investir em pessoas é investir na própria instituição e, com responsabilidade e visão de futuro, avançaremos de forma sustentável. Assim, o Tribunal de Contas do Estado do Tocantins renova seu pacto com a sociedade, permanecendo firme na missão de servir com excelência, integridade e respeito.



Cons. Alberto Sevilha
Presidente TCETO

Sumário

1. Introdução.....	7
2. Metodologia de Elaboração.....	9
3. Missão, Visão E Valores de TIC.....	11
4. Princípios da governança de pessoas.....	12
5. Estrutura da Governança de pessoas.....	17
6. Análise SWOT do PEGP.....	23
7. Mapa Estratégico Gestão de Pessoas.....	25
8. Perspectiva Contribuição para Organização.....	27
Objetivo Estratégico 1 : Fortalecer a governança de pessoas.....	27
1.1. Índice de maturidade de governança de pessoas.....	27
Objetivo Estratégico 2 : Aperfeiçoar o processo de gestão de desempenho.....	28
2.1 Índice de servidores que alcançaram desempenho estabelecido.....	28
Objetivo Estratégico 3 : Aprimorar o processo de seleção, recrutamento e alocação.....	29
3.1 Índice de unidades com força de trabalho adequada.....	29
Objetivo Estratégico 4 : Aprimorar a gestão por competência.....	30
4.1 Índice de unidades com as competências mapeamento.....	30
4.2 Índice de servidores que reduziram o gap competência.....	31
9. Perspectiva Governança e Gestão.....	32
Objetivo Estratégico 5 : Aprimorar a gestão de pessoas.....	32
5.1 Índice de alcance dos Plano Estratégico de de Gestão de Pessoas (PEGP)....	32
Objetivo Estratégico 6 : Aprimorar a política de valorização.....	33
6.1 Índice de Valorização Profissional.....	33
Objetivo Estratégico 7 : Melhorar o clima organizacional.....	34
7.1 Índice do clima organizacional.....	34
10. Perspectiva Pessoas, cultura e desenvolvimento.....	35
Objetivo Estratégico 8 : Modernizar processos e sistema de gestão de pessoas....	35
8.1 Índice de modernização dos processos de gestão de pessoas.....	35
Objetivo Estratégico 9: Promover ao bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho	36
9.1 Índice de Bem-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho.....	36
9.2 Índice de Absenteísmo.....	37
9.3 Índice de atendimento psicológico.....	38
9.4 Índice de atendimento odontológico.....	39
9.5 Índice de atendimento fisioterápico.....	40
9.6 Índice ambientes de trabalho que possuem ergonômica.....	41
Objetivo Estratégico 10: Promover a Inclusão Social	42
10.1 Índice de Inclusão e Diversidade Institucional.....	42

1

Introdução

A gestão de pessoas assume papel estratégico no âmbito da administração pública contemporânea, especialmente nas instituições de controle externo, cuja efetividade depende diretamente da qualificação, do engajamento e do compromisso de seus servidores com o interesse público. Nesse contexto, a governança de pessoas configura-se como um conjunto de mecanismos, estruturas e práticas voltadas a direcionar, monitorar e avaliar as ações de gestão da força de trabalho, assegurando alinhamento com os objetivos institucionais, conformidade normativa e geração de valor para a sociedade.

Nesse contexto, o Tribunal de Contas do Estado do Tocantins, a governança de pessoas encontra fundamento por meio da política de gestão de pessoas, instituída pela portaria nº 531/2024, que reconhece o quadro de pessoal como ativo estratégico essencial ao cumprimento da missão constitucional da Corte.

A política estabelece princípios, objetivos e diretrizes voltados ao desenvolvimento de competências, à valorização do mérito, à promoção do bem-estar e da qualidade de vida, bem como ao fortalecimento do modelo de gestão por competências, orientado a resultados e à melhoria contínua do desempenho institucional.

Nesse sentido, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGP) constitui, assim, o instrumento de planejamento responsável por operacionalizar e desdobrar a política de gestão de pessoas em objetivos, metas e ações estruturadas, com horizonte temporal definido, permitindo transformar diretrizes normativas em iniciativas concretas e mensuráveis.

Seu propósito é orientar, de forma integrada e sistemática, as práticas de planejamento, provimento, desenvolvimento, desempenho e valorização dos servidores, assegurando coerência entre a estratégia organizacional e a gestão da força de trabalho.

Alinhado ao Plano Estratégico Institucional 2023–2030, especialmente à Perspectiva de Pessoas, Aprendizado e Inovação, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas reforça o compromisso do TCETO com o fortalecimento da capacidade operacional das fiscalizações, a gestão do conhecimento, o desenvolvimento de competências em abordagem multidisciplinar, a melhoria do desempenho e a valorização dos servidores. Dessa forma, o planejamento estratégico de gestão de pessoas consolida-se como instrumento essencial para sustentar os objetivos institucionais, promover uma cultura organizacional orientada a resultados e assegurar a entrega de serviços públicos com excelência, ética e efetividade, conforme ilustrado na figura 1.

Figura 1 - Relação entre os níveis de planejamento de gestão de pessoas do TCETO.



Dessa forma, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas constitui, um instrumento técnico de planejamento e suporte à tomada de decisão, com o objetivo de orientar, de forma estruturada e integrada, as práticas relacionadas à gestão da força de trabalho, alinhando-as às diretrizes do Planejamento Estratégico Institucional e às normativas vigentes. O documento consolida diretrizes, metas e ações que buscam aprimorar a governança de pessoas, promover o desenvolvimento contínuo dos servidores e assegurar condições organizacionais que contribuam para a eficiência, a produtividade e a qualidade dos serviços prestados pela Instituição.

No processo de amadurecimento da governança de pessoas, o Tribunal de Contas do Estado do Tocantins tem promovido, ao longo dos últimos anos, um conjunto consistente de iniciativas estruturantes voltadas ao fortalecimento da gestão estratégica da força de trabalho. Essas ações evidenciam o compromisso institucional com a profissionalização da gestão de pessoas e com a adoção de práticas alinhadas às diretrizes nacionais dos Tribunais de Contas e aos princípios da administração pública.

Como marco inicial desse processo, destaca-se a instituição do Comitê de Gestão de Pessoas, por meio da Portaria nº544/2025, concebido como instância colegiada de caráter consultivo e estratégico, responsável por apoiar a alta administração na formulação, no acompanhamento e na avaliação das políticas, programas e ações relacionadas à gestão de pessoas. A atuação do Comitê contribuiu para ampliar a visão sistêmica, fortalecer a tomada de decisão baseada em evidências e promover maior integração entre as áreas da instituição.

Em continuidade a esse movimento, o Tribunal avançou na consolidação de um arcabouço normativo próprio ao instituir a Política de Gestão de Pessoas, por meio da Portaria nº 531/2024, que passou a orientar de forma clara e estruturada as práticas relacionadas ao planejamento, ao provimento, ao desenvolvimento, ao desempenho e ao bem-estar dos servidores. A política reafirma o modelo de gestão por competências, estabelece responsabilidades compartilhadas entre gestores e servidores e fortalece a cultura de alinhamento entre objetivos individuais, setoriais e institucionais.

Paralelamente, foram implementadas iniciativas voltadas ao planejamento e ao dimensionamento da força de trabalho, à mensuração do clima organizacional, à gestão do conhecimento e à modernização dos processos de gestão de pessoas, com ênfase na informatização e na utilização de indicadores para o monitoramento de resultados. Também se destacam os investimentos contínuos em programas de capacitação e desenvolvimento, a valorização da atuação de servidores como multiplicadores de conhecimento e o incentivo à formação acadêmica compatível com as atribuições institucionais.

Essas iniciativas, articuladas de forma progressiva e integrada, criaram bases sólidas para a elaboração do presente Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, que se insere como etapa de consolidação e aprofundamento da governança de pessoas no TCETO. Ao sistematizar aprendizados, alinhar ações e projetar o futuro, o Plano reafirma o compromisso institucional com a valorização das pessoas, com a sustentabilidade organizacional e com o aprimoramento contínuo da atuação do Tribunal em benefício da sociedade tocantinense.

2

Metodologia de Elaboração

A elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins para o período de 2025 a 2030 constituiu-se em um processo cuidadosamente estruturado, participativo e orientado pelas diretrizes institucionais, com o propósito de assegurar coerência estratégica, consistência metodológica e aderência às necessidades presentes e futuras da Instituição. O planejamento foi concebido como instrumento fundamental de governança de pessoas, capaz de traduzir diretrizes normativas e estratégicas em ações concretas voltadas ao fortalecimento da capacidade institucional.

Na fase inicial, procedeu-se à análise sistemática dos principais documentos estratégicos que orientam a atuação do Tribunal, dentre os quais se destacam o Plano Estratégico Institucional 2023-2030, o Plano de Gestão 2025–2026, as diretrizes emanadas da Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil – ATRICON e a Política de Gestão de Pessoas. Essa etapa foi essencial para garantir a necessária convergência entre os instrumentos de planejamento, evitando sobreposições, promovendo sinergias e assegurando alinhamento com a missão, a visão e os valores institucionais.

Em seguida, realizou-se o diagnóstico da força de trabalho, contemplando o levantamento e a análise de dados quantitativos e qualitativos relativos ao quadro de pessoal, aos processos de trabalho e às estruturas organizacionais.

Esse diagnóstico possibilitou a identificação de desafios, lacunas de competências, riscos e oportunidades, bem como o mapeamento das necessidades organizacionais prioritárias, fornecendo subsídios técnicos para a definição de diretrizes e ações estratégicas.

Como etapa complementar ao diagnóstico, foi aplicada a metodologia da análise SWOT, por meio da qual foram consolidadas as forças e fraquezas internas, bem como as oportunidades e ameaças do ambiente externo. Essa abordagem contribuiu para a construção de uma base analítica consistente, orientando a definição de objetivos estratégicos realistas, aderentes ao contexto institucional e compatíveis com as capacidades organizacionais.

Com base nesse conjunto de análises, procedeu-se à definição dos referenciais estratégicos do Plano de Gestão de Pessoas, oportunidade em que foram estabelecidas a missão, a visão e os valores que orientam a atuação da área no horizonte de planejamento.

3

Missão, Visão e Valores

No contexto do planejamento estratégico de Gestão de Pessoas, a definição da missão, da visão e dos valores constitui etapa fundamental para orientar a atuação institucional e estruturar a gestão estratégica de forma clara e coerente. A missão traduz a razão de ser da área de gestão de pessoas, a visão projeta o estado futuro almejado, já os valores representam os princípios que norteiam a conduta e as práticas da área, fortalecendo a cultura organizacional, o alinhamento estratégico e a coerência das decisões e ações.

Nesse sentido, o PEGP 2025–2030 do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins estabeleceu os seguintes elementos orientadores:

Missão: Promover a gestão estratégica de pessoas, valorizando e desenvolvendo servidores para o alcance dos resultados institucionais.

Visão: Ser reconhecida como referência em gestão pública de pessoas, pela excelência na valorização, capacitação e engajamento dos servidores.

Valores: Ética, transparência, comprometimento, valorização, equidade, respeito e responsabilidade social, refletindo princípios que orientam as relações, as decisões e as práticas de gestão de pessoas no âmbito do TCETO.

Ao explicitar seus valores, o Tribunal reafirma seu compromisso com uma gestão responsável, humanizada e orientada ao interesse coletivo, capaz de pro-

mover ambientes de trabalho justos, transparentes e alinhados à missão institucional.

Ética: agir com integridade, justiça e responsabilidade, garantindo que todas as decisões e práticas estejam pautadas pelos princípios legais e morais que sustentam a administração pública.

Transparência: assegurar clareza, acessibilidade e publicidade nos processos e informações relativas à gestão de pessoas, promovendo confiança, controle e *accountability*.

Comprometimento: engajar-se de maneira plena nas responsabilidades institucionais, assumindo o compromisso com a excelência do serviço público e a consecução dos objetivos estratégicos.

Valorização: reconhecer, estimular e fomentar o desenvolvimento das competências individuais e coletivas dos servidores, promovendo sua motivação, satisfação e realização profissional.

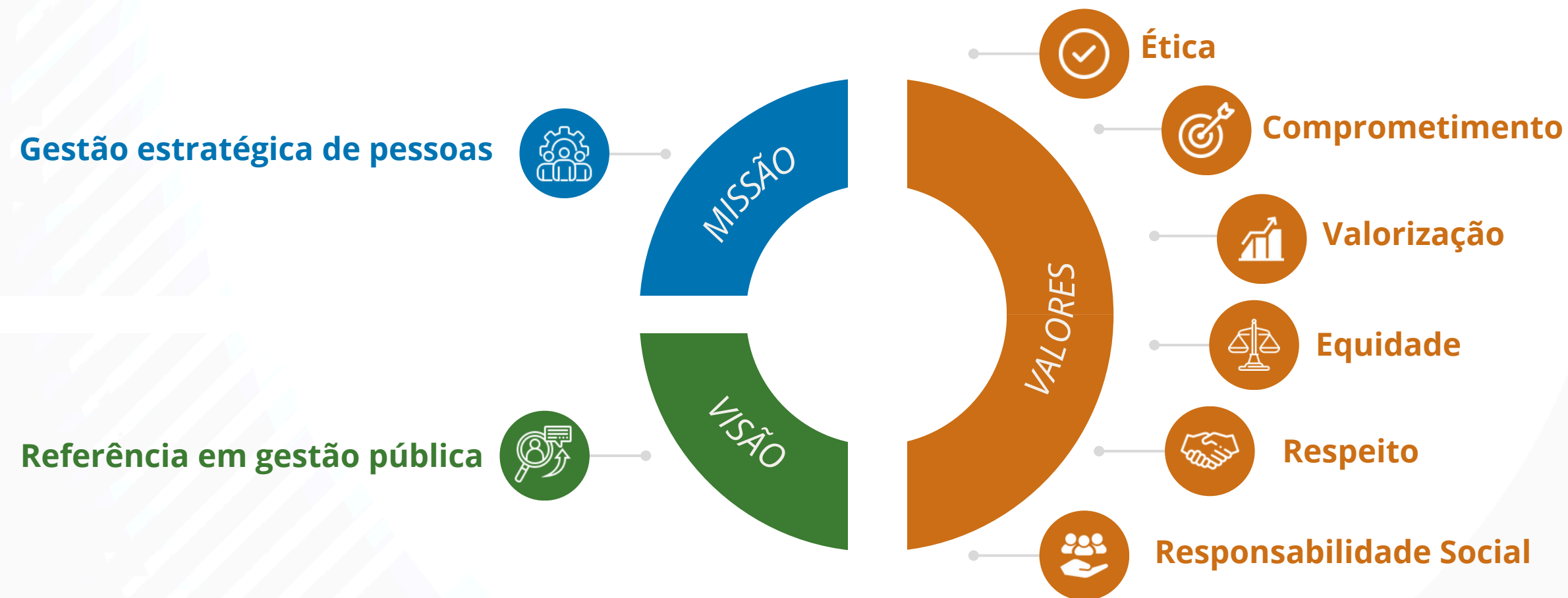
Equidade: garantir tratamento justo e imparcial, promovendo igualdade de oportunidades e condições para todos os servidores, sem discriminação ou favorecimento.

Respeito: cultivar relações pautadas pela consideração, cortesia e diálogo, fortalecendo a convivência harmoniosa, a cooperação e a colaboração no ambiente de trabalho.

Responsabilidade Social : agir de forma consciente em relação aos impactos das decisões institucionais sobre a sociedade e o meio ambiente, promovendo práticas sustentáveis, inclusivas e socialmente responsáveis.

Como resultado desse processo, o Tribunal de Contas do Estado do Tocantins dispõe de um Plano Estratégico de Gestão de Pessoas sólido, transparente e orientado a resultados, apto a atender às demandas atuais e a preparar a Instituição para os desafios futuros, reiterando o papel estratégico das pessoas na promoção da excelência do controle externo e na geração de valor público para a sociedade.

Figura 2: Missão, Visão e Valores



4

Princípios da governança de pessoas

A Política de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins (TCETO) estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades que orientam a administração da força de trabalho, em consonância com o Planejamento Estratégico Institucional, os valores organizacionais e a missão da Corte de Contas. Sua implementação é responsabilidade de todos os servidores e gestores do Tribunal, conforme prevê a Portaria nº 531/2024.

O objetivo da Política de Gestão de Pessoas do TCETO é promover o desenvolvimento das competências institucionais e individuais, estimulando o comprometimento, o desempenho e o alinhamento dos servidores aos resultados esperados pelo TCETO, garantindo uma gestão moderna, eficiente e orientada a resultados.

Com base na Resolução ATRICON nº 13, de 30 de novembro de 2018, que aprovou as Diretrizes de Controle Externo relacionadas com a temática “Gestão de Pessoas nos Tribunais de Contas”. O TCETO fundamenta-se nas seguintes diretrizes para o desenvolvimento de projetos, programas e ações decorrentes:

- I - planejamento e gerenciamento de pessoas;
- II - fortalecimento do modelo de gestão de pessoas por competência, para atingimento dos resultados institucionais;
- III - seleção, ingresso, alocação e movimentação de pessoas;
- IV - carreira e gestão de desempenho;
- V - desenvolvimento de pessoas;
- VI - bem-estar e qualidade vida; e
- VII - responsabilidades.

O modelo de gestão por competências será adotado para alinhar conhecimentos, habilidades, atitudes e experiências dos servidores aos objetivos institucionais, tendo o mapeamento de competências como instrumento essencial para identificar necessidades e orientar ações de acompanhamento e desenvolvimento.

O planejamento e o dimensionamento do quadro de pessoal considerarão as demandas das áreas, os aspectos quantitativos e o perfil de competências requerido, de modo a evitar desequilíbrios e assegurar convergência com a estratégia institucional.

O gerenciamento de pessoas promoverá:

I - a mensuração da percepção dos servidores sobre aspectos principais da instituição, que podem afetar o desempenho e o comportamento, através de pesquisa de clima organizacional com periodicidade, no mínimo, bienal e a consequente construção coletiva de planos de ação;

II - o desenvolvimento, a manutenção e a atualização de um Banco de Talentos, contendo o perfil profissional dos servidores, bem como os demais requisitos constantes do art. 386 do Regimento Interno do TCE/TO;

III - iniciativas que mantenham os servidores informados sobre ações relativas à gestão de pessoas;

IV - a implementação de práticas de revisão, melhoria e acompanhamento periódico de normas e procedimentos sobre gestão de pessoas;

V - a informatização progressiva e a integração dos sistemas de pessoal, possibilitando a automação de processos e uma prestação de serviços ágil, transparente e objetiva;

VI - a prática de emissão de relatórios gerenciais sobre equipes e servidores, para subsidiar as decisões dos gestores;

VII - a adoção de indicadores para o monitoramento periódico de ações pertinentes à gestão de pessoas; e

VIII - a criação de programas que propiciem condições para a disseminação, o compartilhamento e a retenção de conhecimento entre servidores e gestores, a fim de implementar práticas organizacionais de gestão do conhecimento e de aprendizagem.

Os **processos de seleção, ingresso, alocação, movimentação e integração** de servidores observarão, de forma prioritária, os perfis de competências das áreas e o interesse institucional.

O provimento de cargos efetivos e de livre provimento deverá atender aos requisitos e às competências necessárias para suprir as demandas do quadro de pessoal, enquanto a alocação e a movimentação considerarão o planejamento, o dimensionamento, as prioridades do Tribunal e os impactos nas unidades envolvidas.

Os servidores ingressantes serão acolhidos por meio de programa de ambientação, com vistas à integração à cultura, aos valores, à missão e às responsabilidades institucionais do TCETO.

A gestão baseada em desempenho favorecerá a construção de padrões internos de equidade, a partir das particularidades das áreas e das contribui-

ções dos servidores, considerando que:

I - o desempenho será mensurado de forma clara, objetiva e periódica, com parâmetros previamente definidos, observando as competências alinhadas à estratégia da instituição;

II - os critérios avaliativos e os padrões de desempenho esperados serão revisados periodicamente e comunicados com antecedência, de forma clara, transparente e fomentando o compromisso de todos;

III - a técnica da devolutiva será utilizada periodicamente e proporcionará o alinhamento das expectativas do servidor e da gestão, a respeito de comportamentos, projetos e compromissos assumidos pelas partes, sobretudo acerca dos pontos positivos e daqueles suscetíveis de melhorias;

IV - o servidor será incentivado a complementar sua trajetória profissional participando de treinamentos, de ações inovadoras, programas ou projetos, visando a troca de conhecimento e de experiências;

V - a formação acadêmica suplementar do quadro de pessoal, reconhecida pelo Ministério da Educação (tais como graduação, especialização, mestrado e doutorado), que guarde pertinência com as atribuições e/ou atividades do Tribunal de Contas, será fomentada e reconhecida no desenvolvimento funcional, valorizando o aprimoramento contínuo do servidor;

VI - os processos de estágio probatório e de desenvolvimento funcional (progressão e promoção) serão subsidiados por avaliações de desempenho.

O **desenvolvimento de competências** capacitará os servidores a desempenharem suas funções conforme os padrões estabelecidos e alinhados aos objetivos estratégicos do Tribunal de Contas, possibilitando a execução de atividades mais complexas, por meio de:

I - identificação das lacunas de competências, a fim de nortear as estratégias e as metodologias para a priorização e o acompanhamento de competências a serem desenvolvidas;

II - capacitações e treinamentos ofertados aos servidores, de modo a viabilizar o programa de desenvolvimento de competências e o atendimento de demandas específicas das áreas;

III - incentivo à participação de servidores na função de instrutores, como forma de reconhecimento e de valorização da qualificação e das competências, nos termos da legislação vigente;

V - reconhecimento do potencial dos servidores para assumirem postos de liderança, por meio de processo estruturado e sistêmico;

V - orientação e acompanhamento específico direcionado aos gestores;

VI - adoção de medidas de apoio e suporte aos servidores que retornarem ao cargo de origem após exercerem posições de liderança, para reavaliação de competências e/ou compartilhamento de experiências adquiridas; e

VII - promoção de iniciativas que reconheçam as contribuições de servidores que possam compartilhar suas experiências como especialistas ou consultores em suas áreas do saber.

As iniciativas voltadas para o **bem-estar e a qualidade de vida dos servidores** incluem ações que protejam sua integridade física, psíquica e social, visando proporcionar um ambiente de trabalho que favoreça a satisfação.

Essas medidas incluem:

I - minimizar acidentes ou situações de risco nos locais de trabalho, conscientizando e viabilizando melhorias na segurança no trabalho e cumprindo as normas regulamentadoras - NRs;

II - promover programas preventivos de saúde capazes de oferecer apoio aos servidores, inclusive aos readaptados ou aos que necessitem de cuidados especiais e de acompanhamento frequente;

III - estimular práticas que favoreçam a saúde e a prevenção de doenças, como atividades esportivas, alimentação saudável e utilização de modais de transporte sustentáveis; e

IV - implementar programa permanente de preparação para aposentadoria.

São responsabilidades do(a) gestor(a) no que se refere à gestão de pessoas:

I - alinhar os objetivos e as metas da unidade aos valores e estratégias institucionais;

II - identificar suas características pessoais e as dos servidores da unidade;

III - estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe;

IV - promover a integração de todos os servidores da equipe;

V - aperfeiçoar o aproveitamento das competências dos servidores, compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais existentes em sua equipe com a necessidade de alcance das metas estipuladas para a unidade; e

VI - promover ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe.

São responsabilidades dos servidores, no que se refere à gestão de pessoas:

I - empenhar-se para a concretização da visão da instituição;

II - buscar o aprimoramento contínuo de seu perfil profissional, de forma a poder atuar com proficiência em seus espaços ocupacionais;

III - contribuir para a promoção de um ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe; e

IV - contribuir para a implementação da política de gestão de pessoas do Tribunal.

A Diretoria de Recursos Humanos poderá propor parcerias institucionais à Presidência para fortalecer a gestão de pessoas, observando os princípios da diversidade, da ética, da igualdade racial e de gênero, bem como da inclusão da pessoa com deficiência.

A implementação da Política de Gestão de Pessoas ocorrerá de forma cooperativa, com a participação das demais áreas do Tribunal, especialmente do Instituto de Contas 5 de Outubro, da COSAU e da COADP, sem prejuízo da atuação integrada dos demais setores.

Os mecanismos de planejamento, execução, monitoramento e divulgação dos resultados serão definidos pela Diretoria de Recursos Humanos em conjunto com a alta gestão, alinhados ao Plano Estratégico Institucional, podendo ser constituídos comitês e comissões para tratar de temas específicos.

A política poderá ser desdobrada em programas, projetos, ações e normativos próprios, tendo, no ciclo vigente, a perspectiva de pessoas, aprendizado e inovação como instrumento de planejamento.

Figura 3: Estrutura da política de Governança de Pessoas do TCETO



5

Estrutura de governança de pessoas

A estrutura de governança de pessoas do TCETO foi delineada de modo a organizar, de forma clara e funcional, as instâncias responsáveis pelo planejamento, pela execução e pelo acompanhamento das ações. Em conformidade com a Resolução Administrativa nº 03/2009, Resolução Normativa Nº 1/2024-PLENO/2025 e as Portarias nº 604/2017 e nº 544/2025, a estrutura é composta por:

I. Comitê de Gestão de Pessoas;

II. Diretoria de Recursos Humanos (DIREH);

III- Diretoria de Gestão de Membros(DIGEM);

IV. Coordenação de Administração de Pessoal;

V. Coordenação de Desenvolvimento e Avaliação de Pessoal;

VI. Coordenação de Saúde.

VII. Instituto de Contas 5 de outubro

Comitê de Gestão de Pessoas compete:

I – propor ações voltadas para o aperfeiçoamento das políticas, práticas e ferramentas de Gestão de Pessoas do Tribunal, alinhadas ao Planejamento Estratégico Institucional e pautadas nos parâmetros da moderna Administração Pública;

II – acompanhar a implementação das principais práticas e ferramentas de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal e avaliar os resultados alcançados, propondo medidas corretivas, quando necessário;

III – contribuir para o cumprimento dos princípios e diretrizes da Política de Gestão de Pessoas vigente;

IV – atuar como instância consultiva em assuntos inerentes à governança de pessoas;

V – requerer às unidades do Tribunal as informações que considerar necessárias ao acompanhamento das práticas de gestão de pessoas;

VI – propor, normatizar e acompanhar as políticas de gestão de pessoas do TCETO;

VII – realizar avaliações das ações relacionadas com a gestão de pessoas e propor as melhorias que se fizerem necessárias ao seu contínuo aprimoramento;

VIII– apresentar sugestão sobre o Plano de Desenvolvimento e Capacitação – PDC anual, encaminhando-o ao Pleno para deliberação;

IX – propor alocação de recursos para a execução do PDC anual;

Integram o Comitê de Gestão de Pessoas do Tribunal:

I - Um Conselheiro;

II - Dois servidores indicados pelo Gabinete da Presidência;

III - Diretor-Geral de Administração e Finanças;

IV - Diretor-Geral de Controle Externo;

V - Diretor de Recursos Humanos;

VI - Diretor de Informática;

VII - Assessor Especial de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional;

VIII - Assessor Especial de Comunicação;

IX - Coordenador de Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho.

O Comitê de Gestão de Pessoas será presidido pelo Conselheiro, Presidente do

Tribunal de Contas, que indicará o seu substituto em casos de ausência ou impedimento. As reuniões do Comitê de Gestão de Pessoas serão convocadas pelo Presidente, de ofício ou a pedido de qualquer dos membros. O Presidente designará um dos membros para secretariar os trabalhos do Comitê de Gestão de Pessoas. Serão deliberadas por maioria simples as matérias submetidas ao Comitê de Gestão de Pessoas. Compete ao Presidente deliberar sobre os casos omissos quanto ao funcionamento do Comitê de Gestão de Pessoas.

Diretoria de Recursos Humanos (DIREH)

Tem por finalidade propor e conduzir políticas de recursos humanos e gerenciar e executar atividades inerentes à gestão de pessoal no âmbito do Tribunal de Contas.

Compete a essa diretoria:

I - planejar, organizar, dirigir, executar e controlar as atividades inerentes à gestão de recursos humanos do Tribunal de Contas;

II - operacionalizar a assistência médica, odontológica e psicossocial no âmbito do Tribunal;

III - opinar sobre questões pertinentes à aplicação da legislação de pessoal no âmbito do Tribunal;

IV - supervisionar o processo de confecção de identidades funcionais;

V - planejar, acompanhar e promover a operacionalização do processo de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório e dos servidores estáveis e a avaliação do estágio de estudantes no âmbito do Tribunal;

VI - acompanhar, atualizar e divulgar atos referentes à área de recursos humanos, bem como orientar as unidades do Tribunal quanto ao cumprimento das normas estabelecidas;

VII - gerenciar e assegurar a atualização das bases de informação necessárias à sua área de competência, especialmente sobre cargos e registros pessoais e funcionais das autoridades, servidores e pensionistas do Tribunal, direitos e deveres, elaboração da folha de pagamento e outras informações imprescindíveis à segurança da liquidação e do pagamento de despesas a cargo do Tribunal e ao desempenho da unidade;

VIII - manutenção e guarda dos prontuários do pessoal do Tribunal de Contas.

IX - supervisionar, em conjunto com a Coordenadoria de Saúde, laudo médico pericial, a capacidade laborativa dos servidores, para fins de ingresso, readaptação, aposentadoria e controle da concessão de licenças médicas e outros efeitos legais;

X - planejar, promover, coordenar e acompanhar programas voltados para a promoção de saúde e para melhoria da qualidade de vida dos servidores do Tribunal;

XI - supervisionar em parceria com o Instituto de Contas, a manutenção do cadastro de Recursos Humanos, para subsidiar o “banco de talentos” a efetuar o diagnóstico permanente da força de trabalho disponível, visando subsidiar decisões superiores;

XII - supervisionar o programa de estágio deste Tribunal;

XIII - supervisionar a concessão de bolsas de estudos e vale-transporte;

XIV - propor, com a participação do Instituto de Contas, os programas de educação continuada, contribuindo para a qualificação dos recursos humanos do Tribunal;

XV - realizar concurso público para provimento de cargos do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins;

XVI - desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

Atualmente a Diretoria de Recursos Humanos é composta pelas seguintes coordenadorias:

- Coordenação de Administração de Pessoal;
- Coordenação de Desenvolvimento e Avaliação de Pessoal;
- Coordenação de Saúde.

Instituto de Contas 5 de outubro

Tem por finalidade propor e conduzir políticas e ações de educação corporativa, gestão do conhecimento organizacional, bem como promover a cidadania e o controle social.

Compete ao Instituto:

I - propor política de educação continuada para os servidores do Tribunal e seus jurisdicionados;

II - buscar e viabilizar acordos de cooperação, parcerias, convênios e instrumentos congêneres, com entidades nacionais e internacionais, visando à execução de programas na área de atuação do Instituto de Contas;

III - promover cursos de capacitação, aperfeiçoamento, qualificação e superiores, lato ou stricto sensu, acadêmicos ou profissionais, através do Instituto de Contas ou em parceria com outras instituições, destinados aos servidores do Tribunal, gestores públicos, servidores estaduais ou municipais, e jurisdicionados;

IV - instalar e apoiar a consolidação de grupos de estudos voltados a temas relacionados à atuação dos servidores do Tribunal;

V - garantir a articulação entre teoria e prática através de estratégias que assegurem a participação dos demais setores da estrutura do Tribunal, inclusive corpo técnico, na formulação e execução de seus programas de trabalho;

VI - elaborar e encaminhar à Presidência, para análise e aprovação, normas e regulamentos do Instituto de Contas;

VII - promover curso de formação para os novos servidores e estagiários, empossados ou contratados;

VIII - definir e submeter à aprovação da Presidência o Plano de Ação Anual - PAA do Instituto de Contas;

IX - apoiar a realização de concurso público para provimento de cargos do Tribunal;

X - propor a contratação de serviços de consultoria;

XI - supervisionar, avaliar e apoiar, o desenvolvimento de programas e projetos sociais, técnicos, culturais e científicos;

XII - divulgar as atividades do Instituto de Contas;

XIII - elaborar e encaminhar à Presidência para análise e aprovação de projetos de captação de recursos junto a entidades financeiras;

XIV - pleitear com a aprovação da Presidência recursos necessários à consecução de projetos de educação continuada e de divulgação institucional;

XIV - pleitear com a aprovação da Presidência recursos necessários à consecução de projetos de educação continuada e de divulgação institucional;

XV - apresentar proposta de adequação da estrutura administrativa às atividades do Instituto de Contas, objetivando a melhoria qualitativa e quantitativa das ações desenvolvidas;

XVI - encaminhar à Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional, trimestral e anualmente, relatório de atividades do Instituto de Contas;

XVII - propor à Presidência outras medidas que sejam necessárias ao bom e regular andamento das atividades do Instituto de Contas;

XVIII - exercer outras atribuições que lhe forem delegadas pela Presidência;

XIX - administrar a cessão do uso das salas ou outras dependências do Instituto de Contas para órgãos e entidades externos;

XX - instituir procedimento para solicitação de participação em eventos externos, submetendo-os à apreciação da Presidência;

XXI - desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

Diretoria de Gestão dos Membros

A Diretoria de Gestão de Membros tem por finalidade auxiliar nas demandas dos membros do TCETO, prestar apoio e assessoramento no levantamento de dados funcionais e informações correlatas, bem como executar as atividades inerentes à sua gestão no âmbito do Tribunal de Contas. A nomenclatura a ser usada é DIGEM, a subordinação imediata é a Presidência.

Compete a DIGEM:

I. Planejar e organizar as atividades inerentes à gestão de recursos humanos inerentes aos Membros do Tribunal de Contas em conjunto com a Diretoria de Recursos Humanos – DIREH;

II. Planejar e organizar juntamente com a Diretoria Geral de Administração e Finanças – DIGAF, a execução orçamentária e financeira inerente aos Membros do Tribunal, de acordo com as leis e normas aplicáveis;

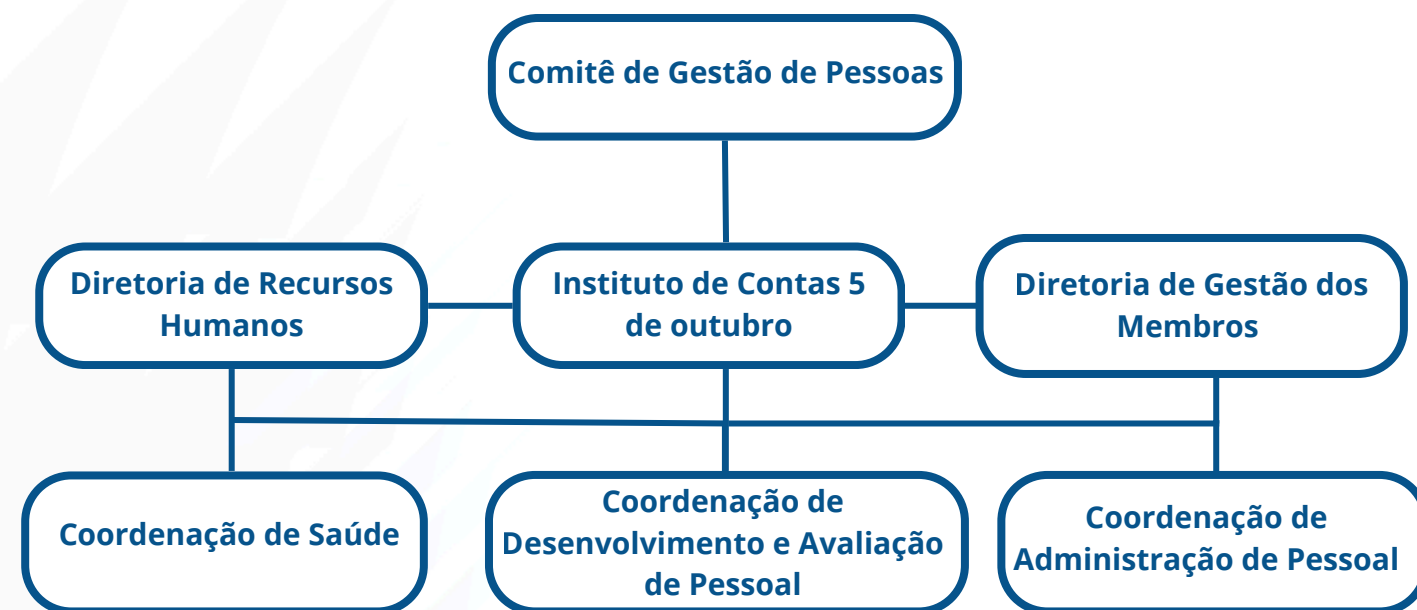
III. Prestar informações aos Membros acerca da sua vida funcional, bem como às questões relativas aos seus proventos.

IV. Realizar, junto aos setores do Tribunal, sempre que entender necessário o levantamento de informações concernentes às demandas avocadas pela Presidência ou formuladas por membros desta Corte;

V. Acompanhar, junto à COAPE, a elaboração e a execução da folha de pagamento dos Membros do Tribunal;

VI. Desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

Na figura 4 é ilustrado a estrutura de governança de gestão de pessoas.



6

ANÁLISE SWOT do PEGP

A análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) constitui ferramenta de planejamento estratégico amplamente reconhecida, voltada à identificação e à avaliação dos fatores internos e externos que influenciam o desempenho de uma organização. Este instrumento permite à gestão compreender, de maneira estruturada, os elementos que favorecem ou dificultam a concretização de seus objetivos, promovendo decisões mais assertivas e fundamentadas.

No contexto da análise SWOT, os fatores internos são representados pelas forças e fraquezas da instituição. As forças correspondem às capacidades, recursos, competências e atributos que conferem à organização vantagem competitiva e potencial de desempenho superior. Já as fraquezas referem-se às limitações, lacunas de competências, processos insuficientes ou estruturas que podem comprometer a eficácia das ações e o alcance dos resultados estratégicos.

Por sua vez, os fatores externos são representados pelas oportunidades e ameaças. As oportunidades identificam tendências, demandas, inovações, políticas públicas ou contextos externos favoráveis que podem ser explorados para promover melhorias e avanços institucionais. As ameaças correspondem aos elementos do ambiente externo que podem comprometer a execução das estratégias, como mudanças normativas, restrições orçamentárias, riscos organizacionais ou fatores socioeconômicos adversos.

A análise SWOT é, portanto, um instrumento de diagnóstico estratégico, que permite à organização equilibrar suas capacidades internas com as exigências do ambiente externo, estabelecendo prioridades, definindo objetivos realistas e construindo ações estratégicas fundamentadas na realidade institucional.

No âmbito do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins, a aplicação da análise SWOT constituiu etapa central na construção da estratégia. A avaliação dos fatores internos permitiu identificar forças, como a competência técnica e o engajamento do quadro de servidores, bem como fraquezas, como lacunas de capacitação ou insuficiência de processos padronizados.

Por outro lado, a análise dos fatores externos possibilitou reconhecer oportunidades, como programas de desenvolvimento governamentais e inovações em gestão pública, bem como ameaças, como mudanças na legislação ou restrições orçamentárias.

A consolidação desses elementos proporcionou uma base analítica sólida para a definição dos objetivos estratégicos, a priorização das ações e o delineamento de indicadores de desempenho, garantindo que o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas fosse estruturado de forma coerente com a realidade organizacional e com o ambiente em que o Tribunal opera.

6

ANÁLISE SWOT

- Estrutura de governança e de gestão organizacional institucionalizada.
- Alto grau de comprometimento do corpo técnico.
- Corpo funcional qualificado, com sólida experiência técnica.
- Política contínua de desenvolvimento, capacitação e valorização dos servidores.
- Eficiência na identificação, mapeamento e padronização dos processos de trabalho.
- Sistema de gestão de cargos, carreiras e remuneração estruturado e consolidado.
- Modelo de gestão por resultados, integrando metas institucionais e individuais.
- Fortalecimento contínuo do quadro efetivo de servidores.

Pontos Fortes

- Estabelecimento e fortalecimento de parcerias institucionais com órgãos governamentais, entidades de controle externo e interno e tribunais de contas.
- Ampliação de convênios com escolas de governo, instituições de ensino superior e centros de pesquisa.
- Evolução dos modelos de governança e gestão de pessoas no setor público.
- Disponibilidade de programas, redes colaborativas e iniciativas promovidas por organismos nacionais e internacionais.

Oportunidades

- Insuficiência do quantitativo de servidores efetivos em relação ao volume, à complexidade e à crescente demanda das atividades institucionais do Tribunal.
- Desatualização das atribuições e competências das unidades organizacionais.
- Baixa taxa de reposição dos cargos efetivos.
- Presença de resistência a mudanças de natureza cultural e organizacional.
- Risco de fragilização do capital humano institucional.

Pontos fracos

- Impactos decorrentes de alterações no arcabouço legislativo e normativo aplicável à administração pública.
- Restrições fiscais e orçamentárias impostas por normas de responsabilidade fiscal e por conjunturas econômicas adversas.

Ameaças

- Envelhecimento do quadro funcional e aumento do número de aposentadorias.
- Crescimento da complexidade das demandas de controle externo e das expectativas da sociedade.
- Dificuldades de atração e retenção de profissionais altamente qualificados.

7

Mapa Estratégico Gestão de Pessoas

O Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGP) constitui a tradução visual da estratégia da área de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins (TCETO), evidenciando de forma clara e integrada como os objetivos, diretrizes e iniciativas voltadas às pessoas contribuem para o fortalecimento da atuação institucional.

A elaboração do mapa foi baseada na metodologia *Balanced Scorecard (BSC)*, reconhecida internacionalmente como uma das principais ferramentas de gestão estratégica.

O BSC permite transformar a estratégia em um conjunto equilibrado de objetivos, indicadores e metas, distribuídos em perspectivas complementares, que garantem o equilíbrio entre resultados de curto, médio e longo prazo.

A partir desses referenciais, foram definidos os objetivos estratégicos e operacionais, bem como os indicadores de desempenho e as ações prioritárias a serem implementadas ao longo do período de vigência do Plano.

Para apoiar a execução e o acompanhamento das metas, foi elaborado um mapa estratégico estruturado em três perspectivas, inspirado na metodologia do *Balanced Scorecard (BSC)*, adaptada à realidade do setor público e à área de pessoas.

As perspectivas adotadas foram:

- Contribuição para a Organização: evidencia a contribuição da gestão de pessoas

para o cumprimento da missão institucional e para a geração de valor público, promovendo alinhamento da força de trabalho às estratégias e objetivos finais do Tribunal.

- Governança e Gestão: concentra-se na eficiência, transparência e padronização dos processos de gestão de pessoas, no monitoramento por indicadores, na governança normativa e na inovação dos sistemas de RH. Também foram definidos 4 objetivos estratégicos nesta perspectiva.
- Pessoas, Cultura e Desenvolvimento: foca no desenvolvimento de competências, engajamento, motivação, liderança e valorização dos servidores, fortalecendo a cultura organizacional ética, colaborativa e orientada a resultados. Foram estabelecidos 3 objetivos estratégicos nesta perspectiva

Essa distribuição totaliza 11 objetivos estratégicos, permitindo visualizar claramente a relação de causa e efeito entre processos, desenvolvimento humano e resultados institucionais, reforçando o alinhamento estratégico entre as iniciativas de gestão de pessoas e os objetivos institucionais do Tribunal.

Esse conjunto foi estruturado em alinhamento com os objetivos institucionais, assegurando que as iniciativas de gestão de pessoas contribuíssem diretamente para o alcance dos resultados organizacionais e para o aprimoramento da atuação finalística do Tribunal.

As propostas delineadas foram submetidas a validação institucional, contemplando a participação das unidades organizacionais, da alta administração e dos representantes da gestão estratégica.

Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas

2025

2030

Negócio

Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins 2025-2030

Perspectiva Contribuição para a organização

1. Fortalecer a governança de pessoas

2. Aperfeiçoar o processo de gestão por desempenho

3. Aperimorar o processo de seleção, recrutamento e alocação

4. Aperimorar a gestão por competência

Perspectiva de Governança e Gestão

5. Melhorar a gestão de pessoas

6. Aperimorar a política de valorização

7. Modernizar processos e sistema de gestão de pessoas

Perspectiva de pessoas, cultura e desenvolvimento

8. Elevar o clima organizacional

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

10. Promover a Inclusão Social



Missão: promover a gestão estratégica de pessoas, valorizando e desenvolvendo servidores para o alcance dos resultados institucionais do TCETO.



Visão: ser reconhecida como referência em gestão pública de pessoas, pela excelência na valorização, capacitação e engajamento dos servidores.



Valores: Ética e transparência nas relações de trabalho; comprometimento com os resultados institucionais; valorização do servidor como agente de transformação; equidade e respeito à diversidade e responsabilidade social e institucional.

8

Perspectiva Contribuição para a organização

Objetivo Estratégico 1: Fortalecer a governança de pessoas

Contribuição para a organização

Descrição do Objetivo

Fortalecer as estruturas, os processos e as responsabilidades da gestão de pessoas para garantir decisões mais estratégicas, transparentes e alinhadas aos objetivos organizacionais.

Indicador

1.1 Índice de maturidade de governança de pessoas.

O que mede

O indicador avalia o quanto a gestão de pessoas está alinhada ao modelo de governança institucional e opera com processos estruturados, padronizados, monitorados e orientados a resultados.

Para que medir

Permite avaliar o nível de estruturação, eficácia e alinhamento da gestão de pessoas, orientando decisões de melhoria contínua e fortalecimento da governança.

Quem mede

Coordenadoria de Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho.

Quando medir

Anual.

Onde medir

Relatório do Tribunal de Contas da União (TCU).

Como medir

Índice do iGovPub do TCE-TO no Levantamento Integrado de Governança e Gestão Pública do TCU.

Projetos

- Aprimorar o modelo de governança de pessoas. por meio da revisão da política de gestão de pessoas.
- Definir, desenvolver competências de liderança e gestão, afim de identificar potenciais sucessores dos ocupantes de cargos e funções gerenciais.

Linha de base

Não tem linha de base.

Metas

Alcançar o índice de 70%, nível aprimorado de maturidade de governança de pessoas, até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
Inicial (0 a 14,9%)	Inicial (0 a 14,9%)	Intermediário (40% a 69,9%)	Intermediário (40% a 69,9%)	Aprimorado (70% -100%)	Aprimorado (70% -100%)

Objetivo Estratégico 2 : Aperfeiçoar o processo de gestão de desempenho

Contribuição para a organização

Descrição do Objetivo

Aperfeiçoar o modelo de avaliação de desempenho, garantindo critérios claros, objetivos e alinhados às competências institucionais, com foco no desenvolvimento contínuo dos servidores e na melhoria dos resultados organizacionais.

Indicador

2.1 Índice de servidores que alcançaram desempenho estabelecido.

O que mede

Indicador capaz de avaliar a quantidade de servidores que atingiram o desempenho definido pelo órgão no período estabelecido.

Para que medir

Para monitorar a efetividade do processo de avaliação e aumentar a produtividade, motivação e alinhamento às estratégias do TCETO.

Quem mede

Coordenadoria de Desenvolvimento e Avaliação de Pessoal / DIREH.

Quando medir

Mensalmente.

Onde medir

Sistema Meta 4.

Como medir

Índice de servidores que alcançaram desempenho estabelecido = (Quantidade de servidores que alcançaram o desempenho estabelecido / Quantidade de servidores avaliados) * 100.

Projetos

- Implantar o processo de avaliação de desempenho e resultado, estabelecendo normativo interno e desenvolvendo o sistema de avaliação de desempenho.
- Revisar as atribuições das unidades que compõe a estrutura do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Alcançar, até 2030, o índice de 90% de servidores com desempenho igual ou superior ao nível estabelecido.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
50%	50%	60%	70%	80%	90%

Perspectiva Contribuição para a organização

Objetivo Estratégico 3 : Aprimorar o processo de seleção, recrutamento e alocação

Contribuição para a organização

Descrição do Objetivo

Fortalecer os processos de seleção, recrutamento e alocação, promovendo práticas mais eficientes, padronizadas e transparentes, que garantam a correta alocação dos profissionais e a aderência dos perfis às demandas institucionais.

Indicador

3.1 Índice de unidades com força de trabalho adequada.

O que mede

Mede a quantidade de unidades do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins que possuem o número de servidores necessário e qualificado para desempenhar suas funções de forma eficaz.

Para que medir

Permite monitorar se a ampliação da capacidade operacional está sendo efetivamente alcançada, identificar possíveis lacunas ou deficiências na alocação de servidores.

Quem mede

Coordenação de Desenvolvimento e Avaliação de Pessoal/DIREH

Quando medir

Semestralmente.

Onde medir

Sistema gestão de pessoas.

Como medir

Índice de unidades com força de trabalho adequada. = (Quantidade de unidades do TCE conforme organograma com a força de trabalho adequada/ Quantidade de unidade do Tribunal)*100.

Projetos

- Aprimorar o processo de seleção, incluindo critérios técnicos para ocupação de cargos e funções de confiança.
- Programa de retenção de talentos.
- Implantar o dimensionamento da força de trabalho.
- Aprimorar o programa de ambientação.

Linha de base

Não tem linha base.

Metas

Alcançar, até 2030, o percentual de 100% de unidades com força de trabalho adequada.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
50%	70%	80%	85%	90%	100%

Objetivo Estratégico 4 : Aprimorar a gestão por competência

Contribuição para a organização

Descrição do Objetivo

Fortalecer a gestão por competências para assegurar alinhamento entre perfis profissionais, necessidades institucionais e resultados organizacionais, promovendo desenvolvimento contínuo e alocação adequada da força de trabalho.

Indicador

4.1 Índice de unidades com as competências mapeamento.

O que mede

Percentual de cargos, funções ou equipes com competências técnicas e comportamentais mapeadas.

Para que medir

O indicador é medido para avaliar a quantidade de unidades, grupo de trabalho, comissão e comitês, com competências mapeadas.

Quem mede

Coordenadoria de Desenvolvimento e Avaliação de Pessoal/Diretoria de Recursos Humanos.

Quando medir

Anualmente.

Onde medir

No sistema de gestão por competência.

Como medir

N° de unidades, grupo de trabalho , comissão e comitês, com competências mapeadas/total de unidades, grupo de trabalho , comissão e comitês) \times 100.

Projetos

- Implantação do mapeamento e avaliação das competências
- Plano Anual de Formação e Capacitação baseado nas trilhas de conhecimento, voltadas à progressão e aprimoramento profissional.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Até 2030, mapear 100% das competências das unidades, grupos de trabalho, comissões e comitês, garantindo sua identificação e registro para a gestão estratégica de pessoas.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
-	80%	85%	90%	95%	100%

Objetivo Estratégico 4 : Aprimorar a gestão por competência

Contribuição para a organização

Descrição do Objetivo

Fortalecer a gestão por competências para assegurar alinhamento entre perfis profissionais, necessidades institucionais e resultados organizacionais, promovendo desenvolvimento contínuo e alocação adequada da força de trabalho.

Indicador

4.2 Índice de servidores que reduziram o gap competência.

O que mede

Mede o percentual de servidores que reduziram o gap de competências entre o nível atual e o nível requerido para o desempenho de suas funções.

Para que medir

Permite avaliar a efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação na redução das lacunas de competências institucionais.

Quem mede

Coordenadoria de Desenvolvimento e Avaliação de Pessoal/Diretoria de Recursos Humanos.

Quando medir

Anualmente.

Onde medir

No sistema de gestão por competência.

Como medir

Índice de servidores que reduziram o gap de competência = (Número de servidores que reduziram o gap de competências / Número total de servidores avaliados) × 100.

Projetos

- Implantação do mapeamento e avaliação das competências.
- Plano Anual de Formação, Capacitação e Desenvolvimento Profissional Estruturado em Trilhas de Conhecimento.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Até 2030, mapear 100% das competências das unidades, grupos de trabalho, comissões e comitês, garantindo sua identificação e registro para a gestão estratégica de pessoas.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
-	20%	25%	30%	40%	50%

Perspectiva Contribuição para a organização

Objetivo Estratégico 5: Aprimorar a gestão de pessoas

Governança e Gestão

Descrição do Objetivo

Aprimorar os processos, práticas e instrumentos de gestão de pessoas para torná-los mais eficientes, integrados e alinhados às diretrizes estratégicas institucionais.

Indicador

5.1 Índice de alcance dos Plano Estratégico de de Gestão de Pessoas (PEGP).

O que mede

Mede o percentual de projetos do portfólio de gestão de pessoas que foram concluídos ou implementados conforme o planejamento.

Para que medir

Para acompanhar a execução do plano de gestão de pessoas, garantindo que as iniciativas estratégicas sejam efetivamente entregues e gerem resultados para a organização.

Quem mede

Diretoria de Recursos Humanos.

Quando medir

Semestralmente.

Onde medir

Sistema gpweb.

Como medir

Índice de alcance dos Plano Estratégico de de Gestão de Pessoas = (Soma dos percentuais de progresso de todos os projetos do PEGP/ Quantidade total de projetos)*100.

Projetos

- Aprimorar a governança de gestão de pessoas.
- Implantação do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas.
- Revisão e padronização dos processos de Recursos Humanos.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Alcançar 90% de execução dos projetos do portfólio de gestão de pessoas até 2030, garantindo a implementação integral das iniciativas estratégicas previstas no plano.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
20%	40%	60%	70%	80%	90%

Objetivo Estratégico 6: Aprimorar a política de valorização

Governança e Gestão

Descrição do Objetivo

Fortalecer práticas, programas e mecanismos que reconheçam, valorizem e promovam o bem-estar, o desempenho e o engajamento dos servidores, ampliando a motivação, a permanência e o comprometimento com os resultados institucionais.

Indicador

6.1 Índice de Valorização Profissional.

O que mede

Mede o nível de percepção dos servidores quanto às práticas de valorização, incluindo reconhecimento profissional, oportunidades de desenvolvimento, qualidade do ambiente de trabalho e políticas de incentivo.

Para que medir

Identificar o nível de satisfação e valorização percebida pelos servidores, direcionar políticas de gestão de pessoas mais eficazes, promover motivação, engajamento e retenção de talentos, alinhar práticas de valorização às necessidades institucionais.

Quem mede

Coordenadoria de Desenvolvimento e Avaliação de Pessoal/Diretoria de Recursos Humanos.

Quando medir

Bianualmente.

Onde medir

Por meio de pesquisa de clima organizacional.

Como medir

Índice de Valorização Profissional= (Pontuação média obtida na pesquisa de valorização / Pontuação máxima possível) ×100.

Projetos

- Aprimorar Programa de Reconhecimento e Mérito do TCETO.
- Aprimorar o plano de cargos, carreiras e remuneração.
- Instituir avaliação contínua de clima organizacional e valorização.
- Aprimorar programa para reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores ativos e inativos.

Linha de base

Não há linha de base

Metas

Elevar gradativamente o índice de valorização, alcançando 100% até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
15%	30%	45%	60%	75%	100%

Objetivo Estratégico 7: Melhorar o clima organizacional.

Governança e Gestão

Descrição do Objetivo

Fortalecer práticas, programas e mecanismos que reconheçam, valorizem e promovam o bem-estar, o desempenho e o engajamento dos servidores, ampliando a motivação, a permanência e o comprometimento com os resultados institucionais.

Indicador

7.1 Índice do clima organizacional.

O que mede

Mede o nível de percepção, satisfação e engajamento dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho, liderança, relações interpessoais e práticas da organização.

Para que medir

Medir o índice de clima organizacional permite identificar pontos fortes e fragilidades do ambiente interno, apoiar decisões gerenciais e orientar ações que aumentem o engajamento, a produtividade e a retenção de talentos.

Quem mede

Diretoria de Recursos Humanos.

Quando medir

Bianualmente.

Onde medir

Pesquisa de clima organizacional.

Como medir

Índice do clima organizacional = (Somatória das notas individuais de cada critério / Pontuação máxima possível) * 100.

Projetos

- Programa de disseminação e fortalecimento dos valores institucionais.
- Programa de melhoria contínua do clima organizacional.
- Ações estruturadas de saúde mental e qualidade de vida no trabalho.
- Aprimorar a pesquisa de clima organizacional.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Alcançar o índice 90% do clima organizacional, até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
50%	70%	70%	80%	80%	90%

Objetivo Estratégico 8: Modernizar processos e sistema de gestão de pessoas

Pessoas, cultura e desenvolvimento

Descrição do Objetivo

Garantir que os processos internos de gestão de pessoas sejam eficazes, efetivos e eficientes.

Indicador

8.1 Índice de modernização dos processos de gestão de pessoas.

O que mede

Mede o nível de informatização, automatização e eficiência dos processos relacionados à gestão de pessoas, bem como o grau de utilização e qualidade do sistema informatizado de RH.

Para que medir

Para acompanhar o avanço da modernização, identificar gargalos e processos manuais, orientar melhorias tecnológicas e garantir maior agilidade, confiabilidade e integração nas rotinas de gestão de pessoas.

Quem mede

Diretoria de Recursos Humanos (DIREH), em parceria com a área de Tecnologia da Informação.

Quando medir

Semestralmente.

Onde medir

No catálogo de processos da Diretoria de Recursos Humanos.

Como medir

Índice de modernização dos processos de gestão de pessoas = (Número de processos de gestão de pessoas otimizados, automatizados e eficientes / Total de processos da área de Gestão de Pessoas) x 100.

Projetos

- Revisar os processos de Gestão de Pessoas.
- Automatizar os processos críticos de gestão de pessoas.
- Implementação de dashboards de Gestão de Pessoas com indicadores em tempo real.
- Catálogo de serviços de Gestão de Pessoas.

Linha de base

Não há linha de base

Metas

Alcançar 95% dos processos de gestão de pessoas otimizados, automatizados e eficientes até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
50%	60%	70%	80%	90%	95%

Objetivo Estratégico 9: Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho .

Pessoas, cultura e desenvolvimento

Descrição do Objetivo

Promover a qualidade de vida e a valorização dos servidores.

Indicador

9.1 Índice de servidores contemplados nos programas, projetos e ações de valorização e melhoria de qualidade de vida.

O que mede

Mede a proporção de beneficiados do Tribunal de Contas do Estado do Tocantins nos programas, projetos e ações voltados para a valorização profissional e melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Esse indicador avalia o alcance e a efetividade das iniciativas implementadas para promover o bem-estar dos beneficiados nas ações de valorização e suporte à qualidade de vida.

Para que medir

Para acompanhar a percepção dos servidores quanto ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho, identificar necessidades de intervenção em saúde e ergonomia, orientar programas de melhoria e promover ambientes mais equilibrados e saudáveis.

Quem mede

Coordenação de saúde.

Quando medir

Trimestral.

Onde medir

Sistema de gestão de pessoas.

Como medir

Índice de servidores contemplados nos programas, projetos e ações de valorização e melhoria de qualidade de vida = (Quantidade de beneficiados por programas, projetos e ações de melhoria de qualidade de vida / Quantidade prevista de beneficiados) * 100.

Projetos

- Programa permanente de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).
- Programa de ergonomia e adaptação dos postos de trabalho.
- Programa de Ginástica Laboral.
- Retomar o Programa de preparação para a aposentadoria.

Linha de base

Não há linha de base

Metas

Alcançar 80% dos servidores contemplados em ações de saúde, até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
80%	80%	80%	80%	80%	80%

Objetivo Estratégico 9: Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

Pessoas, cultura e desenvolvimento

Descrição do Objetivo

Promover ações integradas de saúde, segurança e bem-estar que favoreçam um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e sustentável, contribuindo para a motivação, a produtividade e a prevenção de riscos psicossociais e ocupacionais.

Indicador

9.2 Índice de Absenteísmo.

O que mede

Mede a proporção de dias não trabalhados pelos colaboradores em relação ao total de dias programados, refletindo faltas justificadas e não justificadas.

Para que medir

Medir o absenteísmo permite identificar problemas de saúde, motivação ou clima organizacional, ajudando a reduzir custos, aumentar a produtividade e implementar ações de prevenção e engajamento.

Quem mede

COSAU / Diretoria de Recursos Humanos (DIREH).

Quando medir

Mensalmente.

Onde medir

Sistema de gestão de pessoas.

Como medir

Índice de Absenteísmo = $(\text{Total de dias ausentes} / \text{Total de dias previsto de trabalho}) \times 100$

Projetos

- Programa permanente de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).
- Programa de ergonomia e adaptação dos postos de trabalho.
- Projeto cuidar TCE.
- Campanha de vacinação e conscientização.

Linha de base

Não há linha de base

Metas

Reduzir o índice de afastamentos médicos associados ao trabalho em X% até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
-	10%	9%	8%	8%	8%

Objetivo Estratégico 9: Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

Pessoas, cultura e desenvolvimento

Descrição do Objetivo

Promover ações integradas de saúde, segurança e bem-estar que favoreçam um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e sustentável, contribuindo para a motivação, a produtividade e a prevenção de riscos psicossociais e ocupacionais.

Indicador

9.3 Índice de atendimento psicológico.

O que mede

Mede a proporção de atendimentos psicológicos realizados em relação à demanda registrada, permitindo avaliar o acesso dos servidores ao suporte psicossocial e a efetividade das ações de saúde mental institucional.

Para que medir

Para avaliar a efetividade do atendimento psicológico, subsidiar decisões de ações preventivas e campanha de saúde para reduzir afastamento e absenteísmo.

Quem mede

Coordenação de Saúde/ Serviço de Psicologia.

Quando medir

Mensalmente.

Onde medir

Sistema de gestão de pessoas.

Como medir

Índice de atendimento psicológico = (Número de Atendimento psicológicos realizados / Total de vagas disponibilizadas de atendimentos psicológico) x 100.

Projetos

- Programa de atendimento Psicológico.
- Ações de promoção de saúde a mental (palestras, campanhas, atendimentos, programas de prevenção).
- Ações de incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- Fomentar ações para o diagnóstico da saúde mental dos servidores.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Alcançar 100% no Índice de de atendimento psicológico até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
80%	85%	90%	95%	95%	100%

Objetivo Estratégico 9: Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

Pessoas, cultura e desenvolvimento

Descrição do Objetivo

Promover ações integradas de saúde, segurança e bem-estar que favoreçam um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e sustentável, contribuindo para a motivação, a produtividade e a prevenção de riscos psicossociais e ocupacionais.

Indicador

9.4 Índice de atendimento odontológico.

O que mede

Mede a proporção de atendimentos odontológicos realizados em relação à demanda registrada, permitindo avaliar a cobertura do atendimento odontológico e seu papel preventivo na saúde integral dos servidores.

Para que medir

Para avaliar a efetividade do atendimento odontológico, subsidiar decisões de ações preventivas e campanha de saúde.

Quem mede

Coordenação de Saúde/ Serviço de Odontologia.

Quando medir

Mensalmente.

Onde medir

Sistema de gestão de pessoas.

Como medir

Índice de atendimento odontológico: (Número de Atendimento odontológico realizados / Total de vagas de atendimentos odontológico disponibilizado) x 100.

Projetos

- Programa permanente de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).
- Ações educativas sobre higiene oral, prevenção de cáries e doenças periodontais.
- Programa de atendimento Odontológico.

Linha de base

Não há linha de base

Metas

Alcançar o índice de 100% de de atendimento odontológico, até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
80%	85%	90%	95%	95%	100%

Objetivo Estratégico 9: Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

Pessoas, cultura e desenvolvimento

Descrição do Objetivo

Promover ações integradas de saúde, segurança e bem-estar que favoreçam um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e sustentável, contribuindo para a motivação, a produtividade e a prevenção de riscos psicossociais e ocupacionais.

Indicador

9.5 Índice de atendimento de Fisioterapia.

O que mede

Mede a proporção de atendimentos de fisioterapia realizados em relação à demanda registrada pelos servidores, permitindo avaliar o acesso ao cuidado fisioterapêutico institucional, a capacidade de resposta do serviço e seu impacto na prevenção e recuperação de agravos osteomusculares relacionados ao trabalho.

Para que medir

Para avaliar a efetividade das ações de prevenção e reabilitação funcional, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho e para a sustentabilidade da força de trabalho institucional.

Quem mede

Coordenação de Saúde/ Serviço de fisioterapia.

Quando medir

Mensalmente.

Onde medir

Sistema de gestão de pessoas.

Como medir

Índice de atendimento fisioterapia = (Número de Atendimento fisioterápico realizados / Total de vagas disponibilizadas de atendimentos Fisioterapêutico) x 100.

Projetos

- Programa de atendimento fisioterápico.
- Ações de promoção de saúde física (palestras, campanhas, atendimentos, programas de prevenção).
- Programa de ergonomia e adaptação dos postos de trabalho.
- Programa de Ginástica Laboral.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Alcançar 100% no Índice de de atendimento fisioterápico até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
80%	85%	90%	95%	95%	100%

Objetivo Estratégico 9: Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

Pessoas, cultura e desenvolvimento

Descrição do Objetivo

Promover ações integradas de saúde, segurança e bem-estar que favoreçam um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e sustentável, contribuindo para a motivação, a produtividade e a prevenção de riscos psicossociais e ocupacionais.

Indicador

9.6 Índice ambientes de trabalho que possuem ergonomia.

O que mede

Mede o índice de ambientes ou postos de trabalho avaliados e considerados adequados do ponto de vista ergonômico, conforme critérios técnicos estabelecidos em laudos ou avaliações especializadas.

Para que medir

Para melhorar o conforto e produtividade, como também prevenir doenças ocupacionais e afastamentos.

Quem mede

Coordenação de Saúde.

Quando medir

Anualmente.

Onde medir

Registros da coordenação de saúde.

Como medir

Índice de ambientes de trabalho com ergonomia = (Quantidade de Unidades de trabalho com ergonomia adequada / Total de ambiente avaliados) x 100.

Projetos

- Programa de ergonomia e adaptação dos postos de trabalho.
- Capacitação em ergonomia e autocuidado.
- Integração ergonomia e saúde ocupacional.
- Diagnóstico na ergonomia dos ambientes de trabalho.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Alcançar o índice de 90% dos ambientes de trabalho adequados às normas ergonômicas até 2030, garantindo segurança, conforto e prevenção de riscos para os colaboradores.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
10%	50%	60%	70%	80%	90%

Objetivo Estratégico 9: Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

Pessoas, cultura e desenvolvimento

Descrição do Objetivo

Promover ações integradas de saúde, segurança e bem-estar que favoreçam um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e sustentável, contribuindo para a motivação, a produtividade e a prevenção de riscos psicossociais e ocupacionais.

Indicador

9.7 Índice de atendimento de Enfermagem.

O que mede

Mede a proporção de atendimentos de enfermagem realizados em relação à demanda registrada, permitindo avaliar o acesso dos servidores aos serviços de enfermagem e a efetividade das ações de saúde.

Para que medir

Para avaliar a efetividade do atendimento de enfermagem, subsidiar decisões de ações preventivas e campanha de saúde para reduzir afastamento e absenteísmo.

Quem mede

Coordenação de Saúde/ Serviço de enfermagem.

Quando medir

Mensalmente.

Onde medir

Sistema de gestão de pessoas.

Como medir

$\text{Índice de atendimento de enfermagem} = \left(\frac{\text{Número de atendimento de enfermagem realizados}}{\text{Total de vagas disponibilizadas de atendimentos de enfermagem}} \right) \times 100$.

Projetos

- Programa de atendimento de enfermagem.
- Ações de promoção de saúde (palestras, campanhas, atendimentos, programas de prevenção).
- Campanha de vacinação.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Alcançar o índice de 100% no atendimento de enfermagem, até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
80%	85%	90%	95%	95%	100%

Objetivo Estratégico 9: Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

Pessoas, cultura e desenvolvimento

Descrição do Objetivo

Promover ações integradas de saúde, segurança e bem-estar que favoreçam um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e sustentável, contribuindo para a motivação, a produtividade e a prevenção de riscos psicossociais e ocupacionais.

Indicador

9.8 Índice de atendimento médico.

O que mede

Mede a proporção de atendimentos mede médicos realizados em relação à demanda registrada, permitindo avaliar o acesso dos servidores ao suporte médico e a efetividade das ações de saúde.

Para que medir

Para avaliar a efetividade do atendimento médico, subsidiar decisões de ações preventivas e campanha de saúde para reduzir afastamento e absenteísmo.

Quem mede

Coordenação de Saúde/ Serviço Médico.

Quando medir

Mensalmente.

Onde medir

Sistema de gestão de pessoas.

Como medir

Índice de atendimento médico= (Número de atendimento médicos realizados / Total de vagas disponibilizadas de atendimentos médicos) x 100.

Projetos

- Programa de atendimento médico.
- Projeto de Prevenção e Promoção da Saúde.
- Fomentar ações para o diagnóstico da saúde mental dos servidores.
- Semana da saúde.
- Realizar o mapeamento e diagnóstico das doenças crônicas dos servidores.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Alcançar o índice de 100% no atendimento medico. até 2030.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
80%	85%	90%	95%	95%	100%

Objetivo Estratégico 10: Promover a Inclusão Social

Pessoas, cultura e desenvolvimento

Descrição do Objetivo

Garantir a inclusão social no Tribunal de Contas por meio de ações afirmativas.

Indicador

10.1 Índice de Inclusão e Diversidade Institucional.

O que mede

Mede a quantidade de ações afirmativas que o TCETO implementou para inclusão social.

Para que medir

Para fomentar as políticas institucionais voltadas à diversidade, promover ações que reduzam barreiras e desigualdades e fortalecer uma cultura mais justa e inclusiva.

Quem mede

Divisão de Cadastro / DIREH.

Quando medir

Trimestralmente.

Onde medir

Em todas as unidades administrativas, por meio de pesquisa institucional voltada à inclusão e diversidade.

Como medir

Índice de Inclusão e Diversidade Institucional = (Quantidade de ações inclusivas executadas / Total de ações planejadas) × 100

Projetos

- Aprimorar a Inclusão, Diversidade e Acessibilidade do TCETO.
- Capacitações e eventos sobre diversidade, equidade, direitos humanos e ambiente inclusivo.

Linha de base

Não há linha de base.

Metas

Alcançar o índice de 90% das ações de Inclusão e Diversidade Institucional até 2030, promovendo de forma efetiva ações planejadas que fortaleçam a inclusão, a equidade e a diversidade na organização.

Distribuição da Meta

2025	2026	2027	2028	2029	2030
15%	30%	45%	60%	75%	100%