



## ATA DE REUNIÃO

### 1. IDENTIFICAÇÃO DA REUNIÃO

Colegiado TRT-6	<i>1ª Reunião Ordinária do Comitê de Pessoas em 2026</i>
Data	<i>05/03/2026</i>
Horário (início/término)	<i>14h - 16h</i>
Local	<i>Reunião telepresencial</i>

### 2. PAUTA

ID	Descrição do item
<i>01/2026</i>	<i>Apresentação dos principais desdobramentos do Comitê no ano de 2025</i>
<i>02/2026</i>	<i>Traçar as novas metas do Comitê para o ano de 2026</i>

### 3. PARTICIPANTES DO COMITÊ

Nome		Designação
1	<i>DRA. ANDREA KEUST BANDEIRA DE MELO</i>	<i>Juíza Titular da 8ª Vara do Trabalho de Recife</i>
3	<i>DRA. SOLANGE MOURA DE ANDRADE</i>	<i>Desembargadora Federal do TRT-6</i>
4	<i>DRA. ANDREA CLAUDIA DE SOUZA</i>	<i>Juíza Titular da Vara do Trabalho de São Lourenço da Mata</i>
6	<i>DRA. PALOMA DANIELE BORGES DOS SANTOS COSTA</i>	<i>Juíza Substituta da 19ª Vara do Trabalho de Recife</i>
8	<i>MÁRCIA FERNANDA GOMES DE MENEZES</i>	<i>Servidora lotada na Secretaria de Gestão de Pessoas</i>
10	<i>MARIA APARECIDA MENDONÇA TOSCANO DE MELO</i>	<i>Servidora lotada na Secretaria de Gestão de Pessoas</i>
12	<i>ALESSANDRO MONTEIRO LIMA</i>	<i>Servidor lotado na Secretaria Geral de Tecnologia da Informação</i>
13	<i>FLÁVIA MENDONÇA DE VASCONCELOS</i>	<i>Servidora lotada na Divisão de Serviços Gerais</i>

14	LÍVIA MARIA CRUZ MOTA	Servidora lotada no Gabinete do Desembargador Sérgio Torres Teixeira
15	EVELLYN DE SOUZA RODRIGUES	Servidora lotada na Secretaria de Gestão de Pessoas

**Unidade de Apoio Executivo:** SGEP

**Secretária:** Márcia Fernanda Gomes de Menezes

#### 4. ABERTURA DA REUNIÃO

Márcia iniciou a reunião explanando o objetivo da mesma, que seria revisar as iniciativas de gestão de pessoas implementadas no ano de 2025 e discutir novas ações para o ano corrente, deixando em aberto a todos(as) os(as) presentes a possibilidade de apresentar sugestões e debates no Colegiado.

#### 5. ANÁLISE DOS ITENS DA PAUTA E RESULTADOS

1	Ações realizadas pelo Comitê em 2025	ID	01/2026
<p><b>Análise e discussão:</b></p> <p>A servidora Ana Luíza fez uma apresentação das ações implementadas pela SGEP em 2025:</p> <p><b>Central de Atendimento ao público interno:</b> Implementação de espaço humanizado na sobreloja do edifício-sede do TRT-6, destinado ao atendimento de aposentados/as, pensionistas e servidores/as ativos/as, incluindo a criação da Central de Atendimento na Secretaria. O espaço passou por pintura e readequação física com o apoio da CEPLAN e da CEMA, recebeu melhorias de acessibilidade, como reforma da entrada e instalação de porta automática, e conta com exposição de quadros produzidos por servidores/as e magistrados/as do próprio Tribunal. A Central é operada por profissionais capacitados/as, incluindo a designação de uma atendente fixa (Paula) e substitutos/as, garantindo atendimento contínuo e acolhedor ao público interno e externo;</p> <p><b>Área exclusiva no site para aposentados/as e pensionistas:</b> Criação de espaço dedicado a aposentados/as e pensionistas, com o objetivo de facilitar o acesso a documentos, notícias relacionadas à saúde e divulgação de eventos, reforçando o vínculo com a instituição;</p> <p><b>Manual e guia de boas-vindas:</b> Lançamento de um guia digital completo (acessível via intranet/site) com informações práticas sobre crachás, benefícios, direitos, auxílios, funcionamento do tribunal, sistemas (como o Assyst) e até explicações detalhadas sobre os itens do contracheque.</p>			

**Kit de boas-vindas:** Entrega de um kit sustentável (ecobag, caneca de material ecológico, bloco e calendário) para novos/as servidores/as, visando fortalecer o sentimento de recepção e integração.

**Ações de responsabilidade social:** Destinação de vagas do programa de aprendizagem para projetos sociais como o "Milan dos Coelho", com destaque para o impacto positivo na vida de jovens em situação de vulnerabilidade e o recebimento do selo de "Empresa comprometida com a aprendizagem".

As partes presentes elogiaram as iniciativas, reforçando a importância deste atendimento mais humanizado a todos(as) os interessados(as) que procuram a SGEP.

**Resultados (deliberações, decisões e encaminhamentos):**

As partes entraram em consenso com relação à revisão e divulgação periódica do manual do/a servidor/a através de e-mail, intranet e WhatsApp, como forma de atualização contínua do público interno e externo do TRT-6.

2	<i>Desafios da gestão da força de trabalho</i>	ID	02/2026
<p><b>Análise e discussão:</b></p> <p>No que diz respeito à gestão da força de trabalho, foram discutidos os desafios estruturais enfrentados pelo Tribunal. Destacou-se, inicialmente, o déficit de pessoal resultante do elevado número de aposentadorias, estimado em aproximadamente duas por semana, bem como em face das restrições orçamentárias que inviabilizam novas nomeações. Registrou-se que, como consequência dessa situação, atualmente existem mais de 70 cargos vagos sem perspectiva de reposição imediata.</p> <p>Registrou-se, ainda, que 315 servidores/as encontram-se em regime de abono de permanência, indicando risco iminente de novas baixas no quadro funcional.</p> <p>Acrescentou-se a preocupação com a saúde e o adoecimento dos/as servidores/as agravados/as pela sobrecarga de trabalho em unidades que, apesar da redução de sua força laboral, permanecem submetidas às mesmas metas de produtividade. Deliberou-se, ainda, sobre o crescente número de afastamentos decorrentes do adoecimento mental dos/as servidores/as, analisando causas, impactos no ambiente de trabalho e possibilidades de mitigação por meio de medidas preventivas.</p> <p>Relatou-se que, em encontro de gestores do Poder Judiciário realizado no ano de 2025 em Brasília, foi apresentada iniciativa para incluir nos relatórios médicos avaliação sobre a</p>			

adequação do teletrabalho integral ao tratamento psicológico/psiquiátrico do/a servidor/a, considerando a possibilidade de retorno gradual ao trabalho presencial, quando necessário.

Também foi discutido o significativo número de servidores/as em regimes especiais de trabalho nas Varas do Trabalho, situação que afeta diretamente a produtividade. Em especial, analisou-se o impacto das condições especiais de trabalho, seja por motivo de saúde própria ou de dependente, na dinâmica das equipes, principalmente quando vários servidores/as nessas condições estão alocados/as em uma mesma unidade. Destacou-se que tal situação costuma levar à sobrecarga dos/as demais servidores/as nos respectivos postos de trabalho. Dra. Andrea Keust sugeriu estudo detalhado para identificar medidas de apoio às chefias, diante da dificuldade de gerenciamento e da sobrecarga causada pelo isolamento social. As servidoras Maria Aparecida e Evellyn apresentaram dados iniciais sobre o número de PROADs e servidores/as em condições especiais de trabalho (165 PROADs no período 2023–2026; 97 teletrabalhadores/as em condição especial até dezembro de 2025), discutindo a necessidade da quantificação exata desses números para um estudo mais aprofundado, avaliando se o teletrabalho integral é sempre benéfico para a saúde mental do/a servidor/a ou se a socialização presencial poderia auxiliar na recuperação.

Dra. Andrea Keust propôs estratégia para lidar com o isolamento e o adoecimento mental, especialmente daqueles/as que estão em teletrabalho ou em unidades sobrecarregadas. Ela sugeriu a criação de uma rede de servidores voluntários em cada unidade (as "Sentinelas") que seriam capacitados/as para identificar precocemente sinais de sofrimento psicológico em seus colegas. A referida Magistrada argumentou que o serviço de saúde mental do Tribunal muitas vezes só fica sabendo do problema quando o/a servidor/a já está em crise ou entra com um pedido de licença, e que os/as colegas de unidade são as primeiras pessoas a notar mudanças de comportamento. Ela comentou que o TJ-SC possui iniciativa desse tipo e que há cursos de formação ministrados pela psicóloga Lis Soboll para a preparação de brigadistas de saúde mental em diversos órgãos da Administração Pública. Sugeriu a realização de contato com a EJud-6 para que seja oferecida ação formativa sobre a temática com a finalidade de criação neste Regional do projeto "Brigadistas em Saúde Mental". A sugestão foi acolhida pelos/as presentes, deliberando-se pela realização de pesquisa detalhada sobre a experiência em outros Regionais e Órgãos Públicos e pela avaliação da viabilidade de implantação desta iniciativa no Tribunal.

Alessandro destacou que, diante da impossibilidade de novas nomeações, o foco deve ser "cuidar de quem ficou", propondo um Programa de Reconhecimento e Recompensa aplicável a todos/as os/as servidores/as do TRT-6. Afirmou que os/as servidores/as da SGTIC já possuem seu próprio Programa de Reconhecimento e Recompensa (Ato TRT6-GP nº 405/2025). Alessandro argumentou que o reconhecimento público gera um efeito positivo de

contágio, contribuindo para combater o desânimo provocado pela sobrecarga de trabalho e aumentando o engajamento das equipes.

Dra. Paloma pediu que a pesquisa de clima organizacional considere as necessidades dos/as servidores/as e que a assistência social seja acionada para acompanhar os afastamentos longos. Márcia indicou a necessidade de confirmar os procedimentos com a chefe Semiramis.

### **Resultados (deliberações, decisões e encaminhamentos):**

**Mapeamento de ocupações críticas:** A SGEP, por meio do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas, realizará a atualização da classificação dos postos de trabalho do TRT-6 quanto à criticidade de sucessão, bem como o aprimoramento do Plano de Sucessão Organizacional, de modo a alinhá-lo à realidade do Regional. A partir da identificação de postos de trabalho críticos, é possível criar uma espécie de banco de sucessores que permita substituições rápidas em áreas estratégicas.

**Modernização do Sistema PROGECOM:** Prosseguimento em 2026 da modernização do sistema de gestão de pessoas por competências da Justiça do Trabalho (PROGECOM), conduzida pela equipe técnica do TRT-6, em conformidade com as deliberações do Grupo de Negócios Nacional (GNN), que está sendo coordenado pelo NUGOVGP. O PROGECOM permite realizar seleção interna por competências, avaliação de desempenho baseada em competências e o estabelecimento de metas individuais e coletivas, possibilitando o alinhamento entre as habilidades dos/as servidores/as e as necessidades da instituição. Essa ferramenta será essencial para otimizar o aproveitamento do quadro funcional, especialmente diante dos desafios relatados quanto à força de trabalho, como déficit de pessoal, sobrecarga e condições especiais de trabalho.

**Pesquisa de clima e mapa do absenteísmo:** Uma nova pesquisa de clima organizacional será realizada por unidades vinculadas à SGEP, respeitando-se a periodicidade bienal, e integrada a um mapa que identifique as principais causas de afastamento, como questões de saúde mental. O levantamento será cruzado com o mapa de absenteísmo, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados, permitindo identificar os tipos de licença mais frequentes e as áreas com maior índice de adoecimento no Tribunal. Com base nesses dados, poderão ser propostas ações preventivas e adequações no regime de teletrabalho, direcionadas às unidades mais impactadas.

**Programa de valorização e reconhecimento:** Proposta de inclusão na pesquisa de clima de um espaço para que os/as servidores/as apresentem ideias sobre iniciativas para

valorização e reconhecimento de servidores/as.

**Revisão e divulgação periódica do manual de servidores/as.**

**Realização de pesquisa detalhada sobre a experiência em outros Regionais/órgãos da Administração Pública com programas de "Brigadistas em Saúde Mental", bem como avaliação da viabilidade de implantação de iniciativa semelhante no TRT-6.**

## **6. COMPROMISSOS ASSUMIDOS**

Compromissos		Responsável	Data limite
1	Mapeamento das ocupações críticas de postos da área-administrativa e da área-fim	<i>SGEP, por meio do NUGOVGP</i>	<i>30/11/2026</i>
2	Continuação de modernização de módulos do Sistema PROGECOM	<i>SGEP, por meio do NUGOVGP</i>	<i>19/12/2026</i>
3	Realização de Pesquisa de clima	<i>SGEP, por meio do NUGOVGP</i>	<i>30/11/2026</i>
4	Pesquisa sobre Programa de valorização e reconhecimento	<i>SGEP</i>	<i>30/11/2026</i>
5	Revisão e divulgação periódica do manual de servidores/as.	<i>SGEP, por meio do NUGOVGP</i>	<i>19/12/2026</i>
6	Realização de pesquisa detalhada sobre a experiência em outros Regionais/órgãos da Administração Pública com programas de "Brigadistas em Saúde Mental" e análise da possibilidade de implementação neste Regional.	<i>SGEP</i>	<i>30/11/2026</i>

**ATA APROVADA E ASSINADA PELOS INTEGRANTES PRESENTES**