



RELATÓRIO DE GESTÃO 2025



COMPOSIÇÃO

ALTA ADMINISTRAÇÃO

PRESIDENTE

Ruy Salathiel de Albuquerque
e Mello Ventura ¹

VICE-PRESIDENTE

Eduardo Pugliesi ²

CORREGEDOR

Paulo Alcantara ³

TRIBUNAL PLENO

Gisane Barbosa de Araújo

Edmilson Alves da Silva

Ivan de Souza Valença Alves

Valdir José Silva de Carvalho

Dione Nunes Furtado da Silva

Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino

Nise Pedroso Lins de Sousa

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura

Sergio Torres Teixeira

Fábio André de Farias

Paulo Alcantara

José Luciano Alexo da Silva ⁴

Eduardo Pugliesi

Ana Cláudia Petrucelli de Lima

Solange Moura de Andrade

Milton Gouveia da Silva Filho ⁵

Fernando Cabral de Andrade Filho

Carmem Lúcia Vieira do Nascimento

Virgínio Henriques de Sá e Benevides

¹ - Assumiu o cargo de Presidente do TRT-6 a partir de 14/2/2025. ² - Assumiu o cargo de Vice-presidente do TRT-6 a partir de 14/2/2025.

³ - Assumiu o cargo de Corregedor do TRT-6 a partir de 14/2/2025. ⁴ - Falecimento em 20/09/2025. ⁵ - Aposentadoria em 23/09/2025.

APRESENTAÇÃO

REALIZAÇÃO

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

RESPONSABILIDADE PELO CONTEÚDO

Vice-Presidência

Diretoria-Geral

Corregedoria Regional

Secretaria Administrativa

Secretaria de Gestão de Pessoas

Secretaria de Orçamento e Finanças

Secretaria Geral de Tecnologia da Informação
e Comunicação

Secretaria de Governança e Gestão Estratégica

Secretaria de Polícia Judicial

Divisão de Saúde

Escola Judicial

Ouvidoria

PRODUÇÃO E REVISÃO

Diretoria-Geral

Secretaria de Governança e Gestão Estratégica

PROJETO GRÁFICO

Coordenadoria de Comunicação Social

ENDEREÇO

Cais do Apolo, n. 739, Bairro do Recife,
CEP: 50030-902, Recife/PE.

CONTATO

(81) 3225-3200

INTERNET e MÍDIAS SOCIAIS

www.trt6.jus.br

 trt6pe

 TRT6

 TRT6_PE

OUVIDORIA

Denúncias e manifestações
0800 722 4477

ouvidoria@trt6.jus.br



É com elevada honra e satisfação que apresento o Relatório Integrado de Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, referente ao exercício de 2025. Este documento sintetiza, com transparência, responsabilidade e compromisso público, os principais resultados alcançados por este Tribunal, evidenciando uma gestão orientada por resultados, cooperação, diálogo, inovação, integridade e responsabilidade social.

Mais do que um instrumento de prestação de contas, este relatório reflete uma construção coletiva, alicerçada no esforço contínuo de magistrados e magistradas, servidores e servidoras, colaboradores e colaboradoras, estagiários e estagiárias, que, com dedicação e espírito público, materializam diariamente a missão institucional de promover justiça social por meio de uma prestação jurisdicional eficiente, acessível e de qualidade.

O exercício de 2025 consolidou um modelo de gestão pública contemporâneo, alinhado às melhores práticas, estruturado em eixos estratégicos inter-relacionados e em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas.

No eixo da governança (ODS 16, Paz, Justiça e Instituições Eficazes), o Tribunal alcançou patamar de elevada maturidade institucional, com resultados que demonstram a solidez de seus mecanismos de gestão, controle e transparência. Destaca-se a conquista do Selo Ouro no Prêmio CNJ de Qualidade 2025, com expressiva pontuação de 89,20%, resultado



Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura

que reflete o desempenho consistente em governança, produtividade, tecnologia e gestão de dados.

A obtenção da pontuação máxima no ranking da transparência do Conselho Nacional de Justiça reafirma o compromisso deste Tribunal com a publicidade, a accountability e o acesso à informação, pilares fundamentais de uma administração pública moderna e orientada ao cidadão e à cidadã.

Ademais, a elaboração e implementação do Guia de Conduta Ética e de Integridade, com abrangência interna e externa, fortalecem a cultura institucional baseada em valores éticos, prevenção de riscos e conformidade, consolidando práticas alinhadas às diretrizes contemporâneas de governança pública e integridade organizacional.

A atividade-fim do Tribunal apresentou avanços significativos (ODS 16 - Prestação Jurisdicional, eficiência e efetividade), refletidos no cumprimento integral de todas as metas judiciais estabelecidas para 2025. Os indicadores de desempenho evidenciam uma evolução consistente na eficiência processual, com destaque para a redução do prazo médio entre a distribuição e a prolação da sentença, que passou de 170,07 dias, em 2024, para 131,21 dias em 2025.

Na fase de execução, igualmente estratégica para a efetividade das decisões judiciais, observou-se redução relevante no tempo médio de tramitação, de 789,06 dias para 698,00 dias, demonstrando o esforço institucional voltado à entrega concreta da prestação jurisdicional.



A criação do programa de auxílio extraordinário ao segundo grau e a consolidação da central de audiências iniciais da capital representam importantes inovações organizacionais, contribuindo para a racionalização dos fluxos processuais e a melhoria da gestão do acervo judicial. Soma-se a isso o êxito das campanhas nacionais de conciliação, que resultaram na movimentação de aproximadamente R\$238 milhões, reforçando a cultura do tratamento adequado e consensual de conflitos, ampliando a efetividade da Justiça do Trabalho.

A inovação consolidou-se como vetor estratégico da atuação institucional (ODS 9 - Indústria, inovação e infraestrutura), com o desenvolvimento de soluções tecnológicas orientadas à eficiência, à segurança e à integridade dos processos, destacando-se iniciativas como a detecção de anomalias em alvarás judiciais, o projeto Caça ao Tesouro Legado, desenvolvido em parceria com a Corregedoria Regional, e a instituição do Protocolo de Comunicação de Incidentes Cibernéticos (PCIC-TRT6), que fortalece a governança de tecnologia da informação e a capacidade de resposta a incidentes.

Essas iniciativas evidenciam a incorporação de uma cultura de inovação baseada em dados, prevenção de riscos e melhoria contínua dos serviços prestados.

O eixo da gestão de pessoas (ODS 3 - Saúde e bem-estar) reafirma o compromisso institucional com a valorização do capital humano como elemento central da organização. A criação da Central de Atendimento Humanizado da Secretaria de Gestão de Pessoas representa avanço significativo na promoção de um atendimento mais ágil, empático e eficiente.

Destacam-se, ainda, os investimentos em saúde e qualidade de vida, com a entrega da nova sala de atendimento da Seção de Saúde Mental, as novas instalações do consultório odontológico e a instalação da nova lanchonete, refletindo a preocupação institucional com o bem-estar físico e emocional de seus integrantes. A atuação institucional extrapolou os limites da função jurisdicional, consolidando o Tribunal como agente de transformação social (ODS 4 - Responsabilidade Social, inclusão e cidadania). A conquista do Selo Empresa COMPROMETIDA – Aprendizagem com Direitos evidencia o compromisso com a inclusão socioproductiva de adolescentes e jovens, contribuindo para a promoção do trabalho digno e da equidade social.

Projetos como o Voo da Coruja, desenvolvido em parceria com a Prefeitura do Recife, com a entrega de 600 livros infantis com temáticas antidiscriminatórias, e o Projeto Maré Segura, voltado à proteção das marisqueiras, além do profícuo letramento produzido na temática de raça, gênero e equidade, inclusive com a posse do primeiro servidor aprovado pela cota destinada a indígenas, demonstram sensibilidade institucional e atuação alinhada às políticas públicas de inclusão e proteção social.

No campo da sustentabilidade (ODS 12,13,14), o Tribunal reafirmou seu compromisso com práticas ambientalmente responsáveis, alinhadas à agenda global de desenvolvimento sustentável.

Destaca-se a adesão ao Programa Justiça Carbono Zero, a execução do Plano de Descarbonização e a implementação de práticas de compostagem de resíduos orgânicos no edifício-sede.



Essas iniciativas evidenciam uma atuação institucional comprometida com a redução de impactos ambientais e com a promoção de práticas sustentáveis no âmbito da Administração Pública.

A conquista do Selo Linguagem Simples representa avanço significativo na promoção de uma comunicação mais acessível, clara e inclusiva, fortalecendo o acesso à justiça e a compreensão dos atos institucionais pela sociedade (ODS 16 - Comunicação institucional e acesso à justiça).

Essa iniciativa reafirma o compromisso do Tribunal com a transparência ativa e com a construção de uma relação mais próxima, direta e compreensível com o cidadão e a cidadã.

No âmbito da infraestrutura (ODS 9), destacam-se melhorias voltadas ao aprimoramento das condições de trabalho e atendimento nas diversas unidades deste Regional, com a implementação do projeto Imóvel no Grau, atendendo demandas de magistrados e magistradas, servidores e servidoras, advogados e advogadas e demais usuários e usuárias dos serviços.

Essas ações contribuem para um ambiente institucional mais funcional, acolhedor e adequado às necessidades do público interno e externo.

Os exemplos citados não exaurem a quantidade de relevantes e essenciais iniciativas de todas as áreas integradas do TRT-6, e representam um esforço coletivo e integrado. É necessário ainda

registrar, de forma especial, o papel estratégico desempenhado pela alta-gestão, notadamente a Vice-Presidência e a Corregedoria Regional, cujas atuações foram determinantes para o alcance dos objetivos institucionais e para o fortalecimento dos mecanismos de governança e eficiência.

Estende-se, igualmente, o reconhecimento a todas as unidades administrativas e judiciárias, áreas técnicas e equipes de apoio, que, de forma coordenada, contribuíram para a execução das ações e a entrega dos resultados.

Por fim, registro minha mais sincera homenagem a todos e todas que, com afinho e compromisso renovados diariamente, de modo incansável, constroem esta instituição: magistrados e magistradas, servidores e servidoras, colaboradores e colaboradoras, estagiários e estagiárias, terceirizados e parceiros institucionais. Cada contribuição é essencial para a consolidação dos resultados alcançados.

O Relatório Integrado de Gestão de 2025 evidencia que o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região avança de forma consistente na consolidação de um modelo de gestão pública moderno, eficiente, inovador e socialmente responsável, alinhado às diretrizes nacionais e aos compromissos globais de desenvolvimento sustentável.

Reafirmo o meu compromisso pessoal e institucional com a transparência, a integridade, a excelência na prestação jurisdicional e a promoção da justiça social em todos os seus aspectos.



CAPÍTULO I - VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO	10	CAPÍTULO III - GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO	35
1.1 Identificação da unidade prestadora de contas	10	3.1 Governança Institucional	35
1.2 Estrutura organizacional	10	3.1.1 Avaliação da governança	35
1.2.1 Organograma do TRT-6	11	3.2 Estratégia	36
1.2.2 Diretoria do TRT-6	12	3.3 Resultados e desempenho da gestão	40
1.3 Estrutura de governança	13	3.3.1 Resultados alcançados ante os objetivos	
1.4 Modelo de negócios e cadeia de valor	14	estratégicos e as prioridades da gestão	40
1.5 Ambiente externo	17	3.3.1.1 Índice de Processos Julgados - IPJ	41
1.5.1 Principais canais de comunicação com a sociedade	18	3.3.1.2 Índice de Processos Antigos Julgados - IPAJ	42
1.5.1.1 Ouvidoria	18	3.3.1.3 Índice de Conciliação - IC	42
1.5.1.2 Portal do TRT-6	21	3.3.1.4 Taxa de Congestionamento Líquida - TCLNFISC	44
1.5.1.2.1 Ranking da Transparência	22	3.3.1.5 Índice de Inovação - II	45
1.5.1.3 Plataformas digitais e redes sociais	22	3.3.1.6 Índice de Combate ao Trabalho Infantil e	
1.5.1.4 Balcão Virtual	23	Estímulo à Aprendizagem - ICTI	48
1.5.1.5 Pontos de Inclusão Digital (PIDs)	23	3.3.1.7 Índice de Promoção de Saúde de Magistrados	
1.5.1.6 Carta de Serviços	23	e Servidores - IPSMS	49
1.5.1.7 Pesquisa de satisfação do usuário	23	3.3.1.8 Índice de Cumprimento do Plano Anual de	
1.6 Determinação da materialidade das informações	24	Contratações - ICPAC	51
CAPÍTULO II - RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS	25	3.3.2 Resumo do desempenho	52
2.1 Contexto e evolução da gestão de riscos	25	3.3.3 Prêmio CNJ de Qualidade 2025	53
2.2 Alinhamento com o planejamento estratégico 2021-2026	26	3.3.4 Atuação da vice-presidência e da corregedoria	
2.3 Gestão de riscos e controles internos	26	regional para o aperfeiçoamento da	
2.4 Desempenho operacional	27	prestação jurisdicional	55
2.5 Fortalecimento da integridade e da cultura de riscos	28	3.3.4.1 Iniciativas da Vice-Presidência	55
2.6 Proteção de dados pessoais: estrutura,		3.3.4.2 Iniciativas da Corregedoria Regional	57
avanços e iniciativas	30	CAPÍTULO IV - RESULTADOS DAS PRINCIPAIS	
2.6.1 Principais resultados alcançados em 2025	31	ÁREAS DE ATUAÇÃO	72
2.6.2 Iniciativas planejadas para 2026	32	4.1 Gestão orçamentária e financeira	72
2.7 Desafios e Incertezas para a Execução da Estratégia	34		

4.1.1 Perfil do gasto do TRT-6	72	4.4 Gestão patrimonial e infraestrutura	108
4.1.1.1 Execução orçamentária das despesas no último triênio	72	4.4.1 Infraestrutura de veículos	109
4.1.1.2 Execução por ação orçamentária	74	4.4.2 Conformidade legal	110
4.1.1.3 Execução dos créditos recebidos por descentralização	77	4.4.3 Principais investimentos de capital (infraestrutura e equipamentos), avaliação do custo-benefício e impacto sobre os objetivos estratégicos	111
4.1.2 Desempenho atual em comparação ao desempenho esperado/orçado	78	4.4.4 Desfazimento de ativos	115
4.1.3 Principais metas não alcançadas, desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios	79	4.4.5 Gestão imobiliária	117
4.2 Gestão de custos	79	4.4.6 Governança de contratações	118
4.3 Gestão de pessoas	80	4.4.6.1 Plano de Contratações Anual (PCA)	119
4.3.1 Atuação e Conformidade legal	82	4.4.6.2 Outras iniciativas	122
4.3.2 Análise da força de trabalho	84	4.5 Gestão de licitações e contratos	123
4.3.2.1 Servidores e servidoras	84	4.5.1 Conformidade legal	124
4.3.2.2 Magistrados e magistradas	91	4.5.2 Resumo dos principais serviços contratados, com indicação de valores e áreas administrativas diretamente vinculadas ao objeto do contrato	125
4.3.2.3 Estagiários e estagiárias	93	4.5.3 Contratações mais relevantes, sua associação aos objetivos estratégicos e justificativas	125
4.3.2.4 Adolescentes e jovens aprendizes	95	4.5.4 Contratações diretas, principais tipos e justificativas	126
4.3.3 Despesa de pessoal	97	4.5.5 Principais metas não alcançadas, desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios	127
4.3.4 Estratégia de valorização por desempenho e ferramentas de apoio	98	4.6 Gestão da tecnologia da informação	128
4.3.4.1 Ações de Capacitação - estratégias e números	98	4.6.1 Conformidade legal	128
4.3.4.2 Alcance das ações de formação e aperfeiçoamento em 2025	98	4.6.2 Modelo de governança de TIC	129
4.3.4.3 Principais desafios, ações e perspectivas da Ejud-6 para os próximos exercícios	100	4.6.3 Montante de recursos aplicados em TIC	130
4.3.4.4 Valorização e desempenho	100	4.6.4 Contratações mais relevantes de recursos de TIC	130
4.3.5 Teletrabalho	102	4.6.5 Principais iniciativas e resultados na área de TIC	131
4.3.6 Principais Campanhas e Ações da Divisão de Saúde em 2025	102	4.6.6 Segurança da informação	135
4.3.7 Principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios	107	4.6.7 Valorização de servidoras e servidores de TIC	136

4.6.8 Inovação de TIC	136	4.7.2 Acessibilidade, inclusão e promoção de direitos humanos	143
4.6.9 Principais metas não alcançadas, desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios	137	4.7.2.1 Acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência (PcD)	144
4.7 Sustentabilidade, acessibilidade e inclusão	139	4.7.2.2 Promoção da igualdade, combate à discriminação e valorização da diversidade	144
4.7.1 Sustentabilidade e responsabilidade social	139	4.7.2.3 Ações de responsabilidade social e solidariedade	144
4.7.1.1 Programa Justiça Carbono Zero e Plano de Descarbonização	139	4.7.2.4 Pop Rua JUD - Atenção às Pessoas em Situação de Rua	145
4.7.1.2 Inventário de emissões de GEE	139	4.7.2.5 Selo Linguagem Simples	145
4.7.1.3 Ecoponto institucional	140	4.7.2.6 Considerações finais	145
4.7.1.4 Projeto Raízes da Justiça	140	CAPÍTULO V - INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS	146
4.7.1.4.1 Palestras, exposições e oficinas de sensibilização ambiental	140	5.1 Informações orçamentárias	146
4.7.1.4.2 Plantio de mudas de mangue em Olinda	140	5.2 Informações financeiras	149
4.7.1.5 Compostagem de resíduos orgânicos	141	5.3 Informações patrimoniais	151
4.7.1.6 Indicadores de sustentabilidade	141	GLOSSÁRIO	154
4.7.1.7 Oficina maré segura	143		
4.7.1.8 Considerações finais	143		

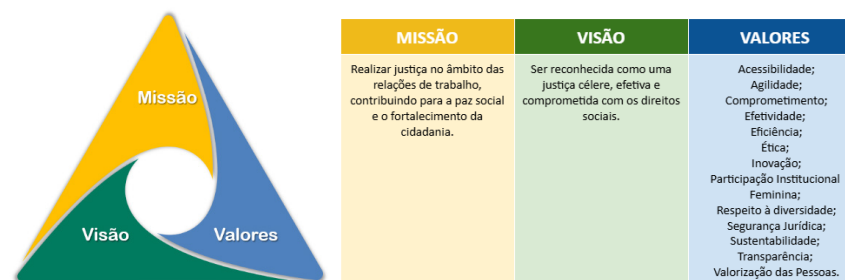
1.1 IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE PRESTADORA DE CONTAS

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6) faz parte da estrutura da Justiça do Trabalho brasileira e tem como função resolver conflitos relacionados às relações de trabalho e emprego. O Tribunal tem sede em Recife e atua em todo o estado de Pernambuco, atendendo trabalhadores e trabalhadoras, empregadores e empregadoras com o objetivo de promover a paz social e garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas.

A competência da Justiça do Trabalho está prevista no artigo 114 da Constituição Federal de 1988, que lhe atribui, como função central, o processamento e julgamento de ações decorrentes dessas relações. Entre elas estão, por exemplo, questões sobre direito de greve, representação sindical, indenizações por danos morais ou patrimoniais e outras controvérsias ligadas à atividade laboral.

As atividades do TRT-6 são desempenhadas por magistradas, magistrados, servidoras e servidores que atuam tanto na sede, em Recife, quanto nas Varas do Trabalho distribuídas pelo estado. Ao longo do tempo, o Tribunal tem buscado aprimorar sua atuação, com foco na eficiência e na transparência da prestação jurisdicional.

De acordo com o Plano Estratégico 2021–2026, a missão institucional do TRT-6 é **“Realizar justiça nas relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania”**. Além da Constituição, a atuação da Justiça do Trabalho também é orientada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei n. 5.452/1943, que reúne normas sobre as relações de trabalho e o funcionamento da Justiça do Trabalho.



1.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O Regulamento Geral do TRT-6, atualmente disciplinado pela Resolução Administrativa TRT-6 n. 31/2025, estabelece a estrutura organizacional do Tribunal e define as competências, finalidades e atribuições de suas unidades administrativas, sendo complementado pelo Regimento Interno da Corte.

A Escola Judicial e a Ouvidoria do TRT-6 possuem normativos próprios, previstos nas Resoluções Administrativas n. 005/2014 e n. 001/2022, respectivamente.

A organização institucional do Tribunal compreende os Gabinetes da Presidência, da Vice-Presidência e da Corregedoria Regional, além de 19 Gabinetes de Desembargadores do Trabalho, duas Seções Especializadas, quatro Turmas e o Tribunal Pleno. Integram ainda essa estrutura 70 Varas do Trabalho, oito Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs) — sendo sete de 1ª instância e um de 2ª instância — todos coordenados



pele Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT), bem como diversas unidades de apoio judiciário e administrativo.

As Varas do Trabalho do TRT-6 estão instaladas em 25 municípios de Pernambuco e abrangem toda a jurisdição do estado. Informações sobre a área de atuação de cada unidade, bem como endereços,

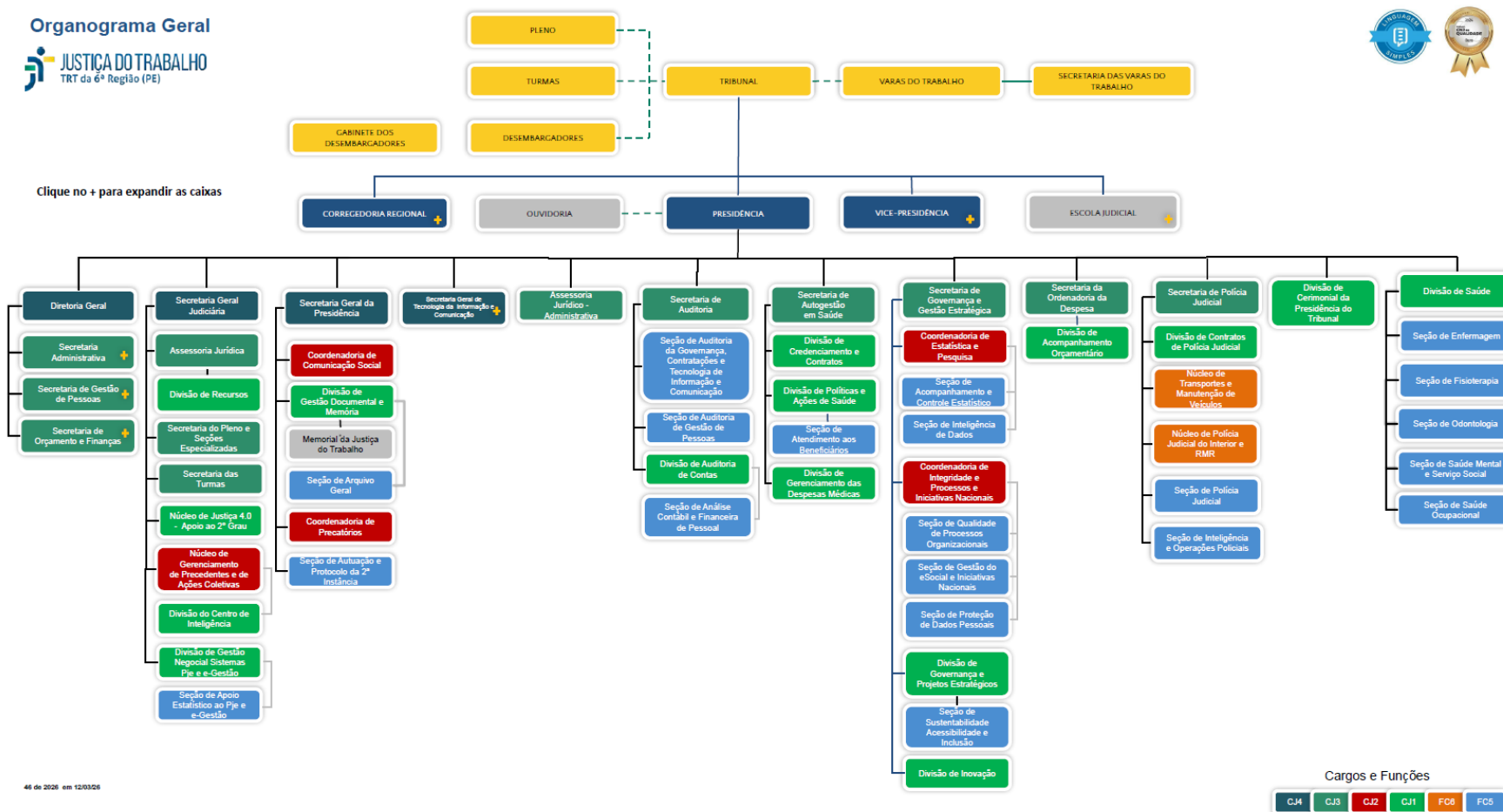
telefones e outros dados institucionais, podem ser consultadas na aba institucional do [portal do Tribunal](#).

1.2.1 ORGANOGRAMA DO TRT-6

O [organograma completo](#) do TRT-6 está disponível no portal do Tribunal na internet.



Clique no + para expandir as caixas



46 de 2026 em 12/03/26





1.2.2 DIRETORIA DO TRT-6



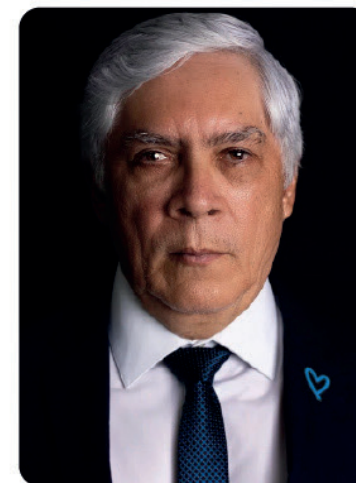
Eduardo Pugliesi

Desembargador Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no biênio 2025 a 2027



Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura

Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no biênio 2025 a 2027



Paulo Alcantara

Desembargador Corregedor do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no biênio 2025 a 2027

1.3 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A governança pública no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6) corresponde ao conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle utilizados para direcionar, monitorar e avaliar a atuação institucional, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade.

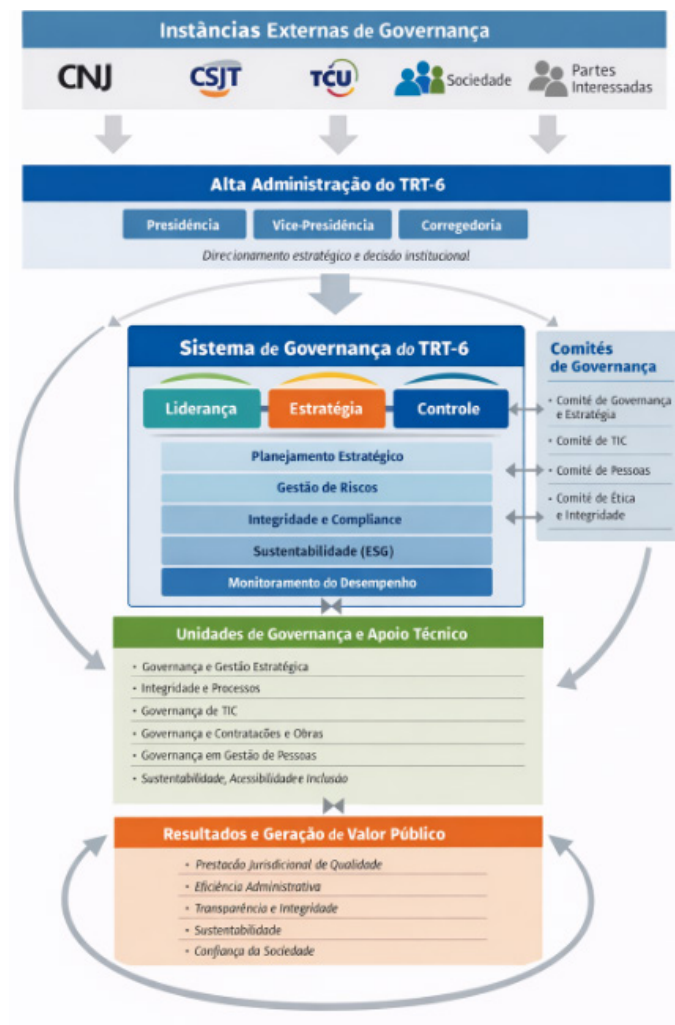
A Política de Governança do Tribunal foi instituída por meio do Ato TRT-6-GP n. 71/2017, alterado pelos Atos TRT-6-GP n. 153/2017, 307/2018 e 44/2023, estabelecendo princípios, diretrizes e responsabilidades voltados ao fortalecimento das práticas de governança institucional. Essa política orienta a atuação das unidades administrativas e judiciárias e está alinhada às boas práticas de governança pública recomendadas pelo Tribunal de Contas da União, pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

No âmbito do TRT-6, a governança institucional é conduzida pela Alta Administração — composta pela Presidência, Vice-Presidência e Corregedoria Regional — responsável por estabelecer diretrizes estratégicas, orientar a tomada de decisões institucionais e supervisionar o desempenho organizacional.

A estrutura de governança do Tribunal compreende diferentes instâncias que atuam de forma integrada. Entre elas destacam-se as instâncias colegiadas de assessoramento estratégico, responsáveis por apoiar a Alta Administração na análise de temas relevantes, no acompanhamento de riscos e resultados institucionais e na formulação de propostas de aperfeiçoamento da gestão.

Nesse contexto, destacam-se o Comitê de Governança e Estratégia e os demais comitês temáticos relacionados às áreas de tecnologia da informação e comunicação, orçamento e finanças, gestão de pessoas, integridade, segurança da informação, segurança institucional, sustentabilidade, comunicação e transparência, entre outros, que contribuem para o fortalecimento da governança institucional e para o alinhamento das decisões às prioridades estratégicas do Tribunal.

O sistema de governança também conta com o apoio de unidades administrativas responsáveis pela coordenação e pelo aperfeiçoamento das práticas de gestão institucional, incluindo as áreas de governança e gestão estratégica, governança de tecnologia da informação e comunicação, governança de contratações e obras, governança em gestão de pessoas, integridade, projetos estratégicos, sustentabilidade, acessibilidade e inclusão.



Esse modelo institucional possibilita a articulação entre instâncias decisórias, unidades de apoio e áreas executoras, contribuindo para a melhoria contínua dos processos de gestão, para o fortalecimento dos mecanismos de transparência e prestação de contas e para o alinhamento das ações institucionais aos objetivos estratégicos do Tribunal.

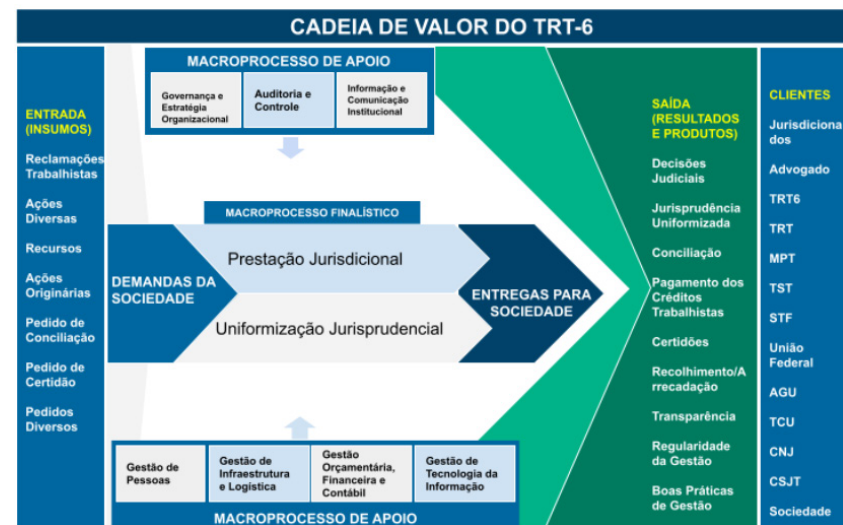
Por meio desse modelo de governança, o TRT-6 busca assegurar a utilização responsável dos recursos públicos, o aprimoramento contínuo da gestão institucional e a entrega de serviços jurisdicionais cada vez mais eficientes, transparentes e acessíveis, contribuindo para o fortalecimento da Justiça do Trabalho e para a geração de valor público à sociedade.

1.4 MODELO DE NEGÓCIOS E CADEIA DE VALOR

O modelo de negócios do TRT-6 é representado por meio de sua Cadeia de Valor e tem como finalidade demonstrar a forma como a instituição se organiza para atingir seus objetivos e cumprir a sua missão.

A Cadeia de Valor do TRT-6 consiste em um diagrama que representa, de modo sintético, o fluxo de transformação das demandas recebidas (entradas) pelo Tribunal, com gradual agregação de valor, por meio dos macroprocessos, resultando em produtos e serviços (saídas) colocados à disposição dos interessados (clientes), tudo isso em conformidade com o disposto no [Ato TRT-6-GP n. 248/2017](#).

A missão institucional realiza-se por intermédio de processos internos, que devem ser eficientes e eficazes, possibilitando ao Tribunal produzir os resultados almejados e entregar valor à sociedade.

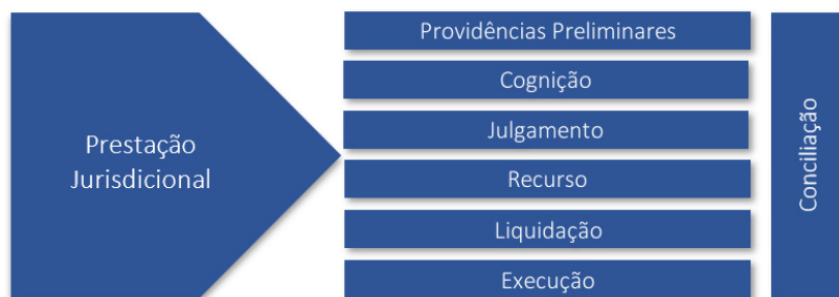


Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

Os macroprocessos finalísticos, processos de negócio, são aqueles relacionados à essência do funcionamento do órgão, responsáveis, portanto, por entregar valor à sociedade. Nessa perspectiva, sobressai-se o macroprocesso “Prestação Jurisdicional”, cujos principais insumos são reclamações trabalhistas, recursos, ações originárias e pedidos diversos, inclusive de conciliação, os quais, após transformações, como por exemplo as decisões judiciais, acordos conciliatórios e pagamentos de créditos trabalhistas, entregam como valor a solução dos conflitos trabalhistas, promovendo a efetividade da Justiça do Trabalho.

Para sua realização, o referido macroprocesso envolve as Varas do Trabalho, os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC), os Gabinetes de Desembargadores, as Turmas e o Tribunal Pleno, além de unidades de apoio judiciário.

De maneira ampla, o macroprocesso finalístico “Prestação Jurisdicional” formata e representa predominantemente a Cadeia de Valor do TRT-6, na medida em que tem como principal objetivo solucionar os conflitos decorrentes das relações de trabalho, possibilitando a este órgão realizar a sua missão, entregando valor à sociedade. Os principais processos que o compõem estão identificados na figura a seguir:






Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

A prestação jurisdicional, em geral, tem início com o ajuizamento da ação trabalhista, ou seja, quando o trabalhador ou trabalhadora (reclamante) entra com uma ação em busca do reconhecimento de um direito. Em seguida, são adotadas providências preliminares para assegurar a ampla defesa e a regularidade do processo. Não havendo conciliação, realiza-se a instrução processual, com a produção de provas quando necessária, culminando na prolação (declaração) da sentença ou do acórdão. A decisão pode ser objeto de recurso, conforme a legislação aplicável. Na ausência de recurso, ocorre o trânsito em julgado, dando início à fase de execução da obrigação (liquidação da decisão).

A conciliação é admitida em qualquer fase do processo e grau de jurisdição, respeitada a vontade das partes.

Conciliação	
	Solução do conflito por acordo entre as partes, admitida em qualquer fase processual, constituindo a forma mais rápida de encerramento do processo.
Providências Preliminares	
	Medidas iniciais para assegurar a qualificação das partes e a regularidade processual.
Cognição	
	Fase em que o magistrado coleta provas e informações para análise dos fatos e do embasamento legal, com a realização de audiências para oitiva das partes e testemunhas.
Julgamento	
	Ato pelo qual o (a) magistrado (a) analisa o processo e profere decisão fundamentada para a solução do conflito.

Recurso	
	Instrumento utilizado pelas partes para revisão total ou parcial da decisão por instância superior, garantindo o duplo grau de jurisdição.
Liquidação	
	Tornar a decisão líquida, fixando o valor do crédito a ser executado.
Execução	
	Fase em que se promove o cumprimento da decisão judicial, com a concretização do direito reconhecido na sentença ou no título extrajudicial.

Também contribui com a entrega de valor o macroprocesso de “Uniformização Jurisprudencial”, que envolve unidades do 2º grau, Tribunal Pleno e unidades de apoio judiciário.

Esses processos de negócio contam com o suporte dos seguintes macroprocessos: Governança e Estratégia Organizacional; Auditoria; Informação e Comunicação Institucional; Gestão de Pessoas; Gestão de Infraestrutura e Logística; Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil; e Gestão da Tecnologia da Informação, que

tem como função primordial oferecer as condições necessárias para realização de suas ações.

A cadeia de valor orienta a gestão por processos, facilitando a identificação de atividades essenciais e servindo de referência para diversas práticas, como Gestão de Riscos, a Gestão de Competências, o Planejamento Estratégico, a Gestão de Indicadores e Desempenho, de Capacitação, e ainda, a Auditoria e Controle.

Em 2025, o TRT-6 realizou ações estratégicas de mapeamento de processos com o objetivo de atender às auditorias e fortalecer a gestão de riscos. Essas ações contribuíram para melhorar a organização, a governança e a eficiência institucional. Como resultado, 37 processos foram mapeados e formalizados, ampliando o Portfólio de Processos Organizacionais do Tribunal.

No mesmo período, o TRT-6 adotou uma abordagem estratégica para compreender as necessidades dos servidores, por meio da realização de uma pesquisa com mais de 100 respondentes. Os resultados obtidos permitiram identificar demandas prioritárias e oportunidades de melhoria na disponibilização de informações sobre os processos de trabalho. Além disso, foi desenvolvido um projeto de reorganização do site institucional da área de processos, com foco na centralização e na disseminação qualificada das informações sobre os processos de trabalho. Essa iniciativa fortalece a gestão do conhecimento no âmbito do Tribunal, ao assegurar a divulgação assertiva dos processos organizacionais, ampliar a transparência interna e alinhar o acesso à informação, às necessidades reais dos servidores, contribuindo para o aumento da eficiência e para o amadurecimento da gestão institucional.



1.5 AMBIENTE EXTERNO

O contexto de atuação do TRT-6, assim como o de qualquer organização pública ou privada, é influenciado por diversos fatores internos e externos que impactam diretamente a prestação jurisdicional e, conseqüentemente, sua relação com a sociedade.

Nesse sentido, a interação com o ambiente externo faz com que o Tribunal desempenhe, simultaneamente, papéis de agentes ativos e passivos no âmbito econômico, político e social.

Esse ambiente também apresenta ameaças e oportunidades capazes de modificar os cenários inicialmente planejados, o que demanda monitoramento permanente.



Processos Recebidos e Solucionados por Instância - TRT6
2021 - 2025

Ano	Processos Recebidos(Distribuição)			Processos Solucionados			Produtividade por Instância (%)		
	1ª Instância	2ª Instância ¹	Total	1ª Instância	2ª Instância ¹	Total	1ª	2ª	TRT6
2021	58.016	22.517	80.533	63.354	22.196	85.550	109,20	98,57	106,23
2022	60.373	26.825	87.198	69.483	26.537	96.020	115,09	98,93	110,12
2023	69.089	30.339	99.428	75.951	29.432	105.383	109,93	97,01	105,99
2024	79.035	35.493	114.528	83.925	34.081	118.006	106,19	96,02	103,04
2025	88.432	41.367	129.799	88.344	40.174	128.518	99,90	97,12	99,01
Taxa de Crescimento 2021 - 2025(%)	52,4	83,7	61,2	39,4	81,0	50,2	-8,5	-1,5	-6,8

Fonte: Dados Básicos - sistema e-Gestão.

Nota(1) - Ações Originárias e Recursais.

Fonte: Dados Básicos - sistema e-Gestão

O resultado de 2025 apresentou uma produtividade de 99,01% (-4,03 p.p. em relação ao resultado de 2024), onde a 1ª Instância julgou 88.344 processos (+5,3%) e a 2ª Instância solucionou 40.174 processos (+17,9%) a mais que o exercício de 2024.

No que se refere à demanda processual na Justiça do Trabalho da 6ª Região, observou-se, em 2025, incremento em relação a 2024. Na 1ª Instância, foram recebidos 79.035 casos novos em 2024, enquanto, em 2025, foram autuadas 88.432 novas ações, o que representa aumento de 11,79%. Esse crescimento no volume de casos novos contribuiu para a redução da produtividade quando comparado o exercício de 2025 com o de 2024.



1.5.1 PRINCIPAIS CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

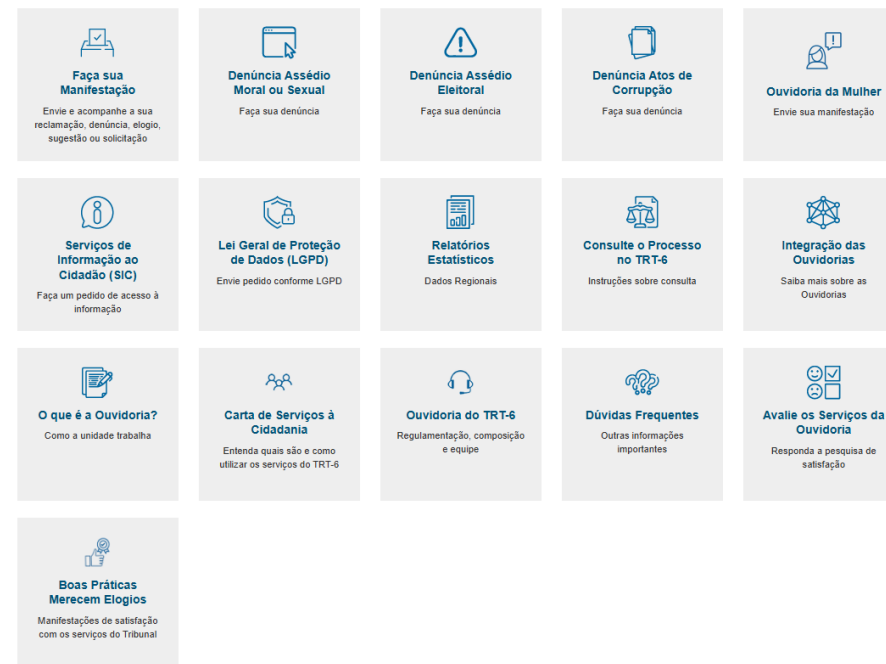
1.5.1.1 OUVIDORIA

A Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da 6a Região (TRT-6), regulamentada pela [Resolução Administrativa TRT-6 n. 01/2022](#), é o principal canal de comunicação entre a instituição e a sociedade. Seu objetivo é orientar, informar e promover a melhoria contínua dos serviços prestados pelo Tribunal.

Qualquer cidadão(ã), magistrado(a), servidor(a), colaborador(a), jurisdicionado(a) e outros(as) usuários(as) dos serviços do Tribunal pode entrar em contato com a Ouvidoria para:

- Registrar reclamações, sugestões, elogios e pedidos de simplificação;
- Denunciar casos de assédio (moral, sexual e eleitoral), discriminação ou outras irregularidades, (incluindo suborno, fraude, desvio de recursos e nepotismo), envolvendo os(as) magistrados(as), servidores(as) e demais colaboradores(as) do Tribunal.
- Solicitar informações públicas por meio do Serviço de Informações ao Cidadão (SIC);
- Requerer a proteção ou o tratamento de dados pessoais, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

O sigilo da fonte é garantido em todas as etapas. Após a análise inicial, a manifestação é enviada à unidade responsável para apuração e providências. Destaca-se que a Ouvidoria não atua em questões processuais, nem interfere em decisões judiciais.



Fonte: [Portal do TRT-6](#)

Contatos

A Ouvidoria pode ser contatada por diversos canais, como formulário eletrônico (Portal do TRT-6), e-mail, telefone, WhatsApp, balcão virtual, atendimento presencial ou correspondência. Para saber mais, acesse: [Faça sua Manifestação](#).

Serviço de informações ao Cidadão (e-SIC)



A Ouvidoria também é responsável pelo Serviço de Informações ao Cidadão (SIC), que trata dos pedidos de acesso à informação, nos termos da Lei n. 12.527/2011, instituído neste Regional por meio do Ato TRT-6-GP n. 260/2012 e regulamentado por meio da Resolução Administrativa TRT-6 n. 21/2017.

Requisição de Dados Pessoais – LGPD

Cabe à Ouvidoria receber pedidos de requisição do titular de dados pessoais, conforme previsto na Lei n. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), observando os regramentos e competências legais e regimentais definidos pelos Atos TRT-6-GP n. 228/2021 e n. 242/2021, conforme disposto no art. 8º da Resolução Administrativa TRT-6 n. 21/2017.

Ouvidoria da Mulher

A Ouvidoria da Mulher foi instituída em 2025, por meio da Resolução Administrativa TRT-6 n. 10/2025, e é vinculada, administrativamente, à Ouvidoria. Trata-se de um canal especializado para o acolhimento, recebimento e tratamento de manifestações relacionadas à igualdade de gênero, à participação feminina e à violência contra a mulher, em casos envolvendo servidores(as), magistrados(as) e demais pessoas que atuam no TRT-6, ou em razão de suas atividades.

A Ouvidoria da Mulher não analisa manifestações referentes a órgãos externos ao TRT-6, notícias de fatos que configurem crimes, demandas para as quais exista medida judicial ou administrativa específica, ou que exijam providências ou manifestações de competência de órgãos judicantes, nem reclamações, críticas ou denúncias anônimas (salvo quando acompanhadas de elementos probatórios que demonstrem indícios suficientes de autoria e materialidade).

O contato com a Ouvidoria da Mulher também pode ser realizado por diversos canais: formulário eletrônico disponibilizado no portal do TRT-6, e-mail, telefone, WhatsApp, balcão virtual, atendimento presencial e correspondência.

Resultados da Ouvidoria TRT-6





Em 2025, não houve registro de manifestações na Ouvidoria da Mulher.

Das manifestações recebidas, 121 foram elogios à conduta de magistrados(as) e servidores(as), ressaltando o empenho e a presteza nas atividades judiciais e administrativas do Tribunal.



A Ouvidoria disponibiliza, no Portal do TRT-6, o espaço "Boas práticas merecem elogios" para divulgar os elogios recebidos. A iniciativa busca divulgar a satisfação dos cidadãos e das cidadãs com os serviços prestados pela Justiça do Trabalho de Pernambuco, bem como valorizar o trabalho de quem atua no TRT-6.

Pesquisa de Satisfação da Ouvidoria



Em 2025, foram recebidas 112 respostas, referentes à avaliação do serviço prestado pela Ouvidoria do TRT-6 quanto ao atendimento e à solução das manifestações. Destas, 92 foram satisfatórias quanto ao atendimento e 77 foram positivas no tocante à solução.

Também foram enviadas 27 respostas, referentes à avaliação do serviço prestado pela Ouvidoria quanto ao atendimento e à solução dos pedidos de informação, sendo todas satisfatórias.

Não foram recebidas respostas em relação às requisições da LGPD.

Atuação da Ouvidoria TRT-6

Destaca-se, ainda, a participação da Ouvidoria do TRT-6 no Colégio de Ouvidores da Justiça do Trabalho (Coleouv), na Rede Pernambucana de Ouvidorias Públicas e Afins (Rede Ouvir PE) e na Rede Nacional de Ouvidorias (Renouv).

Coleouv	Tem a finalidade de contribuir para a elevação contínua dos padrões de transparência, presteza e segurança das atividades dos(as) ouvidores(as) da Justiça do Trabalho; promover a integração entre as ouvidorias; propor diretrizes e critérios uniformes de trabalho e difundir o papel das ouvidorias como instrumento de promoção da cidadania e da participação social, visando, ainda, ao aprimoramento da gestão dos Tribunais do Trabalho.
Rede Ouvir PE	Tem por objetivo consolidar a parceria, a cooperação mútua e a articulação de esforços entre os partícipes e os demais órgãos e entidades que a ela aderirem, a fim de fortalecer a transparência pública, a atuação das ouvidorias e o controle social.
Renouv	Trata-se de um fórum de integração das ouvidorias públicas, com vistas à consolidação de uma agenda nacional de ouvidoria pública e participação social, para a garantia dos direitos dos(as) usuários(as) dos serviços públicos.

1.5.1.2 PORTAL DO TRT-6

O portal eletrônico do TRT-6 constitui o principal canal digital de relacionamento com a sociedade. Nele, são oferecidas informações institucionais, notícias e acesso a serviços judiciais e administrativos, com foco em transparência, navegação simples e amplo acesso às informações públicas. Sua estrutura segue diretrizes do Tribunal de Contas da União (TCU), do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (eMAG), assegurando padrões de acessibilidade e governança digital.

Além disso, o portal conta com mecanismos de busca e organização de conteúdo que facilitam a localização de informações específicas. A arquitetura da informação foi pensada para atender diferentes



perfis de usuários, promovendo uma experiência mais intuitiva, eficiente e acessível, alinhada às necessidades do público interno e externo.

Nesse contexto, o portal se consolida como instrumento estratégico de comunicação e transparência, contribuindo para a difusão de informações claras, confiáveis e atualizadas. Ao integrar serviços, conteúdos e canais de atendimento em um único ambiente digital, o TRT-6 reforça seu compromisso com a melhoria contínua da experiência do(a) usuário(a) e com a promoção de uma Justiça do Trabalho mais acessível, eficiente e orientada ao(à) cidadão(ã).

1.5.1.2.1 RANKING DA TRANSPARÊNCIA

A transparência no Poder Judiciário é avaliada periodicamente pelo CNJ por meio do Ranking da Transparência do Poder Judiciário, que incentiva os tribunais a divulgar informações públicas de forma clara, acessível e padronizada, em conformidade com a Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.527/2011).

Na edição de 2025 (8º ciclo), foram analisados aspectos como governança, planejamento estratégico, metas e indicadores, acesso à informação, acessibilidade digital, atuação da ouvidoria, além de dados sobre orçamento, licitações, gestão de pessoas, auditoria e iniciativas de sustentabilidade.

O TRT-6 alcançou 100% de pontuação, evidenciando plena conformidade com os critérios avaliados. O resultado compõe o eixo Transparência do Prêmio CNJ de Qualidade e reflete o compromisso do Tribunal com a abertura de dados, a prestação de contas e o fortalecimento de uma gestão pública mais transparente e acessível.

1.5.1.3 PLATAFORMAS DIGITAIS E REDES SOCIAIS

As notícias e atualizações do TRT-6 e da Justiça do Trabalho podem ser acompanhadas de forma prática, rápida e dinâmica pelas redes sociais institucionais e outras plataformas digitais, como:



Instagram



Facebook

No canal @TRT-6PE no YouTube, estão disponíveis vídeos institucionais, transmissões das sessões do Tribunal Pleno e das Turmas, além de conteúdos educativos sobre os serviços do TRT-6 e da Justiça do Trabalho.

A EJud-6 também possui canal próprio no YouTube - @EscolaJudicialTRT-6, com videoaulas, webconferências e um acervo digital incluindo conteúdos de plataformas colaborativas.



O Tribunal também disponibiliza acervo de fotos, revistas eletrônicas, projetos gráficos, podcasts e outros materiais em diferentes plataformas digitais, ampliando o acesso e a difusão de seus conteúdos institucionais.



Google Fotos

1.5.1.4 BALCÃO VIRTUAL



O Balcão Virtual é uma plataforma de atendimento remoto que permite a interação direta com as unidades do TRT-6 por videoconferência. Está disponível em todas as Varas do Trabalho, Gabinetes dos(as) Desembargadores(as), nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs) de 1º e 2º grau e outras unidades do Tribunal, oferecendo uma experiência semelhante ao atendimento presencial. O acesso é simples, por computador ou smartphone, com comunicação direta com servidores(as).

A ferramenta segue a Resolução CNJ n. 372/2021, que instituiu o atendimento virtual no Judiciário, mas não substitui o peticionamento eletrônico.

Na perspectiva da acessibilidade e inclusão, o TRT-6 também participa do projeto Balcão Visual, que possibilita o atendimento em Língua Brasileira de Sinais (Libras) por videoconferência, ampliando o acesso de pessoas surdas aos serviços da Justiça do Trabalho.

1.5.1.5 PONTOS DE INCLUSÃO DIGITAL (PIDS)

Implantados no TRT-6 em 2023, os **Pontos de Inclusão Digital (PDIs)** constituem uma iniciativa voltada à ampliação do acesso à Justiça para pessoas excluídas digitalmente.

Nesses espaços, os usuários podem utilizar computadores com acesso à internet para realizar consultas processuais, agendar audiências, participar de conciliações e acessar os Balcões Virtual e Visual.

Atualmente, 12 municípios contam com atendimento por meio de PIDs. A lista dos municípios atendidos, bem como **endereços, contatos e orientações para uso do serviço**, está disponível na página dos **Pontos de Inclusão Digital ou pelo painel do CNJ**.

1.5.1.6 CARTA DE SERVIÇOS

A Carta de Serviços ao Cidadão do TRT-6 foi instituída pelo Ato TRT-6-GP n. 408/2015, em conformidade com a Lei n. 13.460/2017, com a finalidade de apresentar à sociedade os serviços oferecidos pelo Tribunal. O documento - que é constantemente atualizado - reúne informações sobre formas de acesso, requisitos, prazos, eventuais custos e canais de atendimento disponíveis ao público.

Com a revisão do Plano Estratégico Institucional em 2024, o CSJT instituiu, em 2025, um Grupo de Trabalho Nacional para elaborar uma Carta de Serviços unificada da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau. O TRT-6 participou ativamente dessa iniciativa, que resultou na definição de 18 serviços comuns a todos os tribunais.

Os trabalhos foram concluídos ainda em 2025 e o documento foi submetido à análise do CSJT, com previsão de posterior publicação de forma padronizada para a Justiça do Trabalho.

1.5.1.7 PESQUISA DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO



O TRT-6 historicamente sempre realizou a Pesquisa de Satisfação do(a) Usuário(a) como instrumento de avaliação e identificação de oportunidades de melhoria.

Entretanto, em 2025, o Tribunal não aplicou a pesquisa em razão da criação de um Grupo de Trabalho Nacional, coordenado pelo CSJT, responsável pela construção de um modelo unificado e permanente de Pesquisa de Satisfação para toda a Justiça do Trabalho.

A iniciativa tem como objetivo desenvolver uma metodologia padronizada, alinhada à Carta de Serviços da Justiça do Trabalho, para garantir monitoramento e aderência aos serviços efetivamente prestados pelos tribunais do trabalho.

Nesse contexto, o TRT-6 participa ativamente das atividades do grupo de trabalho nacional, para a consolidação e a implementação do novo modelo nacional, que orientará as futuras pesquisas institucionais, em consonância com as diretrizes estratégicas e de governança estabelecidas para a Justiça do Trabalho.

1.6 DETERMINAÇÃO DA MATERIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

Os temas materiais priorizados neste relato foram definidos em conformidade com o [Ato TRT-6-GP n. 541/2024](#) a partir reunião do grupo de trabalho, designado pela [Portaria TRT-6-GP n. 581/2025](#), com base nos ciclos de mudanças na administração e o Plano Estratégico Institucional:

- Transparência e Acesso à Informação;
- Sustentabilidade e Responsabilidade Social;
- Eficiência na Prestação Jurisdicional;
- Aprimoramento dos Serviços com foco na Sociedade;
- Gestão de Imóveis, Pessoas, Processos, Contratos, Sistemas e Orçamentária e Financeira;
- Infraestrutura de TIC;
- Ética e Integridade;
- Governança e Gestão de Riscos;
- Comunicação Institucional;
- Inovação e Transformação Digital.



2.1 CONTEXTO E EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE RISCOS

No Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6), a gestão de riscos deixou de ser apenas uma exigência normativa e passou a integrar a rotina da governança institucional. Ao longo do tempo, o Tribunal avançou de um modelo reativo para uma atuação preventiva, baseada na identificação, análise e tratamento dos riscos que possam impactar o uso adequado dos recursos públicos.



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

Desde as primeiras iniciativas, iniciadas em 2015, o Tribunal vem ampliando o grau de maturidade do seu modelo de governança, fortalecendo a tomada de decisões com base em risco e promovendo maior previsibilidade e controle dos processos institucionais.

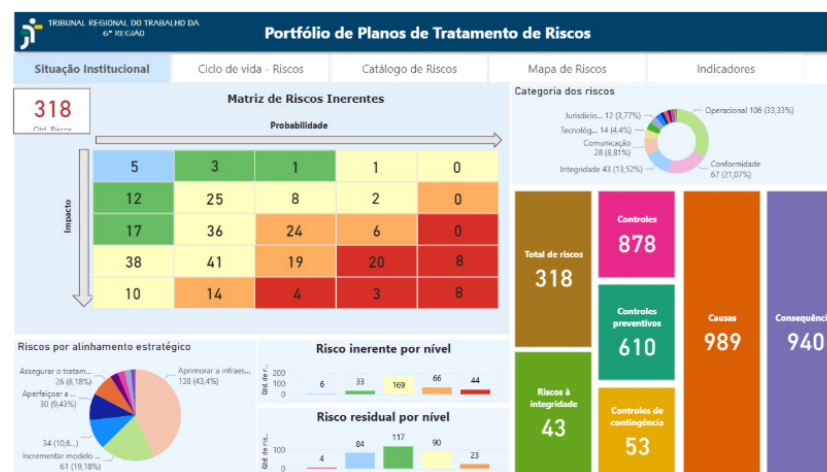
Esse avanço foi consolidado com a atualização do marco normativo, que trouxe maior clareza e objetividade às responsabilidades e aos instrumentos de gestão:

Ato TRT-GP n. 64/2023: reestruturou a governança de riscos, transformando o comitê anterior no **Subcomitê Gestor de Riscos**, com atribuições mais ágeis e foco deliberativo.

Ato TRT-GP n. 514/2023: revisou a **Política de Gestão de Riscos**, alinhando-a às boas práticas de governança e conformidade.

Ato TRT-GP n. 550/2023: instituiu as diretrizes sobre **Apetite a Risco**, definindo limites de tolerância e critérios para tratamento dos riscos.

Essas normas viabilizaram a implementação do **Painel de Desempenho da Gestão de Riscos**, que apresenta, de forma clara e visual, os principais indicadores da área. O painel permite acompanhar resultados, apoiar decisões da Administração e fortalecer a transparência até o término do ciclo estratégico 2021–2026.



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

2.2 ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2021–2026

No TRT-6, a gestão de riscos está integrada ao planejamento estratégico. Os riscos são analisados como fatores que podem comprometer o alcance dos objetivos institucionais, e não de forma isolada.

Esse alinhamento garante que o apetite a risco seja compatível com as prioridades estratégicas do Tribunal e que os esforços de controle estejam concentrados nos processos que mais impactam a entrega de valor à sociedade.

A relação entre objetivos estratégicos e iniciativas de controle pode ser resumida da seguinte forma:

- **Fortalecer a governança e a gestão estratégica**
→ Revisão do processo de gestão de riscos institucionais
- **Promover a integridade e a transparência**
→ Análise e proposição de procedimentos que contribuam para prevenção e combate à corrupção e a desvios

Para a priorização dos processos, o Subcomitê Gestor de Riscos utiliza a **Cadeia de Valor do Tribunal**, instrumento que evita dispersão de esforços e direciona recursos para atividades de maior impacto institucional.

2.3 GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

Para materializar o objetivo estratégico de fortalecer a governança, a arquitetura de gestão de riscos do Tribunal foi estruturada em três linhas de atuação complementares. O modelo de gestão de riscos do TRT-6 e a atuação das três linhas estão ilustrados na figura a seguir:



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

Primeira Linha: Neste modelo, cada gestor de unidade se torna o protagonista na proteção dos seus próprios processos, sendo capacitado para identificar e mitigar os riscos no local em que o valor público é efetivamente gerado.

Segunda Linha: Compreende as unidades de supervisão dos controles implementados, verificando sua eficácia e conformidade com os planos estabelecidos. O Subcomitê Gestor de Riscos tem papel estratégico ao orientar ações, estabelecer diretrizes e apoiar a Administração na tomada de decisões sobre riscos.

Diversas unidades e subcomitês desempenham um papel fundamental na gestão de riscos do Tribunal, incluindo o Subcomitê Gestor de Riscos, Subcomitê Gestor de Continuidade de Negócios e Comitê de Ética e Integridade, que atuam no fortalecimento da gestão de riscos, no monitoramento das iniciativas implementadas e no suporte aos gestores de riscos.



O Subcomitê de Continuidade de Negócios foi instituído pelo [Ato Conjunto TRT-6 - GP - GVP - CRT n. 11/2024](#), que dispõe sobre a Política de Gestão de Continuidade de Negócios do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com a finalidade de assegurar a resiliência institucional e a continuidade dos serviços jurisdicionais em situações adversas.

Outras unidades administrativas também contribuem de forma relevante para a gestão de riscos do Tribunal. Destacam-se as ações nas áreas de segurança cibernética e de privacidade e proteção de dados, bem como as iniciativas da área de contratações, que contribuem para a mitigação de riscos de sobrepreço e fraude, promovendo maior proteção ao dinheiro público e fortalecendo a confiança da sociedade no Tribunal. Somam-se a essas ações o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e à Saúde, além das iniciativas de sustentabilidade e acessibilidade, desenvolvidas no âmbito do Plano de Logística Sustentável.

Na área judiciária, a Corregedoria exerce papel estratégico na identificação de inconformidades e no aprimoramento contínuo dos serviços de 1ª instância, por meio de ações de fiscalização, orientação preventiva e correção de falhas, o que contribui para maior padronização, segurança jurídica e eficiência na prestação jurisdicional.

De forma complementar, a Coordenadoria de Integridade, Processos e Iniciativas Nacionais vem conduzindo um projeto piloto de gestão de riscos na Prestação Jurisdicional em varas da capital, com a participação direta de servidores e magistrados. A atividade tem como objetivo identificar, analisar e mitigar riscos nos processos judiciais, gerando subsídios para o aprimoramento dos fluxos de trabalho.

Como resultados esperados, o projeto contribui para a redução de retrabalho, o aperfeiçoamento dos controles processuais, o aumento da previsibilidade dos prazos e o fortalecimento da

qualidade das decisões, além de criar um modelo replicável para outras unidades judiciais do Tribunal.

Por fim, a Ouvidoria atua como canal que traz a voz do cidadão para o centro da gestão de riscos garantindo que o aprimoramento dos controles internos sejam guiados pela experiência de quem utiliza os serviços da Justiça do Trabalho.

Terceira Linha: A [Secretaria de Auditoria do TRT-6](#) exerce a instância final de controle na área administrativa, avaliando a efetividade do sistema de controle interno e contribuindo para a correção de desconformidades e o aprimoramento dos processos institucionais. O monitoramento contínuo desses controles é essencial para o cumprimento dos objetivos estratégicos do Tribunal.

Em conformidade com as [Resoluções CNJ n. 308/2020](#) e [n. 309/2020](#), bem como a [Resolução CSJT n. 282/2021](#), a Secretaria elabora o [Plano Anual de Auditoria \(PAA\)](#), que orienta suas atividades. Os resultados das auditorias realizadas em 2025 estão disponíveis nos [Relatórios de Auditoria \(RA\)](#).

A atuação integrada das áreas reduz falhas de comunicação, evita sobreposição de esforços e reforça o compromisso do TRT-6 com uma governança sólida, transparente e orientada ao interesse público.

2.4 DESEMPENHO OPERACIONAL

A efetividade da gestão de riscos é avaliada pela redução da exposição aos riscos ao longo do tempo. No TRT-6, esse acompanhamento é realizado por meio da comparação entre o risco inerente e o risco residual, após a implementação dos controles.

De acordo com os dados consolidados pela Coordenadoria de Integridade, Processos e Iniciativas Nacionais, destacam-se os seguintes resultados:



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

O principal resultado desse ciclo foi a eliminação total dos riscos classificados como "Muito Alto" no nível residual. Dos 44 riscos originalmente enquadrados nessa categoria, nenhum permanece com esse grau de criticidade.

Atualmente, 113 riscos residuais permanecem acima do apetite ao risco institucional (23 altos e 90 médios). Esses riscos estão sob monitoramento prioritário e compõem a agenda da Alta Administração para o período de 2025–2026.

2.5 FORTALECIMENTO DA INTEGRIDADE E DA CULTURA DE RISCOS

No TRT-6, a integridade é concebida como um instrumento de prevenção e proteção institucional. Em alinhamento à Resolução CNJ n. 410/2021, o Tribunal vem, desde 2024, estruturando um conjunto de ações voltadas ao seu fortalecimento. As iniciativas

vão além do atendimento formal às normas e buscam influenciar o comportamento organizacional.

A integridade pública está diretamente relacionada à gestão de riscos, sendo essencial para a identificação e mitigação de ameaças que possam comprometer a eficiência dos processos, das contratações e da gestão pública.



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

Nesse contexto, o TRT-6 vem promovendo diversas medidas para a implementação e a disseminação de uma cultura de integridade. Nos últimos anos, por meio do Comitê de Ética e Integridade, aprovou a Política de Integridade do TRT-6 e divulgou a Carta de Compromisso, bem como formalizou os canais de denúncias, com destaque para a atuação da Ouvidoria,



e publicou o Plano Institucional de Integridade, que estabelece ações estratégicas para o fortalecimento da integridade e da gestão de riscos correlatos.

Ademais, o TRT-6 deu continuidade às ações voltadas ao diagnóstico da percepção da integridade institucional, bem como à disseminação de boas práticas e ao estímulo à conduta ética.

Em 2025, o Tribunal promoveu a revisão do Código de Ética e elaborou o Guia de Conduta Ética e de Integridade, destinado a magistrados(as), servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes, bem como a versão específica voltada a licitantes, fornecedores e contratados. Essas iniciativas expressam concretamente o compromisso de promover a integridade e a transparência criando as ferramentas necessárias para reafirmar o compromisso da Alta Administração com a prevenção, detecção e combate à fraude, à corrupção, ao assédio e aos demais desvios éticos.

A Gestão de Riscos concentrou esforços no fortalecimento e no aprimoramento do modelo institucional adotado pelo Tribunal. Entre as principais ações desenvolvidas em 2025, destacam-se a elaboração de novos Planos de Tratamento de Riscos relacionados aos processos de gestão de imóveis, bem como os avanços na aplicação da metodologia de gestão de riscos em processos da área judiciária, a exemplo da gestão de precatórios e da prestação jurisdicional.

No mesmo período, foram realizadas atividades de benchmarking com outros tribunais, com o objetivo de identificar ferramentas e práticas que possam contribuir para o aperfeiçoamento da gestão de riscos no âmbito do Tribunal, especialmente no que se refere ao apoio aos gestores de riscos no acompanhamento e no tratamento dos eventos identificados.

Também foram promovidos aprimoramentos no próprio processo de gestão de riscos, com ênfase na ampliação da atuação do Subcomitê de Gestão de Riscos na análise de eventos classificados com nível de risco residual "muito alto", reforçando o papel da instância colegiada no acompanhamento de riscos relevantes.

Adicionalmente, foram implementadas melhorias no planejamento e na condução das reuniões do Subcomitê, incluindo a definição de cronogramas mais estruturados, o aperfeiçoamento do processo de aprovação das matérias submetidas ao colegiado e o acompanhamento mais sistemático das deliberações.

Registra-se, ainda, a ampliação da atuação da gestão de riscos nas contratações públicas, desenvolvida em conjunto com a área responsável, com o objetivo de fortalecer a identificação e o tratamento de riscos associados aos processos de contratação no âmbito do Tribunal.

A Pesquisa de Percepção sobre Gestão de Riscos e as oficinas realizadas com gestores indicam avanços na disseminação do tema. A capacitação das lideranças contribui para que a gestão de riscos e a integridade sejam incorporadas às decisões diárias das unidades, fortalecendo, assim, a primeira linha de defesa institucional.

Por fim, além do Processo de Gestão de Riscos Institucionais, o Tribunal implementa iniciativas setoriais voltadas para a identificação e ao tratamento de riscos que reforçam o compromisso institucional com a integridade, fortalecendo os mecanismos de controle e promovendo uma cultura organizacional alinhada às melhores práticas de governança e gestão de riscos.

2.6. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: ESTRUTURA, AVANÇOS E INICIATIVAS



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6) trata a proteção de dados pessoais como parte do seu compromisso com um serviço público de qualidade. Isso significa cuidar das informações de magistrados(as), servidores(as) e cidadãos(ãs) com responsabilidade, segurança e respeito.

Mais do que cumprir a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o Tribunal entende que proteger dados pessoais ajuda a:

- Assegurar o direito fundamental à privacidade e à autodeterminação informativa;
- Fortalecer a confiança e a transparência na prestação jurisdicional;
- Promover uma gestão de riscos robusta e a segurança institucional.

A Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais do TRT-6 foi instituída pelo Ato TRT n. 242/2021. Sua administração cabe ao Tribunal, na condição de Controlador, com o suporte técnico do Encarregado de Dados e do Subcomitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais, criado pelo Ato TRT-6 GP n. 85/2023, para estabelecer

diretrizes de segurança, governança e boas práticas relativas ao tratamento de dados pessoais.

Alinhado ao Plano Estratégico Institucional (PEI) do TRT-6, o Plano Estratégico de Proteção de Dados Pessoais estabelece as ações que serão realizadas ao longo do ano para tornar o uso de dados mais seguro, organizado e transparente.



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

A coordenação das iniciativas previstas compete à Seção de Proteção de Dados Pessoais (SPDP), unidade integrante da Coordenadoria de Integridade, Processos e Iniciativas Nacionais, vinculada à Secretaria de Governança e Gestão Estratégica do Tribunal, seguindo orientações do CNJ e do CSJT.



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

O plano foi elaborado com base nos resultados obtidos em 2025, o que possibilitou a definição de prioridades de forma responsável, técnica e fundamentada em dados concretos.

2.6.1 PRINCIPAIS RESULTADOS ALCANÇADOS EM 2025



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

Em 2025, o TRT-6 deu passos importantes para fortalecer a proteção de dados pessoais. Um dos destaques foi a atuação do Subcomitê de Proteção de Dados Pessoais, que se reuniu ao longo do ano para discutir problemas, avaliar riscos e orientar decisões.

Essas ações contribuíram para os seguintes pontos:

- Aprimoramento da Gestão de Riscos e Segurança da Informação;
- Integração e Cooperação Interinstitucional (Eficiência Administrativa);
- Institucionalização da Cultura de Privacidade.

Foco nos maiores riscos

Alinhado à **Metodologia de Gestão de Riscos Institucionais**, o Tribunal passou a tratar a proteção de dados pessoais como tema estratégico, com impactos jurídicos, reputacionais e operacionais.

Com base nessa abordagem, foi possível mapear onde estão concentrados os dados mais sensíveis e identificar os sistemas prioritários que reúnem cerca de 80% dos dados pessoais tratados pelo Tribunal. Essa leitura, orientada pela adoção da metodologia de gestão de riscos, permitiu direcionar esforços, recursos e controles para os pontos de maior vulnerabilidade, evitando, assim, a dispersão de iniciativas e assegurando que as ações voltadas ao tratamento de dados pessoais atuem diretamente sobre os riscos mais críticos para a instituição.



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

Entre os avanços, destacam-se:

- Realização de 5 capacitações voltadas para a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no exercício das atividades institucionais. A primeira teve ênfase na área jurídica, com aspectos gerais e implicações no PJe, e as demais tiveram abordagem mais direcionada às áreas administrativas do Tribunal;
- Análise do uso de ferramentas com o objetivo de auxiliar na medição do nível de adequação à Lei Geral de Proteção de Dados;



- Identificação e otimização dos processos que envolvem o tratamento de dados pessoais nos sistemas mais críticos do Tribunal;
- Revisão de contratos com a inclusão de cláusulas específicas para operadores que realizam o tratamento de dados pessoais em nome do Tribunal;
- Estabelecimento de parcerias com o TRT-14 e TRT-21, com o objetivo de estudar a implementação de metodologias e boas práticas em proteção de dados no âmbito do Tribunal;
- Realização de capacitações mútuas entre o TRT-6 e o TRT-18, inclusive com a participação do Encarregado de Dados desta instituição, Dr. Cleber Martins, em curso presencial realizado na Ejud6;
- Participação do TRT-6 no 2º Encontro Nacional de LGPD no Serviço Público, realizado nos dias 30 e 31 de outubro no TRE-PR, ocasião em que o Regional estabeleceu vínculos para a adoção de solução técnica voltada à implementação da metodologia desenvolvida pelo TRT-21 em parceria com o TRE-RN;
- Atuação efetiva do Subcomitê de Proteção de Dados Pessoais no acompanhamento e na adoção de medidas de segurança diante de acessos amplos e incomuns a documentos constantes no PJe;
- Desenvolvimento de Fluxograma de Resposta a Incidentes de Segurança, com o objetivo de estabelecer diretrizes claras, eficazes e padronizadas para a comunicação e gestão de incidentes relacionados ao tratamento de dados pessoais;
- Participação da Seção de Proteção de Dados Pessoais na análise e na orientação de demandas administrativas, com a ampliação da participação de setores estratégicos na composição do Subcomitê de Proteção de Dados Pessoais;
- Atualização e compatibilização de normativos relacionados à temática de proteção de dados pessoais, resultando no fortalecimento da cultura de proteção de dados no Tribunal.

Esses resultados permitem que, em 2026, o Tribunal avance para uma etapa de consolidação e ampliação dessas ações.

2.6.2. INICIATIVAS PLANEJADAS PARA 2026

Cooperação com outros tribunais - O TRT-6 pretende fortalecer a parceria com o TRT-21, com o objetivo de compartilhar ferramentas e soluções já testadas, bem como estruturar nova capacitação direcionada ao mapeamento de processos organizacionais que realizam o tratamento de dados pessoais. A iniciativa busca reduzir custos, evitar retrabalho e adotar boas práticas já consolidadas no Judiciário.

Desenvolvimento de programa de adequação - Desenvolver um amplo programa de adequação com ênfase no levantamento e na contextualização das operações de tratamento de dados na estrutura da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP), da Divisão de Saúde (DS) e da Secretaria de Autogestão em Saúde (SAS).

Mais segurança no acesso aos sistemas - Prevenir vazamentos de dados mediante a adoção de mecanismos de segurança que limitem o acesso indevido de usuários a dados pessoais sem a devida permissão. Entre as ações previstas estão o estudo para adoção de ferramentas de controle de acesso e a revisão periódica das permissões dos usuários, especialmente em casos de mudança de função. Essas medidas visam fortalecer a segurança da informação, identificar acessos indevidos e reduzir riscos jurídicos e operacionais.

Processos mais claros e padronizados - Organizar, de forma estruturada, os processos administrativos que envolvam o tratamento de dados pessoais decorrente de requerimento de titulares por meio de sistema PROAD. A padronização dos fluxos permitirá maior alinhamento do tratamento de dados às diretrizes da LGPD, com a definição específica de finalidades, bases legais, análise de riscos e prazos de retenção relacionados ao tratamento

de dados. A Seção de Proteção de Dados Pessoais demandou à Divisão de Inovação a análise do fluxo de dados no PROAD, a fim de estruturar uma nova abordagem para os requerimentos administrativos de titulares no âmbito do Tribunal, aumentando, assim, a eficiência administrativa e a transparência institucional.

Cuidado com contratos - Garantir a conformidade legal de 100% dos contratos críticos do TRT-6 com terceiros, formalizando a Matriz de Responsabilidade (Controlador-Operador) e estabelecendo um mecanismo de gestão jurídica que assegure a inclusão de cláusulas e anexos de segurança em toda a cadeia de suprimentos e serviços, bem como a possibilidade de realização de auditorias e inspeções nos sistemas dos operadores para verificação dos controles de privacidade acordados.

Capacitação contínua - Implementar uma campanha de conscientização contínua, padronizar Avisos de Privacidade em linguagem acessível em 100% dos canais e processos priorizados, e institucionalizar o Programa de Treinamento de Reciclagem Anual para servidores(as), magistrados(as) e colaboradores(as), mitigando riscos de incidentes causados por erro humano.



Fonte: CIPIN/SEGGEST/TRT-6

O que a sociedade ganha com isso?

Com a integração entre tecnologia, governança e processos, o TRT-6 fortalece a proteção de dados pessoais e aprimora a prestação de seus serviços.

Essas ações contribuem para o desenvolvimento dos seguintes aspectos:

- **Confiança e Segurança na Entrega de Dados Pessoais:** com o monitoramento rigoroso de acessos ao PJe e o estabelecimento de protocolos de resposta a incidentes, a sociedade ganha a tranquilidade de que suas informações estão blindadas contra vazamentos, fraudes ou uso indevido, fortalecendo a credibilidade da Justiça.
- **Transparência e Garantia Prática de Direitos:** a capacitação contínua dos servidores(as) e a estruturação de fluxos padronizados de atendimento não servem apenas para a organização institucional, mas também como ferramenta de atuação do cidadão. O ganho social está em garantir que qualquer titular de dados consiga exercer os seus direitos previstos na LGPD (como saber quais dados o Tribunal possui, como são usados e com quem são compartilhados) de forma ágil, transparente e sem burocracia excessiva;
- **Respeito aos princípios da Economicidade e Eficiência:** optar por firmar parcerias e intercâmbios com outros Tribunais para adotar soluções tecnológicas e metodologias conjuntas, o TRT-6 faz um uso responsável e eficiente dos recursos do contribuinte. O ganho para a sociedade é duplo: o Tribunal atinge a conformidade legal gastando menos (evitando o retrabalho de criar sistemas do zero) e preserva sua força de trabalho para focar na atividade-fim, que é entregar uma prestação jurisdicional mais rápida à população.

Dessa forma, o Tribunal garante que a transformação digital ocorra de maneira segura, ética e responsável, com pleno respeito às pessoas e aos seus dados.



2.7 DESAFIOS E INCERTEZAS PARA A EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA

A execução da estratégia institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região ocorre em um contexto marcado por desafios operacionais, mudanças normativas e restrições de recursos, fatores que podem influenciar a capacidade da instituição de cumprir sua missão e de gerar valor público no curto, médio e longo prazo.

Nesse cenário, a identificação e o tratamento sistemático de riscos e oportunidades constituem instrumentos fundamentais para o fortalecimento da governança e o aprimoramento da gestão institucional, em consonância com as diretrizes da Estrutura Internacional de Relato Integrado (EIRI), do Plano Institucional de Gestão de Riscos e da [Resolução Administrativa n. 40/2024](#).

A gestão de riscos no TRT-6 é conduzida de forma estruturada e contínua, abrangendo a identificação, análise, avaliação, tratamento e monitoramento de eventos que possam impactar o alcance dos objetivos estratégicos. Essa abordagem contribui para antecipar cenários, apoiar a tomada de decisão, fortalecer os mecanismos de controle interno e aprimorar o desempenho organizacional e a prestação jurisdicional.

Entre os principais riscos que podem afetar a criação de valor institucional destacam-se aqueles relacionados à disponibilidade de recursos financeiros, que podem limitar a execução de projetos e iniciativas estratégicas; aos desafios na gestão e no desenvolvimento do capital humano; à complexidade e às frequentes mudanças no ambiente normativo; à dependência de sistemas e de infraestrutura tecnológica; e aos riscos operacionais associados a processos administrativos e a processos de trabalho de elevada complexidade ou que envolvem múltiplas unidades organizacionais.

Por outro lado, o Tribunal identifica oportunidades relevantes para fortalecer sua atuação institucional, como o aprimoramento dos mecanismos de governança e de gestão de riscos, a modernização tecnológica e a digitalização de processos, a integração entre planejamento estratégico, gestão de processos e gestão de riscos, bem como o desenvolvimento contínuo de competências dos servidores.

Entre os desafios previstos, ressalta-se a construção do novo ciclo estratégico, alinhado aos [Macrodesafios do Poder Judiciário](#) para a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2027-2032, definidos no 19º Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado em dezembro de 2025.

O novo ciclo irá incorporar avanços como o fortalecimento da efetividade e da qualidade da prestação jurisdicional, a inclusão da responsabilidade social no eixo de sustentabilidade e da ampliação da dimensão tecnológica, com ênfase em inovação, desenvolvimento ético de soluções e segurança cibernética, refletindo a adaptação da estratégia às novas demandas da sociedade. Prevê-se, ainda, a reformulação do objetivo relacionado à governança e gestão, sinalizando uma abordagem mais integrada e abrangente, além da criação do objetivo estratégico "Aperfeiçoamento da comunicação institucional e combate à desinformação", o que evidencia a crescente importância da comunicação pública e da transparência institucional.

Para lidar com esses riscos e potencializar as oportunidades identificadas, o TRT-6 vem implementando ações voltadas ao aperfeiçoamento da política e da metodologia de gestão de riscos, ao fortalecimento das estruturas de governança, integridade e controle interno e à adoção de instrumentos de monitoramento do desempenho institucional.

Para 2026, foram priorizadas a **revisão da Cadeia de Valor do Tribunal**, com o objetivo de atualizar e alinhar os macroprocessos institucionais à estratégia organizacional, e a **elaboração do Plano de Continuidade de Negócios**, voltado ao fortalecimento da capacidade institucional de resposta a incidentes e à garantia da continuidade das atividades essenciais.

Essas iniciativas, associadas à promoção da inovação, da transformação digital e da melhoria contínua de processos, contribuirão para integrar a gestão de riscos ao planejamento e à execução da estratégia institucional, fortalecendo a capacidade do Tribunal de enfrentar desafios, reduzir incertezas e aproveitar oportunidades que ampliem a eficiência administrativa e a qualidade da prestação jurisdicional.

3.1 GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

O Tribunal possui um sistema de governança estruturado para orientar a tomada de decisões, supervisionar a gestão e acompanhar o desempenho institucional. Esse sistema fornece as bases para a formulação e a execução da estratégia institucional, assegurando o alinhamento entre prioridades estratégicas, alocação de recursos e monitoramento de resultados.

Nesse contexto, o planejamento estratégico constitui um dos principais instrumentos de gestão utilizados pelo Tribunal para definir objetivos institucionais, estabelecer metas e orientar a implementação de iniciativas voltadas ao aprimoramento da prestação jurisdicional e da gestão administrativa.

A estratégia do TRT-6 está alinhada às diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, bem como às políticas públicas do Poder Judiciário voltadas à eficiência da prestação jurisdicional, à inovação, à transparência e ao fortalecimento da confiança da sociedade na Justiça do Trabalho.

É nesse cenário que se insere a estratégia institucional, que define os objetivos, metas e iniciativas prioritárias do TRT-6 e orienta a aplicação dos recursos e dos esforços organizacionais para alcançar os resultados esperados pela sociedade.

3.1.1 AVALIAÇÃO DA GOVERNANÇA

Desde 2007, o Tribunal de Contas da União (TCU) realiza iniciativas com o objetivo de conhecer melhor a situação da governança na administração pública e incentivar as organizações sob sua jurisdição a adotarem boas práticas nessa área. A avaliação mais recente ocorreu em 2024, por meio da aplicação do questionário do iESGo (Índice de Governança, Sustentabilidade e Gestão), respondido em processo de autoavaliação pelas instituições públicas.

Esse índice substituiu o iGG (Índice Integrado de Governança e Gestão Públicas), ampliando o modelo anterior ao incorporar práticas de sustentabilidade ambiental e social às análises de governança e gestão.

Com base nas respostas fornecidas, o TCU disponibiliza aos órgãos um Relatório Individual da Autoavaliação, no qual apresenta a classificação do nível de maturidade — de inexpressivo a aprimorado — para cada área temática analisada. Esse diagnóstico permite que cada instituição identifique as áreas mais vulneráveis e direcione esforços para seu aprimoramento.

Indicador	iGG 2017 (%)	iGG 2018 (%)	iGG 2021 (%)	iESGo 2024 (%)
iESGo (índice ESG)	-	-	-	77,3
iES (índice integrado de sustentabilidade ambiental e social)	-	-	-	87,2
iGovSustentAmb (índice de governança e gestão da sustentabilidade ambiental)	-	-	-	79,2
iGovSustentSocial (índice de governança e gestão da sustentabilidade social)	-	-	-	93,8
iGG (índice integrado de governança e gestão públicas)	53	67	63	70,1
iGovPub (índice de governança pública organizacional)	48	56	62,9	78,6
iGovPessoas (índice de governança e gestão de pessoas)	48	53	62,1	94,5
iGestPessoas (índice de gestão de pessoas)	50	56	64	90,3
iGovTI (índice de governança e gestão de tecnologia da informação e de segurança da informação)	71	72	76	69,6
iGestTI (índice de capacidade em gestão de tecnologia da informação e de segurança da informação)	66	86	81,1	66,6
iGovContratações (índice de governança e gestão de contratações)	46	62	63	56,8
iGestContrat (índice de gestão de contratações)	46	72	60,8	53,9
iGovOrçament (índice de governança e gestão orçamentárias)	-	-	37,6	64,6
iGestOrçament (índice de gestão orçamentária)	-	-	38,3	58,8

Faixas de Classificação
Aprimorado = 70% a 100%
Intermediário = 40% a 69,9%
Inicial = 15% a 39,9%
Inexpressivo = 0 a 14,9%

Fonte: Elaboração da SEGGEST a partir dos Relatórios do TCU

O iESGo é composto por 14 indicadores, distribuídos nas seguintes dimensões: governança pública; governança e gestão de pessoas; governança e gestão de tecnologia da informação e de segurança da informação; governança e gestão de contratações; governança e gestão orçamentária; e sustentabilidade.

Os resultados dos indicadores ao longo das avaliações demonstram a evolução do nível de maturidade institucional. Em 2024, o Tribunal alcançou, na maioria dos indicadores, o patamar de **maturidade aprimorada**, evidenciando o fortalecimento das práticas de governança e da capacidade de gestão.

3.2 ESTRATÉGIA

A Estratégia do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6) orienta a atuação institucional no cumprimento de sua missão e na geração de valor público. Ela traduz as diretrizes nacionais e as prioridades da Alta Administração em objetivos, metas, indicadores e iniciativas concretas.

O Plano Estratégico do TRT-6 (2021–2026), instituído pela Resolução Administrativa n. 5/2021, foi elaborado em alinhamento ao Modelo de Estratégia da Justiça do Trabalho e às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Sua construção ocorreu de forma participativa, com consultas a magistrados(as), servidores(as) e áreas temáticas do Tribunal, fortalecendo o compromisso institucional com os resultados definidos.



Em 2022, o Plano passou por revisão técnica, formalizada pela Resolução Administrativa TRT-6 n. 24/2022, para adequação ao contexto institucional daquele período. Posteriormente, em 2024, após a revisão do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o TRT-6 promoveu nova atualização, formalizada pela Resolução Administrativa n. 40/2024, garantindo alinhamento às diretrizes nacionais vigentes.



Planejamento Estratégico TRT6 2021 - 2026

Mapa Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região 2021/2026

Missão

Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

Visão

Ser reconhecida como uma justiça célere, efetiva e comprometida com os direitos sociais.

Valores

Acessibilidade | Agilidade | Comprometimento | Efetividade | Eficiência | Ética | Inovação | Respeito à diversidade | Segurança Jurídica | Sustentabilidade | Transparência | Valorização das Pessoas | Participação Institucional Feminina

Perspectivas

Sociedade



Objetivos Estratégicos

Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Processos Internos



Garantir a duração razoável do processo

Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados

Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

Aprendizado e Crescimento



Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira

Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional

Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados

Incrementar modelo de Gestão de Pessoas

Revisão técnica 2024

O Plano Estratégico Institucional define missão, visão, valores, objetivos estratégicos, indicadores, metas e iniciativas para o período 2021–2026. Ele está alinhado à Estratégia Nacional do Poder

Judiciário 2021–2026, instituída pela [Resolução CNJ n. 325/2020](#), e adota o Balanced Scorecard (BSC) como metodologia de gestão e de medição de desempenho.

Alinhamento Estratégico do TRT6



Fonte: SEGGEST/TRT-6

Os objetivos do Plano Estratégico do TRT-6 estão correlacionados:

- aos Objetivos da Justiça do Trabalho;
- aos Macrodesafios do Poder Judiciário;

Esse alinhamento assegura coerência entre a atuação local e as prioridades nacionais do Poder Judiciário, fortalecendo a unidade institucional e o foco em resultados.



Perspectiva	Objetivos do Plano Estratégico do TRT-6	Objetivos do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho	Macrodesafios do Poder Judiciário
Sociedade 	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade Garantia dos Direitos Fundamentais
	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Promoção da Sustentabilidade Garantia dos Direitos Fundamentais
Processos Internos 	Garantir a duração razoável do processo	Garantir a duração razoável do processo	Agilidade e Produtividade na Prestação Jurisdicional
	Promover a Integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Promover a Integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais
	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos	Prevenção de Litígio e Adoção de Soluções Consensuais para
	trabalhistas	trabalhistas	os Conflitos
	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Consolidação dos Sistemas de Precedentes Obrigatórios

	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária
	Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira
<p>Aprendizado e Crescimento</p>	Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional	Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira
	Incrementar modelo de Gestão de Pessoas	Incrementar modelo de Gestão de Pessoas	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
	Aprimorar a Governança de TIC e a Proteção de Dados	Aprimorar a Governança de TIC e a Proteção de Dados	Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de Proteção de Dados

Fonte: SEGGEST/TRT-6

O Balanced Scorecard organiza os objetivos estratégicos em perspectivas e permite acompanhar o desempenho institucional por meio de indicadores e metas. Esse modelo assegura equilíbrio entre resultados de curto, médio e longo prazo, considerando aspectos jurisdicionais, administrativos, financeiros e organizacionais.



BSC - Balanced Scorecard

Perspectiva Sociedade

Descreve os direcionadores estratégicos para o atendimento das necessidades e expectativas dos usuários externos do Tribunal e para o alcance das metas de nossa organização



Perspectiva Processos Internos

Indica os objetivos que afetam os procedimentos de trabalho relevantes para a melhoria constante da gestão.



Perspectiva Aprendizagem e Crescimento

Identifica o conjunto intelectual e material da organização e descreve objetivos primordialmente voltados para a inovação e qualificação na gestão de pessoas, bem como na melhoria dos sistemas de informação e de controles orçamentários



A estratégia é monitorada por indicadores vinculados:

- às Metas Nacionais e Específicas do CNJ;
- aos compromissos estratégicos da Justiça do Trabalho;
- às metas institucionais próprias do TRT-6.

As metas são definidas para períodos determinados, com critérios mensuráveis e compatíveis com os limites orçamentários, buscando a melhoria contínua dos resultados.

O acompanhamento da estratégia é realizado por meio das Reuniões de Análise da Estratégia (RAE), conduzidas pela Secretaria de Governança e Gestão Estratégica. Nessas reuniões são avaliados indicadores, metas e iniciativas, permitindo ajustes tempestivos ao longo do ciclo estratégico.

Como ferramenta de apoio à gestão, o TRT-6 desenvolveu o Observatório, sistema gerencial que consolida indicadores e facilita a visualização do desempenho institucional. A ferramenta amplia a transparência interna, apoia a tomada de decisão e orienta ações corretivas quando necessário.



Fonte: Intranet do TRT-6

A execução do Plano Estratégico ocorre por meio de um portfólio institucional composto por programas, projetos, iniciativas e processos estratégicos. Cada objetivo possui unidades responsáveis pela coordenação e pelo acompanhamento das ações necessárias ao seu alcance. As informações sobre esse portfólio estão disponíveis no portal institucional, garantindo transparência e rastreabilidade das iniciativas.

No modelo de negócio do Tribunal, a estratégia orienta a aplicação dos recursos humanos, orçamentários e tecnológicos na execução dos macroprocessos institucionais, especialmente na prestação jurisdicional. Ao estabelecer prioridades claras, metas mensuráveis e mecanismos de acompanhamento, o Plano Estratégico direciona esforços para a entrega de resultados concretos à sociedade.

A efetividade da estratégia reflete-se na melhoria da duração dos processos, no aumento da conciliação, no fortalecimento da integridade, na eficiência da gestão administrativa e na promoção de um ambiente organizacional saudável e sustentável.

3.3 RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO

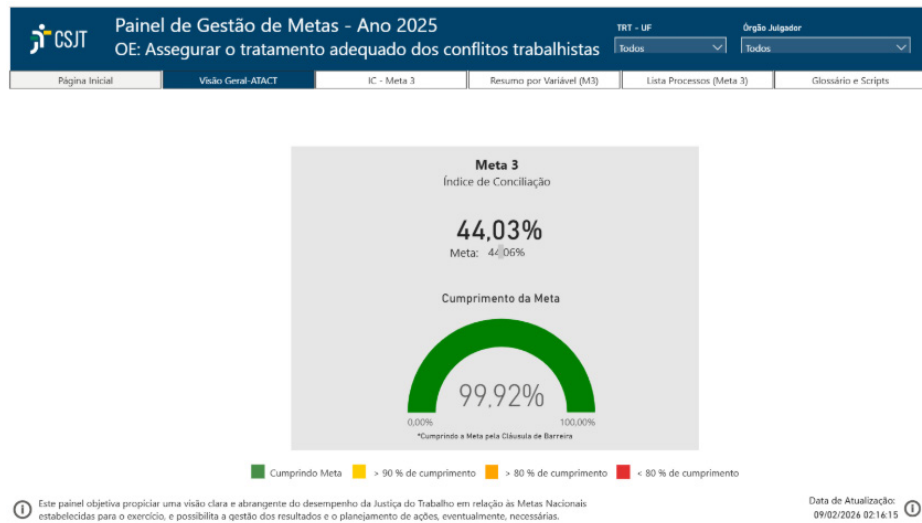
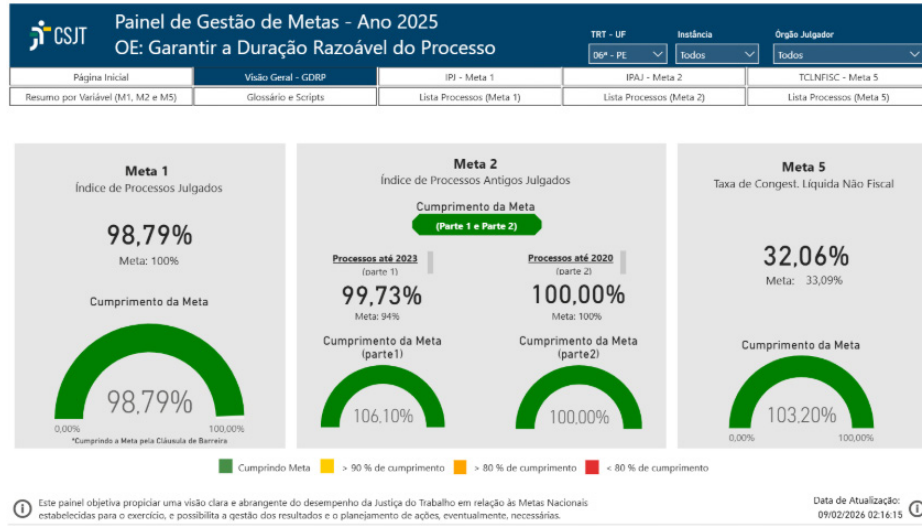
3.3.1 RESULTADOS ALCANÇADOS ANTE OS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E AS PRIORIDADES DA GESTÃO

Como destacado quando da abordagem da cadeia de valor, os resultados mais perceptíveis da atuação do TRT-6 para a sociedade são aqueles decorrentes do macroprocesso de prestação jurisdicional.

O monitoramento e a medição da prestação jurisdicional ocorrem por meio dos indicadores do Planejamento Estratégico Institucional e das Metas Nacionais, estabelecidas para o Poder Judiciário, sendo acompanhadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e também pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Todas as metas judiciais definidas para 2025 foram cumpridas, a partir da avaliação sistemática dos indicadores de desempenho correspondentes, impactando diretamente o alcance dos Objetivos Estratégicos de “Garantir a duração razoável do processo”, bem como o de “Assegurar o Tratamento Adequado aos Conflitos Trabalhistas.

O desenvolvimento do Painel de Metas do CSJT, atualizado de forma automática diariamente, facilitou a gestão dos resultados correspondentes a cada indicador, além do acompanhamento e da divulgação do resultado da meta alcançada nas unidades do 1º grau por ocasião das correições ordinárias realizadas pela Corregedoria Regional, contribuindo positivamente para a melhoria dos resultados do TRT-6 em todos os seus aspectos.



Fonte: CSJT, em 09/02/26

A seguir é detalhado o monitoramento do desempenho relativo a cada meta estabelecida no Plano Estratégico do TRT-6 para o ano de 2025.

3.3.1.1. META 01 - ÍNDICE DE PROCESSOS JULGADOS - IPJ



Perspectiva Processos Internos
Objetivo Estratégico: Garantir a duração razoável do processo
Meta 01 – Índice de Processos Julgados – IPJ

O **Índice de Processos Julgados (IPJ)** mede a produtividade e a celeridade da Justiça do Trabalho, estando diretamente relacionado ao Objetivo Estratégico de “Garantir a duração razoável do processo” e à Meta Nacional 01 do Poder Judiciário.

Para o cumprimento da meta em 2025, foi necessário julgar um número maior de processos na fase de conhecimento do que o número de processos distribuídos, incluindo tanto os novos quanto os pendentes de anos anteriores. Conforme critérios do CNJ, considera-se julgamento a primeira decisão que busca encerrar o processo.

A metodologia detalhada está disponível no [Glossário do CNJ](#), e a apuração ocorre em ambas as instâncias de jurisdição.

IPJ - Desempenho de Janeiro a Dezembro de 2025				
Instância	Distribuídos	Julgados	Desempenho	Cláusula de barreira
1º Grau	87.857	87.494	99,59%	28,60%
2º Grau	41.882	40.661	97,08%	28,61%
TOTAL	129.739	128.155	98,78%	28,61%

Fonte: CSJT, em 19/02/26

3.3.1.2. META 02 - ÍNDICE DE PROCESSOS ANTIGOS JULGADOS - IPAJ



Perspectiva Processos Internos

Objetivo Estratégico: Garantir a duração razoável do processo

Meta 02 – Índice de Processos Antigos Julgados – IPAJ

O Índice de Processos Antigos Julgados (IPAJ) avalia o esforço da Justiça do Trabalho na tramitação e no julgamento dos processos mais antigos, contribuindo para a celeridade processual e o Objetivo Estratégico de “Garantir a duração razoável do processo”. O indicador corresponde à Meta Nacional 02 do Poder Judiciário.

Para o cumprimento da meta em 2025, era necessário julgar 94% dos processos distribuídos até 31/12/2023 e todos os distribuídos até 31/12/2020, tanto no 1º quanto no 2º grau.

Em 2025, os resultados alcançados pelo TRT-6 foram 99,73% para a primeira parte da meta e 100,00% para a segunda, levando ao cumprimento total do previsto.

IPAJ - Janeiro a Dezembro de 2025 (1ª parte da Meta - 94%)		IPAJ - Janeiro a Dezembro de 2025 (2ª parte da Meta - 100%)	
Instância	Desempenho	Instância	Desempenho
1º Grau	99,75%	1º Grau	100,00%
2º Grau	99,63%	2º Grau	100,00%
TOTAL	99,73%	TOTAL	100,00%

Fonte: CSJT, em 19/02/26

Fatores que contribuíram para os resultados da meta:

- Atuação da Corregedoria no acompanhamento das Varas do Trabalho, com envio periódico da relação de processos pendentes no 1º grau;

- Encaminhamento às unidades judiciárias do 2º grau da relação de processos pendentes para monitoramento da meta;
- Desenvolvimento do painel do CSJT, permitindo a verificação mensal do cumprimento da meta por unidade judiciária.

3.3.1.3. META 03 - ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO - IC



Perspectiva Processos Internos

Objetivo Estratégico: Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Meta 03 – Índice de Conciliação – IC

O TRT-6 superou a Meta Nacional 03 do Poder Judiciário, que visa incentivar métodos consensuais para a solução de litígios trabalhistas, atingindo um índice de **49,40%** em 2025. O percentual ficou 0,72 ponto percentual acima da meta esperada (48,68%). Ressalte-se que os Tribunais com índice de conciliação superior à 38% (cláusula de barreira) não precisariam, para o alcance da meta, aumentar o valor do indicador, pois já estariam com um percentual relevante de conciliação. Não obstante, o TRT-6 alcançou um índice acima de 49%, bastante superior à cláusula de barreira.

O indicador é calculado com base na relação entre as sentenças homologatórias de acordo e o total de sentenças proferidas na 1ª Instância, excluindo decisões não sujeitas à conciliação, conforme critérios do CNJ.

A fórmula para cálculo do indicador é apresentada em glossário publicado, anualmente, pelo CNJ.

ICONc - Desempenho de Janeiro a Dezembro de 2025				
	Média 2022/2023	Meta 2025	Realizado	Desempenho
1º Grau	48,18%	48,68%	49,40%	101,46%

Fonte: CSJT, em 20/02/26

Destaques que contribuíram para os resultados da meta:

- Criação da Central de Audiências Iniciais da Capital;
- Atuação dos sete Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do TRT-6 no 1º grau (CEJUSCs);
- Campanhas Nacionais de Conciliação promovidas pelo CNJ e pelo CSJT;
- Programa de Fomento à Conciliação com iniciativas para estimular a conciliação, capacitar servidores e estruturar o processo nas Varas do Trabalho;
- Atualização do Portal da Conciliação disponibilizando páginas específicas para cada CEJUSC e links de acesso permanente às salas e às pautas virtuais de audiências.

O Tribunal, como agente mediador, é responsável por coordenar campanhas de incentivo à conciliação e investe intensamente nos CEJUSCs, com o objetivo de estimular métodos alternativos de solução de conflitos, sem perder de vista o interesse social e o respeito à predominante vontade das partes.

Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC - JT)

Para fomentar a cultura da conciliação na Justiça do Trabalho, o TRT-6 instituiu os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT). Atualmente, há sete unidades no 1º grau, localizadas em Recife, Olinda, Jaboatão dos Guararapes, Igarassu/Paulista, Petrolina, Goiana e Caruaru, além de um CEJUSC no 2º grau.

CEJUSC - 1º Grau	Conciliações Realizadas		Variação (Percentual)
	2024	2025	
Olinda	835	543	-35%
Recife	5.902	6.105	3%
Jaboatão dos Guararapes	5.283	4.682	-11%
Paulista*	820	1.059	29%
Petrolina	1.308	1.009	-23%
Caruaru	2.293	2.369	3%
Goiana	1.033	796	-23%
TOTAL	17.474	16.563	-5%

O CEJUSC Paulista foi inaugurado em 02/04/2024 em substituição ao CEJUSC Igarassu

CEJUSC - 2º Grau	Conciliações Realizadas		Variação (Percentual)
	2024	2025	
	556	815	47%

Semanas da Conciliação

As Semanas Nacionais de Conciliação, promovidas anualmente pelo CNJ e pelo CSJT, visam incentivar a resolução de conflitos por meio da conciliação. Em 2025, ocorreram a 9ª Semana Nacional de Conciliação Trabalhista (de 26 a 30 de maio) e a 15ª Semana Nacional da Execução Trabalhista (de 15 a 19 de setembro), ambas com foco em processos passíveis de acordo e na solução de dívidas trabalhistas, respectivamente.



Também houve a 19ª Semana Nacional da Conciliação do CNJ, que foi realizada entre 3 e 7 de novembro. No TRT-6, as campanhas contaram com o apoio dos Centros Judiciários e facilitaram a participação do público por meio de diversos canais de comunicação.

Semanas de Conciliação 2025	Acordos Homologados	Valores arrecadados (R\$)
9ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (CSJT)	1.647	R\$ 65.454.349,43
15ª Semana Nacional da Conciliação e Execução Trabalhista (CSJT)	998	R\$ 172.296.239,51
TOTAL	2.645	R\$ 237.750.588,94

Fonte: CSJT

Para a 19ª Semana Nacional da Conciliação do CNJ, em 17/03/2025, os resultados ainda não foram consolidados.

3.3.1.4. META 05 - TAXA DE CONGESTIONAMENTO LÍQUIDA - TCLNFISC



Perspectiva Processos Internos

Objetivo Estratégico: Garantir a duração razoável do processo

Meta 05 – Taxa de Congestionamento Líquida - TCLNFISC

A Taxa de Congestionamento Líquida (TCLNFISC) está relacionada à Meta Nacional 05 do Poder Judiciário. Para 2025, a meta exigia a redução do estoque de processos pendentes de baixa nos 1º e 2º graus, referente aos processos em aberto, que são aqueles que ainda aguardam uma solução definitiva ou o envio para outra instância. Este indicador revela a proporção entre os processos que ainda ficaram pendentes no final do ano e os que foram encerrados (baixados) no mesmo período. Para esse cálculo, não são considerados os processos que estão suspensos ou sobrestados (que dependem da decisão de outro processo).

TCLNFISC - Desempenho de Janeiro a Dezembro de 2025			
Instância	2024	2025	Desempenho
1º Grau	35,17%	32,77%	105,81%
2º Grau	25,06%	28,62%	85,82%
TOTAL	33,59%	32,07%	103,19%

Fonte: CSJT, em 20/02/26

Destaques que contribuíram para os resultados da meta:

- Atuação da Coordenadoria de Execuções Reunidas, vinculada à Corregedoria Regional do TRT-6, para impulsionar as execuções e identificar patrimônio de devedores;
- Centralização de execuções, em cooperação com o CEJUSC, priorizando a conciliação;

- Adoção do Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias (SIMBA), facilitou a análise de dados bancários para garantir o cumprimento das dívidas trabalhistas;
- Celebração de acordo de cooperação técnica, entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e a Procuradoria Geral da República (PGR), órgão desenvolvedor do Sistema para viabilizar a utilização pela Justiça do Trabalho do SIMBA;
- Realização da Campanha Nacional de Execução Trabalhista, promovida pelo CSJT;
- Reuniões de Execução com a centralização de execuções de grandes devedores;
- Orientação aos usuários do PJe para o correto lançamento da movimentação processual no sistema, além de envio às unidades judiciárias da relação de processos pendentes de baixa, nas fases de conhecimento e de execução.

3.3.1.5. META 09 - ÍNDICE DE INOVAÇÃO - II



Perspectiva Sociedade

Objetivo Estratégico: Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Meta 09 - Índice de Inovação - II

**MANGUE
LAB**



No ano de 2025, as ações do **MangueLab - Laboratório de Inovação do TRT-6** seguiram as diretrizes estratégicas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com destaque para a Meta 9 do Poder Judiciário, que previa o desenvolvimento de projetos

inovadores pelos laboratórios de inovação do Poder Judiciário, em cooperação com outras instituições públicas, que trouxessem benefícios à sociedade e estivessem alinhados com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Nesse contexto, o MangueLab desenvolveu e executou em 2025 os seguintes projetos estratégicos:

Deteção de Anomalias em Alvarás Judiciais, projeto desenvolvido em parceria com o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1) voltado à aplicação de técnicas de análise de dados para identificar padrões atípicos e possíveis inconsistências nos processos de expedição de alvarás judiciais. A iniciativa busca aumentar a confiabilidade, a segurança e a eficiência desse importante procedimento jurisdicional, contribuindo para a prevenção de erros, para a transparência e para o aprimoramento da gestão processual. Uma das etapas do projeto foi a realização de Oficina de Ideação, no formato virtual, com a participação de servidores(as) e magistrados(as) do TRT-1 e do TRT-6. O projeto está alinhado, especialmente, aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes) da Agenda 2030.



MAPA DO ABSENTEÍSMO
Mais presença, menos ausência

Mapa do Absenteísmo: mais presença, menos ausência, continuidade e evolução do projeto iniciado em ciclo anterior, com foco na análise de dados anonimizados de licenças de saúde de servidores(as) e magistrados(as), associados a informações do sistema de gestão de pessoas.

A iniciativa utiliza técnicas de mineração de dados para identificar padrões de adoecimento, especialmente relacionados à saúde mental e às doenças osteomusculares, subsidiando ações preventivas e estratégias de cuidado organizacional. Essa iniciativa foi realizada em parceria com o TRT-10, e seu objetivo reforça o compromisso institucional com a promoção da saúde, do bem-estar e da sustentabilidade das relações de trabalho, em consonância com os ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes).

Outros projetos do laboratório de inovação

Em 2025, o Manguelab também atuou em projetos estratégicos de reconhecimento institucional, em diversas áreas de atividades do Tribunal. Destacam-se duas iniciativas com a temática da sustentabilidade e outra voltada para a melhoria do planejamento da alocação da força de trabalho na atividade jurisdicional:

2ª Edição do “Maré Segura: Proteção e Direitos das Marisqueiras”, iniciativa utilizada para atendimento ao Prêmio CNJ de Qualidade 2025. O projeto teve como foco a proteção social, o acesso a direitos e a valorização do trabalho das marisqueiras, por meio de uma abordagem centrada no usuário, interinstitucional e alinhada ao vários ODS.

Projeto Raízes da Justiça foi desenvolvido como parte do Programa Justiça Carbono Zero implantado por demanda do CNJ e teve o propósito de estimular a sustentabilidade, a valorização ambiental e a educação ecológica na instituição.

Planejamento de Designação de Magistrados, voltado à melhoria do planejamento e da alocação de recursos humanos na atividade jurisdicional, com base em dados e critérios objetivos



Com o objetivo de fortalecer a cultura da inovação no TRT-6, o Manguelab realizou, em 2025, o Encontro de Inovação, Transformação e Atitude – EITA! 2025, que contou com palestrantes e oficinairos(as) convidados e do quadro do Tribunal, promovendo a troca de experiências, a colaboração e a disseminação de boas práticas, além da experimentação de metodologias inovadoras aplicadas ao contexto do Judiciário. O evento fez parte do “Abril pra Inovação”, realizado pela Rede Pernambucana de Inovação Massapê.

Em 2025, o Manguelab ampliou suas ações voltadas à capacitação de servidores(as) e magistrados(as), com o objetivo de desenvolver competências em inovação, metodologias colaborativas e solução criativa de problemas, contribuindo para a consolidação de uma cultura institucional orientada à experimentação, ao aprendizado contínuo e à melhoria dos serviços prestados.

Nesse contexto, foram viabilizadas capacitações por meio de parcerias institucionais, sem demandar recursos financeiros do Tribunal:

ENCANTAR – Módulo 1 (Entusiasta da Inovação), promovido pelo Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco (TRE-PE), voltado

à sensibilização e ao engajamento inicial de servidores(as) e magistrados(as) nos temas da inovação no setor público, apresentando conceitos, princípios e casos aplicados ao contexto do Judiciário, tais como Design Thinking, experimentação, prototipagem e trabalho colaborativo;

ENCANTAR – Módulo 2 (Laboratorista Júnior), promovido pelo TRE-PE, com foco no desenvolvimento de competências práticas para atuação em laboratórios de inovação, abordando metodologias como futurismo e experiência do(a) usuário(a);

ENCANTAR – Módulo 3 (Residência em Inovação), durante a realização da Maratona de Inovação dos Juizados Especiais (JespJAM), promovida pelo Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), proporcionando uma experiência imersiva em inovação, com atuação prática em desafios reais, troca de experiências interinstitucionais e aprofundamento metodológico;

Abril pra Inovação – Laboratorista Residente, no evento realizado pela Justiça Federal de Pernambuco (JFPE), iniciativa de caráter interinstitucional, que possibilitou a vivência prática dos participantes em atividades de laboratório de inovação, fortalecendo a integração do ecossistema de justiça estadual e o intercâmbio de boas práticas;

Oficina de Ideação do Manguelab para Gestão da Vara do Trabalho foi realizada durante o Encontro de Diretores de Varas do Trabalho do TRT-6, com foco na identificação de desafios estratégicos da primeira instância e na construção colaborativa de soluções inovadoras voltadas à melhoria da gestão e da prestação jurisdicional.

Essas ações de capacitação reforçam o papel do Manguelab como agente indutor do desenvolvimento de competências em inovação no TRT-6, contribuindo para a formação de uma rede interna de servidores(as) e magistrados(as) capacitados(as) para

atuar na transformação institucional e na melhoria contínua dos serviços judiciais.

O Manguelab manteve atuação ativa e colaborativa em redes de laboratórios de inovação, destacando-se a participação nas seguintes iniciativas:


- **Massapê**, rede pernambucana de laboratórios de inovação do Poder Judiciário, voltada à articulação local, ao compartilhamento de experiências e ao desenvolvimento conjunto de soluções inovadoras;
- **GO Labs**, iniciada em 2025, a rede nacional de laboratórios de inovação da Justiça do Trabalho foi criada para promover a cooperação interinstitucional, a troca de metodologias e o fortalecimento da inovação no âmbito trabalhista, em nível nacional.

Os(as) integrantes do Manguelab participaram, de forma contínua, de eventos relevantes de inovação pública, ampliando o intercâmbio de experiências e a atualização técnica da equipe, com destaque para:

- Convergência (Belo Horizonte/MG, abril de 2025);
- Abril pra Inovação – JFPE (Recife/PE, abril de 2025);
- JespJAM TJPE (Recife/PE, outubro de 2025);
- FestLabs Nordeste (São Luís/MA, agosto de 2025);
- Enatic 2025 da Justiça Eleitoral (Recife/PE, agosto/2025);
- FestLabs (Rio de Janeiro/RJ, setembro de 2025);
- ExpoJud (Brasília/DF, outubro de 2025);
- Semana de Inovação (Brasília/DF, novembro de 2025).

Essas ações consolidam o papel do Manguelab como espaço estratégico de experimentação, articulação e difusão da inovação no TRT-6, contribuindo para o aprimoramento contínuo da prestação jurisdicional, para a eficiência administrativa e para o fortalecimento de uma Justiça do Trabalho mais acessível, sustentável e centrada nas pessoas.

3.3.1.6. META 10 - ÍNDICE DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E ESTÍMULO À APRENDIZAGEM - ICTI


Perspectiva Sociedade
Objetivo Estratégico: Promover o trabalho decente e a sustentabilidade
Meta 10 - Índice de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem - ICTI

A Meta 10 - teve como foco “Promover os direitos da criança e do adolescente”. Seu objetivo foi “Promover, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem, preferencialmente, voltada à promoção da equidade racial, de gênero ou diversidade do público-alvo, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais”.

Para concretizar esse propósito, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6) desenvolveu o **Projeto Voo da Coruja** e diversas outras campanhas de conscientização.



Esta iniciativa consistiu na entrega de livros infantis com temáticas antidiscriminatórias, guiada por três objetivos centrais:

- **Despertar** o interesse das crianças pela leitura;
- **Fortalecer** o desenvolvimento cognitivo, emocional e social infantil a partir da promoção de uma mentalidade inclusiva;
- **Conscientizar** as mães de que o caminho para uma sociedade livre do trabalho infantil passa pela educação e pelo acesso à informação.

O projeto foi viabilizado por meio de uma parceria com a Prefeitura do Recife, por intermédio da Secretaria da Primeira Infância (SEPIN). A secretaria cedeu as salas de **25 Espaços Mãe Coruja** — locais que oferecem atendimento integral desde o pré-natal até os seis anos de idade das crianças.

Ao todo, foram distribuídos **600 livros infantis** (voltados para a faixa de 0 a 6 anos), formando pequenas bibliotecas de 24 exemplares em cada um dos 25 espaços.

Benefícios e Impactos Alcançados:

1. **Estímulo ao Desenvolvimento Cognitivo Precoce:** O contato com os livros na primeira infância contribui para a ativação de áreas cerebrais ligadas à linguagem, melhorando o vocabulário, a atenção, a memória e a imaginação.
2. **Fortalecimento do Vínculo Familiar:** A ação incentiva o hábito da leitura compartilhada entre mães, pais e filhos.
3. **Promoção da Cultura Antidiscriminatória:** Democratiza o acesso ao universo da leitura em comunidades vulneráveis, introduzindo precocemente valores de equidade.
4. **Apoio às Políticas Públicas:** A iniciativa reforça diretrizes do Marco Legal da Primeira Infância, do Plano Nacional pela Primeira Infância e do próprio programa Mãe Coruja.
5. **Incentivo à Alfabetização Emergente:** Prepara de forma lúdica a criança para a fase escolar.

- 6. **Valorização dos Espaços Mãe Coruja:** O acervo literário torna os ambientes de atendimento ainda mais acolhedores e educativos.
- 7. **Engajamento Comunitário:** O projeto inclui rodas de leitura e contação de histórias durante a entrega dos livros, garantindo o envolvimento da comunidade e a sustentabilidade da ação.

Outras Ações de Conscientização

Além do projeto “Voo da Coruja”, o Programa de Combate ao Trabalho Infantil do TRT-6 expandiu seu impacto por meio das seguintes frentes de comunicação e fomento:

- **Conteúdo Educativo:** Publicação do material “Dia Mundial contra o Trabalho Infantil: 10 perguntas e respostas para entender e combater o problema”.
- **Mídia Nacional:** Participação de magistrada do TRT-6 em reportagem especial da revista Carta Capital sobre o combate à exploração infantil.
- **Entrevistas:** A juíza Maria Odete Araújo concedeu entrevistas detalhando as campanhas desenvolvidas pelo Tribunal contra o trabalho precoce.
- **Campanhas Sazonais:** Lançamento de “blocos” de Carnaval do TRT-6 focados na conscientização e proteção das crianças durante as festividades.

3.3.1.7. META ESPECÍFICA - ÍNDICE DE PROMOÇÃO DA SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES - IPSMS



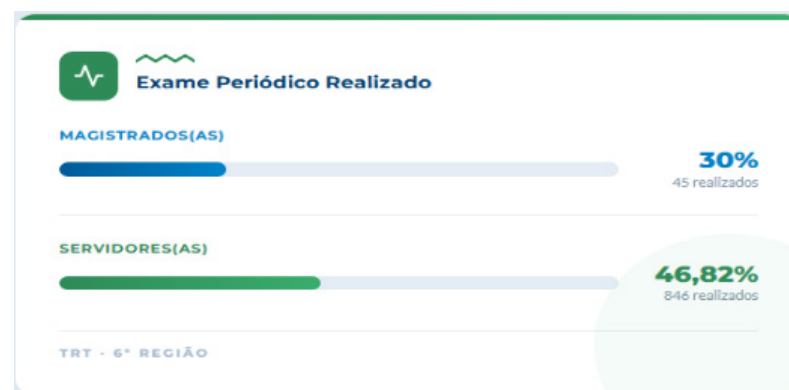
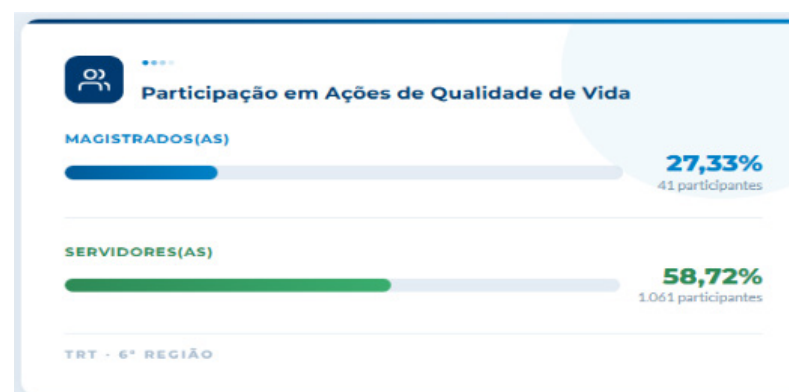
Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Objetivo Estratégico: Incrementar modelo de Gestão de Pessoas

Meta Específica – Índice de Promoção de Saúde de Magistrados e Servidores - IPSMS

O objetivo da Meta foi promover a saúde de magistrados(as) e servidores(as), instruindo, anualmente, o Plano de Qualidade de Vida do Tribunal e alcançar em 2025:

- a participação de pelo menos 10% do número total de magistrados(as) ativos(as) no TRT e de 15% do número total de servidores(as) ativos(as) no TRT, considerando o quantitativo total de participantes distintos no conjunto de ações de qualidade de vida planejadas;
- a realização de exames periódicos de saúde em 15% dos(as) magistrados(as) e 15% dos(as) servidores(as);
- a promoção de pelo menos 3 (três) ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde do ano anterior ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior;
- a promoção de pelo menos 1 (uma) ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes.





Para o alcance desses objetivos, foram realizadas as seguintes iniciativas:

- 1. Criando Ambientes Harmoniosos** – Esta iniciativa buscou promover o bem-estar e a saúde mental no cotidiano laboral, incentivando magistrados(as) e servidores(as) a adotarem práticas de gentileza e comunicação não violenta. O foco central foi a prevenção de transtornos mentais, resultando em um ambiente com menores níveis de estresse, maior engajamento das equipes e fortalecimento do sentimento de pertencimento à instituição.
- 2. Campanha “Sorrir Faz Toda Diferença”** – Com o propósito de consolidar a cultura da prevenção bucal, esta ação destacou a odontologia como um dos pilares da saúde integral. Durante o mês

de outubro, foram realizados atendimentos clínicos, aplicações de flúor e sessões de laserterapia, além de atividades educativas que visaram à melhoria da qualidade de vida e do bem-estar ocupacional de magistrados(as), servidores(as) e demais colaboradores.

3. 9º Ciclo do Programa Novo Tempo – Preparação para Aposentadoria O foco deste projeto foi orientar magistrados(as) e servidores(as) no planejamento para a inatividade, sob o prisma de uma longevidade ativa e saudável. Por meio de oficinas de gestão da mudança, palestras sobre educação financeira e empreendedorismo, a iniciativa proporcionou um espaço de acolhimento para a construção de novos projetos de vida e para a troca de experiências entre os participantes.

4. Exame Médico Periódico – A finalidade desta ação, vinculada ao PCMSO, foi garantir a preservação da integridade física do quadro funcional por meio do diagnóstico precoce. A partir de avaliações clínicas periódicas e do monitoramento dos riscos ambientais, o Tribunal estabeleceu medidas preventivas eficazes para o acompanhamento contínuo da saúde de seus integrantes.

5. Programa de Controle das Doenças Crônico-Degenerativas – Esta iniciativa visou mitigar o impacto de enfermidades crônicas por meio de ações diretas de prevenção e acesso à informação. A equipe efetuou visitas às unidades para aferição da pressão arterial e realização de testes de glicemia, estendendo o atendimento não apenas a magistrados(as) e servidores(as), mas também a terceirizados(as) e estagiários(as), promovendo hábitos saudáveis em toda a força de trabalho.

6. Programa de Fisioterapia no Trabalho – Com o intuito de reduzir a incidência de patologias como LER e DORT, este programa implementou estratégias ergonômicas preventivas. A entrega principal consistiu na realização de ginástica laboral com sessões presenciais nas unidades do Edifício-Sede, conduzidas por fisioterapeutas que orientaram os participantes sobre a minimização de riscos biomecânicos no ambiente de trabalho.

7. Avaliação e Acompanhamento das Pessoas com Deficiência – O objetivo desta iniciativa foi realizar um acompanhamento biopsicossocial detalhado para entender como a deficiência interage com o desempenho profissional. Por meio de avaliações que consideraram as esferas física e mental, a iniciativa gerou relatórios técnicos que subsidiaram adaptações ambientais e garantem que a inclusão ocorra de forma plena e digna.

8. Campanha de Vacinação contra a Gripe H1N1 – A proposta desta campanha foi oferecer imunização ativa diretamente no local de trabalho, elevando os padrões de saúde coletiva do Tribunal. Ao facilitar o acesso à vacina contra a gripe, a ação contribuiu diretamente para o bem-estar dos(as) colaboradores(as) e para a redução de afastamentos motivados por quadros infecciosos sazonais.

9. Campanha Setembro Amarelo – Esta mobilização teve como eixo central a conscientização sobre a prevenção do suicídio e a valorização da saúde emocional. As atividades incluíram palestras informativas, distribuição de materiais educativos nos setores e a promoção de uma feira de qualidade de vida, criando canais abertos para o diálogo e para a quebra de estigmas sobre transtornos mentais.

10. Cartilha de Boas-Vindas aos(às) Servidores(as) com Deficiência – Idealizada para fortalecer o acolhimento institucional, esta iniciativa consistiu na criação de um guia prático de integração. A cartilha virtual detalha direitos, serviços de suporte e orientações de acessibilidade, assegurando que os(as) novos(as) servidores(as) com deficiência encontrem todas as condições necessárias para exercer suas funções com autonomia e respeito.



3.3.1.8. META PRÓPRIA - ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO PLANO ANUAL DE CONTRATAÇÕES - ICPAC



Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Objetivo Estratégico: Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional

Meta Própria – Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações – ICPAC

O Objetivo Estratégico “Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional” visa assegurar que os recursos orçamentários, investimentos e estrutura operacional estejam alinhados às prioridades institucionais e à melhoria da prestação jurisdicional. Para monitorar esse objetivo, o TRT-6 instituiu o **Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações (ICPAC)**, um indicador próprio incorporado ao Planejamento Estratégico na revisão técnica de 2022. Diferente das metas de origem nacional, o ICPAC representa uma iniciativa institucional voltada ao fortalecimento da governança administrativa.

O indicador avalia a aderência entre o planejamento das contratações e sua efetiva execução, promovendo maior previsibilidade, racionalidade no uso dos recursos públicos e alinhamento entre a estratégia e o orçamento. Sua adoção evidencia avanço na maturidade da gestão e contribui para a geração de valor público, ao assegurar que os investimentos estejam direcionados às entregas estratégicas prioritárias.

Para o exercício de 2025, o Subcomitê de Contratações propôs uma elevação estratégica da meta do ICPAC. Mesmo diante dos desafios operacionais observados no ano anterior, o percentual mínimo exigido para a relação entre as contratações efetivamente concluídas (homologadas) e aquelas previstas no PCA foi estabelecido em 80%.

Ao final do período, a instituição superou significativamente o objetivo fixado, alcançando um índice de execução de 89,42%. Esse resultado representa não apenas o cumprimento da meta institucional, mas também uma evolução consistente em relação ao desempenho de 73% registrado em 2024.

3.3.2 RESUMO DO DESEMPENHO

INDICADOR	Descrição	Grau de Cumprimento		
IPJ	Julgar mais processos que os distribuídos			
	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente	1º GRAU	99,58%	
		2º GRAU	97,08%	
		TOTAL	98,77%	

IPAJ	Julgar processos mais antigos			
	Identificar e julgar, até 31/12/2024, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2022 nos 1º e 2º graus e 98% dos processos pendentes de julgamento há 4 anos (2020) ou mais	1º GRAU	106,11%	
		2º GRAU	105,99%	
		TOTAL	106,10%	
		1º GRAU	100,00%	
		2º GRAU	100,00%	
TOTAL		100,00%		
IC	Aumentar os casos solucionados por conciliação			
	Aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2021/2022 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação	1º GRAU	101,46%	
TCLNFISC	Reduzir a taxa de congestionamento líquida			
	Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2023	TOTAL	103,19%	
IDTD	Índice de Desempenho do Trabalho Decente			
IPSMS	Índice de Promoção de Saúde de Magistrados(as) e Servidores(as)			

II	Índice de Inovação	
ICTI	Índice de Combate ao Trabalho Infantil	
ICPAC	Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações	
ICLC200	Índice de Cumprimento da Lei Complementar n. 200/2023	
IAPEX	Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária	
IAPEP	Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária de Projetos	*não se aplica
IFPFVAD	Índice de Efetividade da Prevenção e do Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação	

R >= 100%
 90% <= R < 100%
 80% <= R < 90%
 R < 80%

Fonte: CEP/ SEGGEST/TRT-6

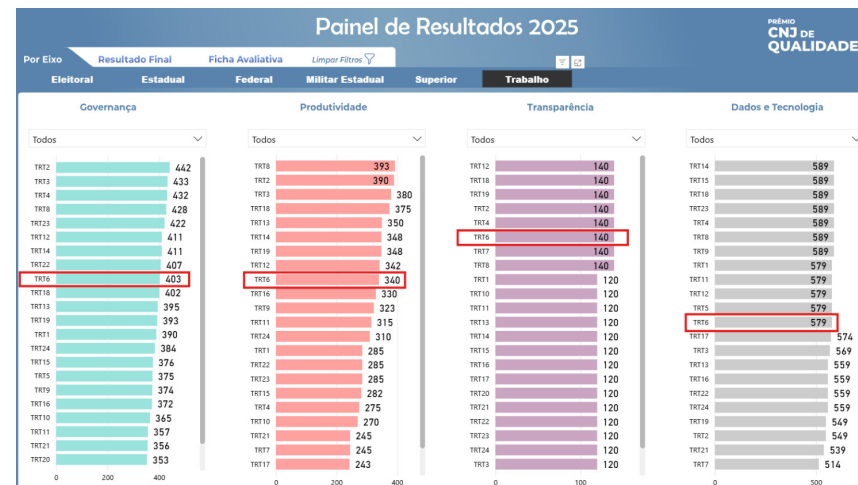
3.3.3 PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE 2025

A conquista do Selo Ouro no Prêmio CNJ de Qualidade 2025, com pontuação de 89,20%, demonstra o alinhamento das ações do TRT-6 aos objetivos do seu Plano Institucional, reforçando a entrega de valor público por meio de uma prestação jurisdicional eficiente, transparente e orientada a resultados.

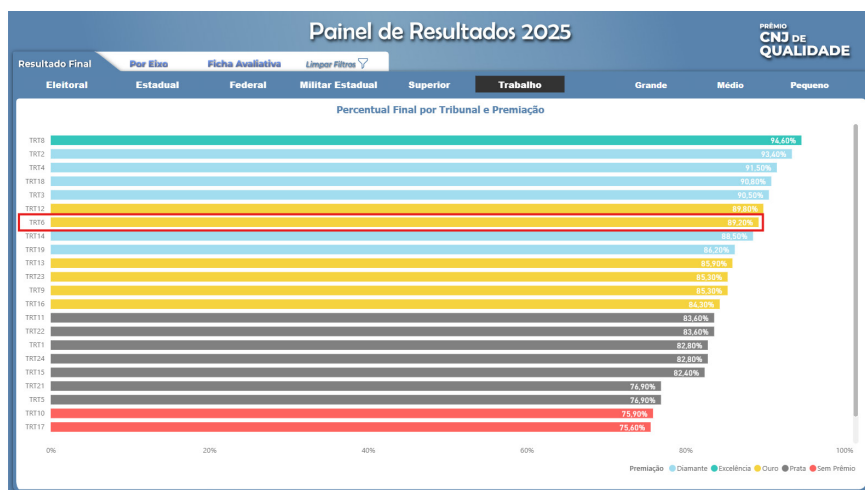
Os critérios avaliados no Prêmio CNJ de Qualidade — estruturados nos eixos de Governança, Produtividade, Transparência e Dados e Tecnologia — dialogam diretamente com os objetivos estratégicos do TRT-6, conforme descrito a seguir:

- Governança** - Os resultados obtidos refletem o alinhamento ao objetivo estratégico de fortalecer a governança, a gestão estratégica e os mecanismos de controle institucional. Na edição de 2025, o TRT-6 obteve 83,20% de conformidade nos requisitos do eixo, evidenciando a consolidação de práticas de planejamento, monitoramento de resultados, atuação dos colegiados temáticos e implementação de políticas judiciais nacionais. Esse desempenho contribui para decisões mais qualificadas, uso eficiente dos recursos públicos e maior capacidade institucional de resposta às demandas da sociedade.
- Produtividade** - Neste eixo, o desempenho está associado ao objetivo estratégico de promover a celeridade processual e a efetividade da prestação jurisdicional, por meio do cumprimento das metas nacionais, da redução do acervo processual e do estímulo à conciliação. No ciclo avaliativo de 2025, os resultados do TRT-6 (80%) indicaram avanços na eficiência processual, com destaque para a redução do tempo médio dos processos pendentes líquidos, refletindo melhoria na capacidade de entrega jurisdicional. Esses resultados geram valor público ao reduzir o tempo de resposta ao jurisdicionado e fortalecer a confiança da sociedade na Justiça do Trabalho.
- Transparência** - Houve atendimento integral aos requisitos do eixo Transparência, o que evidencia o compromisso do Tribunal com o objetivo estratégico de ampliar a transparência, a accountability e a qualidade da comunicação institucional. Esse resultado demonstra, ainda, a excelência na disponibilização ativa de informações públicas, na acessibilidade dos conteúdos institucionais e na qualidade do atendimento ao cidadão. Tal desempenho fortalece o controle social, a legitimidade institucional e o relacionamento do TRT-6 com seus diversos públicos de interesse.

- Dados e Tecnologia** - Os resultados alcançados neste eixo demonstram aderência ao objetivo estratégico de impulsionar a inovação e o uso estratégico da tecnologia da informação e dos dados como instrumentos de melhoria da gestão e da prestação jurisdicional. O TRT-6 obteve 98,30% de atendimento aos requisitos do eixo, evidenciando maturidade na gestão da informação, no uso de bases nacionais de dados, na estatística judiciária e na adoção de soluções tecnológicas de apoio à tomada de decisão. Esses avanços contribuem para decisões mais baseadas em evidências, maior eficiência operacional e modernização dos serviços prestados.



Fonte: CNJ



Fonte: CNJ



A seguir, o quadro de resultado do TRT-6, por eixos, que pode ser acessado por meio do [Painel de Resultados](#) na página do CNJ:

3.3.4 ATUAÇÃO DA VICE-PRESIDÊNCIA E DA CORREGEDORIA REGIONAL PARA O APERFEIÇOAMENTO DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

3.3.4.1 INICIATIVAS DA VICE-PRESIDÊNCIA

A Vice-Presidência é responsável pela coordenação do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec-JT).

Por delegação da Presidência do TRT-6 (Ato TRT-6-GP 119/2025), detém competência para conduzir a mediação em conflitos coletivos; exercer o juízo de admissibilidade dos recursos de revista e dos agravos de instrumento; determinar a suspensão processual de recursos que versem sobre tema afetado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), após análise pelo Núcleo de Gerenciamento de Precedentes (Nugepnac); bem como determinar o processamento e a expedição de precatórios e RPVs.

Nupemec

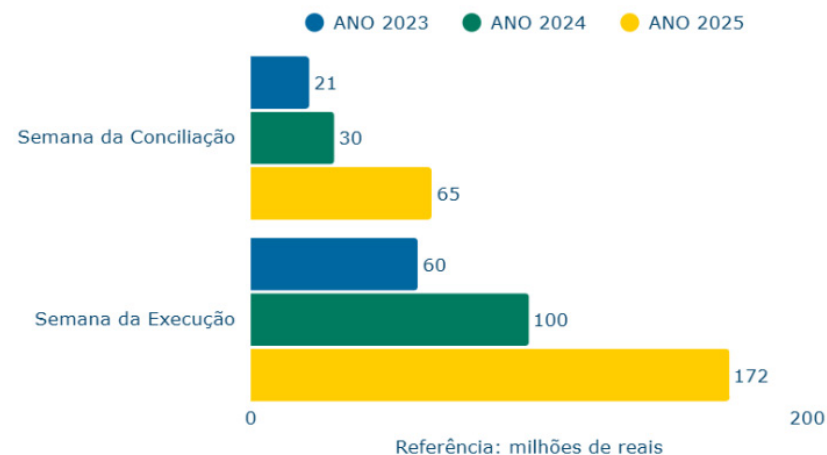
O Nupemec do TRT-6 foi instituído pela Resolução Administrativa n. 11/2017. O núcleo tem como propósito a promoção de uma justiça célere e humanizada para o cidadão pernambucano.

Nesse contexto, em 2025, foi firmado um Acordo de Cooperação inédito para a instalação da “Escola do Consenso”, primeiro Centro de Mediação descentralizado sob supervisão da Corte, em parceria com a Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP).

Realizaram-se a campanha “Elas em Pauta”, que arrecadou R\$ 1,5 milhão em favor de mulheres trabalhadoras, bem como a 9ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, que alcançou a marca de R\$ 65 milhões em acordos.

Destacam-se, ainda, a 15ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, que atingiu o expressivo montante de R\$ 172 milhões, e a 20ª Semana

Nacional da Conciliação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), na qual foram solucionados processos que tramitavam há mais de 30 anos.



Houve, também, a realização da campanha “Em Pauta a Pessoa Idosa”, com priorização do atendimento ao público idoso.

Ao longo do ano, também foram firmados acordos de cooperação com grandes litigantes — Limpmax, Grupo Carrefour e Bradesco — com o objetivo de evitar a judicialização e estimular a conciliação. Celebrou-se, ainda, parceria inédita e estratégica com a Prefeitura do Recife, em conjunto com o Projeto Garimpo do TRT-6, a qual possibilitou a recuperação de mais de R\$ 28 milhões em contas judiciais vinculadas a processos arquivados do Município do Recife, permitindo a quitação de precatórios das autarquias municipais.

Foram instaurados, ainda, 11 processos, entre reclamações pré-processuais e dissídios coletivos, com a realização de 17 audiências de mediação e formalização de 7 acordos.

Entre os acordos firmados, merece especial menção os realizados com os metroviários (CBTU) e com os trabalhadores da Companhia Pernambucana de Saneamento (Compesa), que puseram fim às paralisações, bem como o firmado entre o Sindicato dos Hospitais



(Sindhospe) e o Sindicato dos Médicos (Simepe), em setembro de 2025, com a formalização de acordo histórico que evitou a instauração de dissídio coletivo, assegurando a celebração de convenção coletiva após um período de dez anos sem instrumento normativo da categoria, com atuação preventiva na manutenção da paz social no setor de saúde.

Admissibilidade

Verificou-se aumento de 52% na interposição de recursos de revista em comparação com o ano de 2024, concomitantemente à redução de 8% no número de agravos de instrumento.

O ano de 2025 foi marcado pelo início da vigência da [Resolução n. 224/2024 do TST](#), que alterou as regras para interposição do agravo de instrumento, o qual foi substituído pelo agravo interno quando o acórdão tratar de precedentes vinculantes do TST e do STF.

Nesse contexto, o TRT-6, na sessão administrativa de 17/03/2025, aprovou a [Resolução Administrativa n. 5/2025](#), que alterou o seu Regimento Interno para incluir a previsão do agravo interno, atribuindo-se ao Vice-Presidente a relatoria e estabelecendo-se o julgamento em sessões virtuais semanais.

Nugepnac e Centro de Inteligência

O Nugepnac, criado pela [Resolução Administrativa TRT n. 15/2016](#), é responsável pela uniformização da jurisprudência e pela segurança das decisões. No ano de 2025, fortaleceu o sistema de precedentes obrigatórios, por meio da elaboração de notas técnicas, dentre as quais se destacam:

- A Nota Técnica n. 01/2025, que fundamentou a instauração do IRDR 1264-88/2025, versando sobre a validade e os limites da jornada de trabalho em escala 12x36, especialmente quanto à sua abrangência pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT e às consequências jurídicas da prestação habitual de horas extras nesse regime;

- A Nota Técnica n.03/2025, que ensejou a instauração do IRDR 1665-87/2025, envolvendo a discussão acerca da possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício decorrente do exercício de atividade ilícita (relacionada ao “jogo do bicho”) quando prestada de forma concomitante a outra atividade lícita.

Cabe esclarecer que a instauração de IRDR (Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas), a exemplo dos originados das Notas Técnicas citadas acima, objetiva fixar uma tese jurídica para uniformização de decisões em processos que tratem da mesma questão de direito, trazendo mais eficiência ao sistema judiciário.

Além disso, o Nugepnac, em observância ao Ofício Circular TST.CSJT. GP n. 232, passou a analisar os casos de sobrestamento automático dos recursos de revista cuja matéria envolva temas passíveis de se tornarem vinculantes pelo TST, o que resultou na suspensão de mais de 3.000 processos no ano de 2025.

Por sua vez, o Centro de Inteligência do TRT-6 foi instituído por meio do [Ato Conjunto TRT-6 GP-GVP n.9/2021](#) (alterado pelo Ato Conjunto TRT-6 GP – GVP n. 02/2022), e tem como objetivo identificar e propor tratamento adequado às demandas estratégicas ou repetitivas e de massa no âmbito deste Regional.

Entre as ações desenvolvidas no ano de 2025, destacam-se o fluxo contínuo de comunicação com as Varas do Trabalho para a identificação de padrões de ajuizamento em massa e de condutas processuais abusivas, bem como a criação e homologação de painel voltado ao mapeamento dos maiores litigantes do Estado de Pernambuco.

Precatórios

O setor de precatórios do TRT-6 foi responsável, no ano de 2025, pela expedição de 1884 alvarás, contemplando 4488 beneficiários e liberando o valor total de R\$ 109.120.365,06.

3.3.4.2 INICIATIVAS DA CORREGEDORIA REGIONAL

As Diretrizes Estratégicas de 2025 para as Corregedorias organizaram-se em três eixos: Acesso Real à Justiça, Responsabilidade Social do Poder Judiciário e Efetividade da Prestação Jurisdicional. Esses eixos funcionaram como orientação de política pública correicional, com ênfase em gestão humanizada, inovação e incremento da capacidade institucional de resposta a desafios contemporâneos.

A execução do Plano de Trabalho da Corregedoria Regional para o biênio 2025–2027 conferiu unidade estratégica à atuação correicional, ao estruturar frentes conectadas a capacidades institucionais, à estabilização de rotinas sensíveis e à gerência de implementação.

O Plano operou como instrumento de continuidade institucional, permitindo que iniciativas de modernização, apoio ao primeiro grau, efetividade da execução, segurança institucional e responsabilidade social fossem tratadas como componentes integrados de um mesmo modelo de governança, orientado por dados e resultados, e não como ações episódicas ou fragmentadas.

Destaque ainda para o Projeto Garimpo, de âmbito nacional, que se consolidou como política institucional de saneamento e priorização, enquanto as unidades de apoio e a infraestrutura institucional foram reconhecidas como capacidades críticas de entrega.

GESTÃO DO QUADRO DE MAGISTRADOS E MAGISTRADAS

Durante o exercício de 2025, a Corregedoria atuou de forma ativa na gestão das designações de magistrados e magistradas para suprir afastamentos legais, com atenção permanente à manutenção da equalização da carga de trabalho entre as unidades.

Nesse caminho, foi iniciado um novo projeto de designações automatizadas, desenvolvido por meio de uma ferramenta de inovação, ainda em fase de implementação. Nesse contexto, também foi desenvolvido o Painel BI de Audiências, ferramenta que permitiu o acompanhamento e a colaboração na gestão de pautas de audiências das Varas do Trabalho.

No mesmo sentido, no âmbito da gestão estratégica do corpo de magistrados e magistradas deste Tribunal, a Corregedoria procedeu à análise dos pedidos de afastamentos e à fixação e alteração dos períodos de férias, sempre com foco na preservação do regular funcionamento das unidades judiciárias. Nesse quesito, foi aprimorado o sistema de marcação automatizada de férias, diminuindo o tempo de análise de incompatibilidades.

Seguindo nisso, manteve-se a fiscalização regular da agenda de comparecimento presencial de magistrados e magistradas às Varas do Trabalho, conforme o Ato Conjunto GP-GVP-CRT n. 05/2022.





A medida, ressalta-se, permite que o jurisdicionado e seus representantes tenham assegurada a presença física das autoridades judiciárias nas Unidades que buscam. No mesmo sentido, por meio da escala de plantão judiciário, em colaboração com a Presidência deste Regional, a Corregedoria assegurou a continuidade da prestação jurisdicional, em regime de plantão, nos finais de semana e feriados ao longo de 2025, em conformidade com a Resolução Administrativa TRT-6 n. 20/2021.

Assim sendo, as medidas adotadas pela Corregedoria, aliadas às inovações implementadas ao longo do exercício de 2025, fortaleceram a gestão estratégica do corpo de magistrados e magistradas e o acompanhamento das atividades jurisdicionais, assegurando a continuidade, a regularidade e a eficiência da prestação jurisdicional aos jurisdicionados durante todo o ano de 2025.

TRT-6 desenvolve ferramenta que automatiza designação de magistrados

Vara do Trabalho		Terminação			Tipo de Audiência		Em: 04/02/26 às 00:30h. Dados de 03/02/26.		Ano	Mês							
Todos		Todos			Todos				ATUAL	ATUAL	FEVEREIRO / 2026						
Vara	Data	Dia	Hora	Processo	Tipo de Audiência	Sala	Magistrado	Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb			
Araripina	04/02/2026	Qua	08:30	0001043-66.2025.5.06.0401	Una	Sala principal - Titular		1	2	3	4	5	6	7			
Araripina	04/02/2026	Qua	09:00	0001045-36.2025.5.06.0401	Una por videoconferência (rito sumaríssimo)	Sala principal - Titular			446	644	609	536	398				
Araripina	04/02/2026	Qua	09:15	0001046-21.2025.5.06.0401	Una por videoconferência (rito sumaríssimo)	Sala principal - Titular											
Araripina	04/02/2026	Qua	09:30	0001047-06.2025.5.06.0401	Una por videoconferência (rito sumaríssimo)	Sala principal - Titular											
Araripina	04/02/2026	Qua	09:45	0001048-88.2025.5.06.0401	Una por videoconferência (rito sumaríssimo)	Sala principal - Titular		8	9	10	11	12	13	14			
Araripina	05/02/2026	Qui	09:00	0001131-07.2025.5.06.0401	Conciliação em Conhecimento por videoconferência	Sala principal - Titular			438	759	690	623	288				
Araripina	05/02/2026	Qui	09:30	0000757-88.2025.5.06.0401	Instrução por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	05/02/2026	Qui	10:00	0000880-86.2025.5.06.0401	Instrução por videoconferência	Sala principal - Titular		15	16	17	18	19	20	21			
Araripina	10/02/2026	Ter	08:30	0001124-15.2025.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular						437	450				
Araripina	10/02/2026	Ter	08:40	0001134-59.2025.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	10/02/2026	Ter	08:50	0001135-44.2025.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	10/02/2026	Ter	09:00	0001136-29.2025.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	10/02/2026	Ter	09:10	0001140-66.2025.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular		22	23	24	25	26	27	28			
Araripina	10/02/2026	Ter	09:30	0000008-37.2026.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	10/02/2026	Ter	09:40	0000011-89.2026.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular			476	757	760	653	434				
Araripina	10/02/2026	Ter	09:50	0000006-67.2026.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	10/02/2026	Ter	10:00	0000002-30.2026.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	10/02/2026	Ter	10:10	0000003-15.2026.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	10/02/2026	Ter	10:20	0000041-27.2026.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	10/02/2026	Ter	10:30	0000858-28.2025.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	10/02/2026	Ter	10:40	0001034-07.2025.5.06.0401	Inicial por videoconferência	Sala principal - Titular											
Araripina	11/02/2026	Qua	08:45	0000945-81.2025.5.06.0401	Una por videoconferência (rito sumaríssimo)	Sala principal - Titular											

Qtde. de Processos: 9.398

CORREIÇÃO

No que diz respeito às Correições, a Corregedoria iniciou o exercício atualizando itens da ata de correição automatizada, implementada ainda no biênio anterior. Ao longo do ano, percorrendo as Varas do Trabalho em toda 6ª Região, a equipe de correção verificou, dentre outros dados, quais magistradas e magistrados atuaram em cada unidade desde a última correição, sentenças e incidentes pendentes na data de corte, prazos médios das principais fases processuais, acervo processual, distribuição, taxa de congestionamento, processos fora do prazo nas principais tarefas do PJe, pauta de audiências, apuração das metas do ano anterior e atuação da vara no âmbito do Projeto Garimpo.

À vista dos pontos passíveis de melhoria identificados, foram expedidas recomendações, dentre as quais se destacam:

- Prolatar o(a) magistrado(a), prioritariamente e no menor espaço de tempo possível, as sentenças com prazo vencido, conforme relação especificada no item 2.2 desta Ata, nos termos dos artigos 29 e 31 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, haja vista o controle exercido pela Corregedoria Regional para evitar que decisões ultrapassem a tolerância admitida pela Lei Processual Civil (artigo 226, incisos II e III, do CPC), devendo o(a) magistrado(a) informar, no prazo de 15 (quinze) dias, o andamento/cumprimento dos processos identificados na presente Ata;
- Impulsionar os feitos sem documento interno e sem movimento há mais de 60 (sessenta) dias listados no item 13.2 desta Ata que mereçam movimentação, devendo a Vara proceder acauteladas revisões periódicas nas caixas de alocação de processos eletrônicos - PJe, de modo a manter o regular cumprimento dos prazos previstos nos arts. 226 e 228 do CPC como forma de aprimorar o controle processual;
- Evitar esforços para, na medida do possível, diminuir o prazo médio, do ajuizamento da ação até a realização da 1ª audiência

(75) e a partir da conclusão até a prolação da sentença (44), considerando que se encontram acima do regional (58 e 23, respectivamente) e acima da média da Região Metropolitana (54 e 22, respectivamente);

- Evitar esforços para, na medida do possível, aumentar a prolação de sentenças líquidas, em especial no tocante aos processos que seguem o rito sumaríssimo, tendo em vista o percentual observado no período correccionado;
- Adotar as providências necessárias quanto ao “Escaninho”, bem como em relação aos processos em tramitação nas tarefas “Prazo vencido” e “Cumprimento de Providências” que permanecem sem movimentação em intervalo superior ao admitido pelo Provimento TRT-CRT n. 05/2023, orientando a equipe a executar os atos processuais no prazo legal, como forma de reduzir os intervalos no cumprimento das determinações contidas nos despachos de prosseguimento exarados e o tempo médio de tramitação processual;
- Observar, com rigor necessário, o prazo previsto no Provimento TRT-CRT n. 05/2023 de até 10 (dez) dias para a expedição dos alvarás autorizados pelos magistrados e magistradas;
- Determinar, ex officio, e em prazo não superior a 30 (trinta) dias, a contar do vencimento da requisição, o sequestro nas contas do ente devedor, sempre que não efetivado o pagamento da RPV processada pela Unidade, nos termos do art. 79 do [Ato TRT-6-GP n. 629/2023](#);
- Observar o contido no Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT n. 61, de 7 de outubro de 2024 que dispõe sobre o tratamento dos recursos existentes em contas judiciais vinculadas a processos arquivados definitivamente e eliminados no âmbito do Projeto Garimpo.

Concluído os trabalhos, 80 Unidades foram correccionadas, conforme disciplina o art. 21, I, do Regimento Interno do TRT da 6ª Região.



GARIMPO

O projeto Garimpo surgiu da necessidade de identificar e dar a destinação correta a valores esquecidos em contas judiciais e recursais. Por meio do uso de tecnologia e análise de dados, a iniciativa, promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), busca localizar esses recursos, concluir processos que ainda possuem valores pendentes e evitar que o dinheiro permaneça parado nas contas da Justiça.

A Gestão inaugurada em 2025 foi marcada por uma visão inovadora em relação tanto à identificação quanto à movimentação de contas e valores no âmbito do Projeto. É verdade que, desde o início da operacionalização do Sistema Garimpo, em 2020, a Secretaria de Tecnologia de Informação e Comunicação (SGTIC) tem sido uma parceira fundamental na gerência dos dados pertinentes. No entanto, em 2025, foi possível automatizar rotinas de modo sem precedentes. O ano começou com uma iniciativa modesta porém simbólica do que estaria por vir: a automação do saneamento de contas zeradas no Sistema Garimpo, que eliminou uma rotina antes realizada manualmente pelos(as) servidores(as) das Varas do Trabalho. Logo em seguida, foi dado início a empreendimentos de maior envergadura, que culminaram, no final do ano passado, em resultados de alto impacto.

Sabe-se que, para que seja cumprido o objetivo do Projeto Garimpo de zerar as contas vinculadas a processos arquivados, são necessárias duas etapas que visam identificar: 1) os processos aos quais as contas estão associadas e 2) os titulares dos saldos identificados, considerando-se que este último dado depende da identificação do primeiro. A preocupação primordial desta Gestão em 2025 foi justamente automatizar ao máximo essas duas etapas, que até então eram feitas de modo completamente manual pelos(as) servidores(as) das unidades judiciárias.



Para que isso fosse possível, foi estreitada a parceria já profícua com a SGTIC e houve a execução efetiva do projeto de tecnologia da informação inédito, denominado "Script de Aprimoramento da Busca por Similaridade de Nomes", cujo objetivo foi a realização de cruzamento de dados entre os nomes das partes informados na carga bancária e seu correspondente no banco de dados do Sistema de Informação e Automação Judiciária (SIAJ) e do Processo Judicial Eletrônico (PJe), iniciativa que permitiu a associação de milhares de contas judiciais e recursais do Sistema Garimpo aos processos respectivos localizados no sistema legado e eletrônico, contribuindo, assim, exemplarmente para melhorar a primeira etapa do Projeto Garimpo citada acima, isentando as Varas do Trabalho da execução dessa rotina.

Outra iniciativa sem precedentes foi o projeto "Caça ao Tesouro Legado", cujas regras negociais foram definidas pela Corregedoria e executadas pela Divisão de Inovação e Pesquisa Tecnológica (DIPT) em conjunto com o Núcleo de Tratamento de Depósitos Judiciais em Processos Findos (Núcleo do Garimpo – NUGA). Como objetivos desse projeto, estão a localização e associação de contas judiciais e recursais a seus processos corretos (Fase 1) e a identificação do efetivo beneficiário desses valores (Fase 2), culminando, assim, com o propósito em si do Projeto Garimpo como um todo.

Na Fase 1 do projeto "Caça ao Tesouro Legado", dentre 1.372.580 alvarás do SIAJ, foram identificados 3.500 registros com potencial de associação automática, totalizando um valor estimado inicialmente de R\$ 3.456.805,09. Quanto à Fase 2, ainda em análise, testes iniciais demonstraram que o ChatJT é capaz de ler o processo e identificar a quem o saldo pertence. Não obstante, um total de 9.301 associações automáticas de contas a seus processos corretos já foram carregadas no Sistema Garimpo. Finalmente, a análise do impacto da efetivação dos procedimentos de automação de rotinas de associação de contas a processos revelou que já houve uma

economia de 1.744 dias de trabalho poupados por servidores e servidoras da 1ª instância e de R\$ 2,33 milhões aos cofres públicos.

Durante o primeiro ano de gestão, a Corregedoria Regional evidenciou seu compromisso com o Projeto Garimpo também perante as varas do trabalho, em cada correição realizada. Deu-se destaque à promoção do tratamento de processos arquivados em 2024 e 2025; entre outros motivos, pela possibilidade de gestão integral dos processos pela própria vara.

Também no ano de 2025, o Núcleo do Garimpo deste Regional participou pela primeira vez da 15ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, que encerrou com acordo de cooperação inédito assinado em 19/09/2025 entre o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e a Prefeitura do Recife, por meio do qual foi possível liberar quase R\$ 25 milhões que estavam em contas judiciais de processos contra autarquias municipais, beneficiando pessoas que integram o quadro da Emlurb, URB e CTTU que têm precatórios com vencimento em 2025, reduzindo consideravelmente o tempo de espera pelo recebimento dos valores.

Outra iniciativa inédita da Alta Administração do Regional foi a assinatura do Termo de Cooperação Judiciária que vem contribuindo para a liquidação, pagamento e encerramento definitivo de processos trabalhistas vinculados à recuperação judicial do Grupo João Santos, sendo o Núcleo do Garimpo responsável pela gestão de parte desses recursos, que totalizam cerca de R\$ 35 milhões, já apurados, liquidados e entregues às credoras e aos credores (dados de novembro passado).

Diagnosticou-se que, em fevereiro de 2025, havia um montante inicial de 196.696 contas judiciais (totalizando R\$ 964.417.351,31 ainda a garimpar), tendo havido, já em setembro de 2025, redução expressiva para 95.238 contas judiciais (R\$ 397.738.686,50 a



garimpar). Quanto às contas recursais, houve uma redução de 71.657 contas para 41.735 (queda de um total de R\$ 306.313.284,83 para R\$ 275.547.154,99 a garimpar), em setembro de 2025. Ressalte-se que a movimentação de contas e valores somente na atual gestão da Corregedoria Regional (entre liberações a pessoas físicas e jurídicas e movimentações para saldar execuções pendentes) totalizou 47.102 contas (judiciais e recursais), correspondentes a R\$ 122.192.241,19 (dados ainda de setembro de 2025).

O primeiro ano desta Gestão se encerra, portanto, demonstrando que os processos de garimpagem de contas, ocorrendo de forma pontual e manual até seu início, foram substituídos por uma verdadeira mineração de dados, eis que fruto de melhores cruzamentos de informações, uso de novas ferramentas tecnológicas e melhor adequação da área negocial às possibilidades existentes, com resultados expressivos.

NÚCLEOS 4.0

Com fundamento na Recomendação CNJ n. 149/2024, que dispõe sobre a equalização da carga de trabalho entre magistrados(as) de primeiro grau, na Resolução CNJ n. 194/2014, que institui a Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, e na Resolução CSJT n. 372/2023, que determina a implementação de mecanismos de equalização para viabilizar o cumprimento das Metas do CNJ, a Corregedoria, em parceria com a Presidência deste Regional, editou a Resolução Administrativa TRT-6 n. 30/2025, que instituiu e regulamentou o Sistema de Equalização da Carga de Trabalho entre Magistrados(as) de Primeiro Grau, passando a direcionar de forma estruturada a atuação dos Núcleos de Justiça 4.0 à promoção do equilíbrio, da isonomia e da saúde ocupacional de magistrados(as) e servidores(as), com reflexos diretos na melhoria da prestação jurisdicional.

• AUDIÊNCIAS

Nesse contexto, o 2º Núcleo de Justiça 4.0, por intermédio da Central de Audiências e em consonância com as diretrizes traçadas pela Corregedoria, atuou com foco na equalização da carga de trabalho entre as unidades judiciárias, prestando apoio a 22 Varas do Trabalho no período de 7 de janeiro a 19 de dezembro de 2025. Nesse intervalo, foram realizadas 19.772 audiências iniciais, o que contribuiu de forma expressiva para a racionalização das pautas, a redução de acúmulos processuais e o aprimoramento da eficiência na tramitação dos processos, com impactos diretos na celeridade e na efetividade da prestação jurisdicional.

• CÁLCULOS

O Núcleo 4.0 Cálculos, seguindo as diretrizes traçadas pela Corregedoria, prestou apoio técnico a 27 Varas do Trabalho, por meio da elaboração de 2.169 cálculos e/ou esclarecimentos correlatos, além de 364 cálculos de sentenças líquidas. Essa atuação qualificada contribuiu para maior precisão, transparência e segurança na liquidação das decisões judiciais, favorecendo a efetiva satisfação das partes no processo, bem como a redução de controvérsias e retrabalhos na fase de execução, com reflexos positivos na eficiência da prestação jurisdicional.

• ASSISTENTES

O Núcleo 4.0 Assistentes, no período de 7 de janeiro a 19 de dezembro de 2025, elaborou 599 minutas de sentenças, desempenhando papel relevante no suporte às unidades judiciárias. Essa atuação possibilitou maior agilidade na entrega das decisões, contribuiu para a diminuição do tempo de permanência dos processos em tramitação e favoreceu a melhoria do fluxo processual, com reflexos positivos na qualidade do serviço jurisdicional prestado aos jurisdicionados.

CAMPANHAS ESPECÍFICAS

• PRÓSPERO ALVARÁ

Atento às necessidades de trabalhadoras e trabalhadores, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região lançou a 3ª edição do projeto “Próspero Alvará”. A campanha visou a emissão do máximo de autorizações de pagamento de ações trabalhistas até o dia 18 de dezembro.

A iniciativa é fruto de conversas entre a Corregedoria do TRT-6, a Ordem dos Advogados do Brasil - Pernambuco e a Associação dos Advogados Trabalhistas de Pernambuco.

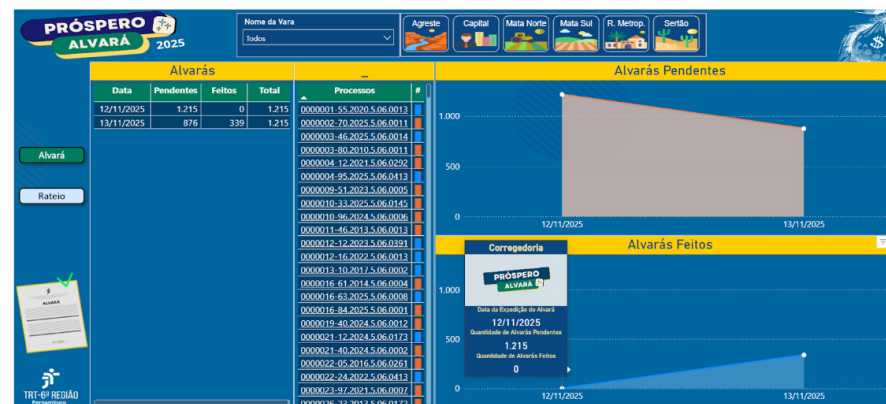
Para isso, houve a mobilização do quadro funcional das unidades judiciárias com a finalidade de priorizar a expedição de alvarás que estavam habilitados ou pendentes de rateio até o dia 21/11/2025. Alcançados esses objetivos, deu-se prosseguimento à realização dos rateios e à expedição dos alvarás relativos aos processos pendentes após essa data. O TRT-6 considera que é poder-dever do Estado atender a todas as pessoas, garantindo a entrega da prestação jurisdicional célere e eficaz.

Para viabilizar a campanha, foi desenvolvido um painel estatístico para acompanhamento integrado da movimentação diária de processos envolvendo expedição de alvarás e rateio.

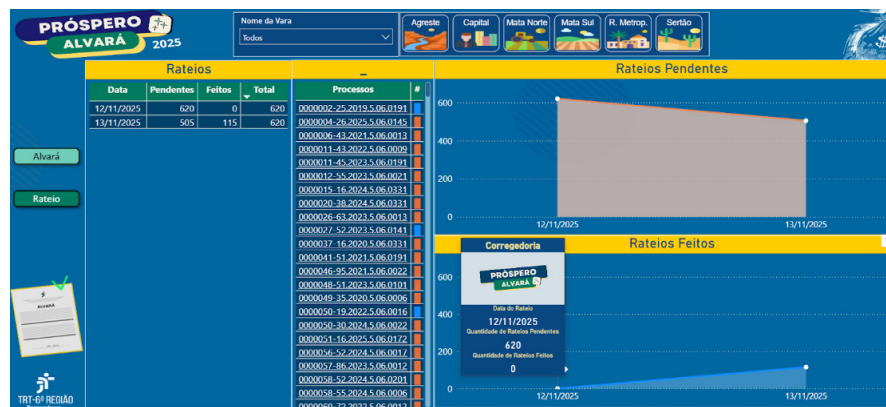
Em dezembro de 2025, o resultado da 3ª edição da Campanha “Próspero Alvará” foi a expedição de 10.218 alvarás, num valor total de R\$ 67.136.060,41. Além disso, foram recolhidos R\$ 19.327,59 para a Previdência Social e R\$ 8.417.016,01 em valores fiscais e custas. A mobilização do quadro funcional das unidades judiciárias para a campanha foi fundamental para o alcance dos resultados.

Por sua vez, o Projeto Garimpo destacou-se no âmbito da Campanha “Próspero Alvará” com a expedição de 9 alvarás, acumulando um valor total expressivo de R\$ 19.636.550,31.

Painel de Acompanhamento da Expedição de Alvarás



Painel de Acompanhamento de Rateios



OUTRAS AÇÕES

- **COEXP - COORDENADORIA DE EXECUÇÕES REUNIDAS, EXPROPRIAÇÃO E PESQUISA PATRIMONIAL AVANÇADA.**

Por meio da [Resolução Administrativa TRT-6 n. 15/2025](#), foi criada a Coordenadoria de Execuções Reunidas, Expropriação e Pesquisa Patrimonial Avançada (COEXP) no âmbito do TRT-6, com atribuições centralizadas na fase executória — pesquisa patrimonial avançada, alienação judicial eletrônica e reunião de execuções —, substituindo as antigas Divisões de Hasta Pública e de Pesquisa Patrimonial.

A COEXP consolidou-se como um eixo operativo relevante da política de execução, contribuindo para a coordenação de ações de escala (como leilões unificados e estratégias concentradas) e para disseminação de boas práticas no uso de convênios e ferramentas de construção.

A atuação correicional também valorizou soluções estruturais voltadas à redução de passivos complexos, inclusive por meio de instrumentos cooperativos e arranjos de pagamento envolvendo grandes litigantes ou entes públicos, quando compatíveis com os parâmetros jurídicos e operacionais do Tribunal.

Na prática, além de atendimento aos chamados e às solicitações das unidades, servidores(as) e magistrados(as) no cadastramento de convênios e sistemas, primordialmente, a COEXP organiza-se em três frentes: (i) reunião de execuções, (ii) realização e acompanhamento de leilões judiciais e (iii) procedimentos de investigação patrimonial avançada.

No tocante aos leilões judiciais, são regulamentados pelo Ato Conjunto TRT-6-GP n. 8/2025 e criados no Sistema EXE-PJE. Registra-se que, entre maio e novembro de 2025, foram realizados 23 leilões.

Importante exemplo de êxito da nova Coordenadoria foi identificado na pesquisa em processos contra devedores, cuja execução está centralizada e sob a responsabilidade da COEXP, utilizando a nova ferramenta disponibilizada pelo CNJ na PDPJ (Consultar Processos), na qual foi encontrado valor decorrente de alienação judicial de bem da executada, em execução fiscal que tramita na Justiça Federal e que seria transferida à Fazenda Nacional. A juíza coordenadora da Unidade solicitou a cooperação judiciária do juízo da 22a Vara Federal na transferência dos valores arrecadados para a quitação de processos trabalhistas, o que também contou com a concordância da Fazenda Nacional. Foram transferidos R\$ 2.193.320,62 (dois milhões, cento e noventa e três mil, trezentos e vinte reais e sessenta e dois centavos) que estão sendo utilizados em acordos, com a estimativa de solucionar praticamente metade dos processos atualmente pendentes.

Entre as boas práticas implementadas, destaca-se a elaboração de material atualizado sobre sistemas e convênios eletrônicos voltados à efetividade da execução, com orientações claras sobre funcionalidades e formas de acesso, destinado ao público interno e externo.

- **EXE-PJE (BANCO DE CONSTRUÇÕES E INTELIGÊNCIA DA EXECUÇÃO)**

A implementação do sistema EXE-PJ no TRT-6, em 2 de dezembro de 2024, representou um avanço estratégico da execução trabalhista. Desenvolvido com apoio da Divisão de Gestão Negocial do PJe, o sistema centraliza o cadastro e o acompanhamento de dados sobre bens penhorados, tornando os procedimentos mais eficientes.

Trata-se de uma solução nacionalizada no âmbito da Justiça do Trabalho, a partir do EXE15 (TRT-15), com foco em otimização da gestão de leilões e da pesquisa patrimonial, reforçando a governança da execução e a eficiência sistêmica das rotinas de expropriação e localização, e que está em plena utilização pelos oficiais de justiça, sob a coordenação da COEXP.

Considerando que a fase de execução representa um dos maiores gargalos na concretização das decisões judiciais, a plataforma constitui uma relevante base de dados, pois evita a repetição de atos, permite identificar as medidas já adotadas e sua efetividade, fornece informações para melhor direcionamento dos atos executórios e viabiliza a penhora e a expropriação de bens, com significativa redução do tempo de tramitação processual.

- **AUDIÊNCIAS PÚBLICAS**



O desembargador corregedor, Dr. Paulo Alcântara, coordenador do Grupo de Trabalho de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas em Pernambuco (GTETP-PE) e do Subcomitê de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante do TRT-6, promoveu, no Sertão de Pernambuco, três audiências públicas abordando o tema “O ser humano nasce para ser livre”. Os eventos aconteceram no dia 7 de agosto, na Câmara Municipal de Salgueiro, no dia 2 de setembro, na Câmara Municipal de Petrolina, e no dia 4 de setembro, na Câmara Municipal de Araripina.



Em cada ocasião, foram mobilizados representantes das instituições visitadas, autoridades e a sociedade civil de Salgueiro, de Petrolina, de Araripina e da região, a fim de promover o debate e a conscientização sobre formas de prevenção, combate e proteção às vítimas desses graves crimes. As audiências públicas ocorreram durante as visitas correicionais da Corregedoria nos respectivos fóruns trabalhistas dos municípios.



Com a realização das audiências públicas, o Tribunal integra suas ações institucionais, fortalecendo a articulação com os poderes e entidades locais.

- **RELATÓRIOS DE SEGURANÇA**

A Corregedoria, em parceria com a Polícia Judicial, realizou a integração da segurança institucional ao método correicional, mediante a elaboração de um Relatório de Segurança das Varas do Trabalho durante as Correições Ordinárias. O documento analisa a segurança física das instalações e de seu entorno, bem como apresenta ponderações sobre vulnerabilidades, histórico de ocorrências, fluxo de público e sensibilidade das rotinas.

A ação viabilizou uma leitura gerencial dos riscos, aumentando a capacidade de decisão institucional nos quesitos de segurança. Como resultado, em alguns casos, com o apoio da Presidência, foi realizada a implantação de mecanismos de segurança, a exemplo de portas giratórias e detectores de metais.

A medida visa garantir a proteção dos jurisdicionados(as), seus acompanhantes e representantes, servidores(as), magistrados(as) e demais usuários(as), alinhando-se ao entendimento de que a segurança institucional constitui uma condição essencial para o acesso efetivo à justiça e para o regular funcionamento das unidades.

- **CARTEIRAS DE IDENTIDADE**

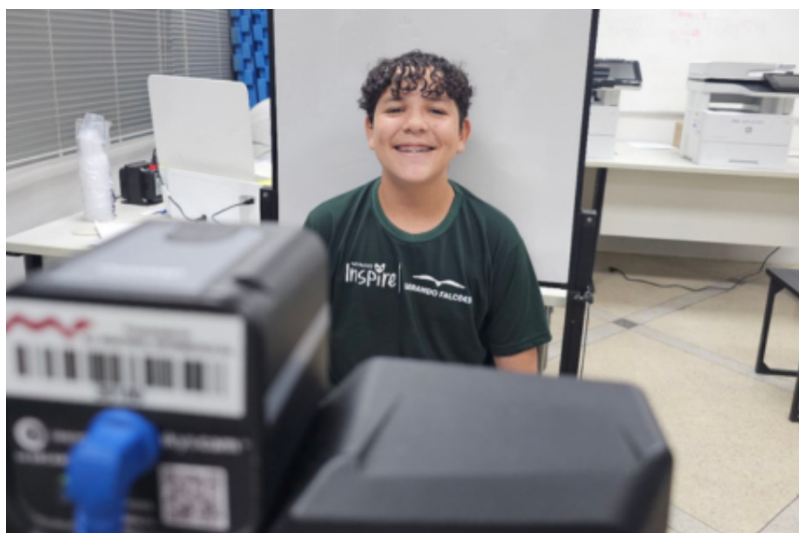
Em ação conjunta com o Instituto de Identificação Tavares Buril, a Corregedoria promoveu, nas instalações do TRT-6, entre 7 e 17 de julho de 2025, um mutirão para emissão da Carteira de Identidade Nacional destinado à magistratura, a servidores(as), dependentes, estagiários(as), jovens aprendizes e trabalhadores(as) terceirizados(as), com ênfase na primeira identificação de crianças.

Nesse contexto, a iniciativa foi ampliada para contemplar ONGs que atuam com o público infantil, entre elas o Movimento Inspire, que atende a 150 crianças e jovens das comunidades do Varadouro, em Olinda, o que possibilitou a emissão do documento para 25 crianças e adolescentes.

A atividade buscou fortalecer mecanismos de prevenção e identificação de vítimas, especialmente em situações de desaparecimento e tráfico infantil. Para o corregedor, desembargador Paulo Alcântara, a identificação civil precoce constitui instrumento essencial no combate ao tráfico de pessoas, sobretudo diante da maior vulnerabilidade de crianças sem documentação oficial a situações de aliciamento e desaparecimento, inclusive em contextos de tráfico internacional.



Magistrado Eduardo Câmara, acompanhado da secretária da Corregedoria, Renata Maranhão, em visita ao Instituto de Identificação Tavares Buril, onde foram recebidos pelo diretor do órgão, delegado Mauro Cabral.



O encerramento contou ainda com a apresentação cultural do Movimento Inspire, que levou música ao edifício sede do TRT-6.



• INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

DISPAROS AUTOMÁTICOS

Com o objetivo de fortalecer o acompanhamento sistemático e subsidiar a atuação administrativa, a Corregedoria implementou uma ferramenta tecnológica para o envio automático, por e-mail, de informações sobre tarefas em atraso nas Varas do Trabalho de todo o Regional. A iniciativa foi desenvolvida em parceria com a SGTIC/SETIC, formalizada pelo Ofício TRT-6-CRT n. 248/2025, e teve caráter preventivo e de apoio à gestão interna das Varas, sem finalidade sancionatória.

A ferramenta consiste no envio periódico de comunicações e planilhas extraídas do Observatório TRT-6 e de sistemas judiciais, possibilitando a identificação de estoques relevantes e a adoção de providências de saneamento com base em critérios objetivos.

Em 2025, o monitoramento contemplou, entre outros, processos pendentes de sentença há mais de 100 dias, bem como processos com pendências diversas e com tempo de espera relevante, a exemplo daqueles pendentes de intimações, despachos ou cálculos.

PROJETO DE APERFEIÇOAMENTO DO SIF

A Corregedoria apresentou ao Subcomitê do PJe uma proposição de projeto de aperfeiçoamento do Sistema de Interoperabilidade Financeira (SIF). Trata-se de uma plataforma utilizada para o acolhimento e o levantamento de depósitos judiciais perante a Caixa Econômica Federal (CEF), a qual tem contribuído para a modernização dos procedimentos relacionados à movimentação de valores em processos trabalhistas.

Nesse sentido, este projeto visa aprimorar os mecanismos de segurança e eficiência na emissão de alvarás eletrônicos, buscando equilibrar o controle de segurança com a agilidade operacional das Varas do Trabalho.

Entre as melhorias sugeridas estão:

- **a validação automática de beneficiários**, com a integração gradual com a base de dados da Receita Federal; o bloqueio da edição do nome após validação pelo CPF/CNPJ, como medida de segurança; e a possibilidade de pagamento a terceiros indicados pelo beneficiário original;
- **a rastreabilidade com foco na eficiência**, com a implementação de histórico de versões dos alvarás com mínima intervenção do usuário; a geração de logs de auditoria transparentes aos gestores; o registro imutável das operações; o aprimoramento dos filtros de pesquisa nos escaninhos “Situação de Alvará” e “Novos Depósitos” para facilitar a localização e controle pelos(as) servidores(as); e o desenvolvimento de um sistema inteligente de alertas para padrões atípicos;
- **a otimização do fluxo de validação de assinatura**, com a formalização da validação pelo Diretor de Secretaria antes da assinatura do(a) magistrado(a); a permissão para edição do alvará durante a validação; a inclusão de uma opção de visualização comparativa entre as alterações já realizadas; a emissão de certidão simples no processo após a assinatura do(a) magistrado(a); e a implementação de autenticação em duplo fator apenas para alvarás de valor elevado;
- **o desenvolvimento de painéis específicos do SIF na plataforma Microsoft Power BI**, já utilizada pelo TRT-6, com visualizações específicas para o SIF, como gráficos de status de alvarás, mapas de calor de valores por varas e período; a elaboração de relatórios básicos pré-configurados; e a criação de dashboard específico para acompanhamento por magistrados(as) e diretores(as).

Após a tramitação por meio do PROAD n.5633/2025, a proposta de aperfeiçoamento foi deliberada pelo Subcomitê do PJe, que concluiu pela abertura de sugestão de melhorias perante o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, instância administradora do SIF.

NOVOS PAINÉIS DE BUSINESS INTELLIGENCE

Considerando a necessidade de que as Varas do Trabalho da 6ª Região alcancem as metas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, bem como a importância de a Corregedoria manter uma visão geral, gerencial, preventiva e cooperativa da atividade jurisdicional, a Corregedoria, com o auxílio da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa, adotou medidas voltadas ao fortalecimento do monitoramento e da gestão do desempenho das unidades judiciárias. Essa atuação buscou assegurar maior previsibilidade, eficiência e alinhamento institucional, permitindo a identificação antecipada de tendências, riscos e oportunidades de melhoria.

Nesse contexto, foram desenvolvidos sete novos painéis de Business Intelligence (BI), a saber: IAD (Índice de Atendimento à Demanda), IPS (Índice de Produtividade dos Servidores nas Varas do Trabalho), TPL (Tempo Pendente Líquido), TCLNFIC (Taxa de Congestionamento Líquida Não Fiscal), Sentenças Líquidas, Audiências Realizadas e Histórico de Atingimento de Metas. Tais ferramentas passaram a subsidiar a atuação estratégica da Corregedoria, possibilitando o acompanhamento contínuo e integrado dos indicadores de desempenho, bem como a adoção de ações preventivas e cooperativas destinadas ao aprimoramento da prestação jurisdicional e ao cumprimento das metas nacionais estabelecidas pelo CNJ.

• COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS

Ao longo de 2025, o TRT-6, por meio do Subcomitê de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, intensificou e consolidou sua atuação preventiva, educativa, interinstitucional e estratégica no combate ao tráfico de pessoas e às formas contemporâneas de exploração humana.

No âmbito da governança e da articulação interinstitucional, foram realizadas reuniões com a Polícia Civil de Pernambuco e com representantes da Polícia Federal. O TRT-6 recebeu visita institucional da Organização Internacional para as Migrações (OIM), para alinhamento de projetos e fortalecimento da cooperação técnica. Também houve a participação do Desembargador Corregedor em seminários nacionais e internacionais sobre o tema, incluindo eventos promovidos pela Escola Superior do Ministério Público da União e pela OAB-SP.

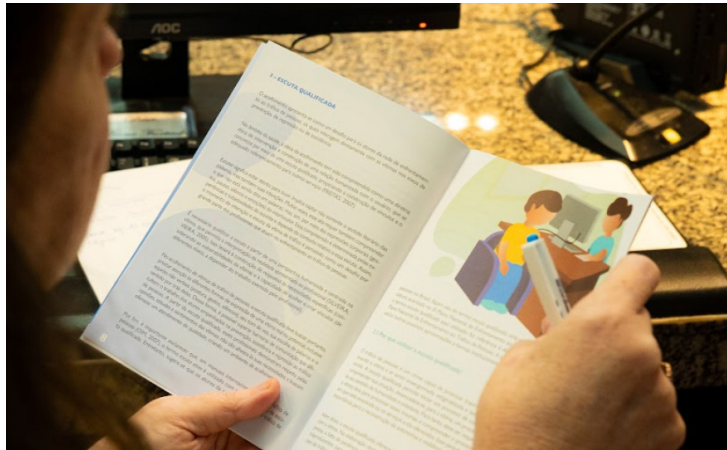
No campo da formação e capacitação, foi realizado o Workshop “Escuta Qualificada de Grupos Vulneráveis”, sediado no TRT-6, reunindo magistrados, magistradas, servidores, servidoras, profissionais da rede de proteção e convidados externos. O evento destacou a importância da abordagem humanizada, do cuidado psicológico e da proteção integral às vítimas de tráfico de pessoas, trabalho escravo e migração forçada. Foi realizado o lançamento do Cordel “Tráfico de pessoas e patamar civilizatório numa época não passada”, destacado no tópico abaixo. Além disso, foram realizadas reuniões com a UFPE e a UNICAP, visando a parcerias acadêmicas, pesquisas qualitativas e projetos de extensão sobre tráfico de pessoas, desaparecimentos e vulnerabilidade social.

Na área da comunicação e sensibilização social, foram concedidas entrevistas pelo Desembargador Corregedor, Paulo Alcântara, à TV Globo, à TVU Recife, à Rádio Paulo Freire e a outros veículos, ampliando o alcance da pauta do enfrentamento ao tráfico de pessoas. Além disso, foi realizada palestra na Escola Ariano Suassuna, em Garanhuns, com a participação de aproximadamente 180 alunos do ensino médio, na qual foram abordados temas relacionados ao aliciamento por meio das redes sociais, ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e laboral, bem como à importância da informação e da denúncia. A ação foi acompanhada

por entrevistas concedidas à imprensa local, o que contribuiu para a ampliação do impacto social da atividade.

O conjunto de ações desenvolvidas ao longo do exercício de 2025 demonstra que o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por intermédio de seu Subcomitê de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, coordenado pelo Desembargador Corregedor, consolidou uma atuação de liderança institucional no enfrentamento ao tráfico de pessoas e ao trabalho em condições análogas à escravidão. As iniciativas implementadas caracterizaram-se por uma abordagem integrada, abrangendo ações de prevenção, formação e capacitação, articulação interinstitucional, comunicação social, interiorização das atividades e garantia de proteção integral às vítimas. Trata-se de uma agenda de caráter permanente e estruturado, em consonância com as diretrizes nacionais e internacionais de promoção e tutela dos direitos humanos, alinhada ao Programa Nacional de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante (PETE+), instituído pela Resolução CSJT n. 367/2023.





- **LANÇAMENTO DO CORDEL “TRÁFICO DE PESSOAS E PATAMAR CIVILIZATÓRIO NUMA ÉPOCA NÃO PASSADA”**

O cordel “Tráfico de pessoas e patamar civilizatório numa época não passada” foi lançado durante a entrega anual do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região das medalhas Conselheiro João Alfredo Corrêa de Oliveira e Juiz Eurico de Castro Chaves Filho, ocorrida na noite do dia 15/5, no Teatro Santa Isabel. A obra, de autoria do poeta e músico Allan Sales, foi escrita com base na pesquisa histórica do

corregedor regional do TRT-6, desembargador Paulo Alcântara, e explicita, de forma lírica e com um toque regional, a necessidade do combate ao tráfico de pessoas e à exploração do trabalho escravo, da proteção de trabalhadores e trabalhadoras migrantes e do fortalecimento de políticas públicas de direitos humanos.

O livreto recebeu apoio da Organização Internacional para as Migrações (OIM-ONU) e foi distribuído ao público no final da cerimônia. A obra também conta com a reprodução de um folheto da OIM-ONU Migração, com informações de alerta sobre como prevenir e denunciar esses crimes. A capa do cordel é a reprodução do famoso quadro “Balsa da Medusa ([link externo](#))” (Le Radeau de la Méduse) - pintura a óleo do artista Théodore Géricault, atualmente em exposição no Museu do Louvre. A pintura retrata um naufrágio ocorrido durante o transporte de pessoas entre a França e o Senegal e faz alusão aos problemas que afligem as pessoas que são vítimas do tráfico humano, em quaisquer de suas vertentes.

A obra está concorrendo ao Prêmio Innovare na categoria Juiz, com a prática “Cordel Tráfico de Pessoas e Patamar Civilizatório - Pesquisa Histórica”, e está disponível para leitura por meio [deste link](#).



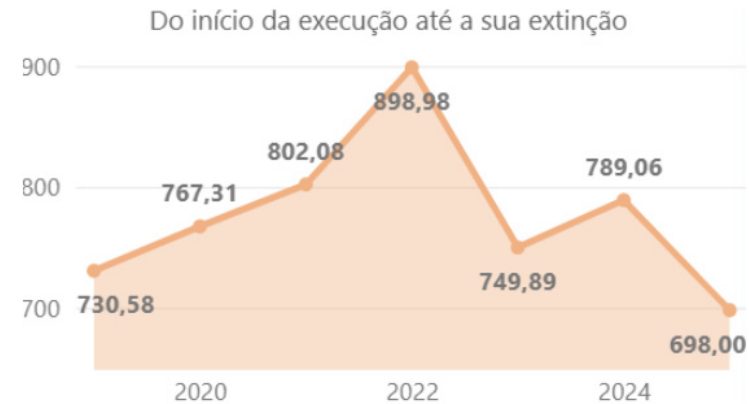
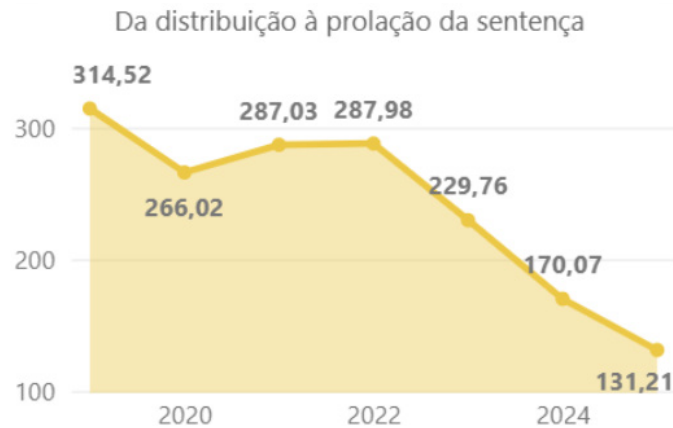
ANÁLISE DOS PRAZOS MÉDIOS - REDUÇÃO

Como resultado das novas ações implementadas, aliadas à continuidade e ao aperfeiçoamento daquelas anteriormente adotadas, observou-se uma melhoria significativa nos indicadores de desempenho das Varas do Trabalho. O prazo médio entre a distribuição e a prolação da sentença foi reduzido de 170,07 dias, em 2024, para 131,21 dias, em 2025.

Da mesma forma, o prazo médio entre o início da execução e a extinção da execução também apresentou redução, passando de 789,06 dias para 698,00 dias, em 2025, evidenciando os efeitos positivos do conjunto de medidas adotadas com vistas à celeridade

processual, conforme dados extraídos do Sistema Observatório (base de dados interna do Tribunal).

Conclui-se que, ao longo de 2025, a Corregedoria Regional consolidou uma visão ampliada de atuação correicional na qual esse órgão não apenas fiscaliza, orienta e administra o quadro de magistrados e magistradas, como também gerencia as condições estruturais de funcionamento e de gestão das Varas do Trabalho, integrando segurança orgânica, proteção de pessoas, responsabilidade social e efetividade da jurisdição. Esta última se traduz na redução concreta dos prazos médios de tramitação de processos, no âmbito do TRT da 6ª Região.



4.1 GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6) atua para garantir a efetividade da gestão orçamentária e financeira, com a aplicação racional dos recursos disponíveis, de modo a atender, entre outros, ao princípio da economicidade e a direcioná-los ao cumprimento de sua missão institucional.

Nesse cenário, o TRT-6 busca otimizar a distribuição dos recursos e preservar o equilíbrio orçamentário, aliando, dessa forma, estratégias de acompanhamento e controle de ações que fortaleçam a gestão financeira. Registre-se que tais iniciativas estão alinhadas ao objetivo institucional "Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira", previsto no Plano Estratégico para o ciclo 2021 - 2026, e em consonância com o macrodesafio da Estratégia Nacional do Poder Judiciário.

Assim, buscando a excelência na gestão orçamentária e financeira, a distribuição dos recursos destinados ao Tribunal em 2025 foi realizada considerando o cenário econômico vigente e em conformidade com os diversos normativos aplicáveis, a exemplo das Emendas Constitucionais n. 100/2019 e n. 102/2019, e da Lei Complementar n. 200/2023.

Conforme disposto na Lei Orçamentária Anual (LOA) n. 15.121/2025, foi fixada para o Tribunal uma dotação inicial de R\$ 1.134.296.161,00 para o exercício de 2025. Após as modificações orçamentárias do período, decorrentes de acréscimos e cancelamentos, a dotação autorizada, ao final do ano, totalizou R\$ 1.201.757.730,00.



Fonte: Tesouro Gerencial

Destaca-se, dentre as alterações orçamentárias, o crédito suplementar aberto por meio do Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG. SEOFI n. 37/2025, de 26 de junho de 2025, destinado a suprir déficit orçamentário relativo ao pagamento de despesas com Pessoal Ativo e Inativo, Benefícios Obrigatórios e Benefício Especial (Lei n. 12.618/2012), no valor total de R\$ 32.691.516,00.

Ressalta-se que o TRT-6 também executa os recursos recebidos mediante descentralização de outras unidades orçamentárias, os quais podem ser provenientes de disposições legais, de decisões judiciais, bem como de descentralizações de dotações feitas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), no caso de projetos nacionais implementados no âmbito regional.

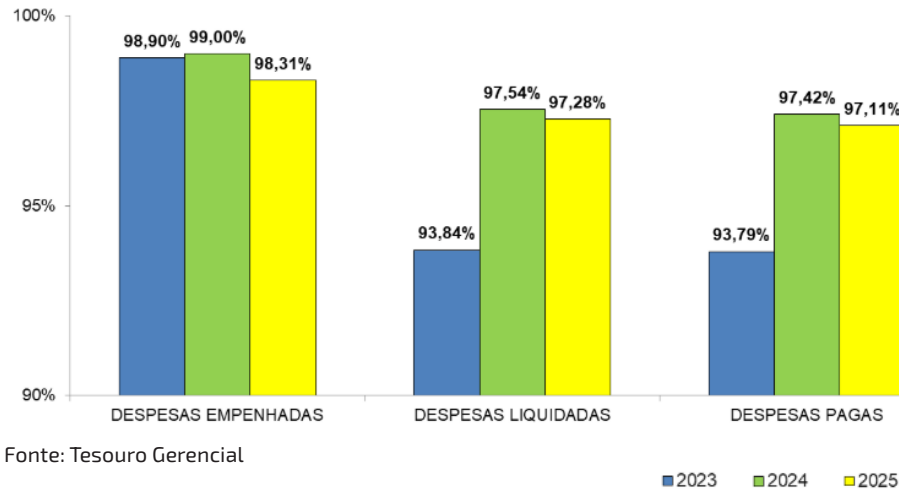
4.1.1 PERFIL DO GASTO DO TRT-6

4.1.1.1 EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA DAS DESPESAS NO ÚLTIMO TRIÊNIO

A execução das despesas empenhadas em 2025 alcançou o percentual de 98,31% da dotação autorizada para o exercício, de

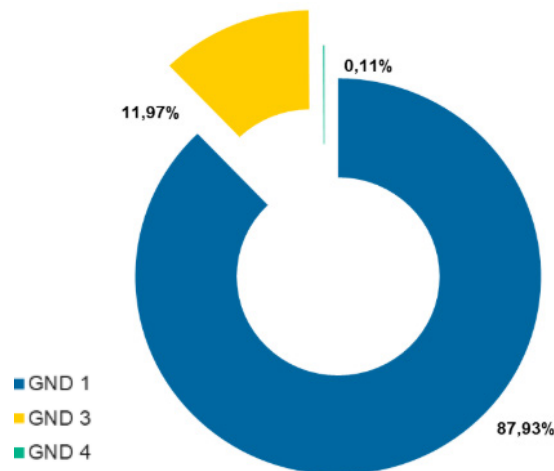


modo semelhante aos índices atingidos nos exercícios anteriores. Em relação às despesas liquidadas e pagas, manteve-se um patamar de execução superior a 97%.



Fonte: Tesouro Gerencial

No que se refere às despesas pagas, convém ressaltar sua execução por Grupo de Natureza da Despesa (GND), com ênfase nos elementos de maior relevância.



Fonte: Tesouro Gerencial

Ao analisar as despesas pagas por Grupo de Natureza da Despesa, observa-se a preponderância das despesas com pessoal e encargos, correspondente a 87,93% do total.

Grupo 1 - Pessoal e encargos sociais

Elemento de Despesa	Despesas Pagas
11 - Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Civil	613.159.565,42
01 - Aposentadorias RPPS, Reser. Remuner. e Refor. Militar	217.908.389,90
13 - Obrigações Patronais - Op. Intra-Orçamentárias	100.673.472,09
03 - Pensões	65.054.803,00
Demais elementos	29.385.351,21
TOTAL	1.026.181.581,62

Grupo 3 - Outras despesas correntes

Elemento de Despesa	Despesas Pagas
39 - Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	62.850.112,87
46 - Auxílio-Alimentação	40.446.682,83
40 - Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação	8.769.876,61
92 - Despesas de Exercícios Anteriores	6.420.744,09
Demais elementos	21.265.064,61
TOTAL	139.752.481,01

Grupo 4 - Investimentos

Elemento de Despesa	Despesas Pagas
52 - Equipamentos e Material Permanente	1.231.988,81
TOTAL	1.231.988,81

Fonte: Tesouro Gerencial

Grupo 1 – Pessoal e encargos sociais

Nessa classificação orçamentária, estão incluídas as despesas destinadas ao pagamento de pessoal ativo, inativo e pensionistas, além dos encargos sociais. No exercício de 2025, a dotação autorizada alcançou o montante de R\$1.036.962.976,00, correspondente a 86,30% do total de créditos atribuídos ao



TRT-6, sendo R\$1.032.086.105,93 o valor empenhado. Os valores efetivamente pagos no período somaram R\$1.026.181.581,62, o que representa uma execução de 98,96%.

Com relação aos valores pendentes, no montante de R\$ 10.439.323,24, é importante destacar que R\$ 5.562.453,17 se referem a despesas que não puderam ser liquidadas até o final de 2025 e que, por essa razão, foram inscritas em restos a pagar. O restante, R\$4.876.870,07, corresponde a saldo não utilizado de dotação destinada à contribuição previdenciária patronal.

Grupo 3 – Outras despesas correntes

Abrange despesas relacionadas à energia elétrica, serviços de limpeza e conservação, vigilância armada, aquisição de materiais de consumo, locação de imóveis, capacitação e treinamento, entre outros, bem como diárias e passagens, benefícios e outras indenizações devidas a magistrados(as) e servidores(as).

Em 2025, para cobrir as despesas desse grupo, o TRT-6 contou com uma dotação autorizada de R\$157.142.468,00. Desse montante, foram empenhados R\$146.801.143,59, enquanto os pagamentos realizados somaram R\$139.752.481,01, o que corresponde a uma execução de aproximadamente 89% do orçamento disponibilizado. A inscrição de restos a pagar totalizou R\$5.551.986,72, ao passo que o valor não empenhado foi de R\$10.309.761,94, o qual contribuiu para o cumprimento do limite financeiro estabelecido para o exercício.

Grupo 4 – Investimentos

As despesas desse grupo estão, em regra, associadas aos custos com a aquisição de bens de maior durabilidade, como mobiliário e equipamentos, além da realização de obras e instalações. Em 2025, os valores empenhados somaram R\$ 2.517.509,90, enquanto que os pagamentos realizados totalizaram R\$ 1.231.988,81, com destaque para a aquisição de máquinas e equipamentos para modernização

dos sistemas audiovisuais da sala do Tribunal Pleno, das salas de sessões das Turmas e do auditório da Escola Judicial.

4.1.1.2 EXECUÇÃO POR AÇÃO ORÇAMENTÁRIA

No principal programa ao qual se vinculam as atividades deste Regional – Gestão e Manutenção do Poder Judiciário –, estão contempladas as ações orçamentárias voltadas ao pagamento da remuneração de magistrados(as) e servidores(as), além da manutenção e do custeio administrativo do órgão. Ademais, há o programa 0909 – Operações Especiais: Outros Encargos Especiais, cujos valores são destinados à ação relacionada à despesa com benefício especial, previsto na [Lei n. 12.618/2012](#).

O demonstrativo a seguir apresenta o montante correspondente à despesa executada por ação orçamentária:

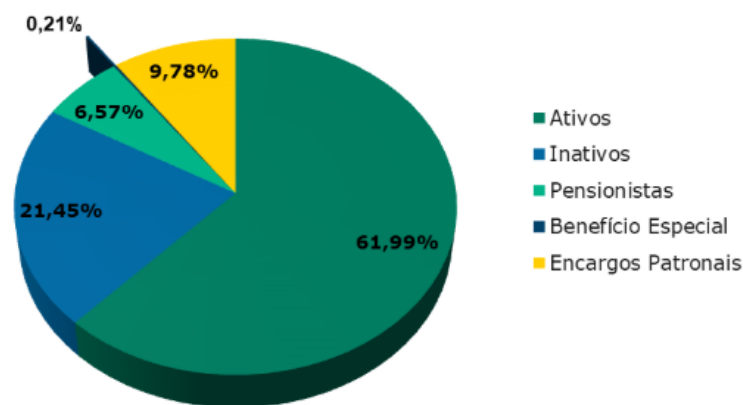
Ação Orçamentária	Dotação Autorizada	Despesa Empenhada
Pessoal Ativo da União	641.520.890	641.520.890
Aposentadorias e Pensões	287.614.047	287.614.047
Contribuição da União	105.623.484	100.746.614
Benefício Especial	2.204.555	2.204.555
Benefícios Obrigatórios aos Servidores(as) Civis	46.656.690	46.656.689
Assistência Médica e Odontologia	45.259.020	45.254.298
Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho	64.085.954	51.820.234
Assistência Jurídica a Pessoas Carentes	5.300.000	5.148.706
Publicidade Institucional e de Utilidade Pública	875.480	438.726
Reserva de Contingência	2.617.610	-
Total	1.201.757.730	1.181.404.759

Fonte: Tesouro Gerencial

Pagamento de Pessoal Ativo, Aposentadorias e Pensões, Benefício Especial e Demais Complementações de Aposentadorias e Contribuição da União.

Inclui ações voltadas ao pagamento das remunerações de magistrados(as) e servidores(as), bem como dos rendimentos provenientes dos direitos previdenciários desses e de seus pensionistas. Integra, ainda, esse grupo o orçamento destinado ao pagamento do benefício especial, situação em que ocorre a opção de migração do Regime Próprio de Seguridade Social (RPPS) para o Regime Próprio Complementar (RPC), e da contribuição da União, de suas autarquias e fundações para o financiamento do sistema previdenciário dos servidores(as) públicos(as) federais, nos termos do art. 8º da Lei n. 10.887/2004.

Relativamente à dotação consignada na Lei Orçamentária para essas ações, a maior parte foi destinada ao pagamento de pessoal ativo, seguida das despesas com inativos e pensionistas e, por fim, dos valores executados com os encargos patronais, conforme proporção demonstrada a seguir.



Fonte: Tesouro Gerencial

Benefícios

No orçamento do TRT-6, estão previstas duas ações orçamentárias destinadas ao custeio das despesas com benefícios de servidores(as) e magistrados(as). A primeira diz respeito aos benefícios obrigatórios, compostos por assistência pré-escolar, auxílio-transporte, auxílio-alimentação, auxílio-maternidade e auxílio-funeral. A segunda corresponde à assistência médica e odontológica, prestada, principalmente, por meio do programa de autogestão em saúde.

A tabela a seguir apresenta a dotação autorizada e a execução de cada ação, com o detalhamento dos benefícios obrigatórios por espécie.

Benefício	Dotação Autorizada	Despesa Empenhada	Meta Física (pessoas beneficiadas)
Benefícios Obrigatórios aos Servidores Civis	46.656.690	46.656.689	-
Auxílio-transporte	435.148	435.147	46
Assistência Pré-escolar	5.014.975	5.014.975	351
Auxílio-alimentação	40.528.759	40.528.759	1.951
Auxílio Funeral e Natalidade	677.808	677.808	-
Assistência Médica e Odontológica	45.259.020	45.254.298	6.462
Total	91.915.710	91.910.987	-

Fonte: Tesouro Gerencial

Apreciação de causas na Justiça do Trabalho no Estado de Pernambuco

Essa ação contempla iniciativas voltadas ao custeio das despesas com aquisição de materiais e bens, prestação de serviços, capacitação de servidores(as), aperfeiçoamento de magistrados(as), além de atividades relacionadas à tecnologia da informação e comunicação, como, por exemplo, segurança da informação.

Nesse contexto, destaca-se, ainda, a inclusão do plano orçamentário Reforma e Conservação de Ativos da União (RCAU),



o qual compreende, principalmente, a execução de atividades relativas à manutenção e reparação de bens móveis e instalações utilizados pela Justiça do Trabalho. Tais despesas contribuem para a preservação do patrimônio público e para a manutenção das atividades institucionais.

A fim de gerenciar a execução orçamentária em um nível mais específico, essas despesas estão organizadas em planos orçamentários conforme quadro a seguir:

Planos Orçamentários	Dotação Autorizada	Despesa Empenhada
Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho	41.594.611	35.039.124
Manutenção e Gestão dos Serviços de TI	6.344.846	3.362.825
Segurança da Informação	4.817.666	4.812.399
Intérpretes e Tradutores de Libras	11.964	-
Capacitação de Recursos Humanos	1.173.305	1.140.716
Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados	660.487	649.281
Capacitação de Servidores de Tecnologia da Informação	188.400	188.200
Reforma e Conservação de Ativos da União	9.294.675	6.627.690
Total	64.085.954	51.820.234

Fonte: Tesouro Gerencial

Adiante, apresenta-se o detalhamento da execução dos planos orçamentários representados no quadro anterior:

- **Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho**

Este plano orçamentário contempla a maioria dos contratos de aquisição de bens e prestação de serviços que contribuem diretamente para o bom funcionamento das instalações que sediam as unidades do TRT-6, com destaque para os contratos apresentados a seguir:

Descrição	2023	2024	2025
Limpeza e Conservação de imóveis	2.723.472	4.307.653	4.648.790
Energia Elétrica	1.949.814	2.016.923	2.517.190
Locação de Imóveis	1.985.765	2.005.768	2.185.749
Serviços de Vigilância	4.610.652	4.920.629	5.270.124

Fonte: Tesouro Gerencial

- **Manutenção e gestão dos serviços e sistemas de tecnologia da informação e Segurança da informação nas unidades do Poder Judiciário**

Por meio desses planos orçamentários, a Secretaria-Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação (SGTIC) promove atividades voltadas ao desenvolvimento, manutenção e aprimoramento dos serviços e sistemas de tecnologia, além de atender despesas relacionadas à segurança da informação.

No exercício de 2025, o Tribunal consignou o total de R\$ 11.162.512,00, com destaque para as seguintes despesas:

Descrição	2023	2024	2025
Manutenção e Conservação de Equipamentos de TIC	2.997.162	1.082.347	905.854
Locação de Softwares	1.060.102	1.187.190	1.516.052
Suporte de Infraestrutura de TIC	2.564.000	319.204	4.197.551

Fonte: Tesouro Gerencial

- **Pagamento de intérpretes e tradutores de Libras**

Neste plano orçamentário, são alocados recursos para as despesas com a utilização de intérpretes e tradutores de Libras, com a finalidade de auxiliar pessoas surdas ou com deficiência auditiva.

No exercício de 2025, não houve necessidade de contratação desses profissionais.

- **Capacitação de recursos humanos, formação e aperfeiçoamento de magistrados(as) e capacitação de servidores(as) efetivos e comissionados das unidades de tecnologia da informação**

No exercício de 2025, o Tribunal reservou R\$ 2.022.192,00 para as atividades realizadas pela Escola Judicial, cujo objetivo é promover a qualificação e o aprimoramento necessários aos agentes responsáveis pelo atendimento daqueles que buscam a Justiça do Trabalho.

As medidas implementadas permitiram a atualização e a capacitação profissional de 122 magistrados(as) e 1.238 servidores(as). Desse total, 42 foram atendidos por ação específica voltada à capacitação dos servidores(as) das unidades de tecnologia da informação e segurança da informação, com vistas à manutenção do nivelamento técnico estabelecido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

- **Reforma e Conservação de Ativos da União - Pequeno Porte**

Trata-se de plano orçamentário instituído no exercício de 2025, com a finalidade de planejar, alocar e executar recursos destinados à realização de projetos de reforma em imóveis, bem como ao custeio das atividades previstas nos planos de manutenção predial.

No âmbito da execução orçamentária, destacam-se as despesas relacionadas aos Serviços de Manutenção Predial, que, ao longo do exercício, atingiram o importe de R\$ 5.428.536,00.

Assistência jurídica a pessoas carentes

No processo trabalhista, a União é responsável pelo pagamento dos honorários periciais quando a parte sucumbente na perícia é beneficiária da assistência judiciária gratuita. Com o objetivo de assegurar o acesso à Justiça àqueles que, conforme decisão judicial, não têm condições de arcar com as despesas processuais sem prejuízo da própria subsistência ou da de sua família, foi destinado,

Descrição	2023	2024	2025
Despesas Liquidadas	3.084.526	3.860.323	5.008.706
Meta Física - Pessoas Beneficiadas	3.016	3.755	4.756

Fonte: Tesouro Gerencial

para o exercício de 2025, o valor de R\$ 5.300.000,00, representando um aumento de 32,5% em relação ao exercício de 2024.

Vale registrar que o aumento das atividades econômicas no Estado de Pernambuco resultou em um incremento no número de causas apreciadas pelo TRT-6, passando de 125.201, em 2024, para 137.739, em 2025. Como consequência, verificou-se também um aumento de 30% na execução da ação, em termos de valores liquidados, e de 26,7% no quantitativo de pessoas beneficiadas, em comparação com o exercício de 2024.

Publicidade institucional e de utilidade pública

Por meio dessa ação, a Coordenadoria de Comunicação Social (CCS) do TRT-6 busca fortalecer a aproximação entre a sociedade e a Justiça do Trabalho.

No exercício de 2025, a dotação empenhada para o custeio das atividades desenvolvidas foi de R\$ 408.576,39, correspondente a apenas 46,7% do orçamento disponibilizado para a ação. Esse percentual decorreu de entraves nos processos licitatórios, bem como da menor demanda de produção de vídeos, cobertura fotográfica e de material gráfico e promocional.

4.1.1.3 EXECUÇÃO DOS CRÉDITOS RECEBIDOS POR DESCENTRALIZAÇÃO

Durante o exercício de 2025, o TRT-6 executou créditos recebidos por descentralização para custear diversas ações institucionais, a exemplo do Programa Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – Trabalho Seguro, do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, bem como para a Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados e Magistradas.

Os recursos descentralizados também abrangeram outros programas nacionais, como o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, além de iniciativas realizadas no Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, Tráfico de Pessoas e Proteção ao Migrante.

Registrou-se, ainda, um volume expressivo de recursos voltados ao pagamento de sentenças judiciais (precatórios e requisições de pequeno valor).

Objeto	Descentralização Recebida	Despesa Empenhada
Sentenças Judiciais - Precatórios	52.378.849	52.326.844
Sentenças Judiciais - Requisições de Pequeno Valor	7.193.285	7.190.001
Programa Trabalho Seguro	21.608	21.569
Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem	25.859	25.780
Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - Nacional	29.867	29.867
Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, Tráfico de Pessoas	19.241	19.241
Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade	19.800	19.800
Capacitação de Servidores - Superior Tribunal de Justiça	1.250	1.250
Total	59.689.758	59.634.352

Fonte: Tesouro Gerencial

4.1.2 DESEMPENHO ATUAL EM COMPARAÇÃO COM O DESEMPENHO ESPERADO/ORÇADO

Em 2025, o TRT-6 enfrentou o desafio de compatibilizar as exigências introduzidas pela Lei Complementar n. 200/2023 com as regras estabelecidas pelas Emendas Constitucionais n. 100/2019 e n. 102/2019, cuja aplicação permaneceu impactando a gestão orçamentária no período.

A Lei Complementar n. 200/2023 determina que o limite financeiro anual seja compartilhado entre as despesas do próprio exercício e aquelas inscritas em restos a pagar, impactando diretamente a capacidade de pagamento no exercício corrente. Por sua vez, as referidas Emendas Constitucionais impõem a obrigatoriedade de

execução das despesas discricionárias, o que reduz a margem de flexibilidade na gestão orçamentária.

Diante desse cenário, foi imperativo manter medidas de gestão que conciliassem o custeio das atividades regulares do Tribunal com o adimplemento dos valores inscritos e reinscritos em restos a pagar em 2024, que totalizaram R\$ 18.385.588,69. Dentre as medidas adotadas para mitigar as restrições financeiras, destacam-se a geração de economias orçamentárias ao longo do exercício, bem como o volume de despesas postergadas para 2026 via restos a pagar, em razão da pendência de liquidação, as quais permitiram a observância aos limites estabelecidos pelo Ato Conjunto TST.CSJT. GP n. 71, de 29 de outubro de 2025.

Em decorrência das restrições mencionadas, o TRT-6 não atingiu as metas estabelecidas para o Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária - IAPEX no exercício de 2025. Contudo, a despeito das limitações na execução orçamentária, o desempenho na atividade fim foi positivo: o total de processos julgados superou a meta anual em 5,95% (com 137.739 frente à meta de 130.000). Além disso, registrou-se um avanço expressivo no pagamento de honorários de justiça gratuita. Em comparação a 2024, quando foram quitadas 3.755 requisições, o exercício de 2025 totalizou 4.756 pagamentos, representando um acréscimo de 26,7%.

Ressalte-se, contudo, que o Tribunal logrou êxito em atingir a meta estabelecida para o ICLC 2000, conforme detalhado no quadro resumo dos indicadores de execução orçamentária e financeira a seguir:

INDICADOR	ORIGEM DO INDICADOR	META ESTABELECIDA	META ATINGIDA
ICLC200 - Índice de cumprimento da Lei Complementar n. 200/2023	Ato CSJT.GP.SG.SEGGEST n. 102/2024	Não extrapolar 100%	98,91%
IAPEX - Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária	Ato CSJT.GP.SG.SFGGEST n. 102/2024	GND 3 - atingir 90%	GND 3 - 75,43%
		GND 4 - atingir 70%	GND 4 - 25,64%

Fonte: Tesouro Gerencial



4.1.3 PRINCIPAIS METAS NÃO ALCANÇADAS, DESAFIOS, AÇÕES E PERSPECTIVAS PARA OS PRÓXIMOS EXERCÍCIOS

O percentual da dotação não executada permanece influenciado, de forma relevante, pelo adiamento da reabertura do Fórum Trabalhista do Recife em suas novas instalações. Tal circunstância resultou em economia orçamentária decorrente da não realização de gastos previamente programados. Entre os principais impactos, destacam-se a postergação da aquisição de equipamentos de tecnologia da informação e a não execução de despesas de custeio, tais como serviços de limpeza, vigilância patrimonial e fornecimento de energia elétrica.

Além disso, verificou-se a importância de intensificar as ações de acompanhamento da execução orçamentária, sobretudo considerando o desempenho inferior às metas fixadas para o exercício, evidenciado pelo IAPEX. O resultado, que pode ser atribuído a fatores operacionais e gerenciais, vem sendo tratado por meio das iniciativas estratégicas desenvolvidas pelo Tribunal, entre as quais se destaca aquela relativa ao acompanhamento das despesas que não possuem pagamentos mensais estabelecidos contratualmente. A referida iniciativa visa obter maior integração entre planejamento e execução, priorizando o pagamento das despesas no mesmo exercício em que forem empenhadas, com foco na previsibilidade, na transparência e na otimização dos recursos.

Nesse sentido, convém destacar, ainda, que a Administração deste Regional já adotou mecanismos para aprimorar o fluxo dos processos de contratação, visando antecipar o calendário de contratações, medida que certamente repercutirá no atingimento das metas relativas ao planejamento orçamentário.

Quanto aos desafios para o exercício de 2026, permanece a necessidade de compatibilizar a execução das despesas do exercício com a quitação dos valores inscritos e reinscritos em

restos a pagar. Esse cenário impõe restrições adicionais à gestão orçamentária e financeira, demandando esforços contínuos do TRT-6 para assegurar o estrito cumprimento do limite de despesas primárias, em observância às normas vigentes.

Adicionalmente, identifica-se como demanda prioritária para os próximos exercícios a garantia de aportes orçamentários suficientes para viabilizar as obras, reformas e adaptações do imóvel destinado ao Fórum Trabalhista do Recife. Tal demanda exige um planejamento rigoroso e monitoramento contínuo da execução, com a adoção de medidas de gestão voltadas à mitigação de riscos de atrasos ou de insuficiência de recursos.

4.2 GESTÃO DE CUSTOS

A apuração de custos no setor público está relacionada ao consumo de recursos e à mensuração dos bens e serviços prestados à sociedade, visando contribuir para o aprimoramento da qualidade do gasto público. A essência da mensuração de custos no Tribunal consiste na divisão dos gastos conforme a instância jurisdicional em que ocorre o desembolso: 1ª e/ou 2ª Instância.

Na Justiça do Trabalho, a Gestão de Custos é atualmente coordenada pela Secretaria de Orçamento e Finanças do CSJT (SEOFI/CSJT), conforme disposto no artigo 2º do Ato CSJT. GP.SG n. 106/2020. Em consonância com o art. 50, § 3º, da Lei Complementar n. 101/2000, o CSJT transmite aos Regionais suas orientações relativas à temática de custos.

Em agosto de 2025, a SEOFI/CSJT publicou a 7ª edição da Cartilha de Custos na Justiça do Trabalho, documento que apresenta o modelo da mensuração de custos desenvolvido para o Judiciário Trabalhista. O manual detalha os procedimentos operacionais necessários ao registro dessas informações, cuja essência consiste no rateio dos gastos de acordo com a instância jurisdicional em que ocorrem.



Estabelece, ainda, que os objetos de custo — entendidos como agrupamentos de despesas orçamentárias — ao serem associados às instâncias, originam os códigos denominados centros de custos.

Para esse fim, adotam-se os seguintes critérios:

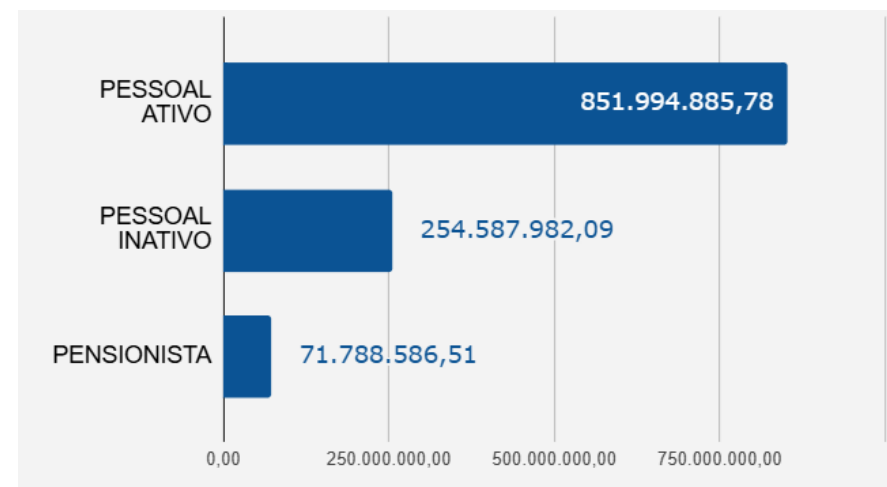
- Alocação direta: quando o custo é identificado ou associado diretamente à instância a que pertence;
- Alocação indireta: quando o custo é rateado entre as instâncias associadas ao gasto, nos termos dos percentuais fixados pela Resolução CNJ n. 195/2014, que, para este Regional, no exercício de 2025, corresponderam a 80% e 20%, respectivamente, para a 1ª e 2ª instâncias.

Os critérios mencionados não se aplicam às despesas com pessoal e benefícios, uma vez que existem centros de custos específicos para alocação dessas despesas entre pessoal ativo, inativo e pensionista, nos termos do Ofício Circular SEOFI n. 2/2020.

Com base nessas diretrizes, o TRT-6 apresentou, em 2025, o montante de R\$ 1.278.300.432,30 alocado na sistemática de custos, conforme dados extraídos do sistema Tesouro Gerencial.

Desse montante, sobressaem as despesas com pessoal, encargos sociais e benefícios, especialmente as relacionadas à folha de pagamento. Esse conjunto alcançou R\$ 1.178.371.454,38, correspondendo a 92,18% do total, com maior participação do centro de custos de pessoal ativo, seguido pelos de pessoal inativo e de pensionistas. O gráfico a seguir apresenta esse detalhamento.

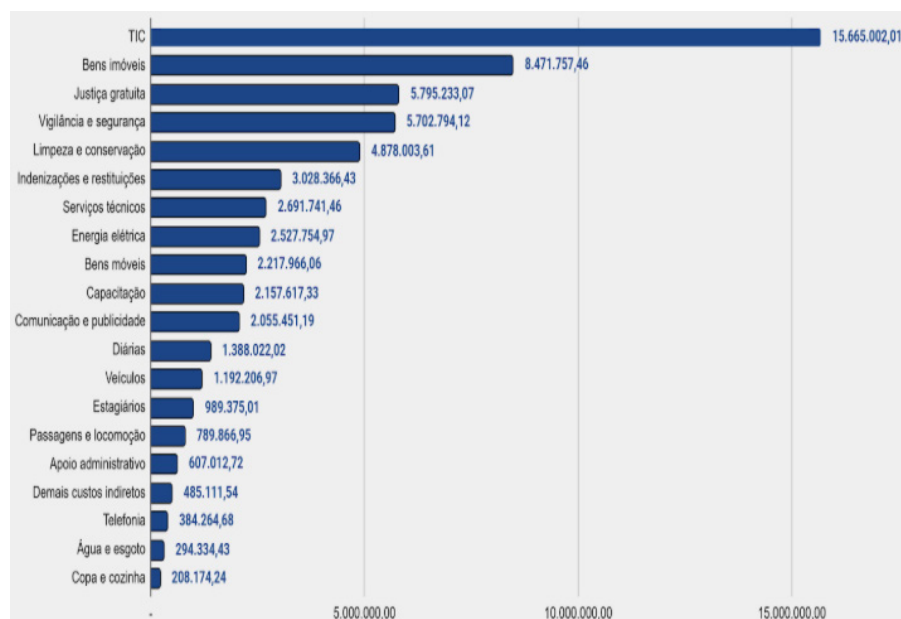
Centro de custos de pessoal – TRT-6 /2025



Fonte: Tesouro Gerencial - janeiro a dezembro/2025

Para evitar distorções, a apuração das demais despesas apresentada no gráfico a seguir exclui os centros de custo de pessoal, benefícios e assistência médica e odontológica (que totalizaram R\$ 38.398.921,65, em 2025). O demonstrativo destaca a maior participação dos itens 'TIC', 'Bens Imóveis' e 'Justiça Gratuita':

Classificação por centro de custos – TRT-6 /2025



Fonte: Tesouro Gerencial - janeiro a dezembro/2025

TIC - custos inerentes à área de tecnologia da informação e da comunicação, inclusive a depreciação dos respectivos equipamentos.

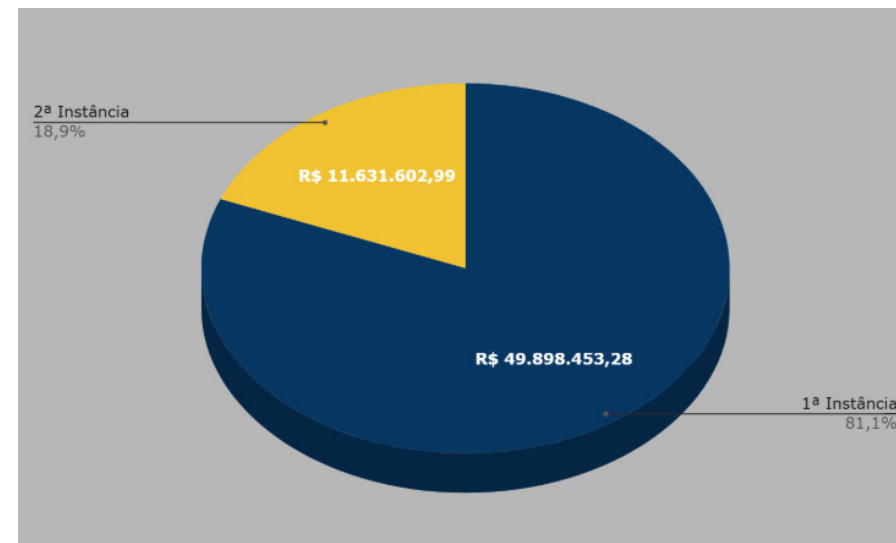
Bens Imóveis - despesas com manutenção de bens imóveis/ instalações, locação de imóveis, condomínio, material de sinalização

visual, tributos à conta do locatário, bem como a depreciação de máquinas e equipamentos energéticos, hidráulicos e elétricos.

Justiça Gratuita - objetos de custos vinculados à assistência jurídica a pessoas carentes, referentes ao pagamento de honorários periciais em processos nos quais a parte é beneficiária da Justiça Gratuita.

Considerando as mesmas supressões de despesas aplicadas no gráfico anterior, apresenta-se, ainda, o demonstrativo da distribuição dos custos alocados entre a 1ª e 2ª instâncias.

Distribuição dos custos por grau de jurisdição - TRT-6 /2025



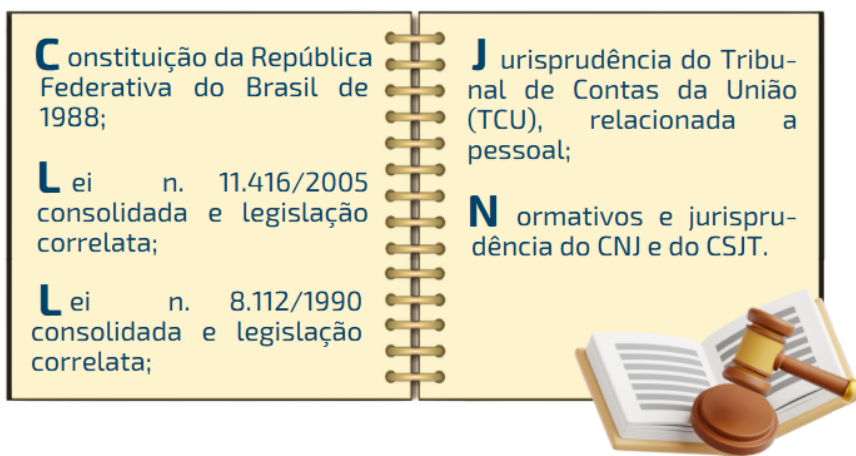
Fonte: Tesouro Gerencial - janeiro a dezembro/2025

4.3 GESTÃO DE PESSOAS

4.3.1 ATUAÇÃO E CONFORMIDADE LEGAL

A gestão de pessoas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT-6) é conduzida pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP), unidade administrativa que pauta suas ações com o objetivo estratégico de incrementar modelo de gestão que vise desenvolver as competências individuais de seus colaboradores e suas colaboradoras alinhadas aos interesses institucionais para prestar os serviços à sociedade de forma transparente e eficaz.

Todas as unidades vinculadas à gestão de pessoas do TRT-6 atuam conforme determinam as fontes jurídicas nacionais, dentre elas:



O TRT-6 garante que as unidades responsáveis pela gestão de pessoas atuem de acordo com a lei por meio de diferentes mecanismos de monitoramento, como os apresentados a seguir:

- ✓ Gestão de riscos;
- ✓ Apuração e monitoramento dos indícios de irregularidades apontados no Módulo Indícios do Tribunal de Contas da União;
- ✓ Controle de entrega das Declarações de Bens e Rendas;
- ✓ Prestação de contas das informações sobre admissões e concessões de aposentadorias e pensões no sistema e-Pessoal do Tribunal de Contas da União;
- ✓ Atendimento às recomendações e determinações dos órgãos de controle;
- ✓ Acompanhamento dos processos instruídos a título de reposição ao Erário;
- ✓ Recadastramento anual de servidores, servidoras, magistrados e magistradas, aposentados e aposentadas;
- ✓ Preenchimento obrigatório de termo de ciência e compromisso quanto à Política de Integridade e ao Código de Ética do TRT-6 para as pessoas empossadas em cargo ou função comissionada, bem como aquelas nomeadas em cargos providos por redistribuição, remoção e requisição para o Regional.

Além disso, o TRT-6 conta com normas internas que orientam o funcionamento tanto das unidades administrativas ligadas à gestão de pessoas quanto dos colegiados responsáveis por discutir, acompanhar e melhorar as políticas e práticas dessa área. Nesse cenário, o Comitê de Pessoas tem um papel central de articulação, funcionando como uma estrutura “guarda-chuva” para os subcomitês temáticos relacionados, os quais cuidam de forma especializada das demandas internas e externas relacionadas à gestão de pessoas:



Subcomitê do Teletrabalho, responsável por acompanhar, avaliar e propor diretrizes para o aperfeiçoamento do teletrabalho no âmbito do Tribunal.

Subcomitê Regional do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (Sigep - JT), tem por objetivo gerir, acompanhar e aprimorar o funcionamento do SIGEP-JT no âmbito do Regional, assegurando seu adequado desempenho e segurança.

Subcomitê para Promoção de Políticas Públicas Judiciais de Atenção às Pessoas Idosas, com a atribuição de acompanhar e promover a Política Judiciária sobre Pessoas Idosas e suas interseccionalidades no âmbito do Tribunal, visando à garantia de direitos, à articulação institucional e ao aprimoramento do atendimento.

Subcomitê de Atenção Integral à Saúde, que visa implementar e gerir a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Magistradas e Servidores e Servidoras do Poder Judiciário, promovendo ações integradas de saúde no TRT-6.

Subcomitê de Análise de Acumulação de Cargos, Funções e Aposentadorias, cujo objetivo é prevenir, analisar e coibir acumulações ilícitas de cargos, funções e aposentadorias no âmbito do Regional.

Subcomitê Regional de Gestão de Pessoas por Competências, responsável por acompanhar, normatizar e aprimorar a gestão de pessoas por competências no âmbito do TRT-6.

Subcomitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina, que busca promover a igualdade de gênero no âmbito institucional, incentivando a participação institucional feminina, o equilíbrio de oportunidades e a prevenção de discriminação, assédio e violência no ambiente de trabalho.

Subcomitê de Avaliação de Desempenho Funcional, cuja função é analisar e emitir pareceres sobre a regularidade das avaliações de desempenho funcional realizadas no TRT-6, incluindo estágio probatório e recursos.

Ações da SGEF em 2025 que marcaram a melhoria da comunicação com o público interno e externo

Foi inaugurada a **Central de Atendimento Humanizado da SGEF**, um canal de comunicação mais rápido e acolhedor para atender magistrados, magistradas, servidores e servidoras, na ativa ou na aposentadoria, além de pensionistas. A iniciativa prioriza a resolução das demandas e funciona na sobreloja do prédio anexo à sede do Tribunal, no mesmo andar da SGEF.



Foi criada a **área de aposentados, aposentadas e pensionistas no portal institucional do TRT-6**, que disponibiliza, em ambiente digital específico, conteúdos e orientações direcionados a esse público. O espaço centraliza informações institucionais e notícias relevantes, além da divulgação de eventos e de campanhas de saúde, promovendo maior autonomia no acesso às informações e fortalecendo o vínculo de aposentados, aposentadas e pensionistas com o Tribunal.

Aposentados/as e Pensionistas do TRT-6

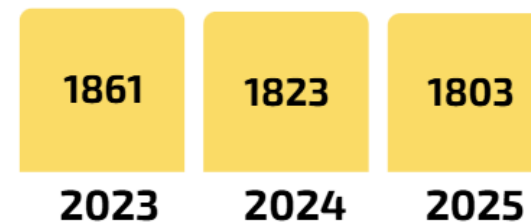
Publicada em 24/09/2025 às 15h26 (atualizada há uma hora) - 156 acessos

Contracheque e Informe de Rendimentos	Imposto de Renda – Inclusão de dependentes	Autogestão em Saúde	Calendário de eventos e campanhas de saúde
Benefícios	Recadastramento Anual	Alteração Cadastral	

4.3.2 ANÁLISE DA FORÇA DE TRABALHO

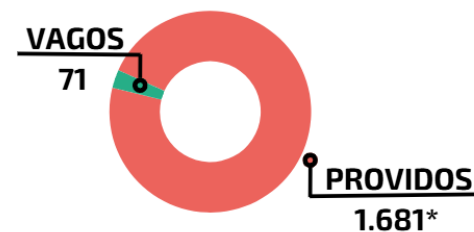
4.3.2.1 SERVIDORES E SERVIDORAS

Evolução da Força de Trabalho



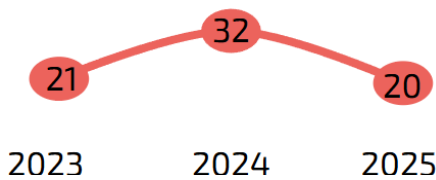
Descrição: Gráfico ilustrando a evolução da força de trabalho. Sendo 1.861 em 2023; 1.823 em 2024 e 1803 em 2025.

Cargos Efetivos Existentes

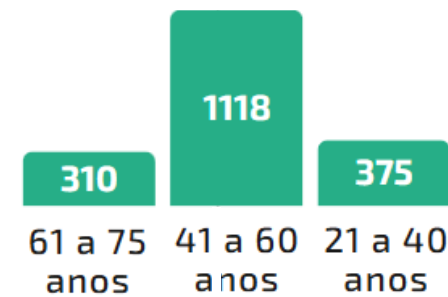


Descrição: Gráfico que ilustra a quantidade de cargos efetivos existentes: 1.681 providos e 71 vagas. Ressalta, ainda, que o total da força de trabalho apresentado no gráfico anterior (1803) é superior ao quantitativo de cargos providos (1681) porque inclui profissionais que atuam no TRT-6 sem ocupar cargo efetivo, conforme demonstra o gráfico "Distribuição de servidores e servidoras por situação funcional".

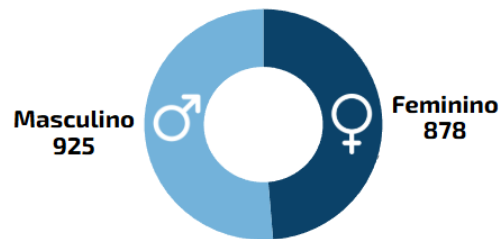
*O total da força de trabalho apresentado no gráfico anterior (1803) é superior ao quantitativo de cargos providos (1681) porque inclui profissionais que atuam no TRT-6 sem ocupar cargo efetivo, conforme demonstra o gráfico "Distribuição de servidores e servidoras por situação funcional".

Evolução no número de aposentadorias


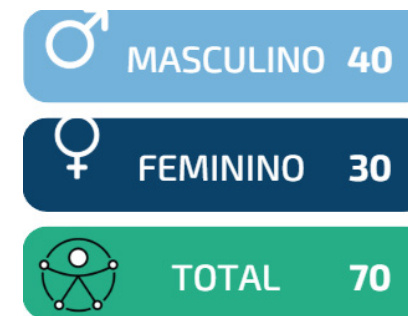
Descrição: Gráfico que demonstra a evolução no número de aposentadorias no TRT-6, sendo 21 em 2023; 32 em 2024; e 20 em 2025.

Distribuição da força de trabalho por faixa etária


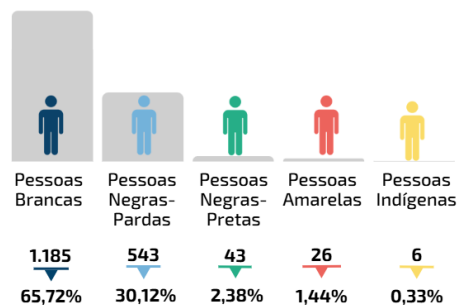
Descrição: Gráfico ilustrando a distribuição de servidores e servidoras por faixa etária: 310 com idades entre 61 e 75 anos; 1.118 com idades entre 41 e 60 anos; e 375 com idades entre 21 e 40 anos.

PERFIL DA FORÇA DE TRABALHO (SERVIDORES E SERVIDORAS)
Distribuição de servidores e servidoras por gênero


Descrição: Gráfico ilustrando a distribuição de servidores e de servidoras por gênero: 878 mulheres e 925 homens.

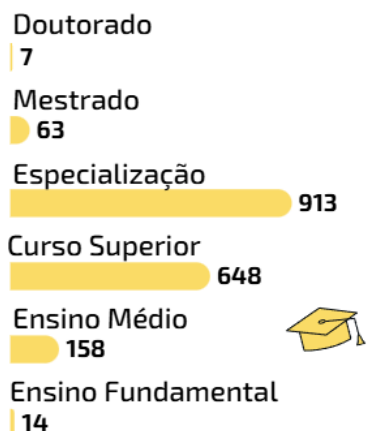

Distribuição das pessoas com deficiência por gênero


Descrição: Tabela mostrando a distribuição das pessoas com deficiência por gênero: 40 homens e 30 mulheres, totalizando 70 pessoas.

Distribuição da Força de Trabalho por Etnia


Descrição: Gráfico de distribuição da força de trabalho por etnia: 1.185 pessoas brancas (65,72%); 543 pessoas negras-pardas (30,12%); 43 pessoas negras-pretas (2,38%); 26 pessoas amarelas (1,44%); e 6 pessoas indígenas (0,33%).

Escolaridade da força de trabalho

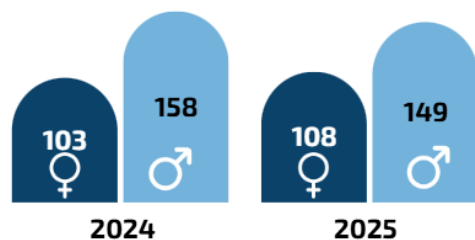


Descrição: Gráfico de escolaridade da força de trabalho. 7 pessoas com doutorado; 63 com mestrado; 913 com especialização; 648 com curso superior; 158 com ensino médio; e 14 com ensino fundamental.



Para acompanhar de forma atualizada a distribuição de gênero entre magistrados, magistradas, servidores e servidoras, inclusive ocupantes de cargos comissionados, pode-se conferir o Painel de Gênero no site do TRT-6, o qual registra, em tempo real, o quantitativo feminino e masculino da instituição. Além disso, há o Painel de monitoramento da força de trabalho do TRT-6, que relaciona, ainda, dados referentes à raça/cor, à idade, ao gênero e à deficiência da força de trabalho do Regional.

Ocupação dos postos gerenciais por gênero



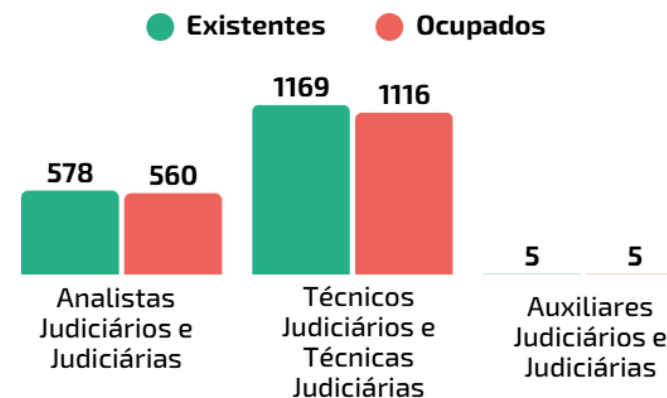
Descrição: Gráfico mostrando a ocupação de postos gerenciais: em 2024, 103 mulheres e 158 homens; em 2025, 108 mulheres e 149 homens.

Ocupação dos postos gerenciais por mulheres

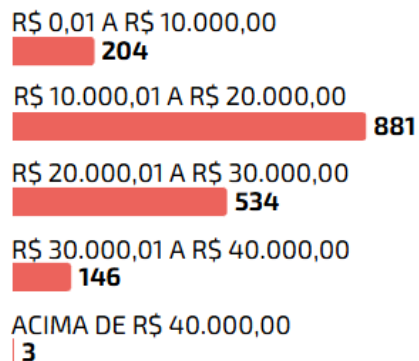


Descrição: Ícones mostrando a evolução da ocupação de postos gerenciais por mulheres, sendo 103 em 2023, 103 em 2024 e 108 em 2025.

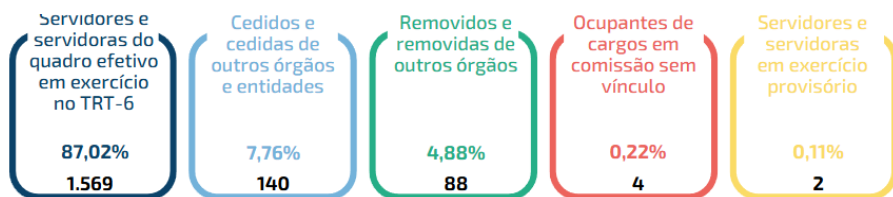
Distribuição da força de trabalho por cargo



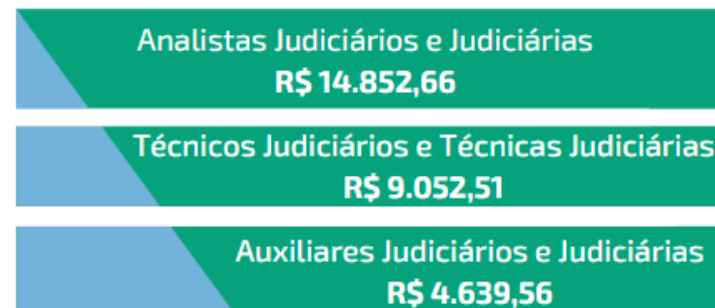
Descrição: Gráfico ilustrando a distribuição da força de trabalho por cargo: Analistas Judiciários e Judiciárias: 578 cargos existentes, sendo 560 ocupados; Técnicos Judiciários e Técnicas Judiciárias: 1.169 cargos existentes, sendo 1.116 ocupados; e Auxiliares Judiciários e Judiciárias: 5 cargos existentes, todos ocupados.

Distribuição da força de trabalho por faixa salarial


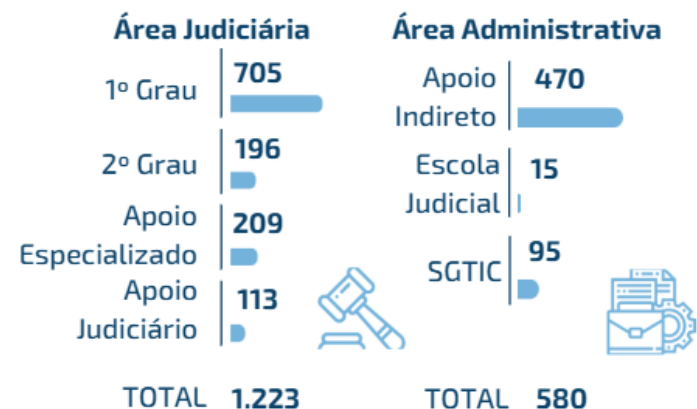
Descrição: Gráfico de distribuição da força de trabalho por faixa salarial: R\$ 0,01 a R\$ 10.000,00 (204); R\$ 10.000,01 a R\$ 20.000,00 (881); R\$ 20.000,01 a R\$ 30.000,00 (534); R\$ 30.000,01 a R\$ 40.000,00 (146); Acima de R\$ 40.000,00 (3).

Distribuição de servidores e servidoras por situação funcional


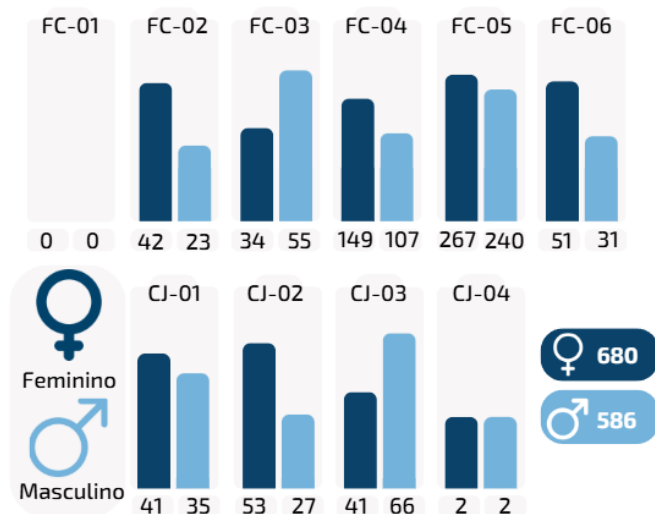
Descrição: Gráfico da distribuição de servidores e servidoras por situação funcional: 1.569 do quadro efetivo em exercício no TRT-6 (87,02%); 140 cedidos e cedidas de outros órgãos e entidades (7,76%); 88 removidos e removidas de outros órgãos (4,88%); 4 ocupantes de cargos em comissão sem vínculo (0,22%); e 2 em exercício provisório (0,11%).

Remuneração inicial da força de trabalho


Descrição: Gráfico ilustrando a remuneração inicial da força de trabalho por cargo: Analistas Judiciários e Judiciárias: R\$ 14.852,66; Técnicos Judiciários e Técnicas Judiciárias: R\$ 9.052,51; e Auxiliares Judiciários e Judiciárias: R\$ 4.639,56.

Distribuição da força de trabalho por área


Descrição: Gráfico de distribuição da força de trabalho por área de atuação. Área Judiciária: 705 pessoas no 1º Grau; 196 no 2º Grau; 209 no Apoio Especializado; e 113 no Apoio Judiciário, totalizando 1.223 pessoas. Área Administrativa: 470 pessoas no Apoio Indireto; 15 na Escola Judicial; e 95 na SGTIC, totalizando 580 pessoas.

Distribuição do comissionamento por gênero


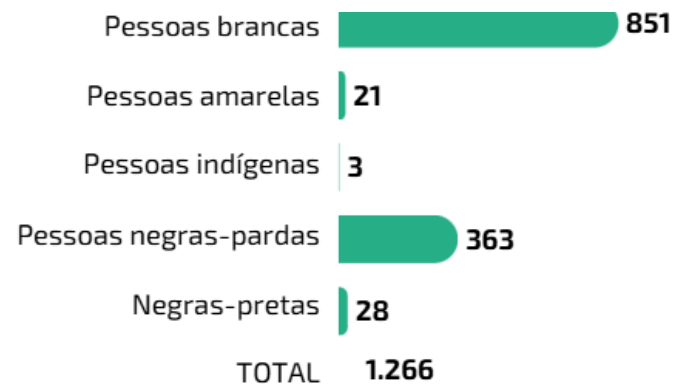
Descrição: Gráfico de distribuição das funções comissionadas e cargos em comissão por gênero, sendo azul escuro para feminino e azul claro para masculino. Funções comissionadas: FC-01 — Feminino (0) e Masculino (0); FC-02 — Feminino (42) e Masculino (23); FC-03 — Feminino (34) e Masculino (55); FC-04 — Feminino (149) e Masculino (107); FC-05 — Feminino (267) e Masculino (240); e FC-06 — Feminino (51) e Masculino (31). Cargos em comissão: CJ-01 — Feminino (41) e Masculino (35); CJ-02 — Feminino (53) e Masculino (27); CJ-03 — Feminino (41) e Masculino (66); e CJ-04 — Feminino (2) e Masculino (2), totalizando 680 mulheres e 586 homens ocupando funções comissionadas e cargos em comissão.

De acordo com o §2º do art. 18 da Lei n. 11.416/2006, ao integrante e à integrante das carreiras de que trata a norma em referência e ao cedido ou cedida ao Poder Judiciário, investidos ou investidas em cargo em comissão, é facultado optar pela remuneração do seu cargo efetivo ou emprego permanente, acrescida de 65% dos valores fixados para o cargo em comissão.

Valores das funções e dos cargos em comissão

Funções Comissionadas	Cargos em Comissão
FC-01 R\$ 1.215,34	CJ-01 R\$ 10.990,74
FC-02 R\$ 1.413,14	CJ-02 R\$ 13.573,81
FC-03 R\$ 1.644,51	CJ-03 R\$ 15.430,68
FC-04 R\$ 2.313,27	CJ-04 R\$ 17.419,38
FC-05 R\$ 2.662,06	
FC-06 R\$ 3.663,71	

Descrição: Tabela de valores das funções comissionadas e dos cargos em comissão. Funções comissionadas: FC-01 (R\$ 1.215,34); FC-02 (R\$ 1.413,14); FC-03 (R\$ 1.644,51); FC-04 (R\$ 2.313,27); FC-05 (R\$ 2.662,06); e FC-06 (R\$ 3.663,71). Cargos em comissão: CJ-01 (R\$ 10.990,74); CJ-02 (R\$ 13.573,81); CJ-03 (R\$ 15.430,68); e CJ-04 (R\$ 17.419,38).

Comissionamento da força de trabalho por etnia


Descrição: Gráfico de distribuição do comissionamento força de trabalho por etnia. 851 pessoas brancas; 21 pessoas amarelas; 3 pessoas indígenas; 363 pessoas negras-pardas; 28 pessoas negras-pretas. Total: 1.266.

Comissionamento da força de trabalho por área de atuação

Comissão	Área Judiciária				Área Administrativa			Total Geral
	1º Grau	2º Grau	Apoio especializado	Apoio Judiciário	Apoio Indireto	Escola Judicial	SGTIC	
FC-01	0	0	0	0	0	0	0	0
FC-02	0	9	8	26	22	0	0	65
FC-03	0	0	1	3	66	1	18	89
FC-4	188	1	31	7	26	2	1	256
FC-05	253	100	3	40	88	3	20	507
FC-06	70	0	1	1	8	2	0	82
CJ-01	0	24	9	6	30	1	6	76
CJ-02	0	57	3	2	14	0	4	80
CJ-03	70	20	0	0	16	1	0	107
CJ-04	0	0	0	1	2	0	1	4
SUB TOTAL	581	211	56	86	272	10	50	
TOTAL	934				332			1266

Descrição: Tabela de comissionamento da força de trabalho por área de atuação. FC-01: Área Judiciária: Nenhuma alocação. Área Administrativa: Nenhuma alocação. FC-02: Área Judiciária: 2º Grau: 9 pessoas. Apoio Especializado: 8 pessoas. Apoio Judiciário: 26 pessoas. Área Administrativa: Apoio Indireto: 22 pessoas. Total geral: 65 pessoas com FC-02. FC-03: Área Judiciária: Apoio Especializado: 1 pessoa. Apoio Judiciário: 3 pessoas. Área Administrativa: Apoio Indireto: 66 pessoas. Escola Judicial: 1 pessoa. SGTIC: 18 pessoas. Total: 89 pessoas com FC-03. FC-04: Área Judiciária: 1º Grau: 188 pessoas. 2º Grau: 1 pessoa. Apoio Especializado: 31 pessoas. Apoio Judiciário: 7 pessoas. Área Administrativa: Apoio Indireto: 26 pessoas. Escola Judicial: 2 pessoas. SGTIC: 1 pessoa. Total: 256 pessoas com FC-04. FC-05: Área Judiciária: 1º Grau: 253 pessoas. 2º Grau: 100 pessoas. Apoio Especializado: 3 pessoas. Apoio Judiciário: 40 pessoas. Área Administrativa: Apoio Indireto: 88 pessoas. Escola Judicial: 3 pessoas. SGTIC: 20 pessoas. Total geral: 507 pessoas com FC-05. FC-06: Área Judiciária: 1º Grau: 70 pessoas. Apoio especializado: 1 pessoa. Apoio judiciário: 1 pessoa. Área Administrativa: Apoio Indireto: 8 pessoas. Escola Judicial: 2 pessoas. Total: 82 pessoas com FC-06. CJ-01: Área Judiciária: 2º Grau: 24 pessoas. Apoio Especializado: 9 pessoas. Apoio judiciário: 6 pessoas. Área Administrativa: Apoio Indireto: 30 pessoas. Escola judicial: 1 pessoa. SGTIC: 6 pessoas. Total: 76 pessoas com CJ-01. CJ-02: Área Judiciária: 2º Grau: 57 pessoas. Apoio Especializado: 3 pessoas. Apoio Judiciário: 2 pessoas. Área Administrativa: Apoio Indireto: 14 pessoas. SGTIC: 4 pessoas. Total: 80 pessoas com CJ-02. CJ-03: Área Judiciária: 1º Grau: 70 pessoas. 2º Grau: 20 pessoas. Área Administrativa: Apoio Indireto: 16 pessoas. Escola Judicial: 1 pessoa. Total geral: 107 pessoas com CJ-03. CJ-04: Área Judiciária: Apoio Judiciário: 1 pessoa. Área Administrativa: Apoio Indireto: 2 pessoas. SGTIC: 1 pessoa. Total geral: 4 pessoas com CJ-04. Total de comissionamento na área judiciária: 581 no 1º Grau; 211 no 2º Grau; 56 no Apoio Especializado; e 86 no Apoio Judiciário. Subtotal: 934. Total de comissionamento na área administrativa: 272 no Apoio Indireto; 10 na Escola Judicial; e 50 na SGTIC. Subtotal: 332 pessoas. Total Geral: 1.266 servidores e servidoras ocupando funções comissionadas ou cargos em comissão na área judiciária ou administrativa.

Servidores e servidoras empossados e empossadas em 2025

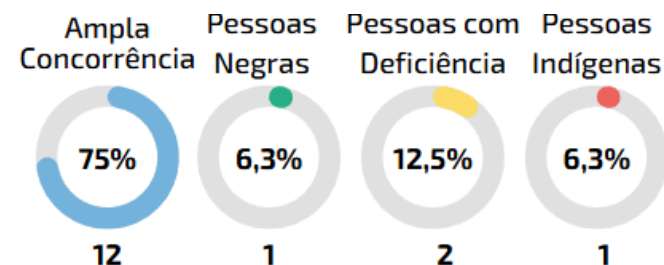
O edital do último concurso do TRT-6, organizado pela Fundação Carlos Chagas (FCC), foi publicado em 31 de outubro de 2024 no Diário Oficial da União, contemplando as seguintes reservas de vagas: 10% para pessoas com deficiência, conforme previsão do inciso VIII do artigo 37 da Constituição Federal de 1988 e da Lei n. 7.853/1989; 20% para pessoas autodeclaradas negras, de acordo com a Lei n. 12.990/2014 e a Resolução CNJ n. 203/2015; e 3% para pessoas indígenas, na forma das Resoluções n. 512/2023 e n. 549/2024, ambas do Conselho Nacional de Justiça.

O certame ofertou a formação de cadastro reserva para os seguintes cargos:

Analistas Judiciários e Judiciárias		Técnicos Judiciários e Técnicas Judiciárias
Área Administrativa	Área Apoio Especializado – Especialidade Medicina do Trabalho	Área Administrativa
Área Judiciária		
Área Apoio Especializado – Especialidade Tecnologia da Informação	Oficial de Justiça Avaliador Federal e Oficiala de Justiça Avaliadora Federal	Área Administrativa – Especialidade Agente da Polícia Judicial

Descrição: Gráfico que mostra as vagas ofertadas no último concurso público do TRT-6: Analistas Judiciárias e Judiciários: Área Administrativa; Área Judiciária; Área Oficial de Justiça Avaliador Federal e Oficiala de Justiça Avaliadora Federal; Área Apoio Especializado – Especialidade Medicina do Trabalho; e Área Apoio Especializado – Especialidade Tecnologia da Informação. Técnicos Judiciários e Técnicas Judiciárias – Área Administrativa; e Área Administrativa – Especialidade Agente da Polícia Judicial.

No ano de 2025 houve a nomeação de 16 servidores e servidoras para o TRT-6, conforme reserva de vagas a seguir:



Descrição: Gráfico ilustrando a quantidade de servidores e servidoras nomeados e nomeadas em 2025: 12 na ampla concorrência; 1 pessoa negra; 2 pessoas com deficiência; e 1 pessoa indígena.

As nomeações foram destinadas aos seguintes cargos:

Cargo	Área/Especialidade	Convocados e convocadas
Analista Judiciário e Judiciária	Apoio Especializado - Engenharia Civil	1
	Apoio Especializado – Engenharia Elétrica	1
	Apoio Especializado – Tecnologia da Informação	1
	Área Judiciária	2
Técnico Judiciário e Técnica Judiciária	Área Administrativa	10
	Área Administrativa – Agente da Polícia Judicial	1

Descrição: Gráfico ilustrando os cargos preenchidos com as 16 nomeações realizadas em 2025. Analista Judiciário e Judiciária: Apoio especializado – Engenharia Civil (1 nomeação); Apoio especializado – Engenharia Elétrica (1 nomeação); Apoio Especializado – Tecnologia da Informação (1 nomeação); Área Judiciária (2 nomeações). Técnico Judiciário e Técnica Judiciária: Área Administrativa (10 nomeações) e Área Administrativa – Agente da Polícia Judicial (1 nomeação).

À exceção dos dois primeiros cargos da lista anterior, todos os demais foram preenchidos com aprovados e aprovadas do atual concurso. No entanto, as duas vagas de engenharia foram lotadas através de aproveitamento da lista de aprovados e aprovadas do Tribunal Regional Federal da 5ª Região (TRF-5), haja vista que o concurso do TRT-6 não contemplou tais especialidades.

POSSE DO PRIMEIRO SERVIDOR APROVADO EM COTA DESTINADA PARA INDÍGENAS

Em 13 de novembro de 2025, o TRT-6 empossou o primeiro servidor aprovado pela cota destinada para indígenas, um marco histórico para o Tribunal.



Ícaro Alex Feitosa de Oliveira, da etnia Xocó-Kuará, é bacharel em Direito, com atuação anterior como advogado trabalhista. Ele passou a integrar o quadro de servidores e servidoras, reforçando o compromisso do TRT-6 com a diversidade, a inclusão e a equidade no serviço público.



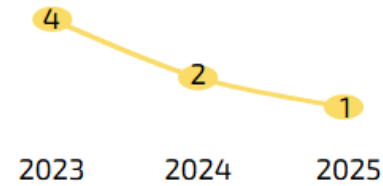
4.3.2.2 MAGISTRADAS E MAGISTRADOS

Evolução da força de trabalho



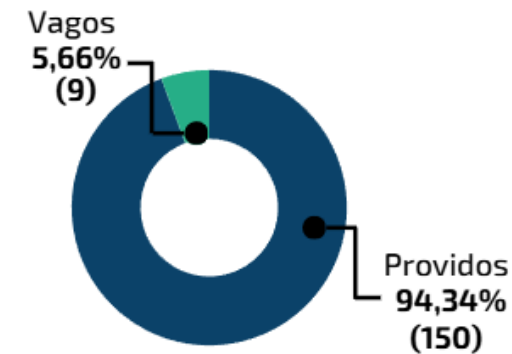
Descrição: Gráfico ilustrando a evolução da quantidade de magistrados e magistradas. 141 em 2023; 152 em 2024; e 150 em 2025.

Evolução do número de aposentadorias



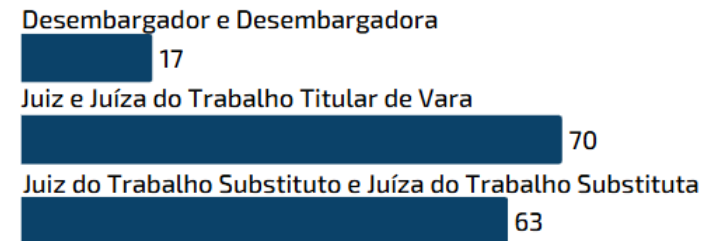
Descrição: Gráfico da evolução no número de aposentadorias concedidas a magistrados e magistradas, sendo 4 em 2023; 2 em 2024; e 1 em 2025.

Cargos efetivos existentes

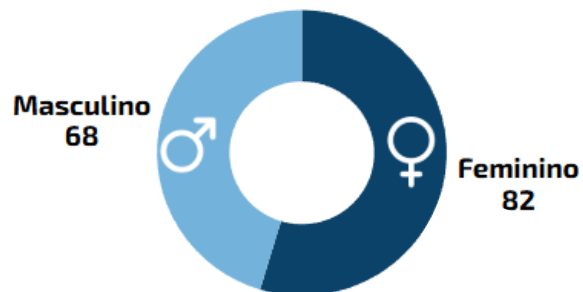


Descrição: Gráfico mostrando os cargos efetivos de magistrados e magistradas existentes no Regional, sendo 9 vagos (5,66%) e 150 providos (94,34%).

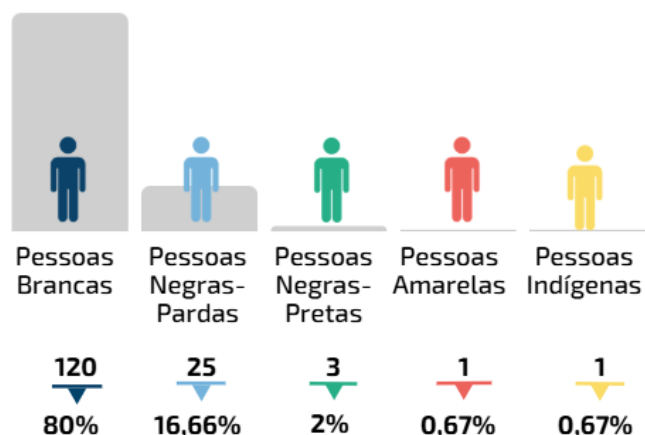
Distribuição de magistrados e magistradas por carreira



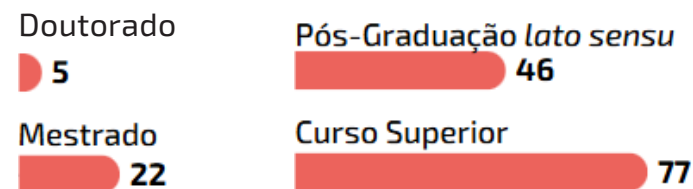
Descrição: Gráfico de distribuição de magistrados e magistradas por carreira: 17 desembargadores e desembargadoras; 70 juízes e juízas titulares de vara; e 63 juízes do trabalho substitutos e juízas do trabalho substitutas.

PERFIL DA FORÇA DE TRABALHO (MAGISTRADOS E MAGISTRADAS)
Distribuição de magistrados e magistradas por gênero


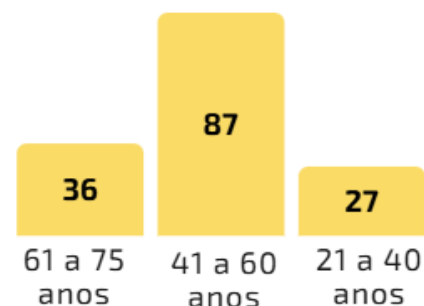
Descrição: Gráfico de rosca mostrando a distribuição de magistrados e magistradas por gênero: 82 mulheres na cor azul escuro e 68 homens na cor azul claro.

Distribuição da Força de Trabalho por Etnia


Descrição: Gráfico de distribuição de magistrados e magistradas por etnia: 120 pessoas brancas (80%); 25 pessoas negras-pardas (16,66%); 3 pessoas negras-pretas (2%); 1 pessoa amarela (0,67%); e 1 pessoa indígena (0,67%).


Especialização


Descrição: Gráfico de especialização de magistrados e magistradas: 5 com doutorado; 22 com mestrado; 46 com pós-graduação lato sensu; e 77 com curso superior.

Distribuição de magistrados e magistradas por faixa etária


Descrição: Gráfico ilustrando a distribuição de magistrados e magistradas por faixa etária: 36 magistrados e magistradas com idades entre 61 e 75 anos; 87 com idades entre 41 e 60 anos; e 27 com idades entre 21 e 40 anos.

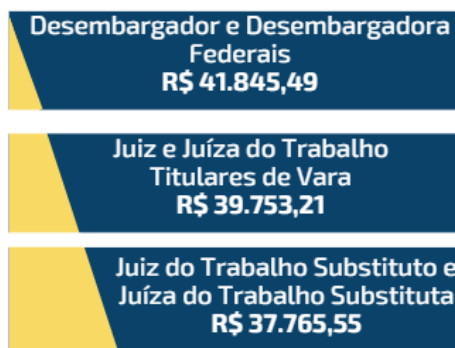
Distribuição de magistrados e magistradas por instância


Descrição: O gráfico apresenta a distribuição de magistrados e magistradas por instância, sendo 133 (88,67%) no 1º grau e 17 (11,33%) no 2º grau.

Nomeação de magistrados e magistradas

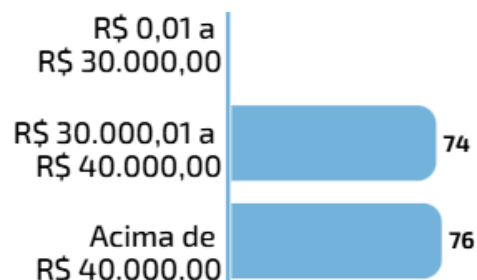
O ingresso na carreira da magistratura ocorre por meio de concurso público de provas e títulos, conforme determinação contida no art. 93, I, da Constituição Federal. Por força da Resolução CSJT n. 336/2022, alterada pela Resolução CSJT n. 350/2022, compete ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) a promoção do Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na Magistratura do Trabalho, com a adesão facultativa dos Tribunais Regionais do Trabalho. No ano de 2025 não houve nomeação de magistrados ou magistradas para o TRT-6.

Remuneração inicial de magistrados e magistradas



Descrição: Gráfico ilustrando a remuneração inicial de magistradas e magistrados por cargo: Desembargador e Desembargadora Federais R\$ 41.845,49; Juiz e Juíza do Trabalho Titulares de Vara R\$ 39.753,21; Juiz do Trabalho Substituto e Juíza do Trabalho Substituta R\$ 37.765,55.

Distribuição de magistrados e magistradas por faixa salarial



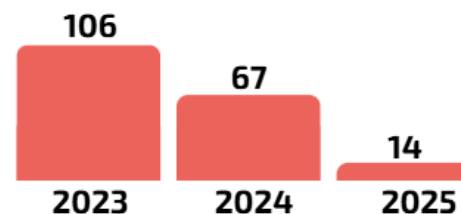
Descrição: Gráfico da distribuição de magistrados e magistradas por faixa salarial. Não há magistrados e magistradas na faixa salarial de de R\$ 0,01 até R\$30.000,00, enquanto 74 estão na faixa de R\$ 30.000,01 a R\$ 40.000,00 e 76 na faixa acima de R\$ 40.000,00.

4.3.2.3 ESTAGIÁRIOS E ESTAGIÁRIAS

O Programa de Estágio no âmbito do TRT-6, regulamentado pelo Ato TRT-6-GP n. 86/2022, visa integrar o aprendizado acadêmico à prática profissional, consolidando-se como um relevante instrumento de responsabilidade social.

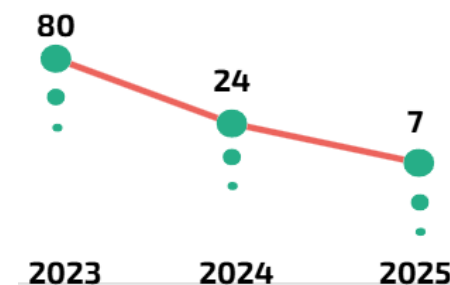
Em 2025, o Tribunal buscou o provimento de vagas por meio do processo seletivo de nível superior, conforme Editais TRT-6-GP n. 05/2025. Todavia, o certame foi anulado por meio do Editais TRT-6-GP n. 11/2025, em razão do descumprimento, por parte empresa organizadora, das obrigações previstas no Termo de Referência e no Contrato, que disciplinavam as garantias de lisura, isonomia e competitividade na aplicação da prova objetiva da seleção pública. Tal cenário resultou em uma redução acentuada no contingente de estagiários e estagiárias, impactando o cronograma de recomposição do quadro programado para o exercício.

Evolução do quadro

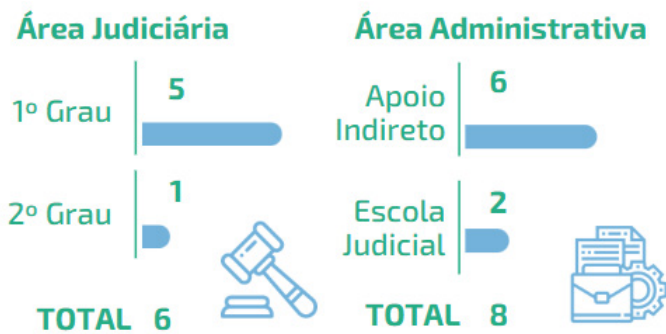


Descrição: Gráfico ilustrando a evolução do quadro total de estagiários e de estagiárias no TRT-6. Sendo 106 em 2023; 67 em 2024; e 14 em 2025.

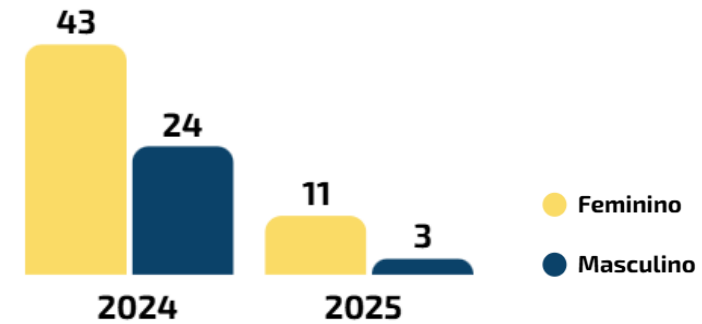
Evolução de ingressos



Descrição: Gráfico mostrando a evolução do número de estagiários e de estagiárias que ingressaram no TRT-6. Sendo 80 em 2023; 24 em 2024; e 7 em 2025.

Distribuição da força de trabalho por área


Descrição: Gráfico de distribuição do quadro de estagiários e estagiárias por área de atuação. Área Judiciária: 5 no 1º Grau e 1 no 2º Grau, totalizando 6 estagiários e estagiárias. Área Administrativa: 6 no Apoio Indireto e 2 na Escola Judicial, totalizando 8 estagiários e estagiárias.

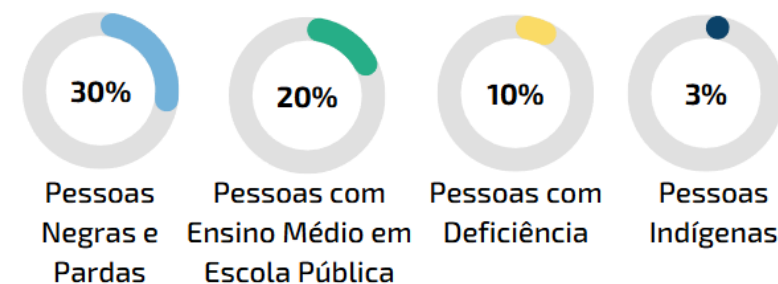
Evolução do comparativo de gênero


Descrição: Gráfico de evolução do comparativo de gênero de estagiários e estagiárias. Em 2024, feminino (43) e masculino (24); e em 2025, feminino (11) e masculino (3).

Assim como em anos anteriores, em 2025 o TRT-6 manteve a reserva de vagas para pessoas com deficiência, para negros e negras e para estudantes que tenham cursado o ensino médio na rede pública. Além disso, o Ato TRT-6-GP n. 86/2022 foi alterado para incluir a reserva de 3% das vagas a pessoas indígenas nos processos seletivos a contar de 2025.

Distribuição de estagiários e estagiárias por etnia


Descrição: Gráfico de distribuição do quadro de estagiários e estagiárias por etnia: 10 pessoas brancas (71,43%) e 4 pessoas negras-pardas (28,57%).

Reserva de vagas no processo seletivo de estágio


Descrição: Gráfico de reserva de vagas no processo seletivo de estágio: 30% para pessoas negras e pardas; 20% para pessoas que cursaram o ensino Médio em Escolas Públicas; 10% para pessoas com deficiência; e 3% para Pessoas Indígenas.

4.3.2.4 ADOLESCENTES E JOVENS APRENDIZES

Evolução no quantitativo de aprendizes



Descrição: Gráfico da evolução no quantitativo de aprendizes: 20 em 2023; 20 em 2024; e 20 em 2025.

Criado em 2018, o Programa de Aprendizagem do TRT-6 oferece formação técnico-profissional a jovens e adolescentes, incentivando a permanência no sistema educacional e a entrada no mercado de trabalho.

Em sete anos, o programa recebeu 69 aprendizes e registrou baixo índice de desligamento, totalizando 13 casos (18,84%). Deste total, 8 desligamentos (11,59%) ocorreram por inadaptação ao programa e 5 (7,25%) por iniciativa do ou da aprendiz, em razão da obtenção de novo vínculo de trabalho.

No exercício de 2025, não foram registrados desligamentos por inadaptação, tendo sido contabilizadas, exclusivamente, 3 solicitações de desligamento motivadas pela obtenção de novo vínculo trabalhista, o que demonstra significativa redução dos casos de inadaptação ao programa, bem como evidencia o impacto positivo da iniciativa na inserção de aprendizes no mercado formal de trabalho.

Indicadores Consolidados do Programa de Aprendizagem (2018-2025)

Indicador	Resultado	Percentual
Total de aprendizes admitidos e admitidas	69	100%
Desligamentos por inadaptação ao Programa	8	11,59%
Desligamentos a pedido para novo contrato de trabalho	5	7,25%
Taxa de permanência no Programa	56	81,16%

Descrição: Gráfico com indicadores consolidados do Programa de Aprendizagem durante o período de 2018 a 2025. Total de aprendizes admitidos e admitidas: 69 (100%); Total de evasões/desligamentos antes do término: 13 (18,84%); Desligamentos por inadaptação ao Programa: 8 (11,59%); Desligamentos a pedido para novo contrato de trabalho: 5 (7,25%); e Taxa de permanência no Programa: 56 (81,16%).

Em 2025, o TRT-6 contratou três novas aprendizes no âmbito do Programa Novos Caminhos, em decorrência da adesão ao Acordo de Cooperação Técnica CNJ-TST-CSJT n. 131/2024, iniciativa nacional do Conselho Nacional de Justiça para promover a inclusão social e profissional de adolescentes, jovens, adultos e adultas em situação de vulnerabilidade social. Embora o acordo preveja reserva mínima de 5% das vagas, o Tribunal destina atualmente 20% das vagas do Programa de Aprendizagem a esse público.

Dentre as novas aprendizes contratadas, encontra-se a primeira aprendiz transexual do TRT-6, reforçando o compromisso do Tribunal com a inclusão, a diversidade e a promoção da cidadania.



Duas vagas do Programa de Aprendizagem foram destinadas a jovens do Projeto Social do Milan dos Coelhos, criado por Evinho Bonfim, morador da comunidade e pessoa com deficiência, que transformou sua própria história de superação em inspiração para crianças e adolescentes.

Por meio do esporte, o projeto oferece um espaço de convivência, aprendizado, disciplina e novas perspectivas de futuro. Com essa parceria, o TRT-6 reforça seu compromisso com a ampliação das oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional desses jovens.



O Programa de Aprendizagem impactou positivamente a trajetória do ex-aprendiz Everton Maurício, que, incentivado pelo programa, retomou os estudos. Como aluno, obteve excelente desempenho

acadêmico no Exame Nacional de Ensino Médio (ENEM) e garantiu sua classificação em 4º lugar para três cursos de ensino superior na Universidade de Pernambuco (UPE). Após a divulgação desses resultados em 2025, o estudante retornou ao TRT-6 para comemorar suas vitórias.



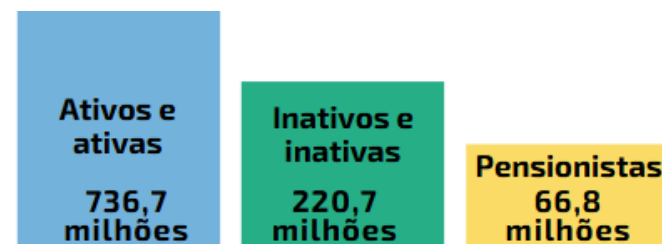
Em 2025, o TRT-6 recebeu pela segunda vez o **Selo Empresa COMPROMETIDA** – Aprendizagem Com.Direitos, certificado pelo Programa Com.Direitos do Instituto Aliança em parceria com o Freedom Fund e o Departamento de Estado dos Estados Unidos. Em sua 3ª edição, a honraria reconheceu o compromisso do Tribunal com a formação e a inserção socioproductiva de adolescentes e jovens entre 14 e 17 anos.

4.3.3 DESPESA DE PESSOAL

Custo com despesas de pessoal ATIVO em 2025 736,7 milhões			
Vantagens Fixas	Gratificação Natalina	Exercício Anterior	Requisitados e requisitadas
74,96%	5,96%	0,10%	1,80%
Vantagens Variáveis	Patronal	Decisão Judicial	Cargo em Comissão sem vínculo
1,24%	14,50%	1,31%	0,14%
Custo com despesas de pessoal INATIVO em 2025 220,7 milhões		Custo com despesas de PENSIONISTAS em 2025 66,8 milhões	
Vantagens Fixas	Gratificação Natalina	Vantagens Fixas	Gratificação Natalina
89,86%	7,41%	89,85%	7,44%
Exercício Anterior	Decisão Judicial	Exercício Anterior	Decisão Judicial
0,38%	2,35%	2,71%	0,00%

Descrição: Gráfico de custo com despesas de pessoal ATIVO em 2025, totalizando 736,7 milhões: Vantagens Fixas (74,96%); Gratificação Natalina (5,96%); Exercício Anterior (0,10%); Requisitados e requisitadas (1,80%); Vantagens Variáveis (1,24%); Patronal (14,50%); Decisão Judicial (1,31%); e Cargo em Comissão sem vínculo (0,14%). Custo com despesas de pessoal INATIVO em 2025, totalizando 220,7 milhões: Vantagens Fixas (89,86%); Gratificação Natalina (7,41%); Exercício Anterior (0,38%); e Decisão Judicial (2,35%). Custo com despesas de PENSIONISTAS em 2025, totalizando 66,8 milhões: Vantagens Fixas (89,85%); Gratificação Natalina (7,44%); Exercício Anterior (2,71%) e Decisão Judicial (0,00%).

Custo total com despesas de pessoal em 2025



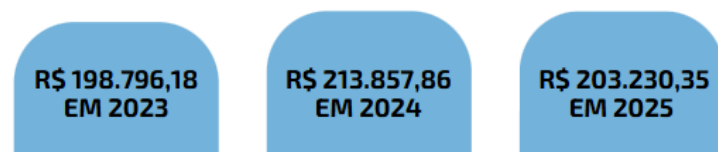
Descrição: Gráfico do custo com despesas de pessoal em 2025: Ativos e ativa representaram 736,7 milhões; Inativos e inativas, 220,7 milhões; e pensionistas, 66,8 milhões.

Evolução do custo com despesas de pessoal



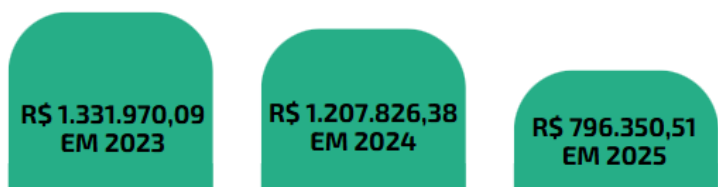
Descrição: Gráfico da evolução do custo com despesas de pessoal, comparando 2024 e 2025. Ativos e ativas: 2024 (663,7 milhões) e 2025 (736,7 milhões). Inativos e inativas: 2024 (199,2 milhões) e 2025 (220,7 milhões). Pensionistas: 2024 (60,8 milhões) e 2025 (66,8 milhões).

Evolução da despesa com o programa de aprendizagem



Descrição: Gráfico da evolução da despesa com o Programa de Aprendizagem. R\$ 198.796,18 em 2023; R\$ 213.857,86 em 2024; e R\$ 203.230,35 em 2025.

Evolução da despesa com o programa de estágio remunerado



Descrição: Gráfico ilustrando a evolução da despesa com o programa de estágio remunerado. R\$ 1.331.970,09 em 2023; R\$ 1.207.826,38 em 2024; e R\$ 796.350,51 em 2025.

4.3.4 ESTRATÉGIA DE VALORIZAÇÃO POR DESEMPENHO E FERRAMENTAS DE APOIO

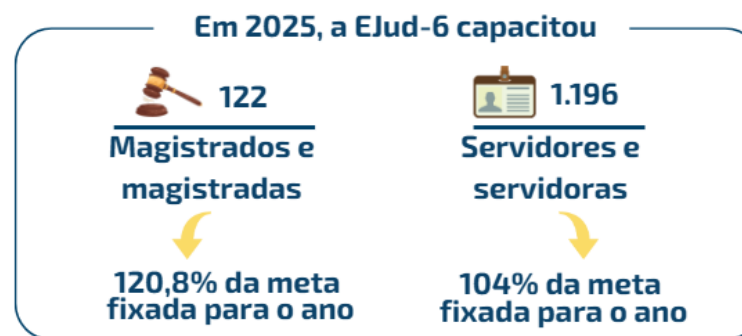
4.3.4.1 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO – ESTRATÉGIAS E NÚMEROS

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (Ejud-6) é responsável pela formação inicial e continuada de magistrados, magistradas, servidores e servidoras. Atua em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e segue as diretrizes do Poder

Judiciário e da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, oferecendo cursos presenciais, semipresenciais e a distância (EaD). O objetivo da Ejud-6 é qualificar a força de trabalho do TRT-6 e contribuir para uma atuação jurisdicional mais eficiente e próxima da realidade social.

4.3.4.2 ALCANCE DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO EM 2025


O Plano Orçamentário de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (FAM) estabeleceu para o TRT-6 a meta de capacitar 101 magistrados e magistradas no ano de 2025. Por sua vez, o Plano Orçamentário de Capacitação de Recursos Humanos definiu a meta de capacitar 1.150 servidores e servidoras no mesmo período. Durante o ano letivo de 2025, a Ejud-6 superou ambos os parâmetros, conforme imagem a seguir.





Descrição: A imagem mostra o cumprimento de duas metas de capacitação para 2025. A primeira estabelecia o quantitativo de 101 magistradas capacitadas e magistrados capacitados. Foram realizadas 122 capacitações desse público ao longo do ano, o que representa o atingimento de 120,8% da meta. Já o segundo objetivo era capacitar 1.150 servidores e servidoras. Tendo em vista que a Ejud-6 capacitou 1.196 servidores e servidoras no ano, foi alcançado 104% da meta.


Considerando os avanços da Inteligência Artificial (IA) no contexto atual, a Ejud-6 realizou diversas ações formativas voltadas ao seu uso como apoio às atividades judiciais e administrativas, com foco em aspectos éticos, legais e de proteção de dados. Nesse contexto, promoveu workshop, cursos teóricos e práticos sobre o tema. Também realizou treinamento específico para a ferramenta Galileu/PangeaGab, que utiliza a IA para reduzir o volume de tarefas burocráticas e auxiliar na elaboração de minutas de votos.


Dentre as ações de capacitação realizadas ao longo do ano de 2025, destacam-se as seguintes:


 Lançamento de duas edições da revista eletrônica da Escola Judicial do TRT-6.


 Encontro de Inovação, Transformação e Atitude – EITA! 2025, promovendo a troca de experiências e a construção coletiva de soluções para desafios institucionais.


 Curso Letramento em Raça, Gênero e Anticapacitismo, no âmbito do Programa JusDiva – Justiça Diversa e Inclusiva, com foco na conscientização e no combate a preconceitos e discriminações.


 Realização das 14ª e a 15ª Jornadas Institucionais, com o curso Introdução ao Direito e Economia para membros do Poder Judiciário.


 Curso de Formação Inicial de Coordenadores e Coordenadoras, Supervisores e Supervisoras, Conciliadores e Conciliadoras e Mediadores e Mediadoras Judiciais, com atividades práticas em audiências de conciliação, complementando a etapa teórica já concluída pelo público participante.


 Encontros presenciais voltados a públicos específicos, como diretores e diretoras de Varas do Trabalho, assessores e assessoras e assistentes de desembargador e desembargadora, além de oficiais e oficiais de justiça do TRT-6.


 4º Congresso Internacional da Ejud-6, com o tema “Justiça do Trabalho e Protocolos de Julgamento: o Mundo do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos”.

 Lançamento do itinerário formativo específico para pessoas ocupantes de cargos ou funções gerenciais, contemplando cursos do Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG), conforme exigência legal.

 Em continuidade à parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), foram ofertados novos módulos do curso Direito e Economia das Relações de Trabalho, em formato telepresencial, destinados a magistradas e magistrados.

 Realização do itinerário formativo com cursos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), capacitando equipes das áreas jurídica e administrativa para o tratamento adequado de dados pessoais e a redução de riscos de segurança.

 No campo cultural, a Ejud-6 realizou o evento Ejud-6 Arte e Cultura 2025, com a exibição do curta-metragem “O Delírio é a Redenção dos Aflitos”. A apresentação do espetáculo teatral “Clamor Negro”, dentro da 15ª Jornada Institucional; a apresentação cultural do Afoxê Omô Obá Dê e o lançamento do projeto “Estante de Leitura – Literatura Negra”, dentro das comemorações do mês da consciência negra.

 Realização da aula de encerramento do ano letivo, com o tema “Convivência e empatia: como construir um ambiente com equidade”, ministrada pela palestrante Ruth Manus.

4.3.4.3 PRINCIPAIS DESAFIOS, AÇÕES E PERSPECTIVAS DA EJUD-6 PARA OS PRÓXIMOS EXERCÍCIOS

Em 2026, a EJUD-6 seguirá investindo em ações de educação socioemocional e em temas transversais, de acordo com as normas e as demandas de órgão superiores e do TRT-6. A Escola também lançará nova turma do Mestrado Profissional em Políticas Públicas, em parceria com a UFPE, e dará continuidade às formações sobre o uso ético e seguro da inteligência artificial. Além disso, planeja realizar capacitações voltadas às necessidades de desenvolvimento identificadas na gestão por competências, com foco nos postos de trabalho e funções críticas.

4.3.4.4 VALORIZAÇÃO E DESEMPENHO



Objetivo: Planejamento, acompanhamento e avaliação contínua de servidores e servidoras em desenvolvimento na carreira, a fim de identificar os pontos fortes e fracos e possibilitar um melhor desempenho de cada um e cada uma, visando ao aprimoramento da qualidade dos serviços prestados.



Modalidade: A avaliação de desempenho adotada neste Regional é do tipo 90 graus (unidirecional), em que cada pessoa é avaliada apenas por sua chefia imediata.



Periodicidade: Ocorre anualmente para servidores e servidoras estáveis. Para quem se encontra em estágio probatório, acontece no 5º, 11º, 23º e 30º meses, a contar da data de exercício no cargo.



Requisitos para a aprovação: Serão considerados aprovados e aprovadas na avaliação de desempenho servidores e servidoras que obtiverem média igual ou superior a 70% dos fatores avaliativos.



Aprovação: Resulta na progressão ou promoção de servidores e servidoras. Ao final do período de estágio probatório, além da progressão, os servidores e as servidoras serão considerados e consideradas estáveis.

Avaliações de desempenho realizados em 2025

Avaliações de servidores e servidoras em estágio probatório	258
Avaliação de servidores e servidoras estáveis	342
TOTAL	600

Descrição: A tabela apresenta o quantitativo de avaliações de desempenho realizadas em 2025, sendo 258 de servidores e servidoras em estágio probatório e 342 de servidores e servidoras estáveis, totalizando 600 avaliações realizadas.

Progressão e promoção funcional

A progressão funcional é concedida a servidores e servidoras que se encontram em desenvolvimento na carreira após 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício – a contar da sua última movimentação na carreira –, tendo como pré-requisito a aprovação na avaliação de desempenho. O servidor ou a servidora que não atingir o desempenho mínimo esperado na avaliação ficará estagnado ou estagnada na carreira por um ano.

Já a promoção, ocorre quando há a movimentação do servidor ou da servidora de uma classe para outra, tendo como pré-requisito a aprovação na avaliação de desempenho e a aquisição de 80 (oitenta) horas-aula de capacitação em ações de treinamento dentro da classe.

Resultado das progressões e promoções em 2025

Progressão	Promoção	TOTAL
429	74	503

Descrição: Tabela com o resultado das progressões e promoções dos servidores e das servidoras em 2025: 429 progressões e 74 promoções, totalizando 503 avaliações.

Estágio probatório

No exercício de 2025, 77 servidores e servidoras foram aprovados e aprovadas na avaliação especial do 31º mês e 38 foram aprovados e aprovadas no estágio probatório e se tornaram estáveis.

Não houve, durante a análise, intercorrências passíveis de intervenção pela comissão designada para tal fim.

Distribuição de servidores efetivos e servidoras efetivas por classe e padrão nas carreiras

	Padrão	Analista Judiciário e Judiciária	Técnico Judiciário e Técnica Judiciária	Auxiliar Judiciário e Judiciária
C	13	425	808	5
	12	21	40	-
	11	20	50	-
B	10	25	48	-
	9	-	9	-
	8	4	16	-
	7	7	2	-
	6	1	2	-
A	5	14	12	-
	4	14	10	-
	3	19	101	-
	2	5	6	-
	1	5	11	-
TOTAL		560	1115	5

Descrição: Tabela de distribuição de servidores efetivos e servidoras efetivas por classe e padrão nas carreiras. Analista Judiciário e Judiciária: Classe C - 425 no padrão 13; 21 no padrão 12; e 20 no padrão 11. Classe B - 25 no padrão 10; 4 no padrão 8; 7 no padrão 7; e 1 no padrão 6. Classe A - 14 no padrão 5; 14 no padrão 4; 19 no padrão 3; 5 no padrão 2; e 5 Padrão 1, totalizando 560 servidores e servidoras do cargo. Técnico Judiciário e Técnica Judiciária: Classe C - 808 no padrão 13; 40 no padrão 12; e 50 no padrão 11. Classe B - 48 no padrão 10; 9 no padrão 9; 16 no padrão 8; 2 no padrão 7; e 2 no padrão 6. Classe A - 12 no padrão 5; 10 no padrão 4; 101 no padrão 3; 6 no padrão 2; e 11 no padrão 1, totalizando 1115 servidoras e servidores do cargo. Auxiliar Judiciário e Judiciária: Classe C - 5 no padrão 13, sendo esse quantitativo o total da categoria.

4.3.5 TELETRABALHO

O Programa de Teletrabalho no TRT-6 é regulamentado pela Resolução Administrativa TRT-6 n. 03/2022 e gerido pela Seção de Teletrabalho, a qual, também atua nos processos de condição especial de trabalho de servidoras e servidores que tiveram a recomendação de teletrabalho, após a emissão de parecer e laudo médico pela Divisão de Saúde.

No final de 2025, 97 servidoras e servidores encontravam-se em condição especial de trabalho, na modalidade teletrabalho. Além disso, durante o referido ano, 910 servidoras e servidores participaram do Programa de Teletrabalho, na modalidade integral ou parical, ao menos por um dia, conforme detalhado na tabela a seguir.

Teletrabalhadores e Teletrabalhadoras em 2025 (modalidade integral ou parcial)	
Servidores e servidoras em condição especial de trabalho	97
Servidores e servidoras no exterior (teletrabalho integral)	17
Servidores e servidoras em outro estado na modalidade teletrabalho integral	53
Servidores e servidoras em outro estado na modalidade teletrabalho parcial	36
Servidores e servidoras em Pernambuco, na modalidade teletrabalho integral	62
Servidores e servidoras em Pernambuco, na modalidade teletrabalho parcial	645
TOTAL	910

Descrição: A tabela mostra a distribuição de teletrabalhadores e teletrabalhadoras em 2025, sendo: 97 servidores e servidoras em condição especial de trabalho; 17 servidores e servidoras no exterior em teletrabalho integral; 53 servidoras e servidores em outro estado na modalidade teletrabalho integral; 36 servidoras e servidores em outro estado na modalidade teletrabalho parcial; 62 servidoras e servidores em Pernambuco na modalidade teletrabalho integral; e 645 servidoras e servidores em Pernambuco, na modalidade teletrabalho parcial. Totalizando 910 servidoras e servidores do TRT-6 inscritas e inscritos em teletrabalho nas modalidades integral e parcial.

4.3.6 PRINCIPAIS CAMPANHAS E AÇÕES DA DIVISÃO DE SAÚDE EM 2025

JANEIRO

Janeiro Branco: A campanha realizou diversas atividades com o objetivo de promover a conscientização sobre saúde mental, incentivar práticas de autocuidado e fortalecer a cultura de prevenção no ambiente de trabalho.



ABRIL

Prevenção à hipertensão e diabetes: A Campanha Abril Vermelho realizou aferição de pressão arterial e teste de glicemia, além de ações educativas nos locais de trabalho voltadas à prevenção de doenças e promoção de saúde, alcançando um público de cerca de 300 pessoas.



MAIO

Vacinação: Em 22 de maio foi realizada a XIV Campanha de Vacinação contra a gripe H1N1, imunizando 216 pessoas entre servidores, servidoras, dependentes e trabalhadores terceirizados.


JULHO

Aplicação de Flúor: Durante o período de férias escolares, crianças e adolescentes de 3 a 14 anos, dependentes de magistrados, magistradas, servidores e servidoras, participaram da Campanha de Aplicação de Flúor, visando à prevenção de cáries e à orientação sobre higiene bucal.


AGOSTO

Agosto Lilás: Com o tema "Violência de gênero no ambiente de trabalho", a campanha promoveu ações educativas, com distribuição de material informativo e diálogos voltados à prevenção e à conscientização sobre a violência de gênero e seus impactos no ambiente laboral.



Combate ao tabagismo: Em alusão ao Dia Nacional de Combate ao Fumo (29 de agosto), e visando à promoção do bem-estar no ambiente laboral, foi promovida ação com o objetivo de conscientizar sobre a preservação de ambientes mais saudáveis, seguros e organizados no TRT-6.



SETEMBRO

Setembro Amarelo: Alinhado ao Dia Mundial de Prevenção ao Suicídio (10 de setembro), a campanha "Setembro Amarelo: #SejaOFarol" realizou ações de conscientização sobre saúde mental, com foco na desmistificação do suicídio, no estímulo à escuta ativa e na busca por ajuda.



Primeiros socorros: Foi realizada nova edição do curso de primeiros socorros para agentes de polícia, com a participação de 100 agentes, reforçando a capacitação e a formação de multiplicadores em primeiros socorros nos ambientes de trabalho.



OUTUBRO

Outubro Rosa: Ação de conscientização sobre a prevenção do câncer de mama, oferecendo orientações em saúde e material educativo durante visitas a unidades administrativas e judiciárias do Tribunal.



NOVEMBRO

Saúde do idoso: Em parceria com o Subcomitê para a Promoção de Políticas Públicas Judiciais de Atenção às Pessoas Idosas, foi realizada campanha com aferição de pressão arterial, verificação de glicemia e orientações em saúde, voltada ao público idoso.



NOVEMBRO

Sorrir faz toda a diferença: Campanha de caráter informativo com divulgação de vídeos educativos sobre cuidados essenciais com a saúde bucal e os impactos da negligência na higiene bucal, além da distribuição de brindes como incentivo à adoção de hábitos saudáveis.



Novembro Azul: Campanha de conscientização sobre a saúde masculina, com visitas aos locais de trabalho para orientações sobre a prevenção do câncer de próstata, distribuição de material educativo e brindes, alcançando um público de 300 homens.



Programa fisioterapia no trabalho: Visando à promoção de saúde e à melhoria da qualidade de vida no trabalho, são realizadas, de forma contínua, sessões de alongamento e exercícios de relaxamento durante a jornada de trabalho, com o objetivo de prevenir lesões decorrentes das atividades ocupacionais, favorecer a normalização das funções corporais e proporcionar momentos de descontração e socialização.



Programa de saúde mental: Em parceria com o Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação, o projeto "Criando Ambientes Harmoniosos" promove o bem-estar e a saúde mental no ambiente de trabalho, por meio do incentivo à comunicação não violenta, ao respeito mútuo e a adoção de práticas de gentileza no cotidiano laboral, contribuindo para a prevenção de adoecimentos psíquicos e para o fortalecimento de um clima organizacional saudável.



Programa de preparação para aposentadoria - novo tempo: Em sua 9ª edição, o programa orienta magistrados, magistradas, servidores e servidoras na preparação adequada para a aposentadoria, com foco em longevidade saudável, qualidade de vida e planejamento de projetos futuros, sendo realizado bienalmente e direcionado, prioritariamente, a quem está próximo da aposentadoria ou recebe abono permanência.

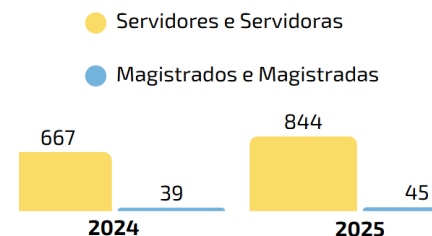


Programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO):

Promove ações de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce de agravos à saúde direta ou indiretamente relacionados ao trabalho, por meio da realização de exames médicos periódicos, visando estimular o cuidado com a saúde, o bem-estar e contribuir para a melhoria da qualidade de vida de magistrados, magistradas, servidores e servidoras, em conformidade com a Resolução CNJ n. 207/2015 e a Resolução CSJT n. 141/2014. Em 2025 observou-se um crescimento na adesão ao PCMSO, possivelmente ligado ao deslocamento de médicos e médicas da Divisão de Saúde para as unidades de trabalho do TRT-6 e à parceria com a Escola Judicial para divulgação do programa durante as Jornadas Institucionais, o que ampliou o acesso às avaliações clínicas.



Números de exames médicos periódicos realizados



Descrição: Gráfico comparando o número dos exames médicos periódicos em 2024 e em 2025. Em 2024, foram realizados 667 exames por servidores e servidoras e 39 por magistrados e magistradas; Já em 2025, servidores e servidoras realizaram 844 exames e magistrados e magistradas realizaram 45.

4.3.7 PRINCIPAIS DESAFIOS, AÇÕES E PERSPECTIVAS PARA OS PRÓXIMOS EXERCÍCIOS

Ampliar a força de trabalho do TRT-6 por meio da convocação de servidores e servidoras aprovados e aprovadas no concurso público homologado no segundo semestre de 2025, conforme futuras autorizações do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), assegurando a sustentabilidade da prestação jurisdicional e administrativa à sociedade.

Ampliar e fortalecer o Programa de Aprendizagem, promovendo a sensibilização das unidades internas para o adequado acolhimento e acompanhamento de jovens aprendizes, bem como fomentando parcerias com o setor privado que possibilitem a expansão do programa e favoreçam a inserção dos aprendizes no mercado de trabalho ao término da formação.

Mapear todas as funções essenciais (postos críticos) do TRT-6 para preparar, com antecedência, pessoas que possam assumir essas atividades no futuro, assegurando a continuidade, a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Incrementar o programa de estágio por meio da realização do novo processo seletivo.

Atualizar o Plano de Sucessão do Tribunal, alinhando-o às necessidades institucionais, às projeções de vacâncias e às diretrizes estratégicas do TRT-6.

Aprimorar continuamente a gestão de pessoas, considerando as habilidades e conhecimentos de cada servidor e servidora, de modo a alocar as pessoas certas nas funções adequadas e melhorar continuamente os serviços oferecidos à sociedade.



4.4 GESTÃO PATRIMONIAL E INFRAESTRUTURA

Como referido no capítulo I deste Relatório de Gestão, o TRT-6 define a estrutura e as atribuições de suas unidades integrantes em seu Regulamento Geral, por meio da Resolução Administrativa TRT-6 n. 31/2025.

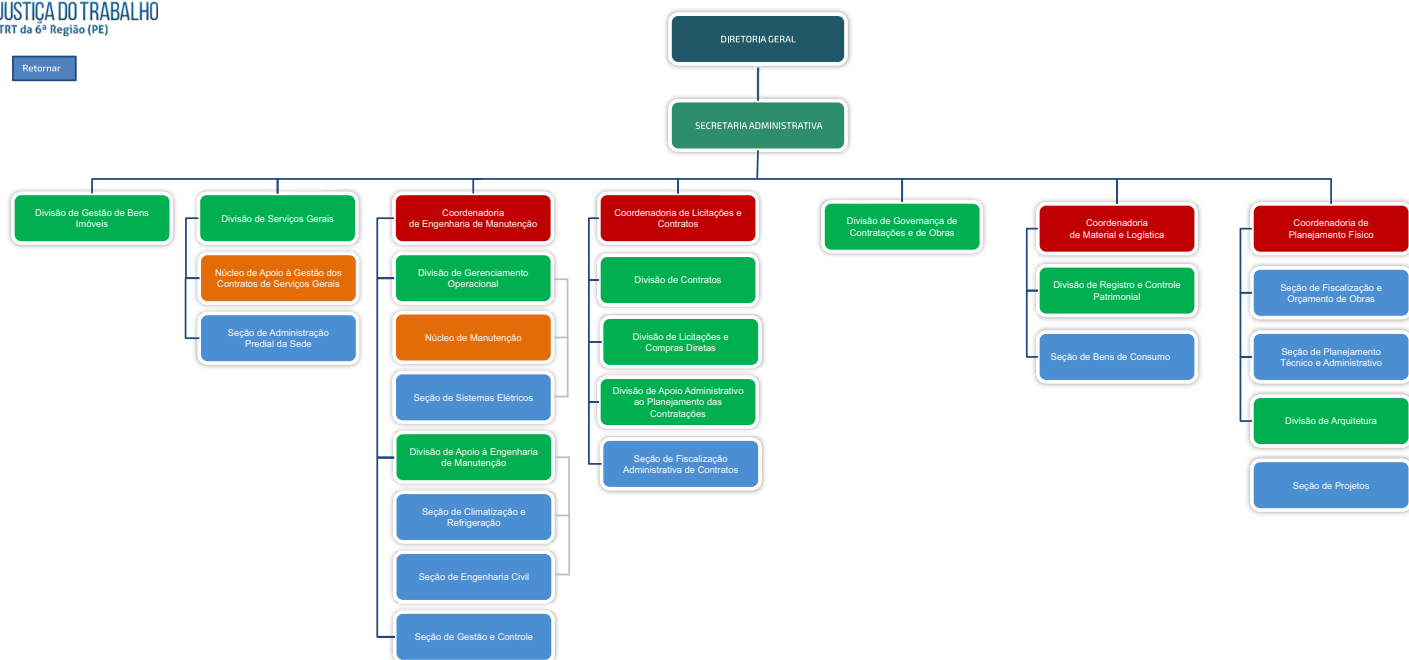
Nesse contexto, a Secretaria Administrativa (SA) é uma unidade de apoio administrativo, subordinada à Diretoria-Geral (DG), que tem como objetivo principal propor e conduzir a política de aquisição de bens e de contratação de serviços, além de promover o gerenciamento e o monitoramento das atividades desempenhadas pelas unidades a ela vinculadas.

Integram a estrutura da SA as unidades descritas abaixo:

Organograma - Detalhamento



Retornar



Fonte: [Portal do TRT-6](#)

Cargos e Funções





Em regra, a gestão patrimonial e de infraestrutura no TRT-6 é exercida pela SA, por intermédio de suas unidades subordinadas, ressalvada a gestão da frota de veículos, a cargo da Secretaria de Polícia Judicial (SPJ), que responde diretamente à Presidência do órgão.

Por sua vez, a gestão e o controle do patrimônio mobiliário (bens móveis) são de competência da Coordenadoria de Material e Logística (CMLOG), unidade vinculada à SA, que, entre outras atribuições, conduz o processo de levantamento dos bens móveis passíveis de doação, inutilização ou descarte, em conjunto com o Subcomitê de Inventário e Avaliação de Bens, disciplinado pelo [Ato TRT-6-GP n. 146/2023](#).

No que diz respeito à gestão e à regularização do patrimônio imobiliário deste Regional, trata-se de atividade inserida na competência da Divisão de Gestão de Bens Imóveis (DGBI), unidade vinculada à SA. Criada por meio do Ato TRT-6-GP n. 221/2023, a DGBI tem entre suas atribuições mais relevantes: manter atualizado o cadastro dos imóveis da União sob a responsabilidade deste Regional; promover a avaliação e/ou reavaliação desses bens; manter atualizado o Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União (SPUUnet/SPUUnet); gerenciar os contratos de locação dos imóveis que abrigam as unidades deste Regional, procedendo às avaliações necessárias para fins de prorrogação contratual; bem como gerenciar as cessões de espaço físico, a título gratuito ou oneroso, no âmbito do TRT-6.

4.4.1 INFRAESTRUTURA DE VEÍCULOS

A SPJ é responsável pela gestão de frota no TRT-6, assim como pelo controle de uso dos veículos oficiais, de acordo com a [Resolução Administrativa TRT-6 n. 02/2012](#), em consonância com a [Resolução CNJ n. 83/2009](#) e com a [Resolução CSJT n. 68/2010](#).

Com o objetivo de impulsionar o TRT-6 rumo aos objetivos estratégicos institucionais, a SPJ, em parceria com a SA, atua para

promover melhorias contínuas na infraestrutura e na gestão da frota de veículos.

Nesse sentido, em 2025, buscando sempre manter a frota institucional em condições adequadas de segurança e eficiência, além de adaptar o seu quantitativo às necessidades atuais de transporte, o Tribunal recebeu três veículos do tipo caminhonete (adquiridos ao final de 2024) e iniciou o processo de doação de 7 veículos classificados como inservíveis a outros órgãos da Administração Pública, devendo finalizá-lo até fevereiro de 2026. Além disso, o TRT-6 recebeu a doação de dois veículos de transporte institucional do Tribunal Superior do Trabalho, apresentando, ao final do presente exercício, os quantitativos relacionados abaixo:

VEÍCULO		QUANTIDADE
REPRESENTAÇÃO		3
TRANSPORTE INSTITUCIONAL		26
SERVIÇO	AUTOMÓVEIS	43
	MOTOCICLETAS	1
TOTAL		73

Fonte: [Informação SPJ](#)

O TRT-6 mantém contrato com empresa especializada na prestação de serviços de gerenciamento, por sistema informatizado, da frota de veículos, mediante rede credenciada, para fornecimento de combustíveis, peças e serviços de higienização veicular, além de manutenção preventiva, preditiva e corretiva.

A utilização do sistema (on-line) de gerenciamento de frota vem permitindo a otimização dos controles, tanto em relação aos abastecimentos quanto no tocante às manutenções (preventivas, preditivas e corretivas), pois admite o monitoramento, em tempo real, dos preços praticados nas redes de postos de combustíveis e



oficinas credenciadas, com vistas à obtenção do menor preço de mercado. O resultado reflete na redução de custos, além do acompanhamento do histórico de manutenções e abastecimentos, por meio de relatórios obtidos na plataforma.

Por fim, ratificando o compromisso do TRT-6 com a constante otimização de recursos e a proteção do patrimônio público, foi licitado, em 2025, o serviço de rastreamento da frota, a fim de possibilitar um controle ainda maior sobre os bens do Tribunal e de facilitar a realização de diagnósticos sobre a frota oficial.

4.4.2 CONFORMIDADE LEGAL

As atividades desenvolvidas no âmbito da gestão patrimonial e infraestrutura deste órgão fundamentam-se em ampla estrutura regulatória, que inclui leis, diretrizes estratégicas, orientações dos órgãos de controle, jurisprudência do Tribunal de Contas da União (TCU) e normativos internos, destacando-se os seguintes:

Resolução CNJ n. 83/2009	Dispõe sobre a aquisição, locação e uso de veículos no âmbito do Poder Judiciário brasileiro e dá outras providências.
Resolução CSJT n. 68/2010	Dispõe sobre aquisição, alienação, locação, condução, utilização, manutenção e controle de veículos no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e dá outras providências.
Resolução CSJT n. 70/2010	Dispõe, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, sobre: I - O processo de planejamento, execução e fiscalização de obras e de aquisição e locação de imóveis; II - Parâmetros e orientações para contratação de obras e aquisição e locação de imóveis; III - Referenciais de áreas e de custos e diretrizes para elaboração de projetos.
Resolução Administrativa TRT-6 n. 02/2012	Dispõe sobre aquisição, alienação, locação, condução, utilização, manutenção e controle de veículos no âmbito do TRT-6 e dá outras providências.
Ato TRT-6-GP n. 51/2016	Dispõe sobre a gestão e o controle do material permanente no âmbito do TRT-6.

Decreto n. 12.785/2025	Dispõe sobre mecanismos para promoção da circularidade de bens móveis, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
Resolução Administrativa TRT-6 n. 5/2021	Aprova o Plano Estratégico do TRT-6 2021-2026.
Ato TRT-6-GP n. 605/2022	Aprova o Plano de Logística Sustentável do TRT-6 para o período 2022-2026 e dá outras providências.
Ato TRT-6-GP n. 146/2023	Disciplina o Subcomitê de Inventário e Avaliação de Bens no âmbito do TRT-6.
Ato TRT-6-GP n. 272/2023	Estabelece as competências da Divisão de Gestão de Bens Imóveis, unidade criada por meio do Ato TRT6-GP n. 221/2023, responsável pela gestão do patrimônio imobiliário deste Regional.
Ato TRT-6-GP n. 655/2023	Regulamenta o processo de contratação para aquisição de bens e prestação de serviços no âmbito do TRT-6.
Ato TRT-6-GP n. 25/2024	Estabelece regras para designação de fiscais e gestores(as) de contratos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e dá outras providências.
Resolução Administrativa TRT-6 n. 31/2025	Altera o Regulamento Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, na forma do anexo, e revoga a Resolução Administrativa TRT6 n. 8/2025.

4.4.3 PRINCIPAIS INVESTIMENTOS DE CAPITAL (INFRAESTRUTURA E EQUIPAMENTOS), AVALIAÇÃO DO CUSTO-BENEFÍCIO E IMPACTO SOBRE OS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

O TRT-6 permanece empenhado no aprimoramento de suas estruturas de governança e gestão estratégica e, para isso, tem desenvolvido procedimentos de trabalho inovadores, com suporte em sistemas digitais integrados de gestão de pessoal e de contratações, vinculados à área financeira. Em paralelo, tem implantado ações e programas de compliance e de gestão de riscos que contribuem para a tramitação de processos e documentos com maior segurança, confiabilidade, integridade, rastreabilidade, celeridade, transparência e eficiência, conforme estabelecido no Planejamento Estratégico para o período 2021–2026.

Nessa perspectiva, busca prover a instituição de recursos materiais e tecnológicos (instalações, acessibilidade, mobiliário, equipamentos de informática) que permitam a otimização do desempenho de suas unidades administrativas e judiciárias e a infraestrutura imobiliária adequada ao cumprimento de sua missão institucional.

No tocante ao patrimônio imobiliário, este Regional vem atendendo aos objetivos do Plano Estratégico 2021–2026, assim como à legislação pertinente ([Resolução CNJ n. 114/2010](#) e [Resolução CNJ n. 652/2025](#)) e aprimorando as práticas de gestão patrimonial

Dentre as iniciativas voltadas ao aprimoramento da infraestrutura, no exercício de 2025, destacam-se:

- **Implantação de Usina Fotovoltaica em Solo, em Petrolina-PE**

A geração própria de energia elétrica para suprir a demanda energética do TRT-6 representa, sem dúvida, um avanço significativo rumo à sustentabilidade e à eficiência energética. No entanto, antes da contratação para a implantação da usina, torna-se imperativa a

elaboração prévia de pareceres, projetos executivos, bem como a obtenção das licenças necessárias. Essa etapa preliminar é crucial para mitigar riscos, otimizar recursos e garantir a conformidade legal e técnica do empreendimento.

Em maio de 2025, foi contratada empresa para prestação de Levantamento Topográfico Planialtimétrico Georreferenciado para fins de legalização do lote situado na Av. Coronel Honorato Viana, s/n, Bairro Gercino Coelho, margem da BR 407, em Petrolina-PE, onde atualmente está instalada a Superintendência Regional do DNIT no Estado de Pernambuco.

Após a conclusão dos serviços, verificou-se que a área, com seus limites e confrontações, possui, efetivamente, a metragem de 10.053,131 m² (dez mil, cinquenta e três vírgula cento e trinta e um metros quadrados), a ser utilizada pelo TRT-6, para implantação da usina de energia solar fotovoltaica em solo.

Em dezembro de 2025, foi publicado o Aviso de Contratação Direta (n. 109/2025) para contratação de serviços técnicos profissionais especializados visando à elaboração de Estudos e Projetos Executivos com elaboração de Parecer Técnico, Estudo de Viabilidade Técnico-Econômica (EVTE), Projeto do Sistema, definição de potência instalada, projetos complementares de engenharia.

Em síntese, a elaboração dos pareceres, projetos e a gestão das licenças representa uma necessidade estratégica que precede a futura licitação para contratação dos serviços de implantação de uma usina de geração de energia solar fotovoltaica em solo, permitindo o uso de recursos avançados, como programas computacionais específicos e a expertise técnica necessária, garantindo maior eficiência e qualidade nos resultados esperados, com melhor custo-benefício.

No ano de 2025, foram adotadas algumas ações para a limpeza do terreno, a manutenção e a segurança de toda a área onde será implantada a usina em solo, conforme fotos a seguir:



• Novo Fórum Trabalhista do Recife

Em fevereiro de 2025, foi assinada a Ordem de Serviço da contratação de empresa especializada para a elaboração, desenvolvimento e coordenação do Projeto Executivo Completo da Edificação (PECE), em modelagem BIM (Building Information Modeling) - Modelagem de Informação da Construção, a partir do estudo arquitetônico preliminar, fornecido pela CPLAN, incluindo laudos técnicos, memoriais descritivos, orçamentos e cronogramas, que subsidiará a futura contratação de uma empresa para a execução das obras de reforma, sem acréscimo de área, do edifício que abrigará o Fórum Trabalhista do Recife.

O imóvel situado na Avenida Rui Barbosa, n. 251, no bairro das Graças, em Recife/PE, possui área total construída de 13.933,27 m², distribuída em 11 pavimentos.

EIXOS DE INVESTIMENTO EM MANUTENÇÃO

Núcleo de Transportes e Manutenção de Veículos

Foram concluídos os serviços de construção de sala de convivência e descanso, bem como a guarita para o controle de fluxos no Núcleo de Transportes e Manutenção de Veículos do TRT-6.



Guarita de controle de acesso



Sala de convivências e descanso

Com relação aos investimentos em manutenção predial no exercício de 2025, concentraram-se na contratação de empresa especializada para a execução de serviços, com equipe permanente e abrangência em todo o estado de Pernambuco, ampliando o atendimento anteriormente limitado à Região Metropolitana do Recife.

As principais ações desenvolvidas foram:

1) Projeto Imóvel no Grau: iniciado na Vara do Trabalho de Belo Jardim, com o objetivo de promover a melhoria das condições de trabalho e do conforto dos(as) usuários(as). As intervenções contemplaram reparações em componentes prediais diversos, serviços de pintura, modernização da sala de audiências, com substituição de mobiliário e instalação de equipamento de climatização do tipo split.

2) Substituição de aparelhos de ar-condicionado: substituição de aparelhos de janela (ACJs) por splits nas salas de audiência, em atendimento às solicitações registradas por ocasião das correições realizadas nas unidades trabalhistas do Regional. Os serviços foram executados nas Varas do Trabalho de Carpina, Limoeiro, Timbaúba,



Belo Jardim, Salgueiro, Garanhuns, Serra Talhada, Ribeirão, 1ª e 2ª Varas do Trabalho do Cabo de Santo Agostinho e Vara do Trabalho de Ribeirão.

3) Serviços eventuais: execução de intervenções de modernização, adaptação, reparação e adequação predial em diversas unidades do TRT-6, totalizando um investimento na ordem de R\$ 1.449.396,49, com destaque para os seguintes serviços:

- Fórum Trabalhista do Cabo de Santo Agostinho - adequação do muro e reparação do forro da sala de audiência da 2ª Vara do Trabalho;
- Fórum Trabalhista de Carpina - escoramento emergencial do terreno envoltório do sumidouro;
- Fórum Trabalhista de Goiana - repintura geral do edifício;
- Fórum Trabalhista de Igarassu - reparação da impermeabilidade da laje de cobertura do edifício da 2ª Vara do Trabalho;
- Fórum Trabalhista de Jaboatão dos Guararapes - climatização do hall de acesso e da sala da Polícia Judicial;
- Fórum Trabalhista de Paulista - adequações para climatização das salas de espera;
- Fórum Trabalhista de Petrolina - adequação das instalações de segurança, remarcação das vagas do estacionamento e proteções metálicas para condensadores de ar-condicionado; substituições de ferragens (com reassentamento de painéis) e instalação de porta de vidro na fachada;
- Vara do Trabalho de Garanhuns - reparação da impermeabilidade da cobertura;
- Vara do Trabalho de Salgueiro - climatização do gabinete do magistrado e do apartamento funcional e reparações em componentes prediais diversos do apartamento funcional;
- Vara do Trabalho de Serra Talhada - climatização do apartamento funcional da sala da direção, da sala de cálculos, bem como reparações prediais;
- Vara do Trabalho de Timbaúba - climatização do apartamento funcional;
- Vara do Trabalho de Vitória de Santo Antão - climatização do gabinete da juíza titular;

- Edifício Sede - climatização de gabinetes; adequação da sala da Seção de Saúde Mental; climatização da sala do rack de equipamentos audiovisuais do Pleno e das Turmas; substituição de divisórias no CEJUSC 1º Grau; adequação da sala da Seção de Odontologia;
- Edifício Anexo I - adequação de sala na Vice-Presidência; instalação de condicionador de ar na Coordenadoria de Comunicação Social; instalação e sinalização de porta de vidro automatizada deslizante na Secretaria de Gestão de Pessoas; substituição de porta na Diretoria-Geral;
- Edifício Anexo II - climatização da Central de Atendimento;
- Galpões da Coordenadoria de Material e Logística - reparação da impermeabilidade da cobertura;
- Galpões da Divisão de Gerenciamento Operacional e do Núcleo de Transportes e Manutenção de Veículos - substituição de divisórias e adequação do layout.

4) Manutenção de geradores: execução dos serviços de manutenção e conserto de geradores instalados no Edifício Sede, na Escola Judicial, na Secretaria-Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação, e nos Fóruns Trabalhistas de Caruaru e de Petrolina.

5) Manutenção de usina fotovoltaica: realização de manutenção corretiva na usina fotovoltaica instalada no Edifício Sede.

6) Serviço de poda de árvores: para árvores com altura superior a 6 metros, no Edifício Sede e nos Fóruns Trabalhistas de Igarassu, Ipojuca e Paulista.

7) Substituição e instalação de persianas: serviço realizado em diversas unidades do TRT-6, totalizando um investimento na ordem de R\$ 73.487,63, contemplando os Edifícios Sede, Anexo I e Anexo II, Coordenadoria de Material e Logística, Núcleo de Transportes e Manutenção de Veículos, Escola Judicial, Secretaria-Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação, Fóruns Trabalhistas do Cabo de Santo Agostinho, de Igarassu, de Ipojuca, de Jaboatão dos Guararapes, de Olinda, de Paulista, de Petrolina, e Varas do Trabalho



de Araripina, Barreiros, Belo Jardim, Garanhuns, Salgueiro, Serra Talhada e Vitória de Santo Antão.

8) Reativação da lanchonete no Edifício Sede do TRT-6: preparação do espaço para reabertura, com reparações civis, hidráulicas, de elétrica, de refrigeração e pintura.

No exercício 2025, os custos para cobrir as despesas relativas à manutenção predial, especificamente nos contratos de manutenção predial, limpeza e conservação, totalizaram:

SERVIÇO	VALOR (R\$)
Manutenção Predial	6.080.016,98
Manutenção de equipamentos (condicionadores de ar, nobreaks e elevadores/ plataformas elevatórias)	1.055.669,20
Limpeza e Conservação	4.648.789,51
Energia elétrica	2.517.189,83
Água e esgoto	294.334,43
TOTAL	14.595.999,95

Fontes: CEMA - esclarecimentos dos recursos orçamentários - manutenção predial
DSG - gastos com limpeza e conservação

Registre-se que os gastos com a manutenção predial foram calculados somando-se os valores já processados (liquidados) e os compromissos futuros (restos a pagar), consoante detalhamento a seguir:

- Reformas e Conservação (PO 251077): R\$ 5.428.536,17.
- Justiça do Trabalho (PO 167998): R\$ 21.600,21.

- Compromissos de 2025: incluídos os valores de serviços realizados e materiais utilizados durante o exercício de 2025, a serem efetivamente pagos em 2026 (registrados como "restos a pagar").

4.4.4 DESFAZIMENTO DE ATIVOS

A adoção do Ato TRT-6-GP n. 93/2025 marca uma inovação na gestão de recursos do Tribunal, ao estabelecer o Chamamento Público como ferramenta para o descarte sustentável de bens. Ao institucionalizar critérios de publicidade e isonomia, a norma garante transparência absoluta no processo de doação e assegura a economicidade, eliminando custos logísticos desnecessários com a manutenção de bens ociosos ou inservíveis.

O TRT-6 concluiu, no ano em referência, 27 processos de desfazimento de ativos (bens móveis), incluindo equipamentos de informática, mobiliário e veículos. As doações beneficiaram diversos órgãos da Administração Pública Federal, Estadual e Municipal, além de Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), em conformidade com os Atos TRT-6-GP n. 51/2016 e n. 146/2023, conforme detalhado a seguir:

Item	PROAD	Interessado	Quantitativo de materiais doados	Valor total reg. (R\$)
1	1700/2025	FUNASE/CASE - Caruaru	45	R\$ 54.759,97
2	1852/2025	OSCIP - Sandra Moraes	1215	R\$ 1.084.701,88
3	2309/2025	Coordenadoria Municipal de Chã Grande - PE	90	R\$ 122.738,26
4	2887/2025	Ouvidoria Geral - Paulista	89	R\$ 101.193,44



6	3999/2025	Sec. de Educação de Nazaré da Mata-PE	157	R\$ 188.649,72
7	5154/2025	10ª Brigada Militar do Nordeste	93	R\$ 149.033,28
8	5382/2025	Escola de Aprendizes Marinheiro-Eampe	275	R\$ 454.268,54
9	5626/2025	Universidade Federal de Pernambuco-UFPE	359	R\$ 479.148,14
10	6236/2025	Polícia Civil de Pernambuco	814	R\$ 465.128,25
11	6798/2025	Prefeitura de Araçoiaba-PE	109	R\$ 129.521,31
12	6861/2025	PMPE - DASDH - ASCRIAD	20	R\$ 21.528,74
13	7056/2025	Sec. de Educação de Nazaré da Mata-PE	45	R\$ 58.184,08
14	7504/2025	Câmara de Vereadores do Município de Paulista-PE	111	R\$ 123.815,24
15	7614/2025	PMPE- BOPE	50	R\$ 44.720,74
16	8853/2025	SDS - Sec. Executiva de Gestão Integrada - SEGI	192	R\$ 201.204,70
17	9339/2025	Prefeitura de Amaraji - PE	95	R\$ 110.097,37
18	14757/2025	Instituto Nacional do Seguro Social - INSS	545	R\$ 143.169,14
19	14757/2025	Comando da Marinha - Hospital Naval do Recife	545	R\$ 143.132,98

20	14757/2025	Município de Chã Grande-PE	545	R\$ 142.218,82
21	14757/2025	Universidade Federal de Pernambuco-UFPE	619	R\$ 143.974,16
22	14757/2025	Município de Barreiros - PE	21	R\$ 2.583,88
23	19522/2025	Prefeitura de Itamaracá - PE	86	R\$ 55.355,26
24	19598/2025	Escola de Aprendizes Marinheiro-Eampe	1	R\$ 64.500,00
25	20850/2025	Comando da 7ª Região Militar	12	R\$ 18.403,73
26	29406/2024	Secretaria de Defesa Social de PE - Grup.Tático Aéreo	38	R\$ 68.034,53
27	29567/2024	Universidade Federal Rural de Pernambuco-UFRPE	52	R\$ 80.508,56
Total geral de bens doados			6223	R\$ 4.650.574,72

Fonte: CMLÓG - Relação de doações finalizadas no exercício de 2025

4.4.5 GESTÃO IMOBILIÁRIA

O TRT-6 é órgão da Justiça do Trabalho com jurisdição em todo o Estado de Pernambuco e está presente fisicamente em 25 municípios, conforme representação gráfica a seguir:



Para realizar a gestão dos imóveis públicos distribuídos nessa extensão territorial, a SA atua em conjunto com a Divisão de Gestão de Bens Imóveis (DGBI), com o apoio da direção administrativa das respectivas unidades jurisdicionais.

A estrutura imobiliária do TRT-6 é composta por 32 imóveis que abrigam suas unidades judiciárias e administrativas, sendo 29, de propriedade da União, e apenas três prédios locados, como especifica o seguinte quadro:

PÓLO	MUNICÍPIOS	PRÉDIOS PRÓPRIOS (UNIÃO)	PRÉDIOS ALUGADOS
1	Recife, Olinda, Paulista, Igarassu, São Lourenço, Jaboatão, Cabo e Ipojuca	11	2
2	Barreiros, Palmares e Ribeirão.	3	-
3	Carpina, Goiana, Limoeiro, Nazaré da Mata, Timbaúba e Vitória de Santo Antão.	6	1
4	Belo Jardim, Caruaru, Garanhuns e Pesqueira	4	-
5	Araripina, Salgueiro e Serra Talhada	3	-
6	Petrolina	2*	-
TOTAL		29	3

(*) 01 Imóvel é compartilhado com o DNIT

No exercício 2025, as despesas com aluguel compreendem os seguintes imóveis:

- Imóvel 1** - Prédio do Fórum de Jaboatão dos Guararapes/PE – Estrada da Batalha, 1285, Jardim Jordão, Jaboatão dos Guararapes/PE;
- Imóvel 2** - Prédio do Núcleo de Transportes e Manutenção de Veículos – Rua do Brum, 107, Bairro do Recife, Recife/PE;
- Imóvel 3** - Prédio do Anexo do Arquivo Geral – Avenida Henrique de Holanda, 2.005, Bairro Conceição, Vitória de Santo Antão/PE.

Esses contratos resultaram nos seguintes valores gastos com locações, nos dois últimos exercícios:

Despesas com locações de imóveis	
2024	2025
R\$ 2.147.196,33	R\$ 2.163.836,64

Os imóveis de Uso Especial da União, sob responsabilidade do TRT-6, são cadastrados no Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União (SPIUnet), em conformidade com a Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000. Ademais, de acordo com a Portaria Interministerial STN/SPU n. 322, de 23 de agosto de 2001, o SPIUnet tornou-se a principal fonte alimentadora do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI) para a contabilização dos valores dos imóveis, garantindo a compatibilidade tempestiva entre as informações registradas nos dois sistemas.

No âmbito da gestão patrimonial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, o esforço para a regularização dos imóveis da União sob sua jurisdição concentra-se em 07(sete) imóveis remanescentes (Araripina, Goiana, Ipojuca, Palmares, Paulista, Carpina e Edifícios Sede e Anexos I e II). Destaca-se o estágio avançado dos procedimentos relativos à regularização do prédio que abriga a Vara do Trabalho de Araripina, já devidamente cadastrado no sistema SPIUnet pela



Superintendência do Patrimônio da União em Pernambuco (SPU/PE), e encontra-se agora na fase final de tramitação no Setor de Destinação, aguardando a formalização do Termo de Entrega. Paralelamente, os imóveis que sediam as unidades de Carpina e Paulista superaram a fase de saneamento documental, já dispondo do lastro mínimo necessário para a inserção no sistema. Tais avanços são fruto do Plano de Ação implementado em 2021, que visa não apenas à regularização jurídica, mas à fidedignidade dos registros contábeis e à conformidade patrimonial perante os órgãos de controle.

A resolução das inconsistências tem sido tratada como prioridade no âmbito deste órgão, dentro do escopo do referido plano. No entanto, é importante ressaltar as singularidades de cada processo de regularização patrimonial, bem como os desafios decorrentes da necessária articulação entre diversos órgãos, tais como Prefeituras, Superintendência do Patrimônio da União em Pernambuco (SPU/PE) e Cartórios de Registro de Imóveis.

Em consonância com a política de ocupação de imóveis do TRT-6, a cessão de espaços pode ser concedida para o desenvolvimento de atividades de apoio, como entidades de classe, instituições bancárias, serviços de alimentação, desde que observados os critérios de viabilidade e os normativos aplicáveis.

Nesse contexto, destaca-se a cessão onerosa ao Banco Bradesco S.A., responsável pelo processamento da folha de pagamento de pessoal deste órgão e à Caixa Econômica Federal. Além disso, foi formalizada em 2025, por meio de Pregão Eletrônico, a cessão onerosa de espaço à empresa prestadora de serviços de lanchonete e refeições prontas.

Registre-se que a documentação relacionada a todas essas cessões está disponível no Portal da Transparência do Tribunal ([Termo de Cessão Caixa](#); [Termo de Cessão Bradesco](#); [Termo de Cessão Lanchonete](#)).

Importante destacar também que as cessões realizadas mediante contraprestação financeira (caráter oneroso) têm seu valor estipulado proporcionalmente à área ocupada, tomando como referência a avaliação de mercado do valor do metro quadrado na localidade.

Por outro lado, há espaços cedidos às seções e subseções regionais da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), em cumprimento à determinação legal prevista no art. 7º, §4º, da Lei n. 8.906/1994, em conjunto com o art. 12 do Decreto n. 3.725/2001.

No âmbito da política de ocupação de imóveis e apoio à Administração da Justiça, o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT) formalizou o Termo de Compartilhamento de Imóvel e Rateio de Despesa n. 02 com o TRT-6. O objeto é a utilização compartilhada do imóvel de propriedade da União situado na Av. Coronel Honorato Viana, s/n., Gercino Coelho, Petrolina/PE (RIP: 2521.00075.500-7), sede da Unidade Local da SRE/PE, para a implantação de uma usina de geração de energia fotovoltaica.

4.4.6 GOVERNANÇA DE CONTRATAÇÕES

A Governança de Contratações constitui-se no conjunto de ações, processos e mecanismos que o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região implementa para assegurar que todas as compras e serviços contratados sejam realizados com eficiência, transparência, economicidade e conformidade com a legislação vigente. Esse modelo de governança permite ao Tribunal otimizar a alocação de recursos, elevar a qualidade das contratações e fortalecer a confiança da sociedade nas práticas administrativas.

Para operacionalizar essa governança, o TRT-6 estrutura-se em duas instâncias fundamentais:

- Subcomitê de Contratações – responsável pelo acompanhamento, orientação e supervisão dos processos de contratação e disciplinado pelo ATO TRT-6-GP n. 145/2023;

- Coordenadoria de Governança de Contratações e de Obras (CGOVC) – encarregada do planejamento, monitoramento e condução das contratações, ao longo do exercício financeiro, e instituída pelo Ato TRT-6-GP n. 369/2022.

4.4.6.1 O PLANO DE CONTRATAÇÕES ANUAL (PCA)

Uma das atribuições centrais da CGOVC é a elaboração e gestão do Plano de Contratações Anual (PCA). Esse instrumento de planejamento reúne a totalidade das necessidades de compras e contratações que o Tribunal demandará durante o exercício, considerando as disponibilidades orçamentárias e os objetivos institucionais.



- Economia ao permitir compras planejadas e negociadas em melhores condições;
- Qualidade ao facilitar especificações técnicas adequadas para bens e serviços;
- Transparência ao disponibilizar informações públicas sobre as contratações;
- Eficiência ao reduzir retrabalho e evitar processos duplicados.

Desempenho do PCA 2025 e Perspectivas para 2026

O Plano de Contratações Anual de 2025, aprovado em 29/10/2024, foi submetido a três revisões no transcorrer do exercício, acompanhando a evolução das demandas institucionais.

Para mensurar o acompanhamento do cumprimento do PCA, o Tribunal utiliza o indicador **ICPAC** (Índice de Cumprimento do Plano de Contratações), obtido por meio da relação existente entre o número de contratações concluídas de forma integral ou parcial, durante o exercício, com o total previsto de novas contratações relacionadas no Plano de Contratações Anual.

O Subcomitê de Contratações do TRT-6 estabeleceu, para o ano de 2025, que a meta a ser alcançada deveria atingir o percentual de 80% das contratações propostas. Registre-se que esse número correspondeu a um incremento de 5% em relação à meta do ano anterior.

O Plano de Contratações Anual de 2025 compreendeu 89 processos de contratação, com a finalidade de atender às solicitações de diversas unidades administrativas e judiciárias do Tribunal. A análise do status final de cada processo revelou elevado nível de cumprimento do planejamento, mesmo diante de complexidades operacionais e restrições de mercado em determinadas áreas.

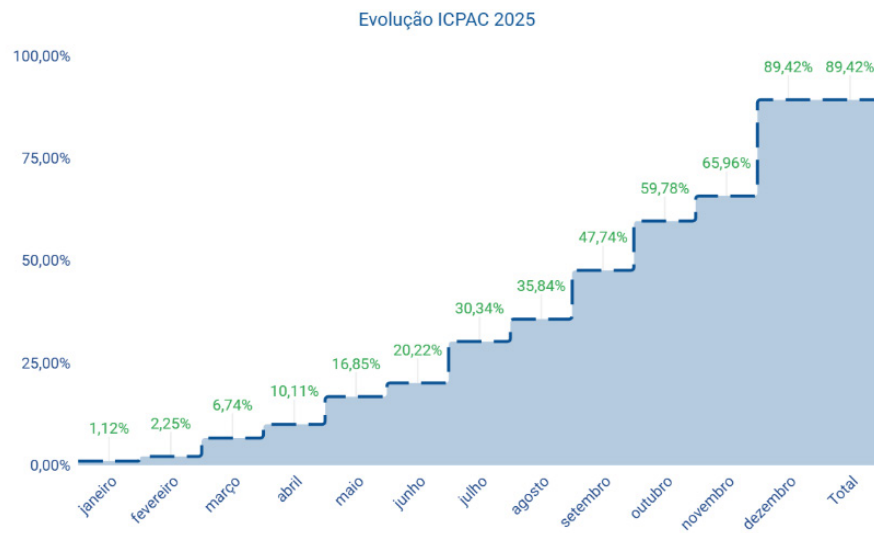
Quadro 1 – Resumo da Execução do PCA 2025 por Status

Status da Contratação	Quantidade de Processos	Percentual (%)
Concluído	73	82,02%
Concluído Parcialmente	9	10,11%
Em Andamento	7	7,87%
Total Geral	89	100,00%

Levando-se em conta que as contratações parcialmente concluídas (09, correspondentes a 10,11%) resultaram em êxito efetivo de 7,39% do previsto, foi atingida uma taxa total de execução de 89,41%, o que demonstra capacidade de planejamento e gestão operacional adequada, mesmo diante da complexidade dos processos e das vicissitudes do mercado fornecedor.

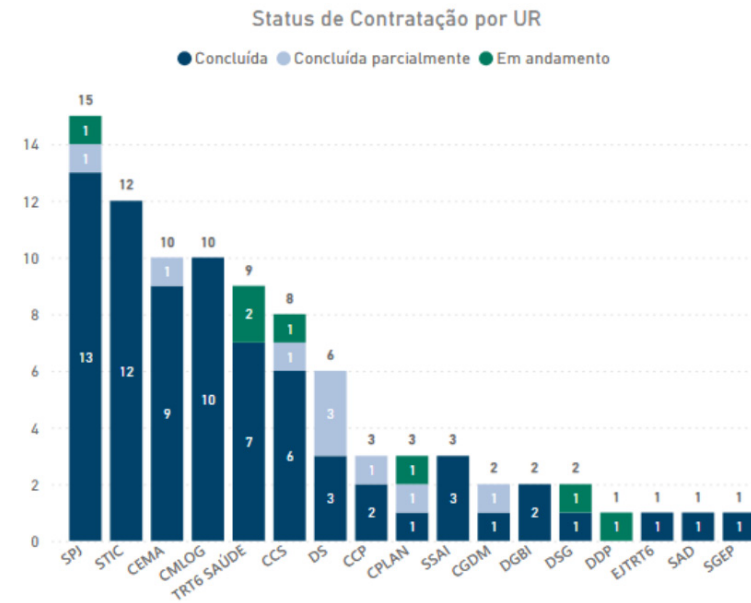


Não obstante o desempenho positivo, identificaram-se alguns desafios estruturais que vêm sendo objeto de constante aprimoramento. Conforme realidade observada em demais órgãos públicos, as contratações tendem a uma maior concentração, no final do exercício. Adicionalmente, a implementação da nova legislação continuou a demandar ajustes significativos nos fluxos internos, o que colaborou para um maior tempo de tramitação dos processos.



A análise do desempenho por unidade requisitante revelou elevado nível de cumprimento das metas de contratação, com a maioria das unidades alcançando 100% de execução de suas demandas.

Desempenho das unidades requisitantes (execução total ou parcial)



Principais Entregas e Impacto Institucional

Ao longo de 2025, o PCA possibilitou ao Tribunal realizar contratações essenciais nas seguintes áreas:

- Materiais de Consumo e Expediente: aquisição de suprimentos para operação cotidiana;
- Infraestrutura e Manutenção Predial: serviços de manutenção de elevadores, climatização, estrutura predial;
- Tecnologia da Informação: soluções de rede, licenças de software, suporte técnico, infraestrutura em nuvem;

- Segurança Institucional: equipamentos de proteção, sistemas de detecção, armamento para Polícia Judicial;
- Saúde: materiais odontológicos, hospitalares, equipamentos de fisioterapia, planos de saúde suplementar;
- Comunicação Institucional: serviços de divulgação, produção de conteúdo, sinalização;
- Sustentabilidade Ambiental: implantação de compostagem, inventário de emissões, reestruturação de ecoponto;
- Eventos e Atividades Institucionais: apoio logístico e de catering.
- Impacto para a Sociedade.

A execução do PCA 2025 contribuiu para:

- Melhoria da prestação jurisdicional: infraestrutura adequada e tecnologia atualizada;
- Segurança institucional: equipamentos modernos e eficazes;
- Sustentabilidade ambiental: adoção de práticas responsáveis;
- Transparência administrativa: publicidade dos processos de contratação;
- Eficiência operacional: redução de custos e otimização de recursos.



Desafios Enfrentados

Durante a execução do PCA 2025, identificaram-se os seguintes desafios:

- Licitações parcialmente fracassadas: em determinados itens, especialmente na área de saúde e eventos, não houve propostas

válidas ou os preços oferecidos superaram significativamente as estimativas;

- Mercado fornecedor restrito: algumas categorias de bens e serviços apresentaram oferta limitada, dificultando a competição e elevando custos;
- Duração prolongada de pregões: o tempo médio de 138 dias para pregões pressionou o cronograma de execução financeira;
- Concentração de homologações no final do exercício: apesar dos esforços de distribuição, houve acúmulo de processos nos últimos meses do exercício;
- Conclusão parcial de demandas: alguns itens não puderam ser integralmente contratados, exigindo replanejamento para 2026.

Recomendações para Exercícios Futuros

Com base na análise estatística e na experiência de execução do PCA 2025, a Coordenadoria de Governança de Contratações e de Obras, em conjunto com as demais unidades envolvidas no macroprocesso de contratações, pretende:

- Implementar os modelos de formalização e classificação de demandas por meio eletrônico, a fim de reduzir eventuais erros de digitação e transcrição de informações;
- Antecipar a iniciação de pregões: considerando o tempo médio de 138 dias, recomenda-se iniciar esses processos no primeiro trimestre do exercício;
- Aprimorar especificações técnicas: aperfeiçoar a revisão dos Termos de Referência objetivando reduzir licitações fracassadas e itens homologados parcialmente;
- Implementar análise de risco de mercado: realizar pesquisa junto a potenciais fornecedores antes da formalização das demandas, identificando restrições de oferta;
- Distribuir melhor a carga de trabalho: utilizar o Calendário Integrado de Contratações para distribuir processos ao longo do exercício;
- Fortalecer o monitoramento contínuo: manter acompanhamento mensal do ICPAC e indicadores complementares;

- Capacitar gestores e fiscais: intensificar programas de formação, conforme previsto no Manual de Fiscalização e na Resolução CNJ n. 347/2020;
- Otimizar o Portal de Governança: expandir funcionalidades de análise e previsão de riscos.

4.4.6.2 OUTRAS INICIATIVAS

Revisão do Ato TRT-6-GP n. 655/2023

Além do acompanhamento do PCA, a CGOVC teve participação ativa no trabalho de revisão e aprimoramento do Ato TRT-6-GP n. 655/2023, que regulamenta o processo de contratação no âmbito do TRT-6, e representa uma iniciativa contínua de alta prioridade, com o envolvimento da Secretaria Administrativa, da Diretoria-Geral, da Coordenadoria de Licitação e Contratos, da Assessoria Jurídica Administrativa e da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica.

Nesse primeiro ciclo de revisão, as atualizações concentraram-se em ajustes de pontos fundamentais à melhoria do fluxo dos processos de contratação, especialmente aqueles relacionados aos prazos de envio, atendimento e análise das solicitações, com a finalidade de racionalizar etapas, evitar a sobrecarga das unidades envolvidas e prevenir impactos que possam comprometer a execução contratual e o respectivo pagamento.

Identificação da necessidade de novos indicadores de monitoramento

Foram iniciados estudos sobre a implantação de indicadores complementares ao ICPAC, permitindo ao Tribunal identificar:

- Tempo de corrido em cada etapa do processo de contratação;
- Impacto orçamentário de cada contratação;
- Processos com maior risco de atraso;
- Gargalos operacionais.

Calendário Integrado de Contratações

Para o exercício de 2026 está sendo aprimorado o calendário integrado de contratações, elaborado em conjunto com a Coordenadoria de Licitações e Contratos, visando melhor distribuir o cronograma de processos licitatórios ao longo do exercício e evitar grande concentração no final do ano, e, conseqüentemente, maiores riscos de inscrições em restos a pagar.

Integração da Sustentabilidade no Plano de Contratações Anual

As demandas de contratação passaram a incorporar parecer técnico da área de Sustentabilidade. Esse parecer avalia a disponibilidade de alternativas ambientalmente mais adequadas e o alinhamento com o Plano de Logística Sustentável do TRT-6, garantindo que as decisões de compra reflitam não apenas critérios econômicos, mas também responsabilidade ambiental e social.

Portal de Governança de Contratações

Desenvolveu-se plataforma digital centralizada, com o objetivo de reunir:

- Normas e regulamentações aplicáveis;
- Modelos padronizados de documentos;
- Informações sobre os procedimentos de contratação;
- Painel de dados em tempo real do PCA, com ferramentas de análise e visualização.

Essa plataforma facilitou o acesso a informações tanto para os servidores internos quanto para o público externo, reforçando a transparência.

Por fim, pode-se afirmar que, do ponto de vista da Governança de Contratações, os desafios enfrentados foram pontuais e adequadamente gerenciados. As iniciativas de governança

implementadas com o auxílio de mecanismos de IA e de Business Intelligence permitiram o aprimoramento de ferramentas como o Portal de Governança, o calendário integrado e o avanço na implementação de novos indicadores estratégicos. Além disso, foi vislumbrada uma série de novas possibilidades de integração e agregação de valores informativos, a partir de nossas bases de dados já consolidadas.

Assim, verifica-se que o TRT-6 demonstrou, ao longo do ano de 2025, responsabilidade na gestão dos recursos públicos, compromisso com a transparência e capacidade de adaptação às exigências da legislação vigente, contribuindo para a melhoria contínua dos serviços oferecidos à sociedade.

4.5 GESTÃO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6), como órgão público, está submetido ao regime do Direito Administrativo e aos princípios que regem a Administração Pública, devendo assegurar a aplicação eficiente dos recursos públicos.

Nesse cenário, as licitações e os contratos administrativos constituem as principais ferramentas de execução orçamentária, viabilizando a aquisição de bens e a contratação de serviços necessários à adequada infraestrutura física e tecnológica, bem como ao suporte das atividades finalísticas do Tribunal.

Impõe-se, portanto, a adoção de boas práticas na gestão de licitações e contratos, a fim de agregar valor às contratações, favorecer o alcance dos objetivos estratégicos e contribuir efetivamente para o cumprimento da missão institucional.

No TRT-6, compete à Coordenadoria de Licitações e Contratos (CLC), vinculada à Secretaria Administrativa, conduzir os processos

de aquisição de bens e de contratação de serviços, por meio de licitação ou contratação direta (dispensa ou inexigibilidade), bem como elaborar contratos, convênios, termos aditivos e apostilamentos, realizar a fiscalização administrativa quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e relativas ao FGTS, e autorizar a liberação de valores retidos em conta vinculada das contratadas.

No desempenho dessas atribuições, a unidade de gestão de licitações e contratos atua em consonância com o planejamento estratégico institucional e com o Plano de Contratações Anual do Tribunal.

Nesse contexto, no exercício de 2025, os procedimentos realizados nessa área resultaram nos quantitativos abaixo.

TIPOS DE PROCESSOS	QUANTIDADE
Dispensas	45
Inexigibilidades	69
Participação em Atas de Registro de Preços	07
Adesão a Atas de Registro de Preços	05
Licitações concluídas com êxito – Pregões eletrônicos	17

Fonte: CLC / SA

Cumprir destacar, pela sua relevância, que o indicador de gestão referente ao tempo médio de tramitação dos processos licitatórios destinados à aquisição de bens e à contratação de serviços registrou, em 2025, prazo médio de aproximadamente 75 dias, contabilizados desde a autuação do processo até a emissão do relatório final para homologação do certame, considerando-se exclusivamente licitações concluídas com êxito.



A análise comparativa desse indicador em relação a 2024 – ano da efetiva implementação da [Lei n. 14.133/2021](#) no Regional – revela uma redução de oito dias, refletindo, assim, a consolidação do aprendizado institucional e o aprimoramento na aplicação das novas regras e no uso dos sistemas de compras do Governo Federal.

GESTÃO DE CONTRATOS	
Novas contratações	95
Termos aditivos aos contratos vigentes	76
Convênios celebrados no exercício	24
Termos aditivos aos convênios vigentes	12
Acréscimos e supressões contratuais	07
Reajustes	25
Revisões contratuais	03
Prorrogações	45
Repactuações	09

Fonte: CLC / SA

No que se refere aos contratos para prestação de serviços de forma contínua, com dedicação exclusiva de mão de obra, cabe mencionar que os contingenciamentos dos encargos trabalhistas foram realizados na conta-depósito vinculada, em conformidade com os regramentos previstos nas [Resoluções CNJ n. 169/2013](#) e [651/2025](#).

Além disso, no exercício 2025, foram realizadas 52 liberações de créditos provisionados nas contas-depósitos vinculadas, sendo o número de empregados alocados nos respectivos contratos apresentados na tabela a seguir.

SERVIÇOS TERCEIRIZADOS COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA E GESTÃO DA CONTA VINCULADA	NÚMERO DE EMPREGADOS(AS)
1. Condução de veículos oficiais – Motoristas	13
2. Serviços de vigilância armada	16
3. Serviços de auxiliar de portaria (vigilância desarmada)	92
4. Serviços de recepcionistas	04
5. Serviços de telefonistas	02
6. Serviços de manutenção predial	51
7. Serviços de limpeza, higienização, conservação e garçonaria	96
8. Serviços gerais de estocagem e distribuição de materiais	05
9. Serviços de mensageiros	04
10. Apoio administrativo na área de auditoria médico-hospitalar	05
11. Central de serviços de TI	12
12. Serviços de designer gráfico	01
13. Serviços de auxiliar administrativo para gestão de documentos	05
TOTAL	306

Fonte: CLC / SA

4.5.1 CONFORMIDADE LEGAL

No âmbito das licitações e contratos, os processos e procedimentos seguem as disposições da [Constituição Federal de 1988](#), da [Lei n. 8.666/1993](#) (ainda vigente para editais publicados e contratos celebrados sob sua vigência), da [Lei n. 14.133/2021](#), da [Lei Complementar n. 123/2006](#), dos [Decretos n. 10.024/2019](#) e [n. 11.462/2023](#), entre outros normativos pertinentes.

Além disso, conferem fundamento à área em comento as resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), a jurisprudência do Tribunal de Contas



da União (TCU), as orientações da Advocacia-Geral da União (AGU) e as instruções normativas do Ministério do Planejamento e da Secretaria de Gestão e Inovação, a exemplo da IN n. 05/2017.

Por fim, no âmbito do TRT-6, o processo de contratação para aquisição de bens e prestação de serviços está regulamentado pelo Ato TRT-6-GP n. 655/2023.

4.5.2 RESUMO DOS PRINCIPAIS SERVIÇOS CONTRATADOS, COM INDICAÇÃO DE VALORES E ÁREAS ADMINISTRATIVAS DIRETAMENTE VINCULADAS AO OBJETO DO CONTRATO

Com o intuito de garantir o funcionamento administrativo do Tribunal, durante o exercício de 2025, foram mantidas as contratações dos serviços de natureza contínua com dedicação exclusiva de mão de obra, conforme tabela a seguir.

TIPOS DE SERVIÇOS CONTRATADOS	ÁREA	DESPESAS REALIZADAS (R\$)
Serviços de condução de veículos oficiais	Segurança	922.213,97
Serviços de vigilância armada	Segurança	1.081.717,68
Serviços de auxiliar de portaria (desarmada)	Segurança	3.686.814,27
Serviços de recepcionistas	Segurança	117.605,55
Serviços de telefonistas	Serviços Gerais	86.350,13
Serviços gerais de mensageiros	Serviços Gerais	170.679,00
Serviços de limpeza, conservação e garçonaria	Serviços Gerais	4.648.789,51
Serviços de manutenção predial	Manutenção	6.080.016,98

Fonte: CLC / SA

TIPOS DE SERVIÇOS CONTRATADOS	ÁREA	DESPESAS REALIZADAS (R\$)
Serviços de condução de veículos oficiais	Segurança	922.213,97
Serviços de vigilância armada	Segurança	1.081.717,68
Serviços de auxiliar de portaria (desarmada)	Segurança	3.686.814,27
Serviços de recepcionistas	Segurança	117.605,55
Serviços de telefonistas	Serviços Gerais	86.350,13
Serviços gerais de estocagem e distribuição de materiais	Logística	227.519,79
Serviços de apoio administrativo na área de auditoria médico-hospitalar	Saúde	816.222,44
Serviços de atendimento a usuários no ambiente de TI	TIC	1.042.377,07
Serviços de designer gráfico	Comunicação Social	61.982,62
Serviços de auxiliar administrativo para gestão de documentos	Gestão Documental	199.199,52
TOTAL		19.141.488,53

Fonte: CLC / SA

4.5.3 CONTRATAÇÕES MAIS RELEVANTES, SUA ASSOCIAÇÃO AOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E JUSTIFICATIVAS

No exercício de 2025, o TRT-6 promoveu 23 sessões de licitação na modalidade pregão eletrônico, das quais 17 foram exitosas, resultando na contratação de serviços e na aquisição de equipamentos, bens permanentes e materiais de consumo, destacando-se, a seguir, as principais contratações.

CONTRATAÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	JUSTIFICATIVA
<p>Serviços técnicos especializados em TIC, para execução continuada de atividades de suporte técnico remoto e presencial aos usuários de TIC da Justiça do Trabalho de Pernambuco, nas modalidades de Central de Serviços de TIC (primeiro nível), incluindo atendimento automatizado por meio de solução de Assistente Virtual Inteligente (AVI - chatbot), Suporte Técnico de TIC</p> <p>presencial e remoto (segundo nível), e Serviços técnicos em infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) (terceiro nível), para monitoramento remoto e gerenciamento compartilhado dos ativos de infraestrutura de TIC do TRT6 em regime 24x7x365, garantindo a sustentação e o funcionamento seguro do complexo computacional, por um período de 30 meses.</p>	<p>Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional.</p>	<p>Disponibilizar a prestação de serviços realizados de forma indireta, imprescindíveis para a manutenção da qualidade da prestação finalística do Tribunal.</p>
<p>Serviços continuados de manutenção preventiva e corretiva dos sistemas de climatização instalados nos edifícios do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), abrangendo a elaboração, implantação e execução do Plano de Manutenção, Operação e Controle (PMOC), análise da qualidade do ar interior, substituição, instalação e desinstalação de aparelhos, bem como emissão de relatórios técnicos necessários à plena execução contratual.</p>		
<p>Serviços de gestão de frota e rastreamento veicular para o Tribunal do Trabalho da 6ª Região.</p>		

Fonte: CLC / SA

4.5.4 CONTRATAÇÕES DIRETAS, PRINCIPAIS TIPOS E JUSTIFICATIVAS

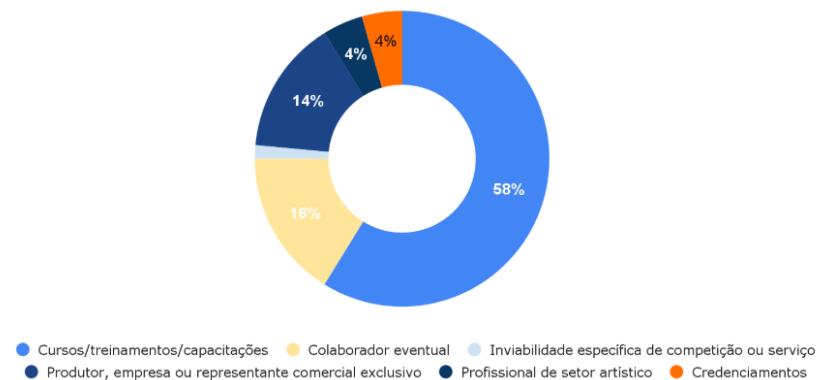
Foram efetivadas 115 contratações diretas, das quais 69 ocorreram por inexigibilidade de licitação e 45 por dispensa de licitação. Destacam-se, entre essas, as dispensas fundamentadas no valor da contratação e as contratações de cursos.

Contratações diretas por dispensa de licitação



Fonte: CLC / SA

Contratações diretas por inexigibilidade de licitação



Fonte: CLC / SA



Além dessas contratações, foram realizados 38 novos credenciamentos, por inexigibilidade, como parte do fortalecimento do Programa de Autogestão em Saúde (TRT-6 Saúde).

4.5.5 PRINCIPAIS METAS NÃO ALCANÇADAS, DESAFIOS, AÇÕES E PERSPECTIVAS PARA OS PRÓXIMOS EXERCÍCIOS

No contexto do planejamento estratégico, a meta vinculada à gestão de licitações e contratos é mensurada pelo Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações (ICPAC). Em 2025, o TRT-6 atingiu o percentual de 88,60%, superando com folga o parâmetro de 80% previamente estabelecido.

A condução das contratações orientada para resultados, fortemente influenciada pelo modelo gerencial da Administração Pública, impõe desafios relevantes, ao mesmo tempo em que cria oportunidades para o aprimoramento contínuo dos processos, com foco na eficiência e na adequada aplicação dos recursos públicos.

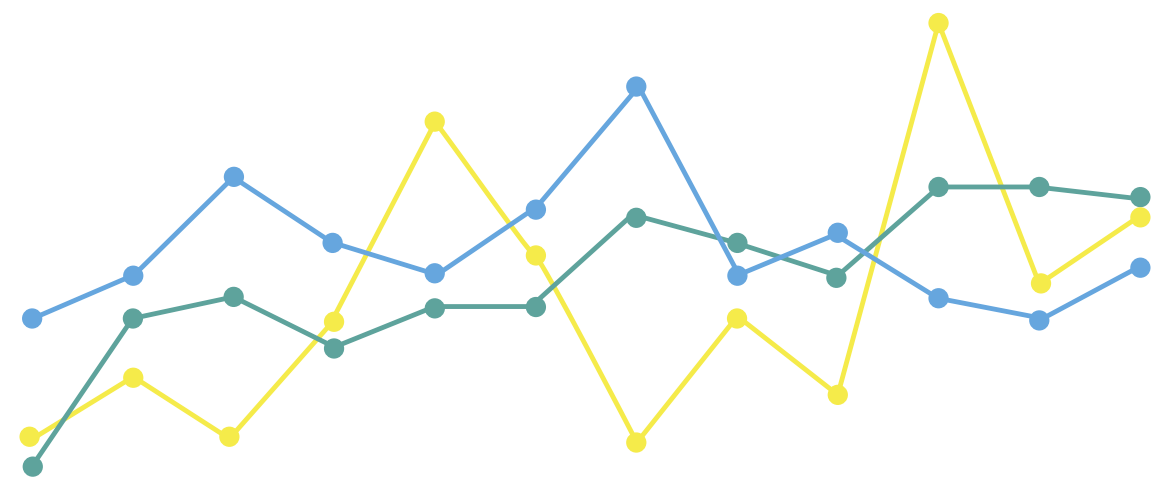
Nesse contexto, em alinhamento com a diretriz fixada pela Lei n. 14.133/2021 – que consagrou o planejamento como princípio das licitações e contratos –, o TRT-6 manteve a priorização da fase

preparatória das contratações, buscando prevenir inconsistências e qualificar as demandas desde sua concepção. O fortalecimento da cultura de planejamento e o investimento sistemático em suas etapas consolidam-se como prática institucional permanente.

Para tanto, visando aprimorar o conceito e amadurecer o gerenciamento das contratações, a principal ação a ser implementada em 2026 é a racionalização do Plano de Contratações Anual, por meio do estabelecimento de prazos razoáveis para o desenvolvimento adequado dos artefatos de planejamento, bem como da definição prévia dos marcos temporais para a execução de cada demanda.

O objetivo é conferir maior segurança administrativa ao processo, previsibilidade, capacidade de monitoramento e equilíbrio da força de trabalho, diminuindo o acúmulo de demandas em determinados períodos do ano.

Com isso, espera-se que, no exercício em curso, sejam consolidados os resultados das medidas iniciadas em 2023, estruturadas em 2024 e fortalecidas em 2025, refletindo contratações progressivamente mais eficientes e alinhadas ao interesse público.



4.6. GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

A Secretaria-Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação (SGTIC) do TRT-6 planeja e coordena as ações relacionadas à aplicação da tecnologia da informação e comunicação (TIC) na Justiça do Trabalho em Pernambuco. A unidade busca garantir as soluções de TIC mais apropriadas às necessidades do Regional, conforme a estratégia institucional do órgão.

4.6.1 CONFORMIDADE LEGAL

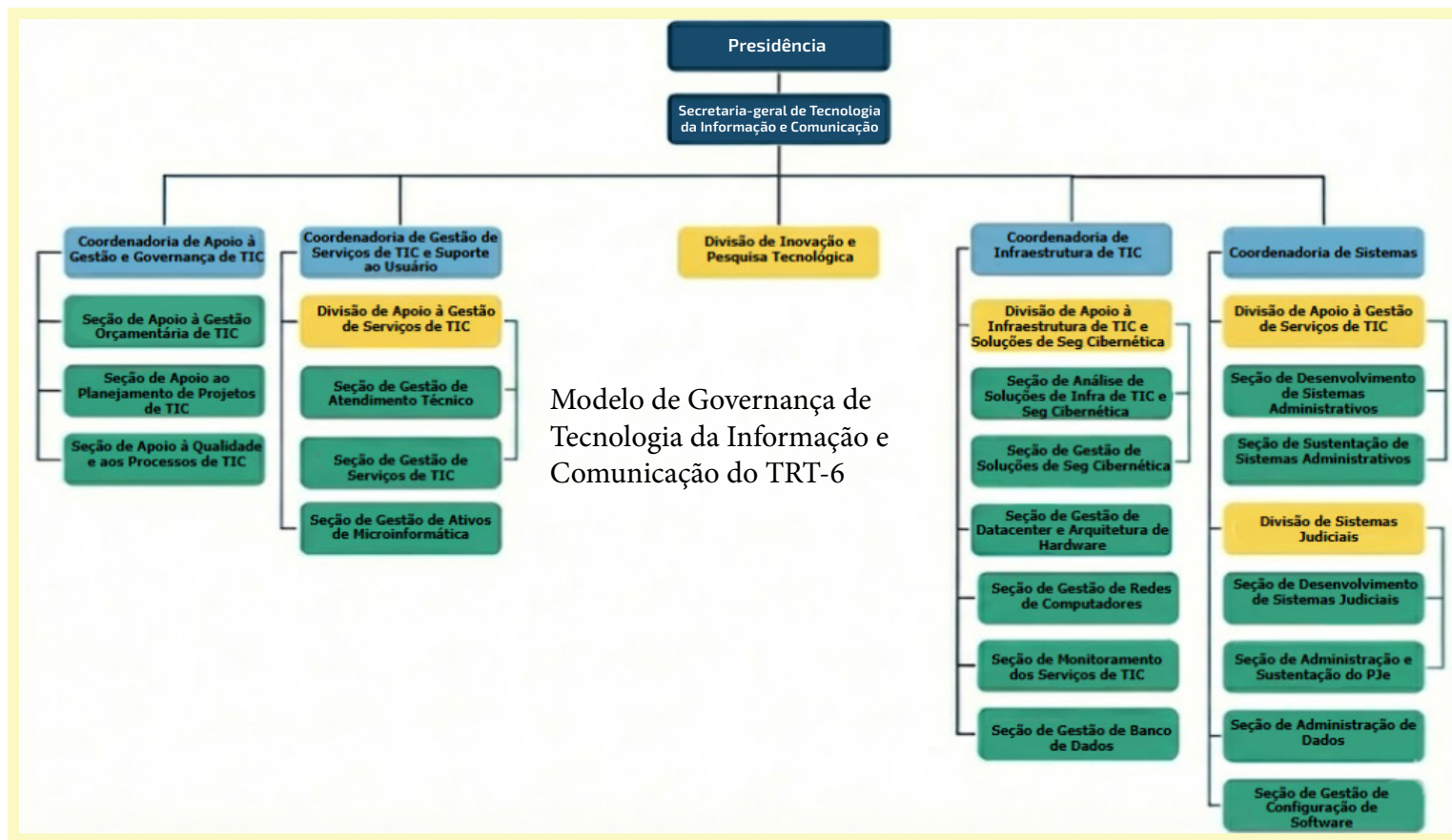
A conformidade legal ocorre pela adesão do órgão às resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Também são seguidas as recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU) nos levantamentos do perfil de governança de TIC, com vistas à adoção das melhores práticas.

Internamente, o TRT-6 define a estrutura e as atribuições da área de TIC por meio do Regulamento Geral do TRT-6, conforme a Resolução Administrativa TRT-6-GP n. 31/2025. A estrutura organizacional é composta por uma divisão de inovação e por quatro coordenadorias gerenciais, que supervisionam as unidades operacionais.



Fonte: SGTIC/TRT-6

Organograma da SGTIC



Modelo de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação do TRT-6

Fonte: Portal do TRT-6

4.6.2 MODELO DE GOVERNANÇA DE TIC

A governança de TIC no TRT-6 segue a Estratégia Nacional do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) 2021-2026, estabelecida pela Resolução CNJ n. 370/2021. Para auxiliar a gestão, o Tribunal instituiu os seguintes colegiados temáticos:

- Comitê de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ato TRT-6-GP n. 31/2023);
- Subcomitê de Gestão Tático-operacional de TIC (Ato TRT-6-GP n. 70/2023); e
- Comitê de Segurança da Informação e Proteção de Dados (Ato TRT-6-GP n. 11/2023).

Modelo de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação do TRT-6



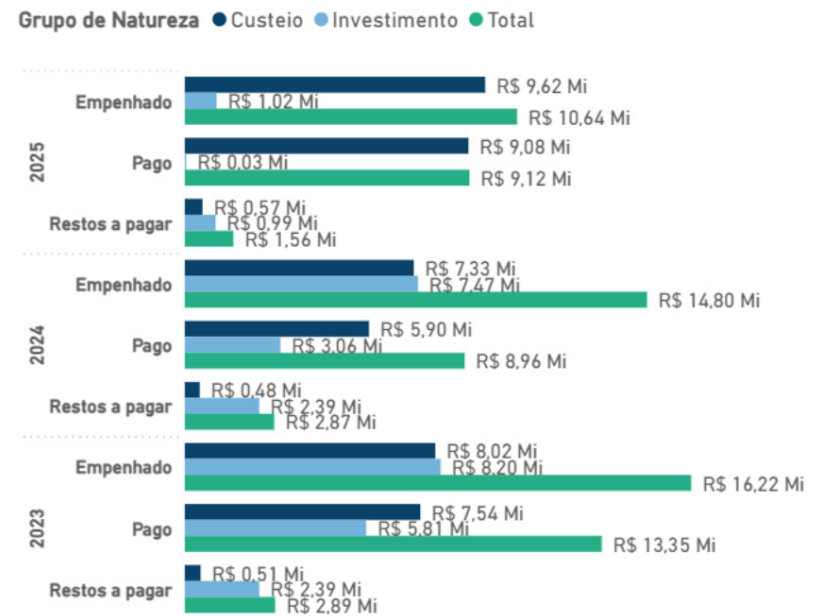
Fonte: SGTIC/TRT-6

Os detalhes desse modelo, com a descrição dos papéis e responsabilidades, assim como das principais práticas adotadas pela organização, podem ser conferidos no [Portal de Governança de TIC](#).

4.6.3 MONTANTE DE RECURSOS APLICADOS EM TIC

Em 2025, foram empenhados R\$ 10.642.188,76 para custeio e investimentos em TIC, dos quais foram executados R\$ 9.084.098,78.

Comparativo do montante de recursos aplicados em TIC (2023 a 2025)



Fonte: SGTIC/TRT-6 (para mais informações acesse [Painéis STIC](#))

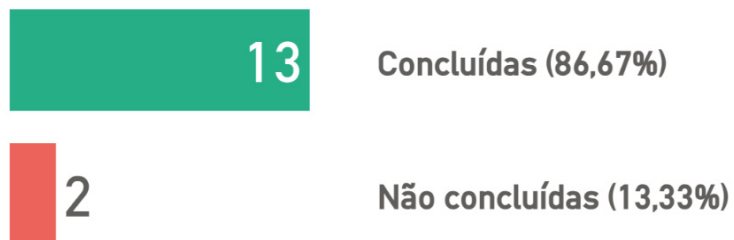
Cabe ressaltar que o montante de restos a pagar atingiu um valor consideravelmente inferior em comparação com o exercício de 2024. Esse resultado demonstra a melhoria na execução financeira e a eficiência da gestão orçamentária, refletindo o compromisso com o uso dos recursos públicos.

4.6.4 CONTRATAÇÕES MAIS RELEVANTES DE RECURSOS DE TIC

Sobre as contratações de TIC, inicialmente há de se destacar o progresso expressivo na execução do Plano de Contratações de

Soluções de TIC de 2025, com o índice de conclusão atingindo 86,67%, superando a meta previamente definida para 2025 que foi de 80%.

Contratações de TIC planejadas para 2025



Fonte: SGTIC/TRT-6 (para mais informações acesse [Painéis STIC](#))

Nas contratações estratégicas, destaca-se a viabilização da nova Central de Serviços de TIC. Ela integra o suporte técnico (remoto e presencial) e a sustentação da infraestrutura tecnológica, com investimento anual de R\$ 1.751.094,36.

Também ressalta-se a renovação da garantia técnica da solução de Firewall, com investimento de R\$ 3.901.534,00. Essa ação é crítica para garantir a segurança cibernética e a continuidade dos serviços digitais do TRT-6.

No campo da preservação histórica e transparência, destaca-se a contratação do serviço de hospedagem do software ICA-AtoM em nuvem, trazendo diversos benefícios ao Tribunal tais como uma maior segurança e confiabilidade, redução de custos, otimização de recursos, garantia de acesso e desempenho, suporte técnico especializado, bem como uma maior conformidade e escalabilidade.

Na infraestrutura de hardware, foram concretizadas a extensão de garantia de Servidores em Lâmina (Blade), bem como a atualização

dos ativos de rede do Tribunal. Esse conjunto de melhorias assegura um ambiente de TI escalável, resiliente e preparado para o crescimento das demandas processuais eletrônicas.

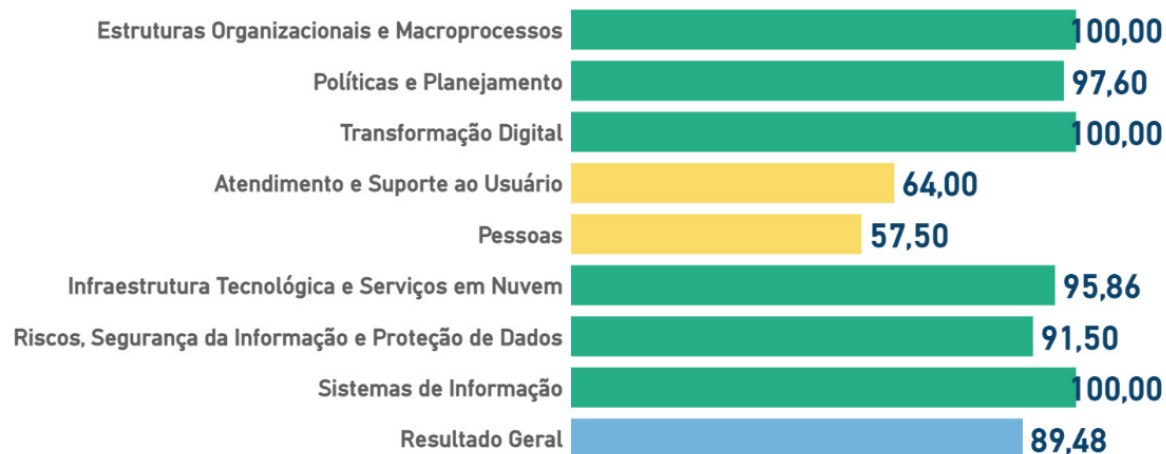
4.6.5 PRINCIPAIS INICIATIVAS E RESULTADOS NA ÁREA DE TIC

O Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC) 2025/2026 orienta o planejamento e a execução de TIC, conforme o Ato TRT-6-GP n. 174/2025. O plano segue a ENTIC-JUD e utiliza uma abordagem cíclica baseada na metodologia OKR (Objective and Key Results). Para o período 2025-2026 foram definidos 11 objetivos orientados pela ENTIC-JUD 2021-2026 e pelo Planejamento Estratégico Institucional (PEI) 2021-2026 do TRT-6; para medir o sucesso dessas metas, foram estabelecidos 12 resultados-chave, sendo que seis deles já foram plenamente atingidos no decorrer de 2025.

No campo da Governança e Gestão Estratégica, o TRT-6 concentrou esforços no Índice de Governança, Gestão e Infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (iGovTIC-JUD), indicador que mede o cumprimento das diretrizes do CNJ. Como fruto desse trabalho, o TRT-6 alcançou o nível de maturidade “aprimorado” com a nota 89,48, superando a média nacional dos órgãos judiciários.

O que é o iGovTIC-JUD?

O iGovTIC-JUD é a “radiografia” anual da tecnologia no Poder Judiciário. Trata-se do índice que avalia o nível de maturidade e a capacidade institucional em Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) de cada órgão, em conformidade com a Estratégia Nacional estabelecida pela Resolução CNJ nº 370/2021.

Notas do TRT-6 por Tema de TIC no iGovTIC-JUD 2025


Fonte: SGTIC / TRT-6 (para mais informações acesse [Painel do iGovTIC-JUD do Poder Judiciário](#))

Em 2025, foram desenvolvidas ações focadas na modernização do parque de equipamentos do tribunal, no aumento da satisfação dos usuários, nas contratações para atendimento das necessidades de TIC das unidades do TRT-6, na melhoria do serviço de atendimento, implantação de ferramentas e sistemas. Dentre as ações desenvolvidas, cabe destacar:

Ações	Benefícios e impactos
Expansão da governança de serviços e automação de fluxos via ferramenta unificada para as requisições do Laboratório de Inovação, Estatística e	Garantir agilidade, rastreabilidade e eficiência no atendimento de demandas judiciais e administrativas, reduzindo o tempo de resposta ao cidadão e assegurando a transparência total das informações institucionais.

Apoio Policial aos Oficiais de Justiça	
Contratação de empresa especializada para Suporte Técnico de TI (N1, N2 e N3).	Assegurar a continuidade e a alta disponibilidade dos serviços de TIC por meio de suporte técnico ágil e especializado, garantindo que o atendimento a magistrados, servidores e cidadãos supere a meta de 95% de eficiência (SLA).
Instituição do Programa de Reconhecimento e Recompensa (PRRTIC/TRT6).	Valorizar e reter talentos técnicos por meio de incentivos profissionais, garantindo a excelência e a continuidade dos serviços judiciais digitais oferecidos à sociedade e prevenindo a evasão de especialistas para o mercado privado
Desenvolvimento e aprimoramento do Projeto Caça ao Tesouro.	Identificar e devolver valores remanescentes em depósitos judiciais ao cidadão, aumentando a efetividade das execuções trabalhistas e consolidando a inovação institucional como ferramenta de justiça social e transparência.



Implantação do Sistema Falcão (Repositório oficial de jurisprudência dos órgãos da Justiça do Trabalho)	Centralizar e facilitar o acesso público à jurisprudência oficial, promovendo maior transparência e segurança jurídica ao permitir que cidadãos e advogados consultem decisões de forma ágil, uniforme e atualizada.
Evolução da rotina de extração de dados do teletrabalho para produtividade das unidades judiciais.	Aprimorar o monitoramento do trabalho remoto através de extrações automatizadas e precisas, garantindo maior transparência, governança e confiabilidade nos dados gerenciais que sustentam a eficiência da prestação jurisdicional.
Implantação do PangeaGAB	Agilizar a prolação de sentenças e acórdãos por meio da automação e integração de precedentes qualificados. A iniciativa garante maior uniformidade nas decisões e reduz o tempo de tramitação processual, resultando em uma justiça mais rápida e previsível para o cidadão
Implantação de solução para mapeamento de processos e riscos de dados pessoais (LGPD).	Assegurar a proteção da privacidade e dos direitos fundamentais do cidadão, garantindo conformidade com a LGPD e elevando o índice de proteção de dados (ICCPDU) para mitigar riscos e assegurar o tratamento seguro de informações sensíveis.
Implantação do Sistema Nacional de Transcrição de Audiência (Mídias JT).	Agilizar a prestação jurisdicional ao converter automaticamente áudios de audiências em texto, facilitando a consulta de depoimentos e a elaboração de decisões. A solução nacional assegura maior eficiência e transparência processual, otimizando o tempo de magistrados e servidores

Aprimorar Sistema de Consulta de Normas Internas	Elevar o patamar de precisão e rapidez nas pesquisas normativas mediante a implementação da busca em inteiro teor, permitindo que magistrados, servidores e cidadãos localizem termos específicos nos documentos de forma ágil e assertiva.
Conclusão da modernização e renovação da rede sem fio (Wi-Fi) do prédio sede.	Ampliar a capacidade e a qualidade da conectividade para os públicos interno e externo, assegurando uma infraestrutura de rede robusta, estável e de alta disponibilidade para suportar as atividades judiciais e administrativas no edifício-sede.
Conclusão da implantação de novo dispositivo de proteção de perímetro (Firewall) do Regional.	Fortalecer a resiliência cibernética do Tribunal ao controlar rigorosamente o tráfego de dados e bloquear acessos maliciosos, mitigando riscos de invasões e assegurando a proteção de informações sensíveis e a disponibilidade dos sistemas críticos para o cidadão
Adoção do Galileu no Processo Judicial	O TRT6 implantou o Galileu, ferramenta que incorpora inteligência artificial generativa ao fluxo de trabalho judicial. O sistema apoia a elaboração de decisões ao sugerir estruturas, resumos e conteúdos com base em informações confiáveis, sempre sob supervisão e validação do(a) magistrado(a). A capacitação para o 1º grau ocorreu em setembro de 2025 e, até o final do ano, a ferramenta já havia contribuído para a produção de mais de 400 decisões, demonstrando rápida adoção e impacto significativo na produtividade.

Importante notar, ainda, a atuação nos itens relacionados ao Prêmio CNJ de Qualidade, que contribuiu diretamente para o alcance de 100% da pontuação no eixo Transparência e 98,3% no eixo Dados e Tecnologia.



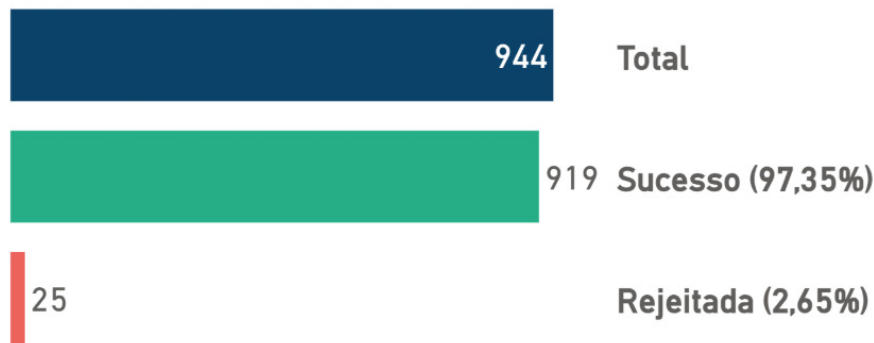
Resultados por Eixo do Prêmio CNJ de Qualidade



Fonte: Fonte: SGTIC/TRT-6 (para mais informações acesse [Painel de Resultados do Prêmio](#))

Operacionalmente, 97,35% das mudanças em ambientes de produção (atualizações de sistemas e equipamentos) foram realizadas como sucesso, demonstrando um nível de maturidade elevado no processo de implantação de alterações.

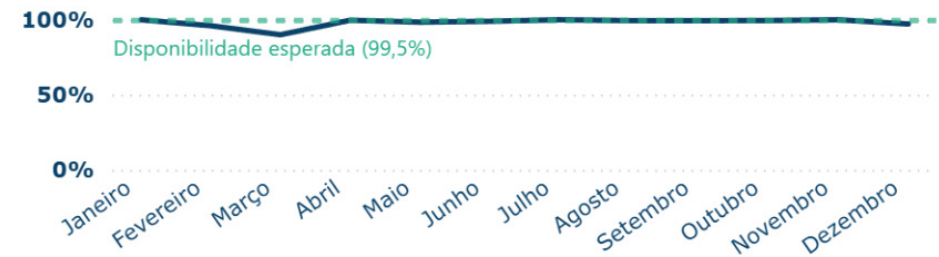
Gráfico com total de mudanças em ambiente de produção em 2025



Fonte: Ferramenta de registro de chamados de 3º nível - Jira

No que concerne à disponibilidade dos serviços de TIC, em especial a do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT), houve resultados compatíveis com a criticidade da aplicação, com elevado nível de disponibilidade e resiliência.

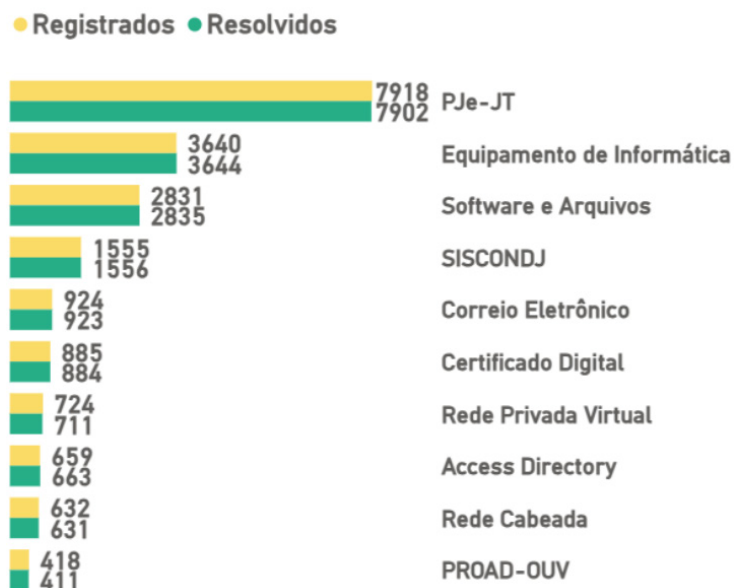
Disponibilidade do PJe 1º em 2025



Fonte: Ferramenta de monitoramento automático dos serviços e seus componentes - Zabbix

Além disso, a SGTIC solucionou 95,57% dos chamados de suporte dentro do prazo, agilizando o trabalho de magistradas e magistrados, servidoras e servidores e público externo. Esse desempenho deve elevar o iGovTIC-JUD em 4,05 pontos, aproximando o Tribunal do nível de "Excelência" em 2026.

Total de chamados diários registrados e resolvidos

Chamados mais registrados e resolvidos por serviço (top 10)


Fonte: Portal de Governança / Acompanhamento Diário de Atendimento

Por fim, o Plano Anual de Capacitação de TIC 2025 foi cumprido integralmente (100%), superando a meta de 90% prevista para o ano.

4.6.6 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O Tribunal realizou investimentos significativos em segurança cibernética, destacando-se a implantação de ferramentas de monitoramento contínuo de ameaças à integridade dos acessos aos principais sistemas, garantindo grande avanço na gestão da segurança da informação. Exemplo desse progresso na maturidade é a iniciativa que elevou a nota do portal do TRT-6 no índice top.nic.br - que mede quanto um serviço de internet segue as normas técnicas internacionais mais modernas e seguras - de 61% para 81%, conforme recomendação do CNJ.

O projeto de modernização da proteção da rede lógica do Tribunal foi concluído, contribuindo para a aprovação de um plano de aprimoramento da proteção da infraestrutura crítica de TIC.

Ademais, o ano de 2025 foi marcado por importantes edições de normativos internos. Nesse contexto, com fundamento no Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 41/2025 editado pelo CSJT e considerando a necessidade de estabelecer diretrizes claras, eficazes e padronizadas para a comunicação e a gestão de incidentes cibernéticos no âmbito da JT, destaca-se a publicação do Ato TRT-6-GP n. 392/2025 que instituiu o Protocolo Institucional de Comunicação de Incidentes Cibernéticos (PCIC-TRT-6), no âmbito do TRT-6.

A colaboração entre as diferentes equipes da SGTIC permitiu a integração de soluções de monitoramento, gerenciamento e proteção das redes de comunicação.

Além disso, a realização contínua de testes na infraestrutura de TIC contribuiu para a identificação e a correção preventiva de vulnerabilidades, fortalecendo a segurança e a disponibilidade dos serviços prestados à sociedade.



4.6.7 VALORIZAÇÃO DE SERVIDORAS E SERVIDORES DE TIC

A formalização do Programa de Reconhecimento e Recompensa (PRRTIC/TRT-6), por meio do Ato [TRT-6-GP n. 405/2025](#), visa valorizar os profissionais da SGTIC e reter talentos essenciais para a continuidade dos serviços tecnológicos. Alinhado às normas do CNJ, o programa vincula benefícios — como o custeio de certificações e cursos de especialização — ao alcance de metas. Para que as servidoras e os servidores tenham direito aos incentivos, é necessário que o Tribunal mantenha o nível de maturidade igual ou superior ao nível “Aprimorado” no iGovTIC-JUD e que as áreas técnicas atinjam 80% de seus indicadores específicos.

4.6.8 INOVAÇÃO DE TIC

Em 2025, a Divisão de Inovação e Pesquisa Tecnológica (DIPT) concentrou seus esforços no uso responsável de tecnologia para solucionar problemas institucionais concretos e de elevada complexidade. Foram desenvolvidos três projetos que abrangeram tanto a área administrativa quanto a atividade finalística.

- **O Projeto de Planejamento de Designação de Magistrados**, desenvolvido em parceria com a Divisão de Sistemas Judiciais, insere-se nesse esforço ao apoiar o processo de designação de juízes por meio de uma ferramenta baseada em critérios objetivos previamente definidos. O projeto busca reduzir subjetividades e ampliar a transparência, a previsibilidade e a auditabilidade das decisões administrativas. Em 2025, foi disponibilizado um protótipo funcional, atualmente em fase de testes para avaliação da viabilidade técnica do modelo e de seus ganhos para o planejamento institucional.
- **O Projeto Caça ao Tesouro Legado** foi estruturado em duas fases: a primeira voltada à associação entre contas judiciais e seus processos correspondentes; e a segunda, à identificação dos beneficiários dos saldos remanescentes. A prova de conceito

da Fase 1 permitiu identificar 9.301 processos, cuja associação manual demandaria cerca de 13.951 horas de trabalho, evidenciando o impacto operacional da solução proposta. Do ponto de vista financeiro, o protótipo desenvolvido nesta fase proporcionou uma economia estimada em R\$ 2,33 milhões para o TRT-6. Encontra-se em andamento a estimativa dos benefícios associados à Fase 2 do projeto.

- **O Projeto Detecção de Anomalias em Alvarás Judiciais**, desenvolvido em parceria com o TRT-1, foi concebido como um projeto de ciência de dados voltado ao aumento da segurança institucional. Inicialmente, realizou-se uma análise exploratória de padrões esperados; em seguida, procedeu-se à diferenciação entre comportamentos regulares e situações atípicas. Essa etapa resultou na elaboração de um relatório técnico. Como estratégia de validação, foi realizada uma oficina com magistradas, magistrados, servidoras e servidores, qualificando as regras de negócio para as etapas subsequentes do projeto.

Adicionalmente aos projetos, a equipe técnica de Inovação do TRT-6 atuou na articulação externa, na produção normativa e na capacitação institucional. Destaca-se a elaboração da primeira [Nota Técnica do Judiciário sobre Engenharia de Prompt](#), que estabeleceu diretrizes institucionais para o uso de inteligência artificial generativa no âmbito do TRT-6. Como desdobramento dessa iniciativa, foi produzida a cartilha “[Engenharia de Prompt em 10 passos](#)” e realizada a Oficina de Agentes de Inteligência Artificial para a Área Administrativa do TRT-6, capacitação direcionada à construção prática de agentes personalizados com base na plataforma [Chat-JT](#), atualmente em desenvolvimento no âmbito do CSJT.

Cabe ainda registrar a participação da equipe técnica de Inovação do TRT-6 na construção do Chat-JT, no contexto de um esforço de cooperação interinstitucional, contribuindo para o fortalecimento de soluções tecnológicas compartilhadas no âmbito da Justiça do Trabalho.

Paralelamente, houve participação em eventos técnicos e científicos nacionais, como o ICongresso de Inovação em Inteligência Artificial no Judiciário, o ExpoJud 2025 e o ENASTIC 2025, nos quais os projetos institucionais foram apresentados, debatidos e validados externamente.

4.6.9 PRINCIPAIS METAS NÃO ALCANÇADAS, DESAFIOS, AÇÕES E PERSPECTIVAS PARA OS PRÓXIMOS EXERCÍCIOS

Em um cenário cada vez mais digital e orientado por dados, o TRT-6 enfrenta o desafio de aprimorar continuamente sua governança de TIC, buscando assegurar a continuidade das operações e atender às necessidades estratégicas com segurança e conformidade legal. Para os próximos exercícios, o Tribunal traçou um panorama que envolve a superação de metas pendentes, o enfrentamento de desafios regulatórios e a modernização tecnológica.

Em relação ao quadro especializado de TIC, atualmente, a força de trabalho em TIC do Tribunal corresponde a apenas 75,23% do referencial mínimo estabelecido pela ENTIC-JUD 2021-2026. Somado a isso, há o desafio constante de evitar a evasão de profissionais qualificados para o mercado privado. Nesse sentido, em 2025, para a apuração do iGovTIC-JUD, foi realizada análise de rotatividade dos(as) servidores(as) de TIC do quadro permanente, a qual apurou que, no período de três anos, existiram cinco desligamentos decorrentes de posse em cargo inacumulável e um por exoneração a pedido. Ainda, há três cargos de Técnico Judiciário com especialidade em Tecnologia da Informação que estão vagos em decorrência de aposentadoria e falecimento - porém sem autorização de provimento pelo CSJT, por questões de restrição orçamentária. Diante da publicação da Lei Orçamentária Anual 2026 (Lei n. 15.346/2026), a priorização de autorização e provimento desses cargos especializados em TIC pelo Conselho trata-se de grande expectativa para o próximo exercício.

Em relação à governança, embora o TRT-6 tenha demonstrado progresso, elevando sua nota no iGovTIC-JUD de 88,90 (2024) para

89,48 (2025), o nível "Aprimorado" foi mantido. A meta de atingir o nível "Excelência" (nota igual ou superior a 90) permanecerá como objetivo central para a avaliação de 2026.

Ademais, para 2026, um desafio crítico será a plena adequação às Resoluções CSJT n. 424 e n. 425/2025. Estas normas exigem que o Tribunal alinhe suas estratégias locais às diretrizes nacionais em até 60 dias, priorizando o Portfólio Nacional (PorTIC-JT) e o Banco Nacional de Produtos Digitais. Para garantir a conformidade, o Tribunal focará na adoção do Guia de Governança e Gestão de TIC da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau (G3TIC-JT), que será instituído por Ato da Presidência do CSJT, e no cumprimento rigoroso dos cronogramas nacionais.

Para fortalecer a base tecnológica, o TRT-6 planeja as seguintes ações em Infraestrutura e Segurança Cibernética:

- Migração para Nuvem: Início da migração de serviços tecnológicos críticos para infraestrutura em nuvem, seguindo o direcionamento nacional.
- Modernização da Infraestrutura de Rede: Estão previstas ações de atualização da rede sem fio em todas as dependências, com o objetivo de ampliar cobertura, capacidade e segurança. Também está programada a renovação dos ativos de conectividade, por meio da substituição de equipamentos de rede que se encontram fora de garantia ou sem contrato de suporte. Essas iniciativas fortalecerão a estabilidade, o desempenho e a resiliência da infraestrutura de TIC do Tribunal.
- Monitoramento 24/7: Implantação do serviço de gerenciamento compartilhado (N3) para atuar em horários em que as equipes internas não estão disponíveis, reduzindo tempos de indisponibilidade dos serviços de TIC.



- Segurança Cibernética: Melhoria do gerenciamento de acessos remotos e na capacitação em melhores práticas contra ataques cibernéticos, buscando equilibrar a usabilidade dos sistemas com a proteção rigorosa da informação.

A área de sistemas concentrará esforços na sustentação de soluções nacionais, automação de rotinas repetitivas, modernização de portais institucionais e aperfeiçoamento das soluções regionais remanescentes. Esse alinhamento visa à padronização tecnológica em toda a Justiça do Trabalho. No que se refere à automação de rotinas, importa mencionar que o alto número de servidores(as) no TRT-6 em abono permanência e a ausência de autorização para novos provimentos pelo CSJT levam ao desafio da automação de tarefas e da padronização via Engenharia de Dados, com o objetivo de mitigar o risco de que as rotinas críticas sejam interrompidas com eventuais aposentadorias.

No que diz respeito à inovação, o maior desafio reside na complexidade dos problemas institucionais, que exigem um conhecimento profundo do negócio judiciário e não apenas domínio tecnológico. Projetos de ciência de dados, por exemplo, demandam

uma compreensão detalhada dos fluxos de trabalho e exceções para evitar erros e “falsos positivos”. A perspectiva para os próximos exercícios é a continuidade do aprendizado incremental, com a construção de protótipos cada vez mais robustos, explicáveis e alinhados às diretrizes do Poder Judiciário.

Além disso, o advento da IA Generativa trouxe um aumento no volume e na complexidade das petições trabalhistas, exigindo que o Tribunal implemente ferramentas de inteligência artificial para apoiar a produtividade da área fim e melhorar a prestação jurisdicional.

Por fim, no horizonte estratégico da TIC, um dos desafios proeminentes para os próximos exercícios é a transição da ENTIC-JUD 2021-2026 (Resolução CNJ n. 370/2021). Com o encerramento do atual ciclo de vigência em 31/12/2026, serão necessários novos esforços para o alinhamento às novas diretrizes que serão estabelecidas pelo CNJ para o sexênio 2027-2032. Esse cenário exigirá empenho na adaptação para assegurar que a governança, a infraestrutura, a inovação e os serviços de TIC permaneçam em conformidade com os novos indicadores e metas de evolução tecnológica do Poder Judiciário.



4.7 SUSTENTABILIDADE, ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

4.7.1 SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6) consolidou e avançou em ações estratégicas de sustentabilidade, alinhadas às diretrizes do Plano de Logística Sustentável (PLS-Jud) e do Programa Justiça Carbono Zero, instituídos pelas [Resoluções CNJ n. 400/2021](#) e [n. 594/2024](#), respectivamente.

Essas iniciativas buscam melhorar a gestão ambiental, reduzir impactos socioambientais e fortalecer a atuação institucional em práticas sustentáveis. Em 2025, as ações de maior destaque foram:

- Celebração do Acordo de Cooperação Técnica do Programa Justiça Carbono Zero entre os órgãos do Poder Judiciário;
- Execução do Plano de Descarbonização do TRT-6;
- Conclusão e publicação do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE);
- Reestruturação do Ecoponto institucional no edifício-sede do Tribunal;
- Conclusão do Projeto Raízes da Justiça;
- Realização da 2ª Edição do projeto Maré Segura: Proteção e Direitos das Marisqueiras.
- Contratação de serviço para implantação de compostagem de resíduos orgânicos no edifício-sede do Tribunal.

4.7.1.1 PROGRAMA JUSTIÇA CARBONO ZERO E PLANO DE DESCARBONIZAÇÃO

Em conformidade com a Resolução [CNJ n. 594/2024](#), o TRT-6 adotou o [Programa Justiça Carbono Zero](#), com o compromisso de institucionalizar práticas de medição, redução e compensação das emissões de GEE.

Em 2025, o [Plano de Descarbonização](#) avançou em suas etapas iniciais, com ações voltadas à eficiência energética, à redução do consumo de recursos e à incorporação de metas ambientais no planejamento institucional.

4.7.1.2 INVENTÁRIO DE EMISSÕES DE GEE

O TRT-6 elaborou e publicou seu [Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa \(GEE\)](#), abrangendo todas as unidades do Tribunal. O documento foi desenvolvido com base na metodologia do GHG Protocol e na norma ABNT NBR ISO 14064, referências amplamente utilizadas por instituições públicas e privadas no Brasil para medir e gerenciar emissões. O inventário identificou as principais fontes de emissões diretas e indiretas do Tribunal e passou a servir de base técnica para o planejamento de ações voltadas à redução de impactos ambientais e ao fortalecimento da gestão sustentável.



4.7.1.3 ECOPONTO INSTITUCIONAL

Em 2025, o TRT-6 concluiu a reestruturação do seu Ecoponto institucional, com uma nova estrutura destinada à coleta seletiva de resíduos recicláveis. A estrutura do ecoponto foi produzida a partir da reciclagem de embalagens de tubos de creme dental, evidenciando o compromisso do Tribunal com a economia circular e com a reutilização de materiais pós-consumo.

O ecoponto possibilita a coleta e a separação adequada de diferentes tipos de resíduos recicláveis, tais como papel, papelão, plástico, metal, vidro, tampinhas, lacres, eletrônicos, óleo, entre outros, conforme a logística de triagem e destinação adotada pela instituição. A iniciativa contribui para reduzir o volume de resíduos enviados para a destinação final, estimula a separação correta na origem e fortalece a gestão integrada de resíduos sólidos no TRT-6, em alinhamento com o Plano de Logística Sustentável (PLS) e com o Programa Justiça Carbono Zero.



4.7.1.4 PROJETO RAÍZES DA JUSTIÇA

O Projeto Raízes da Justiça foi realizado no segundo semestre de 2025 com o objetivo de promover a sustentabilidade, a valorização

do meio ambiente e a educação ecológica, de acordo com o Programa Justiça Carbono Zero do CNJ.



As ações do projeto contemplaram:

4.7.1.4.1. PALESTRAS, EXPOSIÇÕES E OFICINAS DE SENSIBILIZAÇÃO AMBIENTAL

No início de dezembro, o projeto teve início com atividades voltadas à valorização do ecossistema manguezal e à sensibilização da comunidade interna do Tribunal. Estudantes e professores do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE) realizaram uma exposição sobre o mangue e suas espécies, destacando sua importância para o equilíbrio ambiental.

Na mesma data, ocorreram uma Oficina de Manejo de Resíduos Sólidos, voltada para auxiliares de serviços gerais, com foco em práticas responsáveis de separação, manejo e destinação de resíduos, bem como uma palestra sobre o compromisso do Poder Judiciário com a Agenda 2030 da ONU e com a sustentabilidade, abordando o desenvolvimento sustentável e a importância da mudança de hábitos para a redução de impactos ambientais.

4.7.1.4.2. PLANTIO DE MUDAS DE MANGUE EM OLINDA

Para finalizar as atividades do Projeto Raízes da Justiça, o TRT-6 desenvolveu uma atividade de campo, com o plantio de 80 mudas de mangue vermelho na cidade de Olinda (PE), com o objetivo de

contribuir para a recuperação e a preservação desse importante ecossistema costeiro, reforçando os valores de proteção da biodiversidade e de mitigação dos impactos das mudanças climáticas.

A ação contou com a participação de magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes e parceiros institucionais, consolidando o engajamento coletivo em benefício da sustentabilidade ambiental.



4.7.1.5 COMPOSTAGEM DE RESÍDUOS ORGÂNICOS

Ainda em 2025, foi formalizado contrato para a estruturação de sistema de compostagem de resíduos orgânicos. A iniciativa inclui o planejamento, a implantação, a capacitação das equipes e o

acompanhamento técnico do sistema de compostagem, com os seguintes objetivos: reduzir o envio de resíduos orgânicos a aterros sanitários, promover a gestão adequada desses resíduos e reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas à decomposição inadequada. O sistema encontra-se em fase inicial, com as etapas de planejamento e preparação da infraestrutura em andamento.

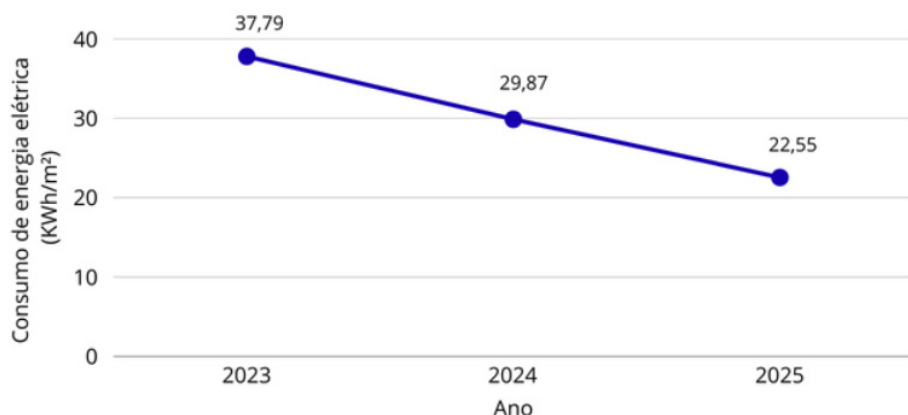
4.7.1.6 INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região acompanhou indicadores ambientais relacionados ao uso de energia elétrica, ao consumo de água, ao uso de copos descartáveis e à gestão de resíduos sólidos, em alinhamento com o Plano de Logística Sustentável do Poder Judiciário (PLS-Jud).

Em 2025, o TRT-6 aprimorou a forma de calcular seus indicadores de consumo de energia elétrica e de água, após atualização das áreas consideradas na apuração. A revisão permitiu retratar com maior precisão o desempenho institucional.

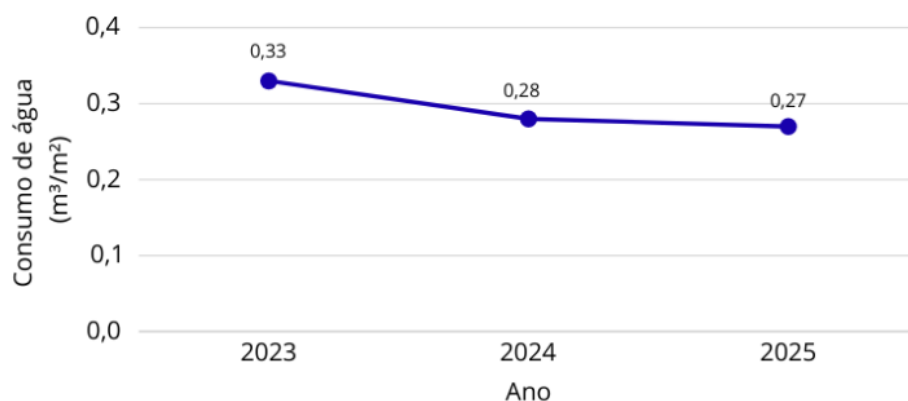
No consumo de energia elétrica por metro quadrado, os resultados demonstram redução contínua ao longo dos últimos anos, indicando maior eficiência no uso desse recurso nas unidades do Tribunal. Os resultados passaram a refletir com maior precisão o desempenho institucional: 37,79 kWh/m² em 2023, 29,87 kWh/m² em 2024 e 22,55 kWh/m² em 2025, demonstrando redução contínua.

Consumo de energia elétrica em 2023-2025
Em KWh/m²



Também houve revisão metodológica no indicador de consumo de água por m², em razão da atualização das áreas construídas consideradas no cálculo. Após a correção, os valores apurados foram 0,33 m³/m² em 2023, 0,28 m³/m² em 2024 e 0,27 m³/m² em 2025. O resultado de 2025 representa redução de 18,4%, superando a meta estabelecida no Plano de Logística Sustentável do TRT-6.

Consumo de água em 2023-2025
Em m³ de água/m²



Na gestão de resíduos sólidos houve um avanço importante na reciclagem. A quantidade de papel reciclado aumentou ao longo dos anos: de 3.770 kg em 2023 para 3.866,5 kg em 2024, atingindo 8.010,5 kg em 2025. No caso do plástico, foram reciclados 41 kg em 2023, 10.004,3 kg em 2024 e 1.352,7 kg em 2025. Somando todos os materiais reciclados, os números cresceram de 4.965 kg em 2023 para 6.177 kg em 2024 e 10.117,9 kg em 2025.

Esses resultados mostram que as práticas de separação e destinação correta dos resíduos vêm se fortalecendo.



Em relação ao uso de copos descartáveis, os gastos foram reduzidos de R\$ 524,43 em 2024 para R\$ 40,00 em 2025, o que corresponde a uma diminuição de 92,37%. A adoção de copos biodegradáveis a partir de setembro de 2025, aliada a campanhas de conscientização e ao incentivo ao uso de recipientes reutilizáveis, contribuiu para esse resultado.

Os resultados apresentados demonstram que o TRT-6 vem consolidando práticas mais eficientes no uso de energia, água e na gestão de resíduos, com melhoria na qualidade das informações e maior precisão na apuração dos dados. O desempenho alcançado em 2025 reforça o compromisso institucional com a responsabilidade ambiental, a transparência e o aperfeiçoamento contínuo das ações voltadas à sustentabilidade.

4.7.1.7 OFICINA MARÉ SEGURA

Em 2025, o TRT-6 desenvolveu a 2ª Edição do projeto Maré Segura: Proteção e Direitos das Marisqueiras, iniciativa promovida pela Seção de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão (SSAI) em parceria com o Programa Regional Trabalho Seguro, com o objetivo de promover inclusão social, informação, saúde, segurança e valorização profissional das marisqueiras do litoral pernambucano.

A nova edição foi realizada na Escola Judicial do TRT-6, com a participação de cerca de 70 trabalhadoras associadas à Colônia de Pescadores Z-20, do município de Igarassu - litoral norte de Pernambuco.

Foram promovidas palestras e oficinas sobre temas essenciais para as marisqueiras, como direitos previdenciários, direitos das mulheres, violência doméstica, discriminação moral ou sexual, saúde osteomuscular, cuidados com a pele e exercícios de alongamento para prevenção de lesões ocupacionais.

As atividades foram encerradas com sorteios de equipamentos destinados a facilitar o trabalho das profissionais e com a entrega de kits contendo protetor solar, camisa com proteção UV, garrafa de água e bolsa retornável, reforçando práticas de proteção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.



Esse projeto reafirma o compromisso do TRT-6 com a dignidade, a inclusão e a qualidade de vida de populações invisibilizadas, valorizando saberes tradicionais e promovendo direitos sociais no trabalho. A iniciativa conquistou o 3º lugar no Prêmio Conexão Inova 2025, na categoria Ciências Comportamentais, destacando sua relevância em inovação pública e em políticas voltadas à sustentabilidade, à igualdade de gênero e ao trabalho decente.

4.7.1.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As ações de sustentabilidade desenvolvidas pelo TRT-6 em 2025 reforçam o compromisso institucional com a responsabilidade ambiental e social, a eficiência na utilização de recursos e a promoção de práticas sustentáveis alinhadas às diretrizes do CNJ. As iniciativas contribuem para a redução de impactos ambientais, o fortalecimento da cultura organizacional sustentável, o engajamento de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) e a promoção de um futuro melhor para a sociedade.

4.7.2 ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO E PROMOÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

No exercício de 2025, o TRT-6 ampliou e consolidou sua atuação na promoção da acessibilidade, da inclusão social e da defesa dos direitos humanos, com ações voltadas a grupos em situação de vulnerabilidade e historicamente invisibilizados, em alinhamento às diretrizes do CNJ, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas e da legislação nacional de proteção aos direitos fundamentais.

As iniciativas envolveram atividades de sensibilização, educação em direitos, atendimento inclusivo, promoção da cidadania e articulação interinstitucional, reafirmando o papel do Judiciário Trabalhista como agente de promoção da justiça social.



4.7.2.1 ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD)

Ao longo de 2025, as ações do TRT-6 voltadas à promoção da acessibilidade e da inclusão de pessoas com deficiência tiveram foco na eliminação de barreiras comunicacionais, atitudinais e institucionais, em conformidade com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ([Lei nº 13.146/2015](#)).

Destacam-se algumas iniciativas, tais como:

- Disponibilização do [Balcão Visual](#), serviço de atendimento em Libras por videochamada, ampliando o acesso das pessoas surdas ou com deficiência auditiva aos serviços judiciais do Tribunal;
- [Transmissão das sessões judiciais](#) com tradução simultânea em Libras;
- Promoção de ações de sensibilização sobre a importância da Libras no atendimento ao público;
- Oferta de cursos e capacitações em Libras, bem como levantamento de interesse para novas formações em 2026;
- Lançamento da [Cartilha de Boas-Vindas aos\(as\) Servidores\(as\) com Deficiência](#), com orientações voltadas à inclusão, acessibilidade e respeito à diversidade;
- Desenvolvimento e divulgação do [Plano de Acessibilidade Digital](#);
- Execução do Plano de Projeto do Balcão Visual no âmbito do TRT-6;
- Realização de cursos e eventos sobre anticapacitismo, linguagem simples e comunicação acessível, incluindo o curso "Linguagem Simples Aplicada à Justiça do Trabalho" e eventos institucionais sobre o tema;
- Participação de representantes do TRT-6 em encontros nacionais sobre os direitos das pessoas com deficiência.

Essas ações reforçam o compromisso institucional com a acessibilidade universal, a inclusão e a promoção da autonomia das pessoas com deficiência no acesso à Justiça.

4.7.2.2 PROMOÇÃO DA IGUALDADE, COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE

Durante 2025, o TRT-6 promoveu diversas ações voltadas ao combate a todas as formas de discriminação e à valorização da diversidade, abrangendo temas como raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, etarismo e inclusão social.

Entre as principais iniciativas, destacam-se:

- Realização de cursos e palestras sobre combate ao assédio, discriminação e linguagem não violenta, incluindo o curso "[Letramento em Raça, Gênero e Anticapacitismo](#)";
- Promoção de eventos e seminários sobre direitos e inclusão de trabalhadores LGBTQIAPN+, incluindo ações em comemoração ao Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+;
- Desenvolvimento de campanhas institucionais, como Agosto Lilás, Junho Violeta, Mês da Consciência Negra e a campanha "[Em Pauta a Pessoa Idosa](#)";
- Realização de cine-debates, palestras e diálogos institucionais sobre direitos humanos, igualdade racial, violência de gênero e enfrentamento ao assédio;
- Publicação de materiais educativos, como o cordel "[Assédio no Trabalho: O Que É e Como se Previne](#)";
- Divulgação do Calendário da Diversidade, reunindo datas e ações institucionais voltadas à promoção dos direitos humanos.

Essas ações contribuem para o fortalecimento da cultura institucional, com foco no respeito, na diversidade e na promoção da dignidade humana.

4.7.2.3 AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E SOLIDARIEDADE

O TRT-6 também desenvolveu ações de caráter solidário e de responsabilidade social, com o objetivo de promover a cidadania, a inclusão social e o apoio a comunidades em situação de vulnerabilidade.

Dentre as ações realizadas, destacam-se:

- Campanhas solidárias de arrecadação e doação, como a Campanha Meias do Bem, destinada à produção de cobertores a partir de meias arrecadadas para pessoas em situação de rua; a campanha de doação de brinquedos para o Dia das Crianças; e ações de arrecadação de tampinhas plásticas e lacres de alumínio. A coleta desses materiais contribui para a doação de cadeiras de rodas a pessoas com deficiência e para o apoio às atividades do Grupo de Ajuda à Criança Carente com Câncer de Pernambuco (GAC-PE);
- Implantação e fortalecimento da Estante Solidária, iniciativa de incentivo à leitura e à solidariedade, cujo projeto funciona por meio da disponibilização de livros em no Tribunal para livre circulação entre magistrados(as), servidores(as), colaboradores(as) e, em algumas ações, também para o público externo;
- Lançamento do Projeto Voo da Coruja, voltado à distribuição de livros infantis;
- Participação em iniciativas interinstitucionais, como o lançamento do Programa Novos Caminhos.

Essas iniciativas reforçam o papel social do Tribunal e seu compromisso com a promoção da solidariedade e da inclusão social.

4.7.2.4 POP RUA JUD – ATENÇÃO ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA

Em conformidade com a Política Nacional Judicial de Atenção às Pessoas em Situação de Rua e suas Interseccionalidades (Pop Rua Jud), e por meio da Comissão para Promoção de Políticas Públicas Judiciais de Atenção às Pessoas em Situação de Rua e suas Interseccionalidades, em 2025, o TRT-6 desenvolveu ações voltadas à promoção do acesso à Justiça, à cidadania e à dignidade da população em situação de rua.

As iniciativas foram possíveis por meio de articulações interinstitucionais, da participação em eventos, da promoção de ações de sensibilização e do apoio a atividades destinadas à redução de barreiras de acesso a direitos trabalhistas e sociais desse público, reconhecendo suas múltiplas vulnerabilidades.



4.7.2.5 SELO LINGUAGEM SIMPLES 2025

Pelo segundo ano consecutivo, o TRT-6 recebeu do CNJ o Selo Linguagem Simples. Criado em 2024, o prêmio reconhece instituições que valorizam a comunicação clara, direta e acessível, especialmente nas decisões judiciais.



4.7.2.6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As ações de acessibilidade, inclusão e promoção dos direitos humanos desenvolvidas pelo TRT-6 em 2025 evidenciam o compromisso institucional com a justiça social, a dignidade da pessoa humana e a construção de uma sociedade mais justa, plural e inclusiva.

Ao integrar sustentabilidade, acessibilidade e direitos humanos à sua atuação, o Tribunal reafirma seu papel estratégico na formulação e implementação de políticas públicas judiciais alinhadas às diretrizes do CNJ e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU.

Trata-se de informações que evidenciam os aspectos mais significativos acerca do desempenho financeiro, orçamentário e patrimonial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, observando-se a materialidade e a relevância para definição dos temas a serem destacados, a partir dos dados extraídos, essencialmente, das demonstrações contábeis e suas notas explicativas, nos termos do anexo da Decisão Normativa – TCU n. 198, de 23 de março de 2022.

5.1 INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS

A análise das informações orçamentárias mais relevantes abrange os aspectos relacionados à programação da despesa, fase marcada pelo início da elaboração da proposta orçamentária, e se estende até a execução do orçamento aprovado por meio da Lei Orçamentária Anual (LOA).

Naturalmente, o planejamento que orienta a apreciação e a aprovação da lei orçamentária não é estático, tendo em vista que representa o retrato das demandas identificadas pelo órgão no momento da sua elaboração. Dessa forma, ao longo do exercício no qual o orçamento é executado, há movimentações de créditos que alteram o planejamento orçamentário inicial para viabilizar as necessidades

que surgem durante a sua execução. Tais alterações orçamentárias são, em regra, representadas pelos créditos adicionais.

É importante observar que, ao longo do exercício de 2025, a dotação inicialmente aprovada na LOA para execução das despesas do TRT-6 recebeu acréscimo de dotação. Dessa forma, deduzidos os cancelamentos e remanejamentos, a dotação apurada ao final do exercício, tecnicamente denominada de dotação autorizada ou atualizada, registrou uma elevação de 6% em relação à dotação inicial.

Destaque-se que, no exercício em tela, foi consignado ao Tribunal, por meio da LOA, o valor de R\$ 8.725.367,00, a título de Reserva de Contingência. Esse montante foi parcialmente cancelado por meio da Portaria GM/MPO n. 388, de 17 de outubro de 2025, restando, ao final do exercício, dotação autorizada em crédito disponível no valor de R\$ 2.617.610,00.

A fim de auxiliar a compreensão da distribuição e da movimentação dos créditos orçamentários no exercício de 2025, o demonstrativo abaixo evidencia as alterações da programação orçamentária ao longo do exercício, com a identificação dos créditos adicionais (suplementares) detalhados por grupo de despesa:

PROGRAMAÇÃO ORÇAMENTÁRIA POR GRUPO DE DESPESA - EXERCÍCIO 2025				
DESCRIÇÃO	PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	OUTRAS DESPESAS CORRENTES	INVESTIMENTOS	RESERVA DE CONTINGENCIA
DOTACAO INICIAL	973.477.636,00	147.058.482,00	5.034.676,00	8.725.367,00
DOTACAO SUPLEMENTAR	70.955.885,00	12.398.895,00	-	-
DOTACAO CANCELADA E REMANEJADA	- 7.470.545,00	- 2.314.909,00	-	- 6.107.757,00
DOTACAO ATUALIZADA	1.036.962.976,00	157.142.468,00	5.034.676,00	2.617.610,00

Fonte: Tesouro Gerencial

É importante esclarecer que, do montante relativo à suplementação orçamentária aportada no grupo de “outras despesas correntes”, cerca de 90% dos créditos foram alocados para ações orçamentárias destinadas ao custeio de benefícios para o quadro de pessoal deste Regional.

O demonstrativo a seguir evidencia a composição dos créditos adicionais, que, no exercício de 2025, foram apenas do tipo “suplementar” e recebidos pelo TRT-6 no período em destaque. As alterações orçamentárias estão evidenciadas por ação orçamentária, o que possibilita melhor compreensão da destinação dos valores que foram acrescidos aos créditos iniciais alocados para este órgão na Lei Orçamentária Anual:

DETALHAMENTO DOS CRÉDITOS ADICIONAIS POR AÇÃO ORÇAMENTÁRIA E GRUPO DE DESPESA				
TIPO DE ALTERAÇÃO	AÇÃO ORÇAMENTÁRIA		PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	OUTRAS DESPESAS CORRENTES
DOTAÇÃO SUPLEMENTAR	00S6	BENEFICIO ESPECIAL - LEI N. 12.618, DE 2012	102.396,00	-
	0181	APOSENTADORIAS E PENSOES CIVIS DA UNIAO	35.816.211,00	-
	09HB	CONTRIBUICAO DA UNIAO, DE SUAS AUTARQUIAS E FUNDACOES PARA O	1.179.302,00	-
	2004	ASSISTENCIA MEDICA E ODONTOLOGICA AOS SERVIDORES CIVIS, EMPR	-	3.680.028,00
	20TP	ATIVOS CIVIS DA UNIAO	33.857.976,00	-
	212B	BENEFICIOS OBRIGATORIOS AOS SERVIDORES CIVIS, EMPREGADOS, MI	-	7.418.867,00
	4224	ASSISTENCIA JURIDICA A PESSOAS CARENTES	-	1.300.000,00
TOTAL			70.955.885,00	12.398.895,00

Fonte: Tesouro Gerencial

Demonstrada a composição da programação e da movimentação dos créditos da dotação autorizada para o período, é importante destacar os aspectos mais relevantes relacionados à execução orçamentária e financeira do TRT-6 no exercício de 2025.

Sobre a execução orçamentária, é fundamental a compreensão de que a sua composição alcança os créditos originários (iniciais e adicionais), detalhados acima, e os créditos recebidos por meio de descentralização de outros órgãos.



Além dos créditos originários, aqueles programados em sua proposta orçamentária e que integram a dotação orçamentária publicada na Lei Orçamentária Anual, o TRT-6 executa (empenha, liquida e paga) despesas decorrentes de créditos descentralizados.

Trata-se de créditos executados pelo Tribunal, mas que integram a dotação autorizada para outros órgãos na LOA. São exemplos os valores relativos ao pagamento das Sentenças Judiciais, abrangendo os Precatórios e as Requisições de Pequeno Valor, bem como a execução de projetos nacionais oriundos do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Especificamente sobre os créditos descentralizados pelo TST, os comitês gestores regionais utilizam os valores para a realização de diversas ações relacionadas aos programas de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem; Promoção do Trabalho Seguro; Equidade de Raça, Gênero e Diversidade; e ações relacionadas ao

Programa Nacional de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante.

Assim, considerando que o TRT-6 executa créditos que excedem aqueles que lhe foram consignados na LOA, ocorre frequentemente o fato de o montante executado ao final do exercício ser maior do que o crédito correspondente à dotação autorizada especificamente ao TRT.

No demonstrativo a seguir, o valor apurado na coluna "SALDO DA DOTAÇÃO" (Dotação Atualizada – Despesas Empenhadas) apresenta saldo negativo, evidenciando que a execução foi maior do que o montante autorizado na lei do orçamento para o Regional, pois foram empenhados valores que não estavam previstos em sua dotação autorizada, conforme segue evidenciado no recorte do Balanço Orçamentário:

DEMONSTRATIVO RESUMIDO DA EXECUÇÃO DA DESPESA				
DESPESAS ORÇAMENTÁRIAS	DOTAÇÃO INICIAL	DOTAÇÃO ATUALIZADA	DESPESAS EMPENHADAS	SALDO DA DOTAÇÃO
DESPESAS CORRENTES	1.120.536.118,00	1.194.105.444,00	1.238.521.601,51	-44.416.157,51
Pessoal e Encargos Sociais	973.477.636,00	1.036.962.976,00	1.091.602.950,92	-54.639.974,92
Outras Despesas Correntes	147.058.482,00	157.142.468,00	146.918.650,59	10.223.817,41
DESPESAS DE CAPITAL	5.034.676,00	5.034.676,00	2.517.509,90	2.517.166,10
Investimentos	5.034.676,00	5.034.676,00	2.517.509,90	2.517.166,10
RESERVA DE CONTINGÊNCIA	8.725.367,00	2.617.610,00	-	2.617.610,00

Fonte: Balanço Orçamentário



Dentre as Despesas Correntes relativas a Pessoal e Encargos Sociais, é importante destacar que o pagamento de Sentenças Judiciais, compreendidos os Precatórios e as Requisições de Pequeno Valor, superou o montante de R\$ 59.500.000,00 no exercício de 2025.

Quanto à execução das despesas inscritas em restos a pagar, especialmente os não processados – que representam cerca de

92% do total inscrito e referem-se aos valores empenhados e não liquidados no exercício em que houve a emissão do empenho–, a apreciação do desempenho da gestão orçamentária do TRT-6, no exercício de 2025, pode ser realizada a partir da análise do Demonstrativo de Execução dos Restos a Pagar Não Processados, anexo do Balanço Orçamentário, evidenciado abaixo:

DEMONSTRATIVO DE EXECUÇÃO DOS RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS - RPNP					
DESPESAS ORÇAMENTÁRIAS	RESTOS A PAGAR INSCRITOS E REINSCRITOS	LIQUIDADOS	PAGOS	CANCELADOS	SALDO
DESPESAS CORRENTES	10.799.166,15	7.294.130,04	7.274.230,11	1.299.886,71	2.225.049,33
Pessoal e Encargos Sociais	3.906.175,19	2.757.469,80	2.757.469,80	744.792,31	403.913,08
Outras Despesas Correntes	6.892.990,96	4.536.660,24	4.516.760,31	555.094,40	1.821.136,25
DESPESAS DE CAPITAL	6.109.526,53	6.106.393,83	6.104.333,31	3.132,70	2.060,52
Investimentos	6.109.526,53	6.106.393,83	6.104.333,31	3.132,70	2.060,52

Fonte: Balanço Orçamentário

Observando-se o demonstrativo acima, é possível identificar que, do saldo inscrito e reinscrito em restos a pagar não processados, apurado no início de 2025, a soma dos valores pagos e dos empenhos cancelados alcançou um montante superior a R\$ 14.600.000,00 ao longo do exercício, o que representa um percentual superior a 86% do saldo inicial. Dessa forma, a execução dos restos a pagar no exercício mostrou-se exitosa, tendo em vista que restou saldo pouco superior aos 13% do montante inicial reinscrito para o exercício de 2026.

5.2 INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

Algumas das informações mais relevantes acerca da situação financeira do TRT-6 podem ser obtidas a partir da análise da demonstração contábil denominada Balanço Financeiro (BF).

Destaque-se, preliminarmente, que, ao observar o referido demonstrativo, é importante compreender que o TRT-6 não registra estimativa de receita na LOA, conseqüentemente, não apresenta saldo no campo relacionado à arrecadação das receitas orçamentárias do BF.

O aporte dos recursos necessários para viabilizar a execução das despesas orçamentárias programadas ocorre, majoritariamente, por meio de "Transferências Financeiras Recebidas", que têm origem na receita arrecadada pela União e distribuída aos órgãos na medida das obrigações a serem cumpridas.

Os valores recebidos por transferência financeira são complementados por aportes decorrentes de fontes específicas, a exemplo dos realizados por instituições bancárias oficiais decorrentes da remuneração dos depósitos judiciais.



Também constitui receita para custeio das despesas do TRT-6 o aporte realizado pela instituição bancária que possui relação contratual com este órgão para operacionalização da folha de pagamento de pessoal, bem como os depósitos decorrentes dos pagamentos relativos à cessão do direito de uso de área em imóveis de propriedade deste Tribunal.

No BF, tais valores estão representados no grupo de contas "Recebimentos Extraorçamentários", especificamente, no subgrupo "Outros Recebimentos Extraorçamentários".

Em regra, o saldo apurado neste subgrupo é bastante impactado pela movimentação por meio de Guias de Recolhimento da União, decorrentes da atividade jurisdicional do TRT-6 relativos às custas processuais e emolumentos. No exercício de 2025, tais valores resultaram em um montante superior a R\$ 32.600.000,00.

Na versão reduzida do Balanço Financeiro do TRT-6, evidenciada abaixo, estão demonstradas as referidas movimentações, bem como os demais grupos de contas de maior relevância para a análise do desempenho financeiro da unidade:

INGRESSOS			DISPÊNDIOS		
ESPECIFICAÇÃO	2025	2024	ESPECIFICAÇÃO	2025	2024
Receitas Orçamentárias	-	-	Despesas Orçamentárias	1.241.039.111,41	1.132.444.016,52
Transferências Financeiras Recebidas	1.275.254.362,94	1.157.818.767,49	Transferências Financeiras Concedidas	87.057.255,42	65.718.355,79
Recebimentos Extraorçamentários	95.045.135,97	74.721.508,69	Pagamentos Extraorçamentários	18.578.995,77	47.904.916,38
Inscrição de Restos a Pagar Processados	2.015.197,94	1.414.166,72	Pagamento de Restos a Pagar Processados	1.414.381,48	375.339,46
Inscrição de Restos a Pagar Não Processados	12.341.017,04	16.494.616,40	Pagamento de Restos a Pagar Não Processados	13.378.563,42	47.185.381,80
Depósitos Restituíveis e Valores Vinculados	1.544.503,82	5.304.039,10	Depósitos Restituíveis e Valores Vinculados	3.786.050,87	344.043,12
Outros Recebimentos Extraorçamentários	79.144.417,17	51.508.686,47	Outros Pagamentos Extraorçamentários	-	152,00
Arrecadação de Outra Unidade	79.108.107,69	51.506.375,39	Ordens Bancárias Sacadas - Cartão de Pagamento	-	152,00
Demais Recebimentos	36.309,48	2.311,08			
Saldo do Exercício Anterior	58.547.189,19	72.074.201,70	Saldo para o Exercício Seguinte	82.171.325,50	58.547.189,19
Caixa e Equivalentes de Caixa	58.547.189,19	72.074.201,70	Caixa e Equivalentes de Caixa	82.171.325,50	58.547.189,19
TOTAL	1.428.846.688,10	1.304.614.477,88	TOTAL	1.428.846.688,10	1.304.614.477,88

Fonte: Balanço Financeiro



Importante esclarecer que, quanto aos valores inscritos em restos a pagar, embora não representem tecnicamente ingressos ou recebimentos, são computados neste título do BF para compensar o seu efeito nas despesas orçamentárias, na coluna dos dispêndios, na qual são evidenciadas considerando-se o valor empenhado, independentemente do pagamento.

No exercício de 2025, o montante registrado no grupo que evidencia a Inscrição de Restos a Pagar Não Processados apresentou uma redução da ordem de 20% em relação ao que foi apurado no exercício anterior.

No que se refere ao saldo de recursos (caixa e equivalentes de caixa) transportado para o exercício de 2026, se comparado ao montante registrado no início do exercício de 2025, evidencia-se uma variação positiva de cerca de 40%.

Foi importante para tal resultado o fato de que, ao final do exercício de 2025, houve um relevante acréscimo no saldo de recursos disponíveis em decorrência da transferência integral para o TRT-6 dos valores destinados ao pagamento dos créditos inscritos em restos a pagar, ao contrário do que ocorreu no final do exercício de 2024, quando tais recursos não foram descentralizados integralmente pelo CSJT, de forma que sua efetiva transferência somente ocorreu no exercício seguinte à medida que as despesas foram apresentadas para pagamento.

5.3 INFORMAÇÕES PATRIMONIAIS

Uma visão panorâmica sobre diversos aspectos da evolução e da composição do patrimônio da entidade pode ser obtida a partir da observação da importante ferramenta que é o Balanço Patrimonial (BP). Dessa forma, ao evidenciar os bens e direitos (ativo) e as obrigações (passivo) da unidade, o BP permite a verificação de informações relevantes da composição de diversos grupos que formam a estrutura do patrimônio do órgão.

Sobre os valores contabilmente registrados como ativo do TRT-6, é importante destacar que o montante apurado na conta “Créditos a Curto Prazo” representa, principalmente, os direitos relativos aos valores de férias, gratificação natalina, salários e auxílio-alimentação de competência do exercício de 2026 que foram pagos antecipadamente no mês de dezembro de 2025.

Especificamente em relação ao Ativo Imobilizado, grupo que integra o Ativo Não Circulante, na análise que toma como base o resultado do exercício de 2024, observa-se que houve variação positiva mínima, tanto em relação aos bens móveis quanto ao conjunto de bens imóveis deste Regional.

Em relação ao conjunto de bens que integram o Ativo Intangível no Balanço Patrimonial, grupo de contas que, no TRT da 6ª Região, é integralmente composto por softwares, observou-se, no exercício de 2025, um pequeno acréscimo em relação ao saldo apurado ao final do ano anterior, da mesma forma que ocorreu com o Ativo Imobilizado.

Verificando-se os registros contábeis do grupo do Passivo Circulante, especificamente em relação às obrigações trabalhistas, identifica-se um relevante incremento no montante registrado em relação aos valores apurados ao final do exercício de 2024. Tal incremento foi resultado, de maneira mais relevante, dos registros contábeis relativos a passivos de pessoal e encargos.

Quanto ao item “Demais Obrigações”, que também apresentou um importante acréscimo em relação ao saldo identificado no BP do exercício de 2024, o montante registrado refere-se a registros de provisionamento de valores relativos a pleitos de servidores e magistrados que representam um potencial desembolso financeiro futuro, mas que, no momento, não reúnem todas as condições para serem reconhecidos como dívida do órgão com o consequente registro contábil na conta de obrigações trabalhistas.



A versão resumida do Balanço Patrimonial do TRT-6, transcrita a seguir, permite a verificação das questões relatadas acima:

ATIVO			PASSIVO		
ESPECIFICAÇÃO	2025	2024	ESPECIFICAÇÃO	2025	2024
ATIVO CIRCULANTE	119.616.358,61	82.400.318,75	PASSIVO CIRCULANTE	336.344.971,93	204.846.177,07
Caixa e Equivalentes de Caixa	82.171.325,50	58.547.189,19	Obrigações Trab., Prev. e Assist. a Pagar a Curto Prazo	304.872.716,25	187.912.622,50
Créditos a Curto Prazo	36.965.105,14	23.271.935,77	Fornecedores e Contas a Pagar	487.877,99	17.852,21
Estoques a Curto Prazo	368.113,39	540.689,33	Provisões a Curto Prazo	26.184.711,15	10.479.989,85
VPDs Pagas Antecipadamente	111.814,58	40.504,46	Demais Obrigações	4.799.666,54	6.435.712,51
ATIVO NÃO CIRCULANTE	226.263.979,89	226.637.837,41	PASSIVO NÃO CIRCULANTE	81.732,50	81.396,18
Ativo Realizável a Longo Prazo	519.445,04	598.411,01	Demais Obrigações a Longo Prazo	81.732,50	81.396,18
Imobilizado	216.912.121,73	217.231.664,28	TOTAL DO PASSIVO EXIGÍVEL	336.426.704,43	204.927.573,25
Bens Móveis	35.523.266,87	35.791.665,06	PATRIMÔNIO LÍQUIDO		
Bens Imóveis	181.388.854,86	181.439.999,22	ESPECIFICAÇÃO	2025	2024
Intangível	8.832.413,12	8.807.762,12	Demais Reservas	71.341.299,02	70.754.375,16
Softwares	8.832.413,12	8.807.762,12	Resultados Acumulados	-61.887.664,95	33.356.207,75
			Resultado do Exercício	-75.621.543,93	27.241.645,50
			Resultados de Exercícios Anteriores	33.356.207,75	211.453.958,69
			Ajustes de Exercícios Anteriores	-19.622.328,77	-205.339.396,44
			TOTAL DO PATRIMÔNIO LÍQUIDO	9.453.634,07	104.110.582,91
TOTAL DO ATIVO	345.880.338,50	309.038.156,16	TOTAL DO PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO	345.880.338,50	309.038.156,16

Fonte: Balanço Financeiro



Em regra, as demonstrações contábeis evidenciam saldos consolidados, de forma que algumas movimentações patrimoniais que não envolvam grande montante de recursos ou bens de elevado valor podem não ser devidamente identificadas, embora tenham significativa relevância para destacar algumas ações que representam o exercício da função social do TRT-6, a exemplo da destinação das doações de diversos itens de seu acervo patrimonial.

Nesse sentido, é relevante evidenciar que este Regional realiza regularmente registros de baixa contábil de bens de várias categorias que não estão em uso e são objeto de doação para as mais diversas instituições. Quanto aos itens doados, registre-se que houve a transferência de titularidade de equipamentos de tecnologia da informação e comunicação, veículos e mobiliários em geral.

Dentre os municípios pernambucanos que foram beneficiados com doações de bens, estão: Recife, Paulista, Barreiros, Nazaré da Mata, Araçoiaba, Ilha de Itamaracá, Amaraji, entre outros.

Foram também beneficiadas com o recebimento de bens doados pelo TRT-6, instituições vinculadas ao Governo do Estado de Pernambuco, a exemplo da Polícia Militar, da Polícia Civil, da Secretaria de Defesa Social e da Secretaria de Administração Penitenciária.

Na esfera federal, a Receita Federal do Brasil, a Universidade Federal de Pernambuco, a Universidade Federal Rural de Pernambuco, o Exército Brasileiro e a Marinha do Brasil, e, ainda, no rol das instituições não governamentais, o Instituto de Apoio à Gestão, Estudos, Pesquisa e Preservação Ambiental Monã e o Instituto Sandra Moraes, também foram beneficiados com doações de diversos bens.

Por fim, é importante destacar que, no exercício de 2025, houve o registro contábil de incorporação de 2 (dois) veículos ao patrimônio deste TRT-6, objetos de doação do TST.





- 1. Accountability:** conjunto de mecanismos que obrigam os(as) gestores(as) a demonstrarem a conformidade legal de suas práticas no emprego dos recursos públicos, de acordo com os objetivos traçados e as metas de desempenho, sujeitando-os ao controle social e à fiscalização de contas para aferição dos resultados e eventual responsabilização, na forma da lei.
- 2. Ações de sustentabilidade:** práticas institucionais voltadas à preservação do meio ambiente, à proteção dos recursos naturais, sociais e culturais, bem como à promoção do desenvolvimento econômico de forma equilibrada e responsável a longo prazo.
- 3. Alta administração:** instância interna de governança, responsável por avaliar, direcionar e monitorar a organização, composta pela autoridade máxima e demais dirigentes superiores.
- 4. Appetite a risco:** nível de risco que uma organização está preparada para assumir ou disposta a aceitar na busca de seus objetivos estratégicos.
- 5. Ambiente externo:** conjunto de fatores políticos, econômicos, sociais e culturais, não sujeito ao controle da organização, que pode impactar no desenvolvimento organizacional de maneira positiva (oportunidades) ou negativa (ameaças).
- 6. Balanced Scorecard (BSC):** Indicadores Balanceados de Desempenho: metodologia de medição e gestão de desempenho organizacional, com foco no estabelecimento de objetivos, metas, indicadores e iniciativas tangíveis, a partir da missão e da visão institucionais, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem.
- 7. Business intelligence (BI):** conjunto de técnicas, ferramentas e processos relativos ao tratamento de dados, que são traduzidos em informações significativas e úteis para a gestão organizacional, por facilitar o monitoramento dos resultados e do desempenho, auxiliando a tomada de decisões.
- 8. Cadeia de valor:** identificação e apresentação, por meio de modelo representativo, do conjunto de atividades (macroprocessos e processos de segundo nível) que a organização realiza, com reconhecimento do valor público – produtos e resultados gerados, preservados ou entregues pelas atividades da unidade prestadora de contas que representam respostas efetivas e úteis às necessidades ou demandas de interesse público e modificam aspectos do conjunto da sociedade ou de alguns grupos específicos aceitos como destinatários legítimos de bens e serviços públicos.
- 9. Colegiados (Temáticos):** São grupos institucionais – como comissões, comitês e subcomitês – compostos, em sua maioria, por servidores(as) e magistrados(as), constituídos para planejar, debater, acompanhar e propor ações voltadas a temas estratégicos, específicos ou especializados do órgão.
- 10. Coleta Seletiva:** coleta de resíduos sólidos previamente separados, conforme sua constituição ou composição, com destinação ambientalmente adequada.
- 11. Compliance:** conjunto de mecanismos e procedimentos de controle interno, auditoria, incentivo à denúncia de irregularidades e de aplicação efetiva do código de conduta ética, políticas e diretrizes com objetivo de prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados por membros ou servidores(as).
- 12. Desempenho:** realizações, entregas e resultados de uma organização aferidos mediante indicadores previamente estabelecidos, de acordo com os seus objetivos estratégicos, que permitem verificar a performance da organização e a eficiência da sua atuação na consecução de sua missão, visão e valores.



- 13. Estratégia:** método para alinhar e coordenar o uso dos recursos organizacionais, a fim de obter vantagem competitiva para alcançar metas e objetivos no curto, médio e longo prazo.
- 14. Estrutura de governança:** modelo que reflete a maneira como os diversos atores organizam-se, interagem e procedem para influenciar e monitorar a direção estratégica da organização no cumprimento da missão, na realização da visão e na promoção dos valores institucionais.
- 15. Estrutura organizacional:** sistema formal de hierarquização funcional e relacionamentos de autoridade que evidencia como os diferentes setores coordenam suas ações para atingir os objetivos organizacionais.
- 16. Firewalls:** programas que permitem controlar o tráfego de dados na rede de computadores.
- 17. Força de Trabalho:** servidores(as) ocupantes de cargos efetivos, além de requisitados(as) ou cedidos(as) de outros órgãos/entes da administração pública direta ou indireta, e ocupantes de cargos em comissão sem vínculo com a administração pública.
- 18. Geração de valor:** conceito relacionado essencialmente à gestão dos processos, que reflete o incremento (agregação) de valor aos capitais da organização, a partir da utilização de novos insumos ou adoção de novos procedimentos e atividades.
- 19. Gestão de riscos:** processo contínuo que consiste na adoção de políticas e práticas voltadas à identificação, análise, avaliação e gerenciamento dos riscos, em consonância com o apetite a risco da organização.
- 20. Governança:** mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.
- 21. Impacto:** é o efeito resultante da ocorrência do evento em processos organizacionais e projetos.
- 22. Insumos (entradas):** os capitais (recursos e relacionamentos) utilizados pela organização em suas atividades empresariais.
- 23. Integridade:** alinhamento consistente e adesão a valores, princípios e normas éticas comuns que sustentam e priorizam o interesse público sobre os interesses privados no setor público;
- 24. Logística sustentável:** processo de coordenação do fluxo de materiais, de serviços e de informações, do fornecimento ao desfazimento, considerando o ambientalmente correto, o socialmente justo e o desenvolvimento econômico equilibrado.
- 25. Macroprocesso:** consiste no meio pelo qual a organização reúne os grandes conjuntos de atividades para gerar valor e cumprir a sua missão. Dentro do macroprocesso estão as funções de organização, e é essencial que elas estejam sempre alinhadas aos objetivos organizacionais.
- 26. Materialidade:** o conteúdo, propriamente dito, e a sua concretização no âmbito institucional, com potencial de afetar, de maneira substancial, a capacidade de uma organização de gerar valor em curto, médio e longo prazo.
- 27. Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (eMAG):** recomendações que permitem a implementação da acessibilidade digital para os sítios eletrônicos dos órgãos do governo federal de forma padronizada, coerente com as necessidades brasileiras e em conformidade com os padrões internacionais.
- 28. Modelo de negócios:** sistema de transformação de insumos (capitais ou recursos) em produtos e impactos por meio das atividades de uma unidade prestadora de contas, a fim de cumprir seus objetivos estratégicos e gerar valor ao longo do tempo.
- 29. Nível de risco:** é estimado por meio do produto da probabilidade e impacto.
- 30. Nível de risco inerente:** consiste na exposição a um risco antes que qualquer controle seja adotado para mitigá-lo.
- 31. Nível de risco residual:** consiste na exposição remanescente a um risco específico, após a adoção dos mecanismos de controle para seu gerenciamento.

- 32. Objective and Key Results (OKR):** Em tradução livre quer dizer “Objetivo e Resultados Chave”, metodologia que consiste numa forma de planejamento e gestão de resultados baseada em metas mensuráveis, a partir da avaliação dos objetivos e resultados-chave.
- 33. Oitiva das partes:** é o momento do processo em que o(a) juiz(a) escuta o que o(a) reclamante e o(a) reclamado(a) têm a dizer, bem como as testemunhas, colhendo seus depoimentos sobre os fatos.
- 34. Pessoa com Deficiência (PcD):** por lei considerada aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Phishing: termo em inglês que significa “pescar” e se refere a uma técnica de engenharia social utilizada para obter informações confidenciais de usuários da internet.
- 35. Plano de Logística Sustentável:** instrumento de governança em contratações públicas que permite estabelecer e acompanhar práticas de sustentabilidade, racionalização e qualidade, que objetivem uma melhor eficiência do gasto público e da gestão dos processos de trabalho, considerando a visão sistêmica do órgão.
- 36. Prestação de contas:** obrigação constitucional prevista no parágrafo único do art. 70 da Constituição Federal de 1988 de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiro, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda ou que, em nome desta, assuma obrigações de natureza pecuniária.
- 37. Probabilidade:** é a possibilidade de ocorrência do evento de risco, que pode ser determinada objetiva ou subjetivamente, qualitativa ou quantitativamente.
- 38. Produtos (saídas):** Os produtos e serviços de uma organização, bem como quaisquer subprodutos e resíduos.
- 39. Prolação de sentença(ou do acórdão):** o momento em que o juiz dá a decisão final do processo, por escrito, informando quem tem razão e o que deve ser feito (por exemplo, pagamento de verbas trabalhistas ou não).
- 40. Quadro de pessoal:** magistrados(as) e servidores(as) ocupantes de cargos efetivos, além de requisitados(as), cedidos(as) e comissionados(as) sem vínculo com a administração pública.
- 41. Relato integrado:** um processo baseado em pensamento integrado, que reúne elementos de áreas diferentes de uma organização e se formaliza num relatório integrado sobre a geração de valor ao longo do tempo e as respectivas comunicações sobre aspectos da geração de valor.
- 42. Relatório de gestão:** instrumento de prestação de contas, que serve ao controle social, cujo principal objetivo é divulgar informações e análises quantitativas e qualitativas acerca da gestão orçamentária, financeira, operacional e patrimonial de uma organização, a fim de demonstrar com clareza e objetividade que a estratégia, a governança, o desempenho e as perspectivas da unidade prestadora de contas, no contexto de seu ambiente externo, conduzem à geração de valor público em curto, médio e longo prazo, além de demonstrar e justificar os resultados alcançados em face dos objetivos previamente estabelecidos.
- 43. Relatório integrado:** documento que consolida dados, informações e resultados sobre como a estratégia, a governança, o desempenho e as perspectivas de uma organização, no contexto de seu ambiente externo, conduzem à geração de valor em curto, médio e longo prazo.
- 44. Risco:** evento futuro e incerto capaz de afetar negativamente os objetivos estratégicos da instituição, a ponto de representar uma ameaça, sendo medido em termos de consequências e probabilidades.

- 45. Servidor(a) efetivo(a):** pessoa aprovada em concurso público para ocupar cargo efetivo dentro da estrutura da administração pública, adquirindo estabilidade após cumprimento do período de estágio probatório.
- 46. Servidor(a) requisitado(a):** pessoa requisitada para trabalhar em outro órgão ou entidade da administração pública, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, ou em casos previstos em lei específica, sem alteração do seu vínculo com o órgão de origem.
- 47. Servidor(a) comissionado(a):** pessoa nomeada para o exercício de cargo em comissão, correspondente a função de direção, chefia ou assessoramento, sem a necessidade de prévia aprovação em concurso público.
- 48. Trânsito em julgado:** quando a decisão do processo se torna definitiva e deve ser cumprida obrigatoriamente, ou seja, não cabe mais recurso.
- 49. Unidade prestadora de contas:** unidade ou órgão da administração pública que possua comando e objetivos comuns, legalmente obrigada a prestar contas mediante a apresentação e divulgação de análises quantitativas e qualitativas dos resultados da gestão orçamentária, financeira, operacional e patrimonial relativos a determinado período definido em lei.
- 50. Unidades do TRT-6:** unidades administrativas e judiciárias integrantes da estrutura organizacional, com atribuições de executar atividades e prestar serviços, visando à entrega de resultados e à geração de valor público, sujeitas à fiscalização e ao controle no âmbito dos procedimentos de prestação de contas.
- 51. Valor público:** produtos e resultados gerados, preservados ou entregues pelas atividades de uma organização que representam respostas efetivas e úteis às necessidades ou às demandas de interesse público, capazes de modificar aspectos do conjunto da sociedade ou de alguns grupos específicos reconhecidos como destinatários legítimos de bens e serviços públicos.





TRT-6ª REGIÃO
Pernambuco

