



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

TATHYANE MARIA CAVALCANTE DO NASCIMENTO

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO:
GESTÃO DE PESSOAS NO TRT6: PRÁTICAS DE ACOLHIMENTO,
ORIENTAÇÃO ÉTICA E SUPORTE A SERVIDORES/AS, APOSENTADOS/AS E
COLABORADORES/AS TERCEIRIZADOS/AS**

**RECIFE
2025**

TATHYANE MARIA CAVALCANTE DO NASCIMENTO

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO:
A GESTÃO DE PESSOAS NO TRT6: PRÁTICAS DE ACOLHIMENTO,
ORIENTAÇÃO ÉTICA E SUPORTE A SERVIDORES/AS, APOSENTADOS/AS E
COLABORADORES/AS TERCEIRIZADOS/AS**

Relatório de estágio apresentado no curso
de
Administração da Universidade Federal de
Pernambuco – UFPE, apresentado como
trabalho de conclusão de
curso de Graduação em Administração da
Universidade
Federal de Pernambuco – UFPE.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Taciana de Barros
Jerônimo.

**RECIFE
2025**

Resumo

Este relatório de estágio tem como objetivo apresentar as práticas de gestão de pessoas desenvolvidas no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), especialmente no âmbito da Divisão de Governança em Gestão de Pessoas (DIGOVGP). A experiência de estágio possibilitou a observação e participação em ações voltadas para o acolhimento, orientação ética e suporte a servidores/as, aposentados/as e colaboradores/as terceirizados/as, com destaque para a elaboração de três iniciativas: o Guia de Boas-Vindas para novos servidores, o Guia de Conduta Ética e Integridade para Licitantes, Fornecedores e Contratados, e a criação de uma área exclusiva no portal institucional para aposentados e pensionistas. Tais ações reforçam o papel estratégico da gestão de pessoas na administração pública, promovendo integração, transparência e pertencimento. A fundamentação teórica foi baseada em autores como Lima (2007), que destaca a Excelência em Gestão Pública, com assuntos voltados para a centralidade da informação, da ética e da valorização das pessoas como ativos fundamentais da organização. O estudo evidencia que práticas de gestão humanizadas e informacionais são cruciais para o fortalecimento institucional, contribuindo com a construção de uma cultura organizacional mais participativa, ética e eficaz.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Administração Pública. TRT6. Acolhimento. Ética. Comunicação Interna.

Abstract

This internship report aims to present the people management practices developed at the Regional Labor Court of the 6th Region (TRT6), especially within the Division of Governance in People Management (DIGOVGP). The internship experience allowed for the observation and participation in actions focused on welcoming, ethical guidance, and support for employees, retirees, and outsourced collaborators, highlighting the development of three initiatives: the Welcome Guide for new employees, the Code of Ethics and Integrity Guide for Bidders, Suppliers, and Contractors, and the creation of an exclusive area on the institutional portal for retirees and pensioners. These actions reinforce the strategic role of people management in public administration, promoting integration, transparency, and a sense of belonging. The theoretical foundation was based on authors such as Lima (2007), who emphasizes Excellence in Public Management, focusing on the centrality of information, ethics, and valuing people as key organizational assets. The study demonstrates that humanized and informational management practices are crucial for institutional strengthening, contributing to building a more participative, ethical, and effective organizational culture.

Keywords: People Management. Public Administration. TRT6. Welcoming. Ethics. Internal Communication.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BI	<i>Business Intelligence</i>
CCSA	Centro de Ciências Sociais Aplicadas
DCA	Departamento de Ciências Administrativas
DIGOVGP	Divisão de Governança em Gestão de Pessoas
PNPC	Programa Nacional de Prevenção à Corrupção
PROGECOM	Programa de Gestão por Competências
TCU	Tribunal de Contas da União
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região
TRT6	Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

LISTA DE FIGURAS E TABELAS

Figura 1	Organograma do Poder Judiciário do Brasil
Figura 2	Organograma da Justiça do Trabalho
Figura 3	Organograma do TRT6
Figura 4	Mapa Estratégico do TRT6 (2021-2026)
Figura 5	Organograma da Secretaria de Gestão de Pessoas
Figura 6	Governança Institucional do TRT-6

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO	9
2.1 Identificação do aluno	9
2.2 Identificação da Instituição de Ensino	9
2.3 Identificação da Organização do Estágio	9
2.4 Identificação do Professor Orientador de Estágio	9
3. APRESENTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	10
3.1 Histórico da Organização: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	10
3.2 Estrutura do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho	10
3.3 Estrutura Organizacional (Organograma)	13
3.4 Missão, Visão e Valores do TRT6	14
3.5 Unidade de Estágio: Divisão de Governança em Gestão de Pessoas	15
4. ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELO ESTAGIÁRIO	17
4.1 Confecção de documentos e planilhas na ferramenta google	17
4.2 Elaboração de relatórios, ofícios ou outros documentos relacionados à área de atuação	18
4.3 Criação de painéis de BI com a consolidação dos relatórios gerados pela unidade	18
4.4 Confecção de apresentações no programa CANVA	18
4.5 Atividade de busca de informações com as demais unidades do Regional para consolidação de temáticas relacionadas à pesquisa de clima e concurso	19
4.6 Atividade de busca e consolidação de informações dos demais regionais do Brasil sobre as melhores práticas em gestão de pessoas	19
5. AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO	20
5.1 Pontos Positivos	20
5.2 Pontos a melhorar	21
6. APRESENTAÇÃO DO ESTUDO DE CASO	22
6.1 Guia de Boas Vindas para os novos Servidores	22
6.2 Guia de Conduta Ética e Integridade para Licitantes, Fornecedores e Contratados	23
6.3 Área exclusiva para Aposentados e Pensionistas no Portal do TRT6	24
7. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	25
7.1 Administração e Gestão Pública	25
7.1.1 Princípios da Administração Pública	25
7.1.1.1 Legalidade, o cumprimento da lei	26
7.1.1.2 Impessoalidade, o tratamento igualitário	26
7.1.1.3 Moralidade, seguindo os princípios éticos estabelecidos por lei	26
7.1.1.4 Publicidade, a prestação de contas à população	26
7.1.1.4 Eficiência, a boa gestão dos recursos e serviços públicos	27
7.1.2 Princípios da excelência em Gestão Pública	27
7.1.2.1 Excelência dirigida ao cidadão	27

7.1.2.2 Legalidade	28
7.1.2.3 Moralidade	28
7.1.2.4 Impessoalidade	28
7.1.2.5 Publicidade	28
7.1.2.6 Eficiência	29
7.2 Gestão de Pessoas no Serviço Público	29
7.3 Orientação Ética, Acolhimento e Integração na Administração Pública	29
8. SUGESTÕES DE MELHORIA	31
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32

1. INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas é uma área fundamental para o desenvolvimento estratégico de qualquer organização, sendo ainda mais relevante quando se trata da administração pública, por sua abrangência e responsabilidade social. No contexto do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), práticas voltadas para o acolhimento, a orientação ética e o suporte a diversos públicos, como os servidores/as, aposentados/as e colaboradores/as terceirizados/as, têm sido implementadas com vistas à valorização humana e à construção de um ambiente institucional mais participativo e transparente.

Este relatório apresenta as atividades realizadas no estágio supervisionado na Divisão de Governança em Gestão de Pessoas (DIGOVGP), unidade subordinada à Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT6. O estágio proporcionou uma vivência prática no planejamento e execução de ações voltadas ao público interno e externo do Tribunal, evidenciando o esforço institucional em integrar ética, informação e acolhimento em sua cultura organizacional.

O objetivo deste trabalho é relatar as experiências obtidas durante o estágio e analisar, à luz da teoria da gestão pública e da gestão de pessoas, os impactos das ações desenvolvidas, com foco em três frentes principais: o Guia de Boas-Vindas aos novos servidores; o Guia de Conduta Ética e Integridade para Licitantes, Fornecedores e Contratados; e a construção de uma área no portal voltada para aposentados e pensionistas.

Metodologicamente, trata-se de um estudo de caso com base em observações e produções realizadas durante o estágio, com apoio em referenciais teóricos sobre gestão pública, ética organizacional e comunicação institucional.

2. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Este tópico é reservado para a apresentação dos dados de identificação do aluno, da instituição de ensino, da organização onde foi realizado o estágio, bem como do professor orientador responsável pelo acompanhamento. Essas informações são essenciais para situar o contexto do estágio, evidenciando a integração entre o curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), onde as atividades práticas foram desenvolvidas sob a supervisão da professora Dra. Taciana de Barros Jerônimo.

2.1 Identificação do aluno

Nome: Tathyane Maria Cavalcante do Nascimento

Matrícula: 20220044126

Curso: Administração

Período: 7º

2.2 Identificação da Instituição de Ensino

Nome: Universidade Federal de Pernambuco

Endereço: Av. Prof. Moraes Rego, 1235 - Cidade Universitária, Recife - PE, 50670-901

Telefone: (81) 2126-8000

2.3 Identificação da Organização do Estágio

Nome da Empresa: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6)

Segmento de atuação: Serviços - Empresa Pública

Endereço: Av. Cais do Apolo, 739 - Bairro do Recife, Recife-PE, 50030-902

CNPJ: 02.566.224/0001-90

Telefone: (81) 3225-3200

2.4 Identificação do Professor Orientador de Estágio

Área de especialização: Administração

Unidade da Entidade aceitante: DCA/CCSA

Professor Orientador: Dra. Taciana de Barros Jerônimo

Duração do Estágio: 1 ano

Horário: 13h-17

3. APRESENTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) é um órgão da Justiça do Trabalho com sede na cidade do Recife e competência para processar e decidir demandas que envolvam questões trabalhistas em todo o Estado de Pernambuco, de acordo com o disposto nos artigos 111 e 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Com isso, este tópico foi separado para apresentar a Organização concedente de estágio à autora deste documento, apresentando seu histórico, estrutura, organograma, missão, visão e valores e um breve resumo da Unidade de estágio, a Divisão de Governança em Gestão de Pessoas.

3.1 Histórico da Organização: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região tem sede na cidade do Recife e é o órgão competente para decidir sobre as demandas que envolvem questões trabalhistas no âmbito do Estado de Pernambuco, podendo as decisões serem proferidas em primeira instância (nas Varas do Trabalho) ou em segunda instância (processos em grau de recurso ou de competência originária do Tribunal). São órgãos da Justiça do Trabalho da Sexta Região: o Tribunal Regional do Trabalho e as Varas do Trabalho.

De acordo com o art. 4º do Regimento Interno do TRT6, que disciplina a organização do Tribunal, o Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região é composto por desembargadores do trabalho, em número estabelecido em lei, com atribuições, organização e competência definidas na Constituição Federal, nas leis da República e em seu Regimento Interno. Atualmente, 19 (dezenove) desembargadores compõem o plenário do TRT6.

O TRT-6 possui os seguintes órgãos: o Tribunal Pleno, as Seções Especializadas, as Turmas, a Presidência, a Vice-Presidência, a Corregedoria Regional, a Comissão de Regimento Interno e a Escola Judicial do TRT6. O Tribunal é regido pela Constituição Federal, leis da República e o seu Regimento Interno. O TRT-6, com dados atualizados de 2024, possui 1.823 servidores e 152 magistrados, lotados na sede, em Recife, na escola judicial e nas Varas do Trabalho, espalhadas por Pernambuco.

3.2 Estrutura do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho

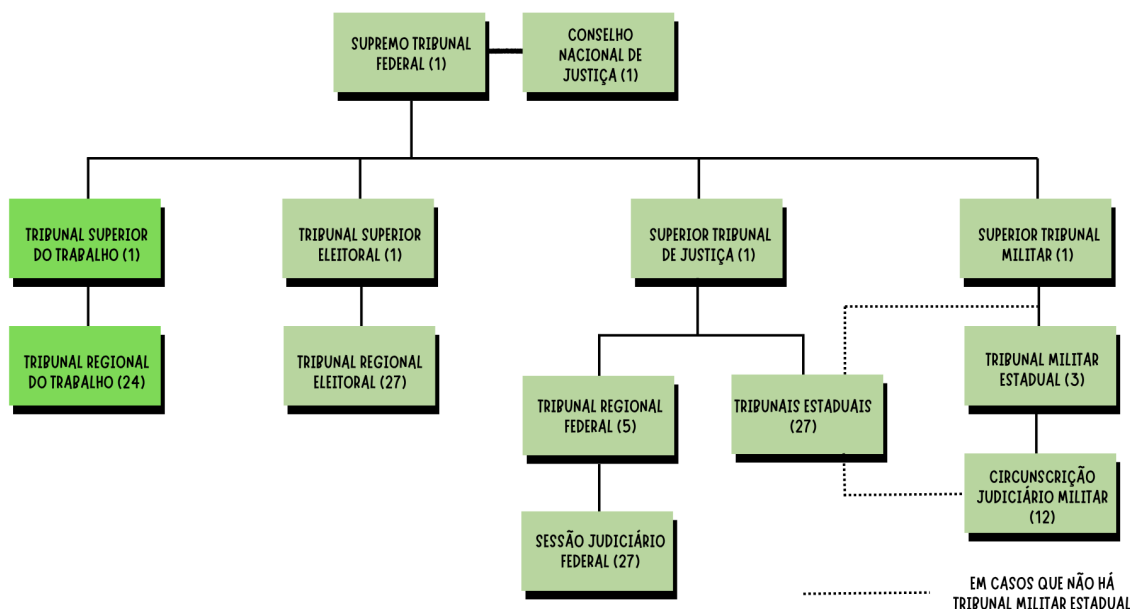
A Justiça do Trabalho, parte do Poder Judiciário, é voltada, principalmente, para a conciliação e julgamento das ações judiciais entre trabalhadores e empregadores, além de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, como também outros motivos que

fazem parte da relação de trabalho. É também responsável por atuar nos litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas. Sua competência está estabelecida no art. 114 da Constituição Federal Brasileira. A Justiça do Trabalho é composta, em ordem de hierarquia, pelo Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Juízes do Trabalho.

Enquanto a Justiça do Trabalho da Sexta Região, atuando em Pernambuco, possui os órgãos: o Tribunal Regional do Trabalho e as Varas do Trabalho. Os TRTs são divididos em 24 regionais por todo o país, atuando diretamente sobre as questões trabalhistas de cada estado, sendo o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região o responsável pelas ações trabalhistas de Pernambuco, com Varas distribuídas pelo estado e com sede em Recife. Os julgamentos são proferidos em primeira instância nas Varas do Trabalho ou em segunda instância, através dos processos em grau de recursos ou de competência originária do Tribunal, como dito no tópico anterior.

A estrutura do Poder Judiciário, um dos três poderes do Estado do Brasil. Atua no julgamento de conflitos entre cidadãos, entidades e Estado. Dentro deste âmbito, está a Justiça do Trabalho.

Figura 1 - Organograma do Poder Judiciário do Brasil



Elaborado pela autora

A competência da Justiça do Trabalho é estabelecida no art. 114, da Constituição Federal Brasileira, *in verbis*:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV – os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

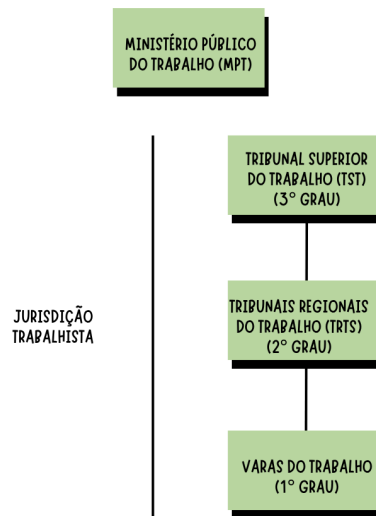
§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

A Justiça do Trabalho é formada pelas Varas do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), complementada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Figura 2 - Organograma da Justiça do Trabalho

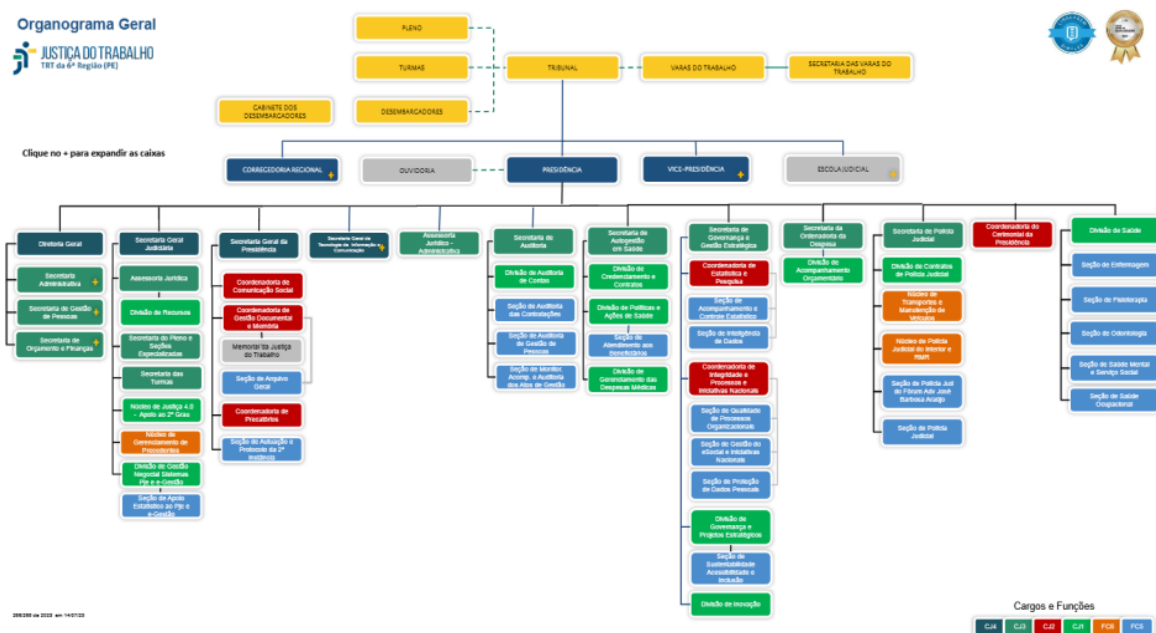


Elaborado pela autora

3.3 Estrutura Organizacional (Organograma)

O TRT-6 possui a seguinte organização:

Figura 3 - Organograma do TRT6



Fonte: Portal TRT6

3.4 Missão, Visão e Valores do TRT6

De acordo com o Mapa Estratégico do TRT6 2021/2026, retirado das informações disponíveis no Portal Oficial do Tribunal na internet, a Missão, Visão e Valores dele, são:

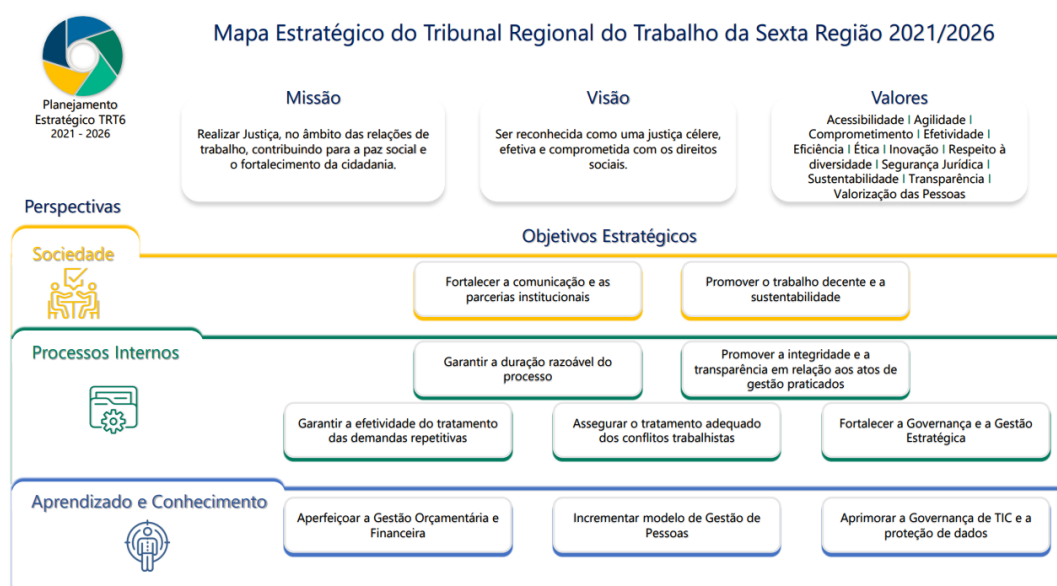
I - Missão: Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

II - Visão: Ser reconhecida como uma justiça célere, efetiva e comprometida com os direitos sociais.

III - Valores: Acessibilidade; Agilidade; Comprometimento; Efetividade; Eficiência; Ética; Inovação; Respeito à diversidade; Segurança Jurídica; Sustentabilidade; Transparência e Valorização das Pessoas.

O Mapa Estratégico do TRT-6 para o ciclo de 2021-2026 apresenta o conjunto de objetivos estratégicos a serem realizados pelo órgão, bem como outros elementos importantes destacados abaixo:

Figura 4 - Mapa Estratégico do TRT6 (2021-2026)



Fonte: Portal TRT6

Explicando o conceito de cada um dos elementos do Mapa Estratégico, temos a Missão, que consiste na declaração da razão de ser da instituição. A Visão de Futuro, que expressa a situação desejada pela organização em uma perspectiva de longo prazo. Seu enunciado auxilia a vislumbrar as grandes aspirações da organização, de modo a orientar de forma ampla o

estabelecimento de objetivos estratégicos. Os Valores, que representam as crenças básicas das pessoas da organização, permeiam todas as atividades e a atuação do corpo funcional, sendo elementos importantes para a conscientização de todos(as) os(as) servidores(as) e colaboradores(as) na preservação de um ambiente íntegro, em que haja coerência ética entre o que se fala e o que se pratica no dia a dia, na tomada de decisões e nos relacionamentos com os públicos interno e externo. E, por fim, os Objetivos Estratégicos representam uma declaração clara e específica do destino a ser alcançado em determinado período de tempo. A Resolução Administrativa TRT-6 n. 05/2021 aprovou o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região para o período 2021-2026 e fez constar o objetivo estratégico de “Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados”

3.5 Unidade de Estágio: Divisão de Governança em Gestão de Pessoas

A Divisão de Governança em Gestão de Pessoas é a unidade administrativa que tem como objetivo avaliar, direcionar e monitorar a atuação da Secretaria de Gestão de Pessoas a partir de estratégia, controle e práticas de liderança a fim de incrementar os níveis de maturidade institucional relacionados ao tema, a partir da conformidade normativa, mitigação de riscos e prestação de contas.

Organograma da Secretaria de Gestão de Pessoas, onde está inserida a Divisão de Governança em Gestão de Pessoas.

Figura 5 - Organograma da Secretaria de Gestão de Pessoas

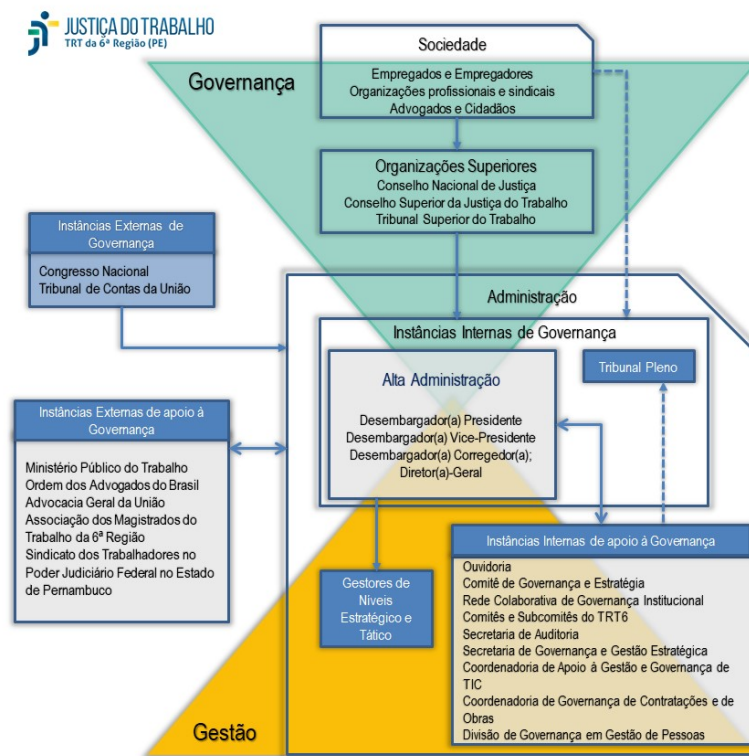


Fonte: Portal TRT6

A unidade faz parte da Governança Institucional do TRT-6, com o propósito de otimizar o desempenho da organização, minimizar riscos e garantir que as ações estejam

alinhadas à estratégia do TRT6. Para isso, busca fortalecer as estruturas de governança, fundamentadas nos princípios de eficiência, transparência e responsabilidade, de modo a alcançar resultados institucionais que atendam às demandas da sociedade.

Figura 6 - Governança Institucional do TRT-6



Fonte: Portal TRT6

4. ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELO ESTAGIÁRIO

As atividades desenvolvidas pela Divisão de Governança em Gestão de Pessoas estão diretamente ligadas ao planejamento estratégico, controle e práticas de lideranças. O principal objetivo da unidade é avaliar, direcionar e monitorar as ações da Secretaria de Gestão de Pessoas. Dessa forma, é possível melhorar os níveis de maturidade institucional de acordo com normas, mitigação de riscos e prestação de contas.

São temas de governança de pessoas:

- Força de trabalho;
- Competências;
- Desempenho;
- Resultados;
- Talentos;
- Clima organizacional;
- Saúde e qualidade de vida no trabalho;
- Seleção interna e sucessão organizacional;
- Reconhecimento e valorização profissional;
- Gestão de riscos;
- Processos estratégicos e organizacionais relacionados à gestão de pessoas;
- Transparência e *accountability* em gestão de pessoas.

Para integrar as atividades realizadas pela unidade, o estagiário tem funções práticas e estratégicas, que são:

4.1 Confeção de documentos e planilhas na ferramenta google

A Divisão de Governança em Gestão de Pessoas utiliza diversos tipos de arquivos para controle da unidade e atendimento às demandas. O estagiário auxilia nessas demandas a partir da confecção de documentos e planilhas no *Google Workspace*. A utilização da ferramenta garante o compartilhamento *online* e edições instantâneas, facilitando o acompanhamento por parte da chefia e outros servidores.

A confecção das planilhas por parte dos estagiários, são feitas mediante a necessidade das atividades executadas por ele e o que lhe é requisitado. Dessa forma, quando a supervisão

solicita alguma demanda que necessite de se produzir uma planilha, ou algo do tipo, o estagiário poderá fazê-lo.

4.2 Elaboração de relatórios, ofícios ou outros documentos relacionados à área de atuação

A Divisão de Governança em Gestão de Pessoas constantemente necessita de relatórios, ofícios e outros documentos que fazem parte da Redação Oficial. O estagiário auxilia na elaboração desses documentos com a supervisão da chefia ou outros servidores, colaborando com a produção da unidade.

Recentemente, por exemplo, estão tendo várias reuniões acerca de uma “repaginada” das funcionalidades do PROGECOM, um Programa de Gestão por Competências criado aqui no TRT6 e expandido nacionalmente. Com isso, torna-se necessário a confecção de relatórios dessas reuniões, e algumas vezes, essa atividade é passada para os estagiários.

4.3 Criação de painéis de BI com a consolidação dos relatórios gerados pela unidade

O *Microsoft Power BI* é um *software* utilizado para a análise de dados e permite a visualização de informações em forma de gráficos e tabelas, gerando um visual interativo. Os chamados Painéis (*dashboards*) são feitos na ferramenta a partir do uso de planilhas ou outras bases de dados. Sua aplicação é muito importante para tratar de informações em grande quantidade, como é o caso do setor. O estagiário é responsável pela criação dos painéis e utiliza sua criatividade para formular uma visualização gráfica intuitiva.

A criação de Painéis no *Power BI* por parte da DIGOVGP, serve em grande parte, para a amostragem do detalhamento dos dados contidos nas planilhas, onde são mostrados de forma interativa e dinâmica, tornando o conteúdo mais compreensível e visível para o entendimento do que se quer mostrar às pessoas.

4.4 Confecção de apresentações no programa CANVA

Em uma área estratégica, é importante também a apresentação de resultados e outros tipos de informações. Dessa forma, o setor constantemente utiliza o programa CANVA para desenvolver esses visuais. Cabe ao estagiário atuar junto a equipe na elaboração de apresentações, exercendo a criatividade e auxiliando nas demandas do setor.

As atividades desenvolvidas no CANVA são as mais recorrentes, podendo ir de apresentações dinâmicas, guias (que é um dos objetos de estudo neste relatório) e outras

coisas. Esse programa fornece uma amplitude de ferramentas bastante usuais para serem utilizadas dentro da unidade, e com o uso da criatividade por parte do estagiário e da equipe, ótimos e notórios trabalhos podem surgir daí.

4.5 Atividade de busca de informações com as demais unidades do Regional para consolidação de temáticas relacionadas à pesquisa de clima e concurso

Por se tratar de um órgão público, o TRT-6 realiza suas contratações através de um concurso. Em agosto de 2024, o último concurso encerrou seu prazo de validade e, assim, iniciou no Tribunal uma pesquisa para verificar os cargos necessários para o novo concurso. Dessa forma, o estagiário atua no auxílio do registro dos dados da pesquisa e realização de apresentações com os resultados dessa pesquisa.

Portanto, a exemplo da questão da busca de informações com as demais unidades do Regional, esporadicamente o estagiário pode vir a fazer essas buscas de informações em outras unidades, para poder colher dados em relação a outras atividades que a DIGOVGP possa vir a necessitar.

4.6 Atividade de busca e consolidação de informações dos demais regionais do Brasil sobre as melhores práticas em gestão de pessoas

Os Tribunais Regionais do Trabalho possuem regimento próprio, porém constantemente integram atividades em busca de objetivos em comum. Para isso, os setores de diferentes regionais realizam reuniões, projetos e pesquisas para a consolidação de melhores práticas. Com isso, uma pesquisa foi feita em outros Regionais sobre melhores práticas envolvendo aposentados e pensionistas e áreas dedicadas a esse públicos nos sítios eletrônicos daqueles órgãos públicos. O objetivo da pesquisa foi subsidiar iniciativas estratégicas pela equipe da DIGOVGP.

5. AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO

Nesta sessão terá como foco principal os apontamentos da avaliação do estágio. Onde, por meio das experiências vividas, dos aprendizados, da rotina em geral, será trazido os pontos positivos e os pontos que podem melhorar em relação à essas práticas.

Um estágio de modo geral pode trazer ótimas vivências e resultados ao estagiário, pois de certa forma, é a primeira ponte que o estudante tem com o mercado de trabalho, e é onde ele pode, de certa forma, se encontrar profissionalmente e se (re)descobrir enquanto profissional. Além disso, é no estágio, onde para muitas pessoas pode ser a primeira experiência que ela tem profissionalmente.

Assim sendo, cabe ressaltar também que, um estágio pode trazer uma diversa gama de conhecimentos práticos fora da sala de aula, e ainda a possibilidade da formação de *networking*, com o conhecimento e contato com diversos profissionais, seja da área em que o estagiário atua, ou de outros setores da empresa. Portanto, isso é sem sombra de dúvidas um fator importante para a experiência do estagiário, para a consolidação do seu conhecimento pessoal e profissional.

5.1 Pontos Positivos

Um dos principais pontos positivos do estágio do TRT6, é o acolhimento e recepção dos servidores com os estagiários e com toda a equipe que trabalha no Regional. Um dos pontos importantes para o estagiário, é o acolhimento que recebe no ambiente de trabalho, e isso passa a ele uma ótima confiança para executar suas atividades, o faz se sentir pertencente a equipe e cria uma boa relação entre os servidores, além de isso fazer florescer no estagiário um desejo de poder voltar novamente para aquele local de trabalho, mas dessa vez como servidor, estudando para um possível concurso público do Regional.

Outro ponto, são as atividades que são passadas aos estagiários, sempre com clareza e objetividade, deixando claro o objetivo de cada uma delas, e sem sobrecarregar o estagiário com informações impertinentes. Além disso, os supervisores passam muita tranquilidade aos estagiários em relação ao aprendizado dentro das atividades que eles executam, sempre dispostos a explicar e ensinar e passando confiança para o estagiário fazer sua parte da melhor maneira possível.

Cabe ressaltar também, que a alocação do estagiário na unidade que ele irá executar suas atividades, é algo muito importante, e isso é algo muito pertinente no TRT6. O estagiário, quando é chamado para estagiar no Regional, após o processo seletivo (na maioria

das vezes por meio de concurso ou transferência de outros Tribunais), a Seção de Estágio e Aprendizagem entra em contato com o estagiário e pergunta suas habilidades, competências e experiências para assim poder colocar ele na unidade disponível que tenha mais haver com o seu perfil. Dessa forma, essa prática, faz com que o estagiário se sinta mais confortável em desenvolver suas habilidades de acordo com sua área de atuação, podendo aprender na prática.

5.2 Pontos a melhorar

Apesar de ter um bom acolhimento humanizado, o TRT6 tem uma certa ausência de apresentação Institucional, e com isso o estagiário, se não tiver feito uma pesquisa antes ou já ter o conhecimento prévio, acaba não entendendo o lugar onde está estagiando. Com isso, há uma certa necessidade do estagiário entender a estrutura do TRT6 e os demais órgãos que o compõem, pois isso é importante para o estagiário entender o seu propósito ali, e poder explicar aos demais sobre o lugar onde estagia.

Para isso, era necessário uma apresentação formal da Unidade em que se vai estagiar e do Regional como um todo, como uma espécie de *Onboarding* ou uma Apresentação Institucional de fato, seja por um documento formal, um vídeo, ou outros meios. Além disso, uma apresentação dos sistemas que o estagiário irá utilizar durante o seu estágio também é de suma importância.

6. APRESENTAÇÃO DO ESTUDO DE CASO

Neste tópico será apresentado o estudo de caso, que é o objeto de estudo deste relatório. Com base nas vivências e rotinas de estágio na Divisão de Governança em Gestão de Pessoas, no TRT6.

Uma gestão de pessoas eficiente e acolhedora é o ponto matriz de qualquer organização, para que seus funcionários se sintam acolhidos, respeitados e pertencentes aquela organização. Estamos acostumados a ver isso com frequência em empresas privadas, mas nos órgãos públicos ela é tão importante e eficaz como nas outras.

Além disso, o público alvo de um Tribunal não se restringe apenas a seus servidores, mas também, aos aposentados, pensionistas, licitantes, fornecedores e contratados, formando assim o grupo de interesse, ou *stakeholders*, além da sociedade, claro.

Partindo do pressuposto que as ações voltadas para essas pessoas são em grande parte informacionais, temos que, para Paulo Daniel Barreto Lima (2007), a informação é o fator crítico para que as pessoas se sintam participativas, de certo modo. Com isso, durante as atividades produzidas durante o estágio, uma grande notoriedade foi dada para a confecção do Guia de Boas Vindas para os novos Servidores, do Guia de Conduta Ética e Integridade para Licitantes, Fornecedores e Contratados e uma área exclusiva para Aposentados e Pensionistas no Portal do TRT6.

6.1 Guia de Boas Vindas para os novos Servidores

Com o intuito de acolher os novos servidores do TRT6, que passaram no último concurso de 2024, e estão para tomar posse no decorrer do ano de 2025, a Divisão de Governança em Gestão de Pessoas, tomou a iniciativa de produzir um Guia de Boas Vindas para esse novo pessoal que vai integrar o quadro de servidores do Regional, para que possam, de certa forma, se sentirem acolhidos e ambientados dentro de sua nova jornada de trabalho.

Para Lima (2007), as pessoas são o maior patrimônio de uma organização, e com isso, entendemos que, para que esses novos servidores se sintam como tal e de fato sejam, eles precisam ser bem acolhidos e preparados para assumirem seus postos de trabalho da melhor maneira possível. Eles devem possuir o conhecimento de seus direitos e deveres enquanto servidores, saber como a organização funciona, os códigos da organização e sua cultura, e foi para isso que esse Guia de Boas Vindas foi criado.

No Guia, há uma gama de assuntos essenciais para o suporte ao novo servidor, que são os principais deles: informações sobre avaliação de desempenho; teletrabalho; pagamentos

mensais e outros tipos de pagamentos; férias, licenças e afastamentos; adicional de qualificação; crachá e carteira funcional; estacionamento e transporte institucional; divisão de saúde; seção de saúde mental; grupo de esportes, entre outros. Os conteúdos contidos neste Guia, foram colhidos com base nas informações fornecidas por outras unidades, de acordo com o assunto que cada uma delas poderia prover dentro dos principais tópicos, sendo assim, esse documento teve iniciativa da DIGOVGP, mas com a ajuda de boa parte do Tribunal. Logo, tais dados são imprescindíveis para que um servidor possa iniciar suas atividades informado da melhor maneira possível.

Portanto, quem produz os resultados de uma organização, e quem detém o conhecimento necessário ao cumprimento da missão da organização são as pessoas que nela trabalham. Sejam essas, gerentes, técnicos, auxiliares ou operadores. As pessoas de uma organização têm valor estratégico, pois são donas de um bem difícil de produzir e que dificilmente permanecem sem perda na organização quando as pessoas saem dela (Lima, 2007).

6.2 Guia de Conduta Ética e Integridade para Licitantes, Fornecedores e Contratados

O Guia de Conduta Ética e Integridade para Licitantes, Fornecedores e Contratados, foi elaborado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6), com o intuito de promover um manual para esse público com o objetivo de auxiliá-los a compreenderem as diretrizes de transparência, legalidade, ética e integridade dentro dos processos de contratação, com isso, o cumprimento dessas normas é fundamental para preservar a confiança mútua entre o público alvo deste guia e do Regional.

A iniciativa da confecção desse documento foi dada por meio da Divisão de Governança em Gestão de Pessoas, unidade subordinada à Secretaria de Gestão de Pessoas, e com inspiração no Guia de Conduta de Ética e Integridade, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4).

O TRT-6 faz parte do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), uma iniciativa conjunta do TCU e das Redes de Controle de Gestão Pública do Brasil. O PNPC visa implementar práticas de integridade e reduzir os níveis de exposição à fraude e à corrupção em organizações públicas brasileiras das três esferas e dos três Poderes, para promover uma gestão pública mais eficaz e confiável.

No guia está presente os princípios e normas que o público deve seguir, com a base legal de todas as resoluções administrativas que preveem e determinam ações a serem

cumpridas pelos a Licitantes, Fornecedores e Contratados; as condutas proibidas; os atos lesivos previstos na Lei Anticorrupção; os impedimentos à participação em licitações e contratos; as consequências do descumprimento das regras do guia e o canal de denúncias.

Portanto, as ações presentes em tal documento, vão de encontro com dois princípios da administração pública, o princípio da Legalidade e o princípio da Moralidade, onde diz respeito à estrita obediência do está previsto em lei, em que todos devem agir de acordo com a legislação vigente, e a pauta de um código moral que visa aceitação de princípios morais de aceitação pública, respectivamente. Outro princípio que vale a pena considerar e se encaixa em umas das condutas vigentes no Guia, é o princípio da Impessoalidade, que proíbe práticas de tratamento diferenciado com clientes, que no setor público, são ações ilegais e antidemocráticas (Lima, 2007).

6.3 Área exclusiva para Aposentados e Pensionistas no Portal do TRT6

Está em processo de criação, uma área exclusiva no Portal do TRT6, para aposentados e pensionistas, onde os mesmos terão acesso a todos os seus benefícios e direitos dentro das normas vigentes no Regional. Essa iniciativa foi feita pela Divisão de Governança em Gestão de Pessoas do Tribunal, que criou todo o texto base para divulgação desta seção no Portal do TRT6. A Unidade de Comunicação Social que irá fazer a publicação e montagem deste sistema no Site.

Nesta área terão as informações sobre os seguintes tópicos ligados aos aposentados e pensionistas do TRT6, que são: informações sobre contracheque e informe de rendimentos; o programa de autogestão em saúde; informações acerca da isenção de Imposto de Renda por doença grave; informações da inclusão de dependentes no Imposto de Renda; recadastramento anual; alteração cadastral; os benefícios que se tem direito; informações sobre aposentadoria e o programa de preparação para aposentadoria. Todos esses tópicos foram pensados e preparados com o intuito de fornecer um espaço adequado e intuitivo para os aposentados e pensionistas poderem ter um lugar reservado dentro do Portal do TRT6, onde, os mesmos com mais facilidade poderiam saber e ter acesso às informações pertinentes a eles.

Esse modelo de informação é muito importante para tal público, pois uma gestão participativa, requer cooperação e compartilhamento de informações (Lima, 2007). Pois sem esse tipo de gestão, não há a disseminação oportuna de informações, e a mesma é um dos ingredientes que tornam esse solo propício (Lima, 2007).

7. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica é a parte onde se apresenta o respaldo acadêmico, que foi basilar para a construção desse relatório, é nele que as idéias se entrelaçam com o conteúdo e dão vida aos escritos. E, também serve de provar as teses apresentadas durante todo o artigo.

Entender o que se escreve e o que se pensa através de outros escritores e especialistas no assunto, é fundamentalmente importante. Assim sendo, neste tópico irão ser apresentados toda a fundamentação teórica para entendimento dos assuntos e ideias abordados neste relatório.

7.1 Administração e Gestão Pública

Para Carvalho Filho (2020, p.11 apud Barbosa 2025), no sentido objetivo, a administração pública (com letras minúsculas) trata da gestão dos interesses públicos executada pelo Estado, seja através da prestação de serviços públicos, seja por sua organização interna, ou ainda pela intervenção no campo privado, algumas vezes até de forma restritiva. Já no sentido subjetivo, a Administração Pública (com letras maiúsculas) indica o conjunto de agentes, órgãos e pessoas jurídicas que tenham incumbência de executar as atividades administrativas, entendendo, inclusive, que todos os poderes de Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário) possuem órgãos e agentes que exercem tal função.

Gestão pública, por sua vez, "é caracterizada como sendo o planejamento, a organização, a direção e o controle dos bens e interesses públicos, agindo de acordo com os princípios administrativos, visando ao bem comum por meio de seus modelos delimitados no tempo e no espaço" (Santos, 2014, p. 68 apud Barbosa 2025). Está, portanto, ligada ao ato de gerir a coisa pública, ou seja, a adoção de práticas visando ao alcance de melhores resultados para a sociedade. (Barbosa, 2025).

7.1.1 Princípios da Administração Pública

Para que o profissionalismo seja garantido por parte dos(as) servidores(as) públicos(as) e os serviços prestados atendam aos interesses da sociedade, segundo a legislação brasileira na Constituição Federal de 1988 determina no artigo 37: "*A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (...).*" Esses princípios são conhecidos pela sigla LIMPE, e o que se refere a cada um deles é:

7.1.1.1 Legalidade, o cumprimento da lei

O princípio da legalidade trata-se da valorização da lei acima dos interesses privados, ou seja, pessoais. Nesse sentido, a administração pública só pode ser exercida se estiver de acordo com as leis, fazendo com que a atuação do Executivo concretize somente a vontade geral dos cidadãos e cidadãs, ou seja, o princípio da legalidade vai contra a um comportamento personalista, favoritismos, entre outras práticas. A ideia é valorizar a cidadania e o interesse coletivo.

7.1.1.2 Impessoalidade, o tratamento igualitário

O princípio da impessoalidade busca traduzir a noção de que a administração pública deve tratar todos os cidadãos e cidadãs sem discriminações. Divergências ou convergências políticas/ideológicas, simpatias ou desavenças pessoais não podem interferir na atuação e tratamento por parte dos servidores públicos. Nesse sentido, o próprio texto legislativo assegura que o ingresso em cargos e funções administrativas depende primordialmente de concursos públicos, a fim de assegurar a impessoalidade e a igualdade por parte dos concorrentes.

7.1.1.3 Moralidade, seguindo os princípios éticos estabelecidos por lei

O princípio da moralidade obriga os agentes públicos a atuarem em conformidade com os princípios éticos. Todo comportamento que vise confundir e/ou prejudicar o exercício dos direitos por parte da sociedade será penalizado pelo descumprimento do princípio em questão. É importante levar em consideração que o princípio da moralidade não se refere exatamente à moral comum, mas sim aos valores morais que estão postos nas normas jurídicas. Ainda assim, toda ofensa à moral social, que esteja associada a alguma determinação jurídica, também será considerada uma ofensa ao princípio da moralidade.

7.1.1.4 Publicidade, a prestação de contas à população

O princípio da publicidade garante a transparência na administração pública. Nós vivemos em um Estado Democrático de Direito, ou seja, o poder pertence ao povo, assim não deve ocorrer qualquer tipo de ocultamento de informações por parte do poder público. É dever de todos os órgãos e instituições públicas disponibilizarem dados e informações a fim de honrar a prestação de contas para a sociedade. O sigilo é exceção para casos de segurança nacional ou outros motivos previstos em lei.

7.1.1.4 Eficiência, a boa gestão dos recursos e serviços públicos

O princípio da eficiência se resume no conceito da boa administração. Sem ferir o princípio da legalidade (ou seja, estando dentro da lei) é dever do servidor público atuar a fim de oferecer o melhor serviço possível preservando os recursos públicos. Ou seja, a administração pública deve sempre priorizar a execução de serviços com ótima qualidade, respeitando os princípios administrativos e fazendo uso correto do orçamento público, evitando desperdícios.

7.1.2 Princípios da excelência em Gestão Pública

Para Lima (2007) os princípios são elementos definidores da natureza da gestão pública, e por serem essenciais, são mais estáveis no tempo e sempre serão expressões da sociedade a respeito da administração pública do país. Este argumento determina que a concepção de um modelo de excelência em gestão pública válido, deve estar rigorosamente fundamentada nos princípios constitucionais da administração pública e no Direito Administrativo (Lima, 2007).

Além disso, por serem princípios e não leis e regulamentos, tais princípios devem permear todos os atos e fatos da administração pública que deve ser legal, pública, impessoal, moral, eficiente e dirigida, direta ou indiretamente, à geração do bem-comum e ao aumento contínuo dos ganhos sociais (Lima, 2007).

7.1.2.1 Excelência dirigida ao cidadão

A excelência dirigida ao cidadão pressupõe participação ativa deste e da sociedade, tal participação envolve fundamentalmente a atuação direta na formulação e execução das políticas públicas, o controle da qualidade do gasto público e a avaliação da qualidade dos serviços públicos prestados (Lima, 2007).

Este princípio envolve não apenas o cidadão individualmente considerado, mas todas as formas pelas quais se faça representar. Além disso, ele é o princípio de maior extensão na medida em que dá sentido e direção aos princípios constitucionais da administração pública estabelecidos no Artigo 37 da Constituição Federal. Este princípio ultrapassa o campo organizacional, na medida em que determina o acesso universal, sem distinções aos serviços públicos. É preciso observar o descumprimento deste princípio, apesar de um ou outro órgão ou entidade cumprirem com excelência sua missão institucional (Lima, 2007).

7.1.2.2 Legalidade

O princípio da legalidade diz respeito à estrita obediência à lei. Diferentemente do setor privado, que pode fazer tudo que ali não proíbe, o setor público só pode fazer o que é determinado por lei. Por esse princípio não é possível ser excelente à revelia da lei. Aos governos e aos órgãos e entidades públicos cabe buscar o apoio possível nas leis estabelecidas para melhorar a boa gestão e definir novas leis quando as vigentes apresentam obstáculos intransponíveis à gestão de excelência (Lima, 2007).

7.1.2.3 Moralidade

Neste princípio, consiste em pautar a gestão pública por um código moral. Não se trata de ética (no sentido de princípios individuais, de foro íntimo), mas de princípios morais de aceitação pública (Lima, 2007).

7.1.2.4 Impessoalidade

A excelência em gestão pública é para todos, não admite tratamento diferenciado a não ser para os casos específicos tratados em lei. A cortesia, a rapidez no atendimento, a confiabilidade e o conforto são valores de um serviço público de qualidade e devem ser agregados a todos os cidadãos indistintamente. Práticas de gestão voltadas para a fidelização de clientes - identificação e tratamento diferenciado de clientes muito importantes - são no setor público, ilegais, discricionárias e antidemocráticas (Lima, 2007).

Segundo Hélio Beltrão, "todos são iguais perante a burocracia" (2002 apud Lima 2007). Isto significa que, independentemente da qualidade maior ou menor, das exigências necessárias ou desnecessárias, todos devem ser exigidos e atendidos dos e atendidos da mesma maneira (Lima, 2007).

7.1.2.5 Publicidade

Este princípio determina que todos os atos e fatos da administração pública são públicos. Os casos em que este princípio não seja aplicável precisam estar estabelecidos em lei. Além disso, este princípio é crítico para indução do controle social. Por si só, a publicidade não garante o controle social, mas, sem ele, os obstáculos podem chegar ao limite do intransponível (Lima, 2007).

7.1.2.6 Eficiência

O princípio da eficiência no campo constitucional é um conceito bem mais amplo e complexo do que o seu similar no campo da Ciência da Administração. A eficiência como princípio, no campo do direito constitucional administrativo, só é válida se aplicada a ações e atividades que gerem ou contribuam para o bem comum. Não se trata de reduzir o custo a qualquer custo, muito menos de fazer qualidade a qualquer custo. Trata-se, isso sim, de produzir resultado que seja consequência da melhor relação entre qualidade do resultado e a qualidade do gasto para produzi-lo (Lima, 2007).

7.2 Gestão de Pessoas no Serviço Público

A gestão de pessoas nas organizações públicas precisa ir além da execução de rotinas burocráticas e atuar como promotora do bem-estar, da ética e da valorização dos servidores (Chiavenato, 2022). Pois, os servidores são a força de trabalho da organização e o que faz os negócios girarem lá dentro. Portanto, no setor público, a gestão de pessoas deve ser pensada com foco na valorização do servidor e na promoção de uma cultura institucional ética, democrática e acolhedora. (Coelho, 2019).

Além disso, cabe destacar que as pessoas fazem a diferença quando assunto é o sucesso de uma organização, a valorização das pessoas pressupõe dar autonomia para atingir metas, criar oportunidades de aprendizado, de desenvolvimento das potencialidades e reconhecimento pelo bom desempenho (Lima, 2007). Assim sendo, para Paulo Daniel Barreto Lima (2007), a valorização das pessoas, embora possa ser considerada mais amplamente, no serviço público, tem o seu principal foco de atenção no servidor público.

Com isso, vale ressaltar que segundo Meirelles (1990 apud Lima 2007, p.78), o Servidor Público é a categoria que abrange a grande massa de prestadores de serviços à administração e a ela vinculados por relação profissional, em razão de investidura em cargos e funções, a título de emprego e com retribuição pecuniária. Diante do exposto, no setor público, a preparação e a instrumentalização adequadas das pessoas para o desempenho de suas funções, assim como a valorização do seu trabalho, constituem-se em aspectos críticos para o sucesso institucional (Lima, 2007).

7.3 Orientação Ética, Acolhimento e Integração na Administração Pública

A excelência em gestão pública pressupõe atenção prioritária ao cidadão e à sociedade na condição de usuários do serviço público de destinatários da ação decorrente do poder de

Estado (Lima, 2007). Portanto, a gestão de pessoas na administração pública contemporânea está sendo cada vez mais desafiada a incorporar valores humanizantes e práticas integradoras que fortaleçam a cultura institucional e promovam o bem-estar dos(as) servidores(as), aposentados(as) e colaboradores(as) terceirizados(as). Nesse contexto, a orientação ética, o acolhimento institucional e os processos de integração constituem pilares para o desenvolvimento de uma administração mais sensível, participativa e eficiente.

A ética na administração pública vai além da obediência a normas formais. Trata-se de um compromisso com a conduta moral, a responsabilidade institucional e a integridade no exercício da função pública. Segundo Hélio Gasparini Júnior (2021), a prática ética deve ser incorporada ao cotidiano organizacional por meio de ações educativas, formação continuada e uma liderança comprometida com o exemplo e com o respeito à dignidade de todos os envolvidos.

A integração de novos servidores e colaboradores deve ir além do fornecimento de informações técnicas ou orientações administrativas. Conforme destaca Idalberto Chiavenato (2022), o processo de integração envolve alinhar o indivíduo à cultura organizacional, gerar identificação com os valores da instituição e oferecer suporte emocional e social que favoreça sua adaptação.

Além disso, no contexto da administração pública, práticas de acolhimento eficazes reforçam o compromisso com os princípios da equidade, da impessoalidade e da valorização humana. Isso se aplica também ao público de aposentados(as) e colaboradores(as) terceirizados(as), que muitas vezes são invisibilizados nos processos institucionais.

A cultura de cuidado institucional vem ganhando espaço nos órgãos públicos, especialmente após a pandemia de COVID-19, que trouxe à tona a importância de políticas de escuta ativa, saúde mental e qualidade de vida no trabalho. A Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, por exemplo, instituída pelo CNJ, destaca a importância de acolher e cuidar dos(as) trabalhadores(as) do Judiciário como parte da estratégia organizacional.

8. SUGESTÕES DE MELHORIA

Nesta seção de sugestões de melhoria, fazendo toda a análise do estudo de caso, da avaliação de estágio e das atividades desempenhadas dentro do mesmo, é possível concluir que algumas sugestões devem ser feitas para a melhoria dos processos e das atividades, para que todas as etapas sejam executadas com eficácia e eficiência, mas entendendo que tais mudanças só poderão ser feitas com a colaboração do trabalho de todos.

O principal ponto, é o repasse preciso e eficiente dos dados para a confecção dos documentos descritos no estudo de caso, onde muitas vezes eles ficaram “estacionados” por falta de respostas de outras unidades para atualização das informações, e consequentemente isso acaba ocasionando no atraso da entrega dos materiais em tempo hábil. Com isso, torna-se necessário estabelecer um prazo para que essas informações sejam enviadas o mais breve possível, para que os dados sejam processados e colaborar com o trabalho de todos.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estágio supervisionado realizado no TRT6 permitiu compreender a importância de uma gestão de pessoas que vai além das práticas burocráticas e se volta para a construção de vínculos com os diferentes públicos que compõem a instituição. As ações desenvolvidas, como o Guia de Boas-Vindas, o Guia de Conduta Ética e a área exclusiva para aposentados, demonstram um esforço real de promover uma cultura organizacional baseada em valores como ética, transparência, acolhimento e valorização humana.

A experiência evidenciou que, mesmo no serviço público, é possível inovar na forma de se comunicar e de se relacionar com os *stakeholders*, contribuindo para um ambiente mais saudável, participativo e informativo. A valorização dos servidores desde o seu ingresso, o cuidado com os princípios éticos nas contratações e a atenção aos aposentados e pensionistas refletem um modelo de gestão mais sensível e alinhado às boas práticas de governança.

Portanto, a informação clara, acessível e ética é um dos principais instrumentos de empoderamento e pertencimento dentro das organizações públicas. As atividades desenvolvidas durante o estágio representam não apenas ações pontuais, mas indicativos de uma mudança cultural na gestão de pessoas do TRT6, sendo um exemplo de que é possível aliar eficiência administrativa com sensibilidade institucional.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Thomaz. *Introdução à administração pública no Brasil*. São Paulo: Senac São Paulo, 2025. 156 p. ISBN 9788539643370. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Introdu%C3%A7%C3%A3o_%C3%A0_administra%C3%A7%C3%A3o_p%C3%BAblica/zdc8EQAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0 . Acesso em: 7 ago. 2025.

CENTRO DE LIDERANÇA PÚBLICA – CLP. *LIMPE: Os 5 princípios da Administração Pública*. Disponível em: <https://clp.org.br/limpe-os-5-principios-da-administracao-publica-mlg2/>. Acesso em: 7 ago. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2022.

COELHO, Fernando. *Gestão de pessoas e desempenho no setor público: fundamentos e práticas*. São Paulo: Atlas, 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 05 ago. 2025.

GASPARINI JÚNIOR, Hélio. *Ética e serviço público: princípios e práticas no cotidiano institucional*. Brasília: ENAP, 2021.

LIMA, Paulo Daniel Barreto. *A Excelência em Gestão Pública: A Trajetória e a Estratégia do GESPÚBLICA*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora Ltda., 2007.

SANTOS, Isabelle Gomes dos. *RELATÓRIO DE ESTÁGIO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO*. Recife, 2025. 22 páginas.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO – TRT6. *Competências e responsabilidades do TRT6*. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/institucional/competencias-e-responsabilidades-do-trt-da-6a-regiao>. Acesso em: 7 ago. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO – TRT6. *Governança Institucional*. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/institucional/governanca/institucional>. Acesso em: 7 ago. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO – TRT6. *Mapa Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região 2021-2026*. Recife: TRT6, 2021. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/mapa_estrategico_trt6_2021-2026.pdf. Acesso em: 7 ago. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO – TRT6. *Organograma*. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/institucional/organograma>. Acesso em: 7 ago. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO – TRT6. *Plano de Integridade*. Recife: TRT6, 2024. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/plano_de_integridade_pdf.pdf. Acesso em: 7 ago. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO – TRT6. *Portal*. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/>. Acesso em: 7 ago. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO – TRT6. *Relatório de Gestão 2022*. Recife: TRT6, 2022. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/relatorio_de_gestao_2022_2.pdf. Acesso em: 7 ago. 2025.