



RELATÓRIO PSICOLÓGICO¹

RELATÓRIO DO SETOR DE GESTÃO DE PESSOAS – 2025

1. IDENTIFICAÇÃO

Nome: Registro das Atividades do Setor de Gestão de Pessoas em 2025

Solicitante: Gerência

Finalidade: Informar sobre as atividades desenvolvidas em 2025

Autora: Dra. Morgana Moreira Moura – CRP 18/01575 (psicóloga) – assessora de gestão de pessoas

2. DESCRIÇÃO DA DEMANDA

Considerando as atribuições do setor de gestão de pessoas, este documento, de caráter informativo, versa sobre a sistematização das atividades desenvolvidas em 2025.

Destaca-se que as atividades do setor estão alinhadas ao planejamento estratégico a partir do eixo 4 – cuidado com a gestão da autarquia, atentando-se aos seguintes objetivos: 1) qualificar os processos de trabalho aprimorando o atendimento a categoria, com a iniciativa: sistematizar os fluxos para os processos de trabalho da autarquia; 2) cuidar e aprimorar dos processos de gestão de pessoas: ampliar, valorizar e qualificar a equipe técnica.

3. PROCEDIMENTOS

Para essa sistematização, foram resgatados os seguintes documentos: 1) PAA - plano de ação anual de 2025 e 2) os registros das atividades feitos em planilha elaborada pelo setor. As informações foram cruzadas de maneira a mensurar se o PAA foi contemplado, bem como quais necessidades de adaptações para elaboração do PAA de 2026.

4. ANÁLISE

¹ Este documento se configura como “RELATÓRIO PSICOLÓGICO” por essa assessora ser psicóloga (seguindo resolução 06/2019 – CFP) e que, por meio de uma exposição escrita, descritiva e circunstanciada, considera os condicionantes históricos e sociais da instituição assistida, gerando orientações e recomendações para subsidiar as atividades da gestão. Ressalta-se que nossa normativa federal não consegue abarcar todas as singularidades de atuação da Psicologia, principalmente no que concerne aos nossos múltiplos contextos. Assim, ante ao fato de que nossa resolução é taxativa quanto ao uso do termo “RELATÓRIO PSICOLÓGICO”, esse seguirá sendo utilizado.



O PAA de 2025 apresentou as seguintes ações: assessorar as lideranças no processo de gestão de pessoas e equipes; acolher trabalhadores/as em demandas singulares relacionadas ao trabalho; desenvolver práticas de integração; acompanhar a execução do regime de teletrabalho; participar do coletivo nacional de gestão de pessoas; revisar PCCS; mapear processos de trabalho; acompanhar a elaboração dos instrumentos de saúde e segurança no trabalho; sistematizar banco de talentos atual; construir programa de treinamento; construir manual de boas práticas; elaborar política de prevenção e enfrentamento a violência laboral; e elaborar política de qualidade de vida no trabalho.

Abaixo serão descritas as atividades que foram desenvolvidas ao longo do ano visando contemplar o PAA:

- **Assessorar as lideranças no processo de gestão de pessoas e equipes:** ação contínua junto aos conselheiros, gerência e coordenadores. Foram realizadas reuniões e atendimentos individuais, totalizando 41 atividades para demandas diversas.
- **Acolher trabalhadores/as em demandas singulares relacionadas ao trabalho:** ação contínua junto a todos que integram da equipe (trabalhadores e estagiários). Foram realizados 148 atendimentos individuais e orientações, de forma online e presencial.
- **Desenvolver práticas de integração:** ação contínua, considerando as reuniões de planejamento semanal, atividades temáticas, ações em ambientação de novos integrantes e confraternizações: 17 atividades desenvolvidas em 2025. Incluindo palestra sobre NR1 e os riscos psicossociais no trabalho, em parceria com o Tribunal Regional do Trabalho – 23ª região.
- **Acompanhar a execução do regime de teletrabalho:** 8 integrantes iniciaram o ano em teletrabalho, mas somente 4 finalizaram o ano. Foram analisados 56 relatórios mensais. O fluxo do envio dos relatórios foi alterado considerando férias e as desistências do regime de teletrabalho ao longo do ano.
- **Participar do coletivo nacional de gestão de pessoas:** grupo se encontrou com reuniões mensais até junho de 2025, mas a ação foi descontinuada pelo próprio coletivo.



- **Revisar PCCS:** em PAA foi prevista a revisão do PCCS por empresa contratada, mas após análise, o setor sugeriu a composição de uma comissão para sua revisão. O trabalho da comissão iniciou em junho de 2025 e segue como ação a ser finalizada em 2026. O acompanhamento dos trabalhos da comissão pode ser feito pelo processo SEI 571800536.000003/2025-44.
- **Mapear processos de trabalho:** essa ação iniciou em outubro de 2024. Foram mapeados os processos dos setores de comunicação, assessoria de plenário, secretaria e COF. Foram entregues os cadernos do setor de comunicação, sendo realizada uma revisão em maio de 2025, da assessoria de plenário e da secretaria em duas versões (ampliada e reduzida). O caderno da COF não foi finalizado pois precisava de atualização e a atividade de mapeamento dos processos foi suspensa em junho de 2025 ante a demanda prioritária de revisão do PCCS.
- **Acompanhar a elaboração dos instrumentos de saúde e segurança no trabalho:** realizado o monitoramento da inspeção do técnico de Saúde e Segurança no Trabalho e revisão dos laudos de PCMSO – programa de controle médico de saúde ocupacional, AET – análise ergonômica do trabalho, LTCAT – laudo técnico das condições ambientais de trabalho, LTIP – laudo de insalubridade e periculosidade, e PGR – programa de gerenciamento de riscos. Trata-se de uma ação permanente, anual.
- **Sistematizar banco de talentos atual:** ante a revisão do PCCS, essa ação foi suspensa e deverá ser inserida em plano de desenvolvimento institucional.
- **Construir programa de treinamento:** ante a revisão do PCCS, essa ação foi suspensa e deverá ser inserida em plano de desenvolvimento institucional.
- **Construir manual de boas práticas:** realizada pesquisa interna via formulário online para coletar sugestões dos integrantes e realizada sistematização das respostas. Ação terá continuidade em 2026.
- **Elaborar política de prevenção e enfrentamento a violência laboral:** ação não concretizada, apesar do setor ter realizado ações atinentes a temática, e deverá ser incluída em PAA de 2026.
- **Elaborar política de qualidade de vida no trabalho:** ação não concretizada, apesar do setor ter realizado ações atinentes a temática, e deverá ser incluída em PAA de 2026.



Além das ações previstas em PAA 2025, também foram desenvolvidas outras ações:

- Foram realizadas atividades de recrutamento e seleção, considerando 5 novos processos.
- Apoio técnico no processo de aquisição de novo imóvel e adequação das condições ergonômicas para recepção da equipe na nova sede.
- Acompanhamento da equipe no uso da plataforma para gestão de tempo implantada em 2025, BIZNEO. Atendendo 592 pedidos de alteração de registros de tempo (extrato emitido pela plataforma).
- Ação de formação das lideranças, a partir de curso externo de Liderança e Motivação de Equipes, com participação de 8 integrantes.
- Parceria interinstitucional para socializar, a convite, conhecimentos da área de gestão de pessoas. Realizada palestra sobre Saúde Mental no Ambiente de Trabalho, junto a servidores do Tribunal Regional do Trabalho – 23ª região, e palestra sobre Álcool e Outras Drogas e seus Impactos na Saúde e no Ambiente de Trabalho, junto a servidores do Hospital e Pronto Socorro Municipal de Cuiabá.

5. CONSIDERAÇÕES

Atentando-se aos registros de produção do Setor de Gestão de Pessoas, destaca-se a importância da manutenção de algumas atividades contínuas, tais como: Assessorar as lideranças no processo de gestão de pessoas e equipes, aqui incluindo a formação continuada, e acolher trabalhadores/as em demandas singulares relacionadas ao trabalho. Inclui-se também como ação continuada as atividades de recrutamento e seleção, seja para cargos de livre provimento, concurso ou ingresso de novos estagiários.

Para demais ações, cabem algumas ponderações:

- Elaboração de um plano anual específico para atividades de integração, considerando a singularidade da equipe híbrida.
- Alterar o modelo de relatório mensal que subsidia o acompanhamento do regime de teletrabalho, atentando-se as atividades que não possuem mensuração



quantitativa. Outrossim, muitos relatórios não constam a avaliação da chefia, de maneira que a produção de cada trabalhador não pode ser devidamente avaliada. Ressalta-se a importância de reorganizar o fluxo das chefias diretas, de maneira que os relatórios possam ser descentralizados da gerência.

- No que concerne a revisão do PCCS, sugere-se que finalize o trabalho da comissão no primeiro quadrimestre de 2026, incluindo a elaboração de uma Política de Desenvolvimento Institucional para contemplar as ações de sistematização do banco de talentos e de treinamento da equipe.
- Dar continuidade a construção do manual de boas práticas, que poderá ser nomeado como código de conduta para melhor identificação da equipe.
- Ter como prioridade a elaboração de uma política de qualidade de vida no trabalho com a inserção das ações de prevenção e enfrentamento a violência laboral. Essa ação deverá estar alinhada as atualizações da NR-1, no que diz respeito aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.
- É importante ampliar as ações voltadas a Saúde e Segurança no Trabalho, mantendo o acompanhamento dos laudos, mas também o monitoramento dos ASOs (atestado de saúde ocupacional), acompanhamento das demandas ergonômicas e a proposição de implantação de uma CIPA (comissão interna de prevenção de acidentes e de assédio).
- No que tange ao mapeamento dos processos de trabalho, trata-se de uma ação de extrema importância para a instituição e deve ser retomada. Todavia, ante a eminência de um novo planejamento estratégico, é importante aguardar a finalização do planejamento.

Atrelado a isso, ante a demanda do setor e a dinâmica institucional, sugere-se que mapeamento seja realizado por empresa externa, com acompanhamento direto da gerência, visto que é responsável pela articulação entre área técnica e área administrativa-financeira.

Considerando as ações realizadas em 2025 e as ponderações elencadas, foi esboçado um Plano de Ação Anual – 2026, que segue em anexo para apreciação. Reitera-se que há a eminência de elaboração de um novo planejamento estratégico, então esse PPA está sujeito a alterações ante as singularidades da atual gestão.



Não havendo mais nada a aduzir, encerro o presente relatório de caráter informativo das ações realizadas em 2025.

Cuiabá – MT, 09 de janeiro de 2026.

Dra. Morgana Moreira Moura
Psicóloga – CRP18/01575
Assessora – Setor de Gestão de Pessoas