

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO PARAÍBA**

DOC:RA

NUM:051

ANO:2019

DATA:16-05-2019

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA

DISPONIBILIZADO: DEJT e DA\_e

DATA:31-05-2019

Processo nº 1337800-23.2019.5.13.0000

Consulte Processo

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º 051/2019****Processo: 1337800-23.2019.5.13.0000**

O Egrégio **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO**, em Sessão Administrativa realizada em **16/05/2019**, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador **WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO**, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Senhor Procurador **JOSÉ CAETANO DOS SANTOS FILHO**, presentes Suas Excelências os Senhores Desembargadores **LEONARDO JOSE VIDERES TRAJANO, ANA MARIA FERREIRA MADRUGA, EDVALDO DE ANDRADE, PAULO MAIA FILHO, CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, UBIRATAN MOREIRA DELGADO e EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA**,

**considerando** a Resolução n.º 198/2014 do Conselho Nacional de Justiça, que estabelece a “Instituição da Governança Judiciária” como um de seus macrodesafios constantes da Estratégia Nacional do Poder Judiciário, para o período 2015-2020;

**considerando** que a Resolução n.º 145/2014 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, referente ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período 2015-2020, tem como objetivo estratégico “Fortalecer os processos de governança e o combate à corrupção”;

**considerando** que o Tribunal de Contas da União realiza aferição periódica da maturidade da governança das instituições públicas por meio de questionário estruturado – iGOV;

**considerando** que o Planejamento Estratégico 2015-2020 do nosso Regional estabelece como objetivo estratégico “Aprimorar a Capacidade de Governança”;

**CONSIDERANDO** a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 que regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art.5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal (Lei de Acesso à Informação),

**RESOLVE:****CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º Instituir** a Política de Governança no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região para assegurar a aderência aos princípios, às diretrizes e às

práticas de governança institucional.

**Parágrafo único.** As normas gerais e específicas de governança institucional, assim como as de governança de gestão de pessoas, de tecnologia da informação e comunicação e de contratações, emanadas no âmbito do Tribunal, são consideradas parte integrante da Política a que se refere esta Resolução.

**Art. 2º** Para fins desta Resolução, considera-se:

I – Alta Administração: gestores que integram o nível estratégico da organização, com poderes para implementar os mecanismos e práticas de governança da Instituição;

II – controles internos: conjunto de regras, procedimentos, diretrizes, protocolos, rotinas de sistemas informatizados, conferências e trâmites de documentos e informações, entre outros, operacionalizados de forma integrada pela direção e pelo corpo de servidores das organizações, destinados a enfrentar os riscos e fornecer segurança razoável de que, na consecução da missão da entidade, os objetivos e metas estabelecidos sejam alcançados, de forma eficaz, eficiente, efetiva e econômica;

III – estruturas de governança: são as estruturas organizacionais e instâncias de decisão e interlocução identificadas no intuito de sistematizar o processo de condução das políticas de governança e gestão das organizações;

IV – governança: mecanismos de liderança, estratégia e accountability 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;

V - instâncias internas de governança: esferas integrantes da organização responsáveis por definir ou avaliar a estratégia e as políticas, bem como monitorar a conformidade e o desempenho destas, devendo agir nos casos em que desvios forem identificados. São também responsáveis por garantir que a estratégia e as políticas formuladas atendam ao interesse da coletividade, servindo de elo entre sociedade e o agente público;

VI - instâncias internas de apoio à governança: esferas integrantes da organização que realizam a comunicação entre partes interessadas internas e externas à administração, bem como auditorias internas que avaliam e monitoram riscos e controles internos, comunicando quaisquer disfunções identificadas à alta administração;

VII – instâncias externas de governança: esferas não integrantes da organização responsáveis pela fiscalização, pelo controle e pela regulação. São autônomas e independentes, não estando vinculadas apenas a uma organização;

VIII- instâncias externas de apoio à governança: esferas não integrantes da organização responsáveis pela avaliação, auditoria e monitoramento independente e, nos casos em que disfunções são identificadas, pela comunicação dos fatos às instâncias superiores de governança;

## **CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES**

**Art. 3º** A governança institucional, no âmbito deste Regional, rege-se-á pelos seguintes princípios:

I – legitimidade;

- II – equidade;
- III – responsabilidade;
- IV – eficiência;
- V – probidade;
- VI – transparência;
- VII – accountability.

**Art. 4º** A governança institucional tem como diretrizes:

- I – focar o propósito da instituição em resultados para cidadãos e usuários dos serviços;
- II – tomar decisões embasadas em informações de qualidade;
- III – gerenciar riscos;
- IV – desenvolver a capacidade e a eficácia dos gestores da instituição;
- V – prestar contas e envolver as partes interessadas, fornecendo informações acerca do desempenho e resultados alcançados;
- VI – certificar-se de que os usuários recebem um serviço de qualidade;
- VII – definir claramente as funções e responsabilidades da instituição e dos gestores;
- VIII – prestar, à sociedade, informações que agreguem valor à instituição.

### **CAPÍTULO III DOS MECANISMOS DE GOVERNANÇA**

**Art. 5º** A governança institucional compreende os mecanismos Liderança, Estratégia e Controle, postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade.

**Art. 6º** O mecanismo Liderança consiste na adoção de práticas de natureza humana ou comportamental que assegurem a existência de condições mínimas para o exercício da boa governança.

**Parágrafo único.** São diretrizes do mecanismo Liderança:

- I – mobilizar e desenvolver competências dos gestores em prol da otimização dos resultados institucionais;
- II – prezar por princípios e comportamentos éticos por parte dos gestores;
- III – gerir as ações da instituição, com a definição de metas e responsabilização dos gestores pelos resultados obtidos;
- IV – avaliar, direcionar e monitorar o Sistema de Governança Institucional.

**Art. 7º** O mecanismo Estratégia compreende o relacionamento com as partes interessadas, a definição e o monitoramento de objetivos, indicadores e metas, bem como o alinhamento entre planos e operações de unidades e organizações envolvidas na sua execução.

**Parágrafo único.** São diretrizes do mecanismo Estratégia:

- I – prezar pelo relacionamento com as partes interessadas por meio de

canais de comunicação adequados, promovendo maior participação social e aprimoramento da relação com a mídia, instituições parceiras e público interno, com vistas a atender ao maior número possível de interessados nas decisões estratégicas;

II – definir e formalizar a estratégia institucional por meio da adoção de planejamento estratégico, considerando em sua elaboração aspectos como transparência e envolvimento das partes interessadas;

III – monitorar e avaliar a execução da estratégia institucional.

**Art. 8º** O mecanismo Controle abrange os aspectos da transparência, prestação de contas e responsabilização.

**Parágrafo único.** São diretrizes do mecanismo Controle:

I – estabelecer sistemas de gestão de riscos e de controles internos para melhoria do desempenho institucional;

II – manter função de auditoria interna, provendo condições para sua independência e proficiência;

III – assegurar que os controles internos adicionem valor à instituição;

IV – garantir às partes interessadas a prestação de contas, a responsabilização e a transparência.

#### **CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA E DO SISTEMA DE GOVERNANÇA**

Art. 8º São estruturas da governança institucional:

I – Sociedade:

- a) empregados e empregadores;
- b) organizações profissionais e sindicais;
- c) advogados;
- d) cidadãos.

II – Organizações superiores:

- a) Conselho Nacional de Justiça;
- b) Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- c) Supremo Tribunal Federal;
- d) Tribunal Superior do Trabalho.

III – Instâncias externas de governança:

- a) Congresso Nacional;
- b) Tribunal de Contas da União.

IV – Instâncias externas de apoio à governança:

- a) Ministério Público do Trabalho;
- b) Ordem dos Advogados do Brasil;

c) controle social organizado.

V – Instâncias internas de governança:

- a) Alta Administração;
- b) Tribunal Pleno;
- c) Comitê de Governança Institucional.

VII – Instâncias internas de apoio à governança:

- a) Ouvidoria;
- b) Rede de Governança Colaborativa;
- c) Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º Grau;
- d) Comissões e Comitês do TRT13;
- e) Secretaria da Corregedoria;
- f) Secretaria de Gestão Estratégica;
- g) Secretaria de Auditoria Interna.

VIII – Alta Administração

- a) Desembargador Presidente
- b) Desembargador Vice-Presidente e Corregedor
- c) Diretor-Geral de Secretaria

IX – Os gestores ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial de nível estratégico e tático.

## **CAPÍTULO V DO DESDOBRAMENTO DA GOVERNANÇA INSTITUCIONAL**

**Art. 9º** A governança institucional será compartilhada e desdobrada num conjunto de práticas assumidas por todos os atores da instituição, com o intuito de garantir controles efetivos, minimizar riscos, ampliar o desempenho, auxiliar a tomada de decisões, bem como assegurar a utilização eficiente de recursos, o cumprimento dos papéis e das responsabilidades e a transparência dos resultados.

**Art. 10** O desdobramento da governança institucional, que implica direcionamento, avaliação e monitoramento da gestão por áreas com conhecimento técnico e especializado, envolve as seguintes práticas:

- I – implementar projetos e programas;
- II – garantir a conformidade com as regulamentações;
- III – revisar e reportar o progresso das ações;
- IV – garantir eficiência administrativa;
- V – manter a comunicação com as partes interessadas;
- VI – avaliar o desempenho.

**Art. 11** O desdobramento da governança institucional será priorizado nas práticas relacionadas às seguintes áreas de conhecimento:

- I – gestão estratégica;
- II – tecnologia da informação e comunicação;
- III – pessoas;
- IV – contratações.

**Art. 12** A governança de Gestão Estratégica consiste na aplicação de princípios e práticas que assegurem a transparência e o envolvimento das partes interessadas no planejamento e na execução da estratégia institucional.

**Parágrafo único.** A governança de gestão estratégica envolve os seguintes componentes:

- I – estabelecimento da estratégia da organização: definição da missão, da visão e dos valores, com ampla participação, explicitando os objetivos, as iniciativas, os indicadores de desempenho e as metas;
- II – execução da estratégia: desdobramento do planejamento estratégico nas diversas unidades da instituição e a execução dos projetos estratégicos;
- III – monitoramento da execução da estratégia: avaliação do desempenho da instituição de forma sistematizada, com base nos indicadores e nas metas definidos, bem como adoção de ações quando o desempenho for insatisfatório ou quando comprovadamente necessário.

**Art. 13** A governança de Tecnologia da Informação e Comunicação consiste no estabelecimento de um conjunto estruturado de políticas, normas, metas e procedimentos destinados a assegurar que o uso da tecnologia da informação promova os benefícios esperados às partes interessadas, com riscos e custos aceitáveis, bem como garantindo uma eficiente utilização de recursos.

**Parágrafo único.** A governança de tecnologia da informação e comunicação envolve os seguintes componentes:

- I – estratégias e planos: controle de gestão, envolvimento e participação dos profissionais de tecnologia da informação e comunicação na formulação do planejamento institucional, bem como no desdobramento para a área de tecnologia da informação e comunicação;
- II – informações: informatização dos processos organizacionais e transparência das informações relacionadas à gestão e ao uso de tecnologia da informação e comunicação;
- III – pessoas: forma como a instituição define a força de trabalho e suas lideranças, bem como promove o desenvolvimento das competências, inclusive com o estabelecimento de metas e objetivos para avaliação do desempenho e resultados, instituindo diretrizes e ações para retenção dos servidores de tecnologia da informação e comunicação;
- IV – processos: gerenciamento dos serviços e projetos de tecnologia da informação e comunicação, estabelecimento e execução da política de segurança da informação, bem como definição de mecanismos adotados para contratação dos serviços da área;
- V – resultados: avaliação do cumprimento de objetivos, metas e resultados dos projetos e dos serviços de tecnologia da informação e comunicação que sustentam as

atividades da instituição e os serviços disponíveis ao cidadão/cliente.

**Art. 14** A governança de Pessoas compreende o conjunto de diretrizes, estruturas organizacionais, processos e mecanismos de controle que visam a assegurar que as decisões e as ações relativas à gestão de pessoas estejam alinhadas às necessidades da instituição, contribuindo para o alcance das suas metas.

**Parágrafo único.** A governança de pessoas envolve os seguintes componentes:

I – liderança da Alta Administração: capacidade de avaliar, direcionar e monitorar a gestão de pessoas da organização;

II – planejamento organizacional: capacidade da organização de definir a visão, a missão e os objetivos organizacionais de longo prazo, com estabelecimento de estratégia para alcançá-los e desenvolvimento de hierarquia abrangente de planos para integrar e coordenar atividades;

III – planejamento da gestão de pessoas: capacidade da organização de executar o processo de planejamento específico para as funções de gestão de pessoas, visando dar suporte direto à implementação dos planos organizacionais;

IV – planejamento da força de trabalho: capacidade da organização de identificar lacunas, em termos qualitativos e quantitativos, entre a força de trabalho existente e a necessária para a consecução da estratégia organizacional, permitindo o planejamento de ações adequadas para atender às necessidades atuais e futuras identificadas;

V – unidade de gestão de pessoas como parceira estratégica: capacidade da organização de envolver profissionais da unidade de gestão de pessoas no processo de planejamento organizacional, bem como promover a respectiva atuação como consultores internos nos processos de desenvolvimento, implementação e avaliação das políticas e práticas de gestão de pessoas;

VI – gestão da liderança e processo sucessório: capacidade da organização de selecionar, desenvolver e avaliar seus gestores com base em perfis profissionais requeridos/desejados, assim como executar ações para garantir a disponibilidade de sucessores que apresentem tais perfis;

VII – treinamento e desenvolvimento: capacidade da organização de promover ações educacionais que contribuam para a melhoria contínua do desempenho de seus colaboradores e para o desenvolvimento dos perfis profissionais requeridos para a consecução da sua estratégia;

VIII – gestão do conhecimento: capacidade de disponibilizar recursos, programas e ferramentas para documentar e compartilhar o conhecimento internamente, dando suporte à consecução da sua estratégia;

IX – comunicação: capacidade da organização de realizar ações de troca de informações e ideias com os colaboradores, por meio de métodos ou canais específicos, visando diminuir incertezas, clarificar objetivos e envolver os colaboradores nas tomadas de decisão;

X – avaliação de desempenho: capacidade da organização de adotar sistema de avaliação do desempenho que esteja vinculado aos resultados planejados e que diferencie altos e baixos níveis de desempenho;

XI – reconhecimento: capacidade da organização de executar ações de reconhecimento dos colaboradores e equipes com base no desempenho apresentado e

nas metas organizacionais;

XII – relações com os colaboradores: capacidade da organização de promover a cooperação e o bom relacionamento entre colaboradores, sindicatos, associações de classe e gestores com o objetivo de melhorar o clima organizacional, as condições de trabalho, o comprometimento e, conseqüentemente, o desempenho;

XIII – perfil profissional e de atividades: capacidade da organização de definir os perfis profissionais requeridos/desejados para suas diversas ocupações, oferecendo aos colaboradores flexibilidade, autonomia e atividades desafiadoras;

XIV – recrutamento e seleção: capacidade da organização de selecionar os colaboradores de forma transparente e com base nas lacunas identificadas, em termos quantitativos e qualitativos, entre a força de trabalho existente e a necessária para a consecução da estratégia organizacional;

XV – retenção: capacidade da organização de identificar as razões dos desligamentos voluntários e das movimentações de colaboradores entre suas unidades, utilizando essas informações no desenvolvimento de ações para reter talentos.

**Art. 15** A governança de Contratações consiste no sistema mediante o qual as contratações são dirigidas e monitoradas, incluindo a estratégia, as políticas e os processos estabelecidos no âmbito da instituição.

**Parágrafo único.** A governança de contratações envolve os seguintes componentes:

I – controle da gestão: capacidade da instituição de garantir sistemas estruturados, que considerem as competências, os requisitos técnicos, tecnológicos e logísticos necessários para execução dos processos de contratação;

II – controle da gestão de aquisições: capacidade da instituição de garantir que as funções da área de contratações sejam desempenhadas por pessoas capacitadas, com conhecimento técnico e experiência, bem como que os processos de trabalho referentes à contratação estejam mapeados e devidamente formalizados;

III – controles internos em nível de atividades: capacidade da instituição de planejar adequadamente as contratações, promovendo a correta seleção dos fornecedores e o gerenciamento dos respectivos contratos.

**Art. 16** As deliberações relacionadas às práticas do desdobramento da governança institucional serão exercidas por intermédio de pareceres técnicos, comitês e comissões.

§ 1º O parecer técnico é o pronunciamento por escrito de equipe especializada sobre determinada situação que exija conhecimentos técnicos.

§ 2º Os comitês terão caráter permanente e multidisciplinar, com composição e atribuições definidas em regulamento próprio.

§ 3º As comissões terão caráter temporário e multidisciplinar, com composição e atribuições definidas em regulamento próprio.

§ 4º Os mecanismos de deliberação previstos no caput podem ser utilizados de forma individual ou conjunta, visando a garantir o balanceamento de poder, a segregação de funções críticas e o correto fluxo de informações associado às decisões críticas.

§ 5º Os comitês e as comissões relacionados às instâncias de governança



poderão propor normas de funcionamento e políticas relativas à sua área para aprovação por parte da Alta Administração.

## **CAPÍTULO VI DO MONITORAMENTO E DO CONTROLE DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL**

**Art. 17** O monitoramento e o controle da governança institucional envolvem um conjunto de atividades, planos, métodos, indicadores e procedimentos interligados, utilizados com vistas a assegurar a conformidade dos atos de gestão e a detectar precocemente riscos ainda não adequadamente tratados.

**Art. 18** O monitoramento e o controle, sem prejuízo de outras formas, serão exercidos pelas instâncias internas de governança e instâncias internas de apoio à governança.

**Art. 19** As instâncias internas de governança e apoio à governança representam uma esfera de monitoramento e deliberação quanto à implementação da política de governança e de medidas concretas e permanentes para a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade.

**Art. 20** A unidade de auditoria interna, com caráter independente e proficiente, deve adicionar valor à organização, por meio de abordagens sistêmicas para aferir seu desempenho, a partir de um plano de auditoria interna elaborado com base nos objetivos, riscos e metas da instituição.

**Art. 21** A Ouvidoria, com caráter independente e proficiente, será o canal de transparência às partes interessadas, avaliando a satisfação dessas com as informações providas.

**Art. 22** O Comitê Gestor Regional de Priorização do Primeiro Grau de Jurisdição será o canal de monitoramento da implementação de medidas concretas e permanentes com vistas à melhoria dos serviços judiciais prestados pela primeira instância.

**Art. 23** O monitoramento das práticas relacionadas com a gestão estratégica, gestão de pessoas, tecnologia da informação e comunicação e contratações será realizado pelas respectivas áreas técnicas, podendo valer-se, inclusive, da adoção de práticas específicas e mecanismos definidos em conformidade com os parâmetros indicados pelo Tribunal de Contas da União, bem como em consonância com os relatórios de auditoria interna.

**Art. 24** A avaliação da governança institucional será feita pelo acompanhamento dos resultados institucionais.

**Art. 25** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**MARCELO TEIXEIRA CORRÊA DE OLIVEIRA**

Secretário do Tribunal Pleno  
e de Coordenação Judiciária