

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