



PODER JUDICIÁRIO
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

POLÍTICA Nº 35, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2018.

*Institui no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região a **Política de Governança Corporativa (PGC/TRT-PR)**, que estabelece os mecanismos e práticas que possibilitam a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade.*

A DESEMBARGADORA DO TRABALHO, PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, usando de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO:

- o Referencial Básico de Governança, do Tribunal de Contas da União (TCU);
- a Portaria do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 138/2013, que institui a Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário;
- as Resoluções nº CNJ 86/2009 e 171/2013, relativas às Unidades de Auditoria Interna;
- os termos da Resolução CNJ nº 195/2014, que dispõe sobre a distribuição de orçamento nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus;
- os termos da Resolução CNJ nº 198/2014, que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário;
- os termos do Ato do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) CSJT.GP.SG nº 294/2014, que institui a Rede de Governança Colaborativa da Estratégia da Justiça do Trabalho;
- os termos da Resolução CNJ nº 211/2015, que dispõe sobre a Estratégica Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) no âmbito do Poder Judiciário;
- o Código das melhores práticas de governança corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC);



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

- os Cadernos de Governança, de Orientações e de Opiniões sobre o Conselho de Administração, a Estratégia, a Auditoria Interna, e a Sustentabilidade, disponibilizados pelo IBGC;

- as recomendações constantes da NBR ISO/IEC 38500:2009 que trata da governança corporativa de TIC e as boas práticas do *Control Objectives for Information and Related Technology* (COBIT);

- a necessidade de alinhamento entre as ações de TIC e as prioridades institucionais definidas pela Gestão Estratégica no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região;

- a importância de se estabelecerem objetivos, princípios, diretrizes e estruturas organizacionais de governança de TI alinhados às recomendações constantes da NBR ISO/IEC 38500:2009, que trata da governança corporativa de TIC, e as boas práticas do COBIT e de outros modelos de governança e gestão de TIC reconhecidos internacionalmente;

- a necessidade de aprimoramento constante da área de TIC, gestão de pessoas e gestão orçamentária, inclusive com a aplicação das boas práticas contidas no Referencial Básico de Governança do Tribunal de Contas da União;

- a necessidade de estabelecer um processo de planejamento e de acompanhamento permanente da execução orçamentária, com vistas a maximizar o uso dos recursos face às restrições orçamentárias impostas pelo Novo Regime Fiscal instituído pela Emenda Constitucional nº 95/2016;

- os termos da Resolução CNJ nº 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

- o objetivo estratégico de "Fortalecer os processos de governança e o combate à corrupção" contido no Plano Estratégico 2015-2020 do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região;

- o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

- os Acórdãos TCU - Plenário - 1273/2015, 588/2018 e 2.699/2018, bem como os relatórios de levantamento que os acompanham e outros individuais resultantes de auto-avaliações deles decorrentes;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Instituir a **Política de Governança Corporativa** do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PGC/TRT-PR).

Art. 2º A **Política de Governança Corporativa** do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PGC/TRT-PR) observará os conceitos, objetivos, princípios,



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

diretrizes, papéis e responsabilidades que regem os processos e atividades de governança corporativa da instituição estabelecidos nesta Política, em consonância com as disposições constitucionais, legais e regimentais vigentes.

Parágrafo único. As normas gerais e específicas de governança, e todas as demais normas administrativas, de gestão tática e operacional emanadas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, devem estar e funcionar integradas, de forma sistêmica e harmônica com esta Política.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 3º Para os efeitos desta Política, aplicam-se as seguintes definições e conceitos:

I – GOVERNANÇA CORPORATIVA: 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, prestação de serviços de interesse da sociedade e geração de valor, tendo por principais funções:

- a) avaliar o ambiente, o desempenho e os resultados atuais e futuros e definir o direcionamento estratégico com o envolvimento das diversas partes interessadas;
- b) direcionar e orientar a preparação, a articulação e a coordenação de políticas e planos, alinhando as funções organizacionais às necessidades das partes interessadas (usuários dos serviços, cidadãos e sociedade em geral) e assegurando o alcance dos objetivos estabelecidos, bem como gerenciar riscos estratégicos e conflitos internos; e
- c) monitorar os resultados, o desempenho e o cumprimento de políticas e planos, confrontando-os com as metas estabelecidas e as expectativas das partes interessadas, bem como auditar e avaliar o sistema de gestão e controle e promover a transparência e a prestação de contas (*accountability*);

II - GESTÃO: trata do funcionamento do dia-a-dia da organização no contexto de estratégias, políticas, processos e procedimentos e é responsável pelo planejamento, desenvolvimento, execução e monitoramento das atividades em consonância com a direção definida pela governança do Tribunal, a fim de alcançar os objetivos corporativos, tendo por principais funções:

- a) implementar projetos e programas;
- b) garantir a conformidade com as regulamentações;
- c) revisar e reportar o progresso de ações, projetos e processos;
- d) garantir a eficiência administrativa;
- e) manter a comunicação com as partes interessadas;



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

f) avaliar o desempenho e aprender;

III - SISTEMA DE GOVERNANÇA: modo como os diversos atores se organizam, interagem e procedem para obter boa governança, envolvendo as instâncias internas e externas de governança, fluxo de informações, processos de trabalho e atividades relacionadas à avaliação, direcionamento e monitoramento da organização;

IV - GOVERNANÇA ORÇAMENTÁRIA E DE AQUISIÇÕES: conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e *accountability* postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar o planejamento, gestão e execução orçamentária e de aquisições, objetivando que a utilização dos recursos agregue valor à instituição, com riscos aceitáveis;

V - GOVERNANÇA DE PESSOAS: conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir a realização da missão institucional com qualidade, ética, eficiência, efetividade e sustentabilidade, com redução de riscos e promoção da saúde;

VI - GOVERNANÇA DE TIC: sistema pelo qual o uso atual e futuro da TIC é dirigido e controlado, avaliando-o e direcionando-o para dar suporte à organização e monitorando-o para realizar os planos do Tribunal, abrangendo a estratégia e as políticas de TIC dentro da Instituição;

VII – VALOR: produtos e resultados gerados, preservados ou entregues pelas atividades da organização que representem respostas efetivas e úteis às necessidades ou às demandas de interesse público e modifiquem aspectos do conjunto da sociedade ou de alguns grupos específicos reconhecidos como destinatários legítimos de bens e serviços públicos;

VIII – CADEIA DE VALOR: mapa integrado de macroprocessos por meio dos quais a organização cumpre a sua missão, implementa suas estratégias e gera valor aos seus clientes/cidadão, ilustrando graficamente o encadeamento e a interdependência dos macroprocessos finalísticos com os macroprocessos de suporte, relacionados à gestão de recursos e de infraestrutura, assim como com os macroprocessos de governança, referentes às diretrizes e metas estratégicas;

IX - *ACCOUNTABILITY* (Prestação de Contas): obrigação que têm as pessoas ou entidades às quais se tenham confiado recursos, de assumir as responsabilidades pelos seus atos e omissões de ordem fiscal, gerencial e programática que lhes foram conferidas, e de informar a quem lhes delegou essas responsabilidades;

X - GESTÃO DE RISCOS: processo de natureza permanente, estabelecido, direcionado e monitorado pela alta administração, que contempla as atividades de identificar, avaliar e gerenciar potenciais eventos que possam afetar a organização, destinado a fornecer segurança razoável quanto à realização de seus objetivos;

XI – COGESTÃO: atividades de gestão exercidas em comum por duas ou mais unidades administrativas com competências e atribuições distintas, principalmente quando contrariam o princípio da segregação das funções dos atos administrativos, sendo prática altamente contraindicada principalmente pelas unidades de auditoria interna em relação aos atos vinculados à gestão da instituição em que atua, como reiteradamente indica o



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

TCU em vários julgados, modelos e referenciais de governança, gestão de riscos e controles internos;

XII - CONTROLE INTERNO: processo integrado e dinâmico efetuado pela direção e pelo corpo de colaboradores, estruturado para enfrentar riscos e fornecer razoável segurança de que, na consecução da missão da entidade, os seguintes objetivos gerais serão alcançados: (1) execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das operações; (2) cumprimento das obrigações de *accountability*; (3) cumprimento das leis e dos regulamentos aplicáveis; (4) salvaguarda dos recursos, para evitar perdas, mau uso e dano (INTOSAI, 2004);

XIII - POLÍTICAS ou ATOS DE GOVERNANÇA: instruções claras, mensuráveis e verificáveis de direção e comportamento desejado, intenções e diretrizes globais, papéis e responsabilidades principais, que condicionem as decisões tomadas dentro de uma organização; e

XIV - TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC): conjunto de todas as atividades e soluções providas por recursos de computação que visam a produção, o armazenamento, a transmissão, o acesso, a segurança e o uso das informações.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS GERAIS E PRINCÍPIOS DA PGC/TRT-PR

Art. 4º É objetivo geral da PGC/TRT-PR estabelecer os mecanismos e práticas que possibilitem a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade.

Art. 5º A governança no âmbito do Tribunal orienta-se pelas boas práticas preconizadas por normas e modelos de referência utilizados pelo TCU, CNJ e CSJT, em conformidade com disposições legais e normas internas da Instituição e pelos seguintes **princípios**:

I - *ACCOUNTABILITY* (ou PRESTAÇÃO DE CONTAS);

II – ALINHAMENTO INSTITUCIONAL: alinhamento dos planos e ações às estratégias e às necessidades institucionais;

III - BALANCEAMENTO DE PODER E AUTORIDADE: evitar a concentração de poder, autoridade e responsabilidade nas mãos de um ou de poucos indivíduos, com decisões e atividades críticas tomadas ou executadas por colegiado constituído por membros competentes e mutuamente independentes (Referencial Básico de Governança do TCU, 2014);

IV – COMPORTAMENTO HUMANO: respeito aos princípios éticos e às necessidades atuais e futuras;

V - EFETIVIDADE: fazer o que precisa ser feito (considerando as necessidades da sociedade) com qualidade adequada ao menor custo possível e, posteriormente, mensurar os resultados em prol do interesse público;



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

VI - EQUIDADE: usar a imparcialidade para reconhecer o direito de cada um, usando a equivalência para torná-los iguais;

VII – ÉTICA: promover o bem, a honestidade, a lealdade, a dignidade, a justiça, a equidade e a solidariedade, entre outros valores morais;

VIII – LEGITIMIDADE: ampliar a incidência do controle para além da aplicação isolada do critério da legalidade, de modo a abranger princípios e valores;

IX - PROIBIDADE: agir com integridade, zelo e observância às normas pertinentes na utilização, arrecadação, gerência e administração de bens e valores públicos;

X – RESPONSABILIDADE: zelar pela subsistência da Instituição visando à sua longevidade, incorporando, ainda, considerações de ordem social e ambiental na definição das ações; e

XI – TRANSPARÊNCIA: possibilitar acesso às informações relativas à Instituição, tanto internamente quanto nas relações com a sociedade, em conformidade com a legislação própria.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES DA PGC/TRT-PR

Art. 6º A PGC/TRT-PR estabelece as seguintes **diretrizes**:

I - compromisso da Alta Administração em promover, sustentar e garantir a efetividade da governança;

II - foco na efetividade da prestação dos serviços judiciais e administrativos;

III - clareza e transparência sobre a forma como as decisões são tomadas;

IV - tomada de decisões embasadas em informações de qualidade e em análise de riscos;

V - desenvolvimento de um sistema eficaz de gestão de riscos;

VI - planejamento com ampla participação das unidades interessadas, levando em conta os riscos identificados;

VII – desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes, que favoreçam a cooperação e o suporte à governança e à gestão;

VIII – levantamento das necessidades da Instituição alinhado aos objetivos estratégicos;



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

IX - confiabilidade, integridade, disponibilidade e autenticidade das informações;

X – conformidade aos normativos internos e externos;

XI – adequabilidade em relação aos compromissos assumidos em acordos de cooperação local, regional e global com o Pacto Global;

XII – desenvolver a capacidade e a eficácia do corpo diretivo das organizações;

XIII – definir claramente as responsabilidades da alta administração e dos gestores, certificando-se de seu cumprimento;

XIV – ser rigoroso e transparente sobre a forma como as decisões são tomadas; e

XV – certificar-se de que os agentes tenham as habilidades, o conhecimento e a experiência necessários para desempenhar suas funções.

Parágrafo único. As diretrizes de governança devem ser estabelecidas por meio de instrumentos formais de direcionamento, tais como Políticas ou Planos, estratégicos ou táticos, os quais deverão ser elaborados pelas áreas responsáveis, conforme a área de conhecimento, com o acompanhamento das Unidades de Apoio à Governança, e aprovados pela Alta Administração ou Tribunal Pleno, contendo, sempre que possível, mensuradores, indicadores e reportes.

CAPÍTULO V

DOS MECANISMOS DA PGC/TRT-PR

Art. 7º A PGC/TRT-PR tem por finalidade assegurar o alinhamento das práticas de governança e de gestão com as estratégias institucionais do Tribunal, para que as funções de governança (avaliar, direcionar e monitorar) sejam executadas de forma satisfatória, observando-se os seguintes **mecanismos**:

I – LIDERANÇA: adotar práticas de natureza humana ou comportamental que assegurem a existência de condições mínimas para o exercício da boa governança, tais como:

a) mobilizar e desenvolver competências da Alta Administração em prol da otimização dos resultados institucionais;

b) prezar por princípios e comportamentos éticos por parte dos membros da Alta Administração;

c) direcionar os recursos aplicados na área de gestão de acordo com as prioridades institucionais, considerando os riscos envolvidos e maximizando a realização de benefícios para as partes interessadas;



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

d) gerir os resultados na Instituição, com a definição de metas e responsabilização da Alta Administração pelos resultados obtidos;

e) emitir declaração de integridade do relatório de gestão, com base no modelo de relato integrado ou, na sua impossibilidade, apresentar as justificativas, as ações e o prazo necessário para fazê-lo; e

f) avaliar, direcionar e monitorar o Sistema de Governança Corporativa.

II – **ESTRATÉGIA**: relacionar-se com as partes interessadas, definir e monitorar os objetivos, indicadores e metas, bem como efetuar o alinhamento entre planos e operações de unidades e organizações envolvidas na sua execução, considerando as seguintes ações:

a) prezar pelo relacionamento com as partes interessadas por meio de canais de comunicação adequados, promovendo maior participação social e o aprimoramento da relação com instituições parceiras e público interno, com vistas a atender ao maior número possível de interessados nas decisões estratégicas;

b) adotar planejamento estratégico, incluindo sua execução, monitoramento e avaliação; e

c) avaliar itens dos questionários de Governança relacionados à estratégia, para inclusão de diretrizes;

III – **ACCOUNTABILITY**: observar aspectos de transparência, prestação de contas e responsabilização, viabilizados por meio das seguintes ações:

a) estabelecer sistemas de gestão de riscos e de controles internos para melhoria do desempenho institucional;

b) manter e aprimorar a função de auditoria interna, provendo condições para sua independência e proficiência, bem como definir diretrizes que assegurem que os controles internos adicionem valor à Instituição; e

c) garantir a prestação de contas, a responsabilização e a transparência às partes interessadas.



PODER JUDICIÁRIO
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

CAPÍTULO VI
DO SISTEMA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Art. 8º O Sistema de Governança Corporativa estabelecido pela PGC/TRT-PR representa o modo como as estruturas se organizam, interagem e procedem para dar suporte à tomada de decisão, para alcançar os objetivos e para ser eficiente.

Art. 9º O Sistema de Governança Corporativa do Tribunal é composto pelas seguintes **estruturas administrativas** ou instâncias, internas e externas:

I – SOCIEDADE: Cidadãos e partes interessadas;

II - INSTÂNCIAS EXTERNAS DE GOVERNANÇA: autônomas e independentes, são responsáveis pela fiscalização, pelo controle e pela regulação, desempenhando importante papel para promoção da governança do Tribunal, sendo representadas pelo:

- a) Congresso Nacional;
- b) Tribunal de Contas da União;
- c) Conselho Nacional de Justiça; e
- d) Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

III - INSTÂNCIAS EXTERNAS DE APOIO À GOVERNANÇA: responsáveis pela avaliação, auditoria e monitoramento independente e, nos casos em que disfunções são identificadas, pela comunicação dos fatos às instâncias superiores de governança, sendo compostas por:

- a) Auditorias Independentes; e
- b) Controle Social Organizado;

IV - INSTÂNCIAS INTERNAS DE GOVERNANÇA: responsáveis por (1) definir ou avaliar a estratégia e as políticas; (2) monitorar a conformidade e o desempenho destas, devendo agir nos casos em que desvios forem identificados; (3) garantir que a estratégia e as políticas formuladas atendam ao interesse público, servindo de elo entre sociedade e agente, sendo representadas, no âmbito do Tribunal:

a) TRIBUNAL PLENO: órgão decisório máximo do Tribunal, responsável pela Governança Corporativa, com competência recursal ante as decisões originárias da Presidência, bem como de supervisionar as atividades da Secretaria de Auditoria Interna, receber relatórios de auditoria e reportes correspondentes, quando necessário;

b) ÓRGÃO ESPECIAL: órgão decisório do Tribunal em matérias a ele atribuídas pelo Regimento Interno;

c) ALTA ADMINISTRAÇÃO, ou "alta direção": tem poderes para estabelecer políticas, objetivos e direção geral da organização, e, desde que tenha competência



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

delegada pelo Tribunal Pleno, pode ser a responsável por avaliar, direcionar e monitorar internamente o Tribunal, sendo composta pelo Dirigente Máximo (Presidente do Tribunal) e pelos Dirigentes Superiores do Tribunal (Gestores de nível estratégico: Desembargador-Vice Presidente do Tribunal e Desembargador Corregedor) e os Administradores executivos diretamente ligados à autoridade máxima (Secretário do Tribunal Pleno, Secretário-Geral da Presidência, Secretário-Geral Judiciário e Diretor-Geral), tendo por definição:

1. *Dirigente Máximo*: é o principal responsável pela gestão da organização;

2. *Dirigentes Superiores*: responsáveis por estabelecer políticas e objetivos e prover direcionamento para a organização, objetivando aplicar princípios e práticas que assegurem: a transparência e o envolvimento das partes interessadas, a sincronia dos desdobramentos de governança nas diversas áreas com a Governança Corporativa, o direcionamento das ações institucionais para resultados de interesse da sociedade e o monitoramento e controle da Governança Corporativa;

V - INSTÂNCIAS INTERNAS DE APOIO À GOVERNANÇA: responsáveis por realizar a comunicação entre partes interessadas internas e externas à administração, bem como por auditorias internas que avaliam e monitoram riscos e controles internos, comunicando quaisquer disfunções identificadas à alta administração, e englobam os(as):

a) Principais comitês de apoio à governança: apoiam, dentro de sua área de atuação, a Alta Administração na avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão do Tribunal, com vistas a cumprir as demandas da sociedade, do CNJ e CSJT, das instâncias externas de governança e do Tribunal Pleno.

1. Comitê de Estratégia: órgão colegiado responsável pela estratégia institucional que deve promover, por excelência, a integração entre as estruturas de governança do Tribunal, subsidiando a Alta Administração na efetiva implementação desta política;

2. Comitê Gestor Regional da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição: órgão colegiado com representantes, responsabilidades e atribuições previstas em regulamento próprio; é o canal de monitoramento da implementação de medidas concretas e permanentes com vistas à melhoria dos serviços judiciários prestados pela 1ª instância;

3. Comitês Orçamentários de 1º e 2º Graus: órgãos colegiados responsáveis por assessorar a Alta Administração na Governança Orçamentária e de Aquisições de 1º e 2º Graus;

4. Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas: órgão colegiado responsável por assessorar a Alta Administração na Governança em Gestão de Pessoas do Tribunal;

5. Comitê de Governança de TIC: órgão colegiado responsável por assessorar a Alta Administração na Governança de TIC;

6. Comitê de Segurança da Informação: órgão colegiado



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

responsável por assessorar a Alta Administração na Segurança da Informação do Tribunal; e

b) Ouvidoria: com caráter independente e proficiente, é o canal de transparência às partes interessadas, avaliando a satisfação dessas com as informações providas;

c) Corregedoria: unidade de aferição do cumprimento, por parte dos órgãos de 1º Grau de Jurisdição, das normas vigentes, assim como de decisão de interposições de partes e procuradores relativas a atos que afetem a boa ordem processual;

d) Secretaria de Auditoria Interna: com caráter independente, objetivo e proficiente, deve adicionar valor à organização, estabelecendo medidas para aferir seu desempenho, por meio de um plano anual de auditoria interna elaborado com base nos objetivos, riscos e metas da Instituição;

e) Secretaria de Gestão Estratégica: atua como unidade de apoio à Governança Corporativa, operacionalizando as atribuições do Comitê de Estratégia;

f) Unidades administrativas de apoio à governança, nas áreas de TIC, Pessoas, Orçamento e Aquisições: possuem o papel de apoio à Alta Administração e aos comitês ou comissões, conforme os temas correlatos;

VI - **ÁREA DE GESTÃO**: responsável por coordenar a gestão tática e operacional de suas Unidades vinculadas.

a) *Gestão Tática*: responsável por coordenar a gestão operacional em áreas específicas;

b) *Gestão Operacional*: responsável pela execução de processos finalísticos e de apoio.

Art. 10. O Sistema de Governança Corporativa do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região compreende:

I - o **alinhamento organizacional**, que se manifesta por meio do:

a) Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, sempre atualizado, representando a composição e organização do Tribunal;

b) Regulamento Geral, sempre atualizado, contendo as competências atualizadas das diversas unidades administrativas do Tribunal;

c) Provimento Geral da Corregedoria, disciplinando e uniformizando o procedimento judicial no âmbito do Tribunal.

II – a delegação de competências e a segregação de funções para tomada de decisões críticas, que se manifesta por meio do estabelecimento de política própria, com diretrizes e critérios para tal finalidade;



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

III - o desempenho da Alta Administração, concebido como prática do mecanismo "liderança", que se manifesta por meio do estabelecimento de diretrizes e critérios para seleção e avaliação do desempenho dos membros da Alta Administração; e

IV - os princípios de ética e conduta, concebidos como prática do mecanismo "liderança", os quais têm como escopo estabelecer o comprometimento dos dirigentes do Tribunal, por meio do cumprimento das normas de ética vigentes.

Art. 11. Os comitês ou comissões de natureza de apoio à governança, componentes do sistema de governança corporativa, têm caráter permanente e multidisciplinar, com composição e atribuições definidas em regulamento próprio, observando as diretrizes estabelecidas a seguir:

I - as proposições de criação, reformulação ou extinção devem ser submetidas previamente à apreciação do Tribunal Pleno;

II - a frequência das reuniões ordinárias deve seguir rigorosamente os atos que os constituíram, sendo que, somente com autorização do Tribunal Pleno, mediante justificativa fundamentada, poderá haver eventual suspensão temporária de reuniões ordinárias;

III - até o último mês do ano que antecede o início do próximo exercício, a Presidência deve emitir Ofício aos Presidentes e Secretários dos comitês para que estes submetam à sua aprovação Calendário Anual Integrado de reuniões a ser publicado na página do Tribunal;

IV - sem prejuízo de eventuais atividades conjuntas, os comitês atem-se às competências estabelecidas em seus respectivos atos constitutivos, evitando sobreposição de atribuições.

Art. 12. As novas políticas ou atos de natureza de governança ou gestão estabelecidos pela Alta Administração, ou aqueles instrumentos vigentes e que necessitem ser revisados, devem ser referendados pelo Tribunal Pleno, precedidos de aprovação pelos Comitês de apoio à Governança respectivos.

Art. 13. Os demais componentes e representações do Sistema de Governança Corporativa, tais como estruturas administrativas, diretrizes adicionais, os principais processos de trabalho e dos fluxos de informação e de decisão devem constar no manual de governança corporativa do Tribunal.

CAPÍTULO VII

DO DESDOBRAMENTO DA GOVERNANÇA CORPORATIVA

Art. 14. A Governança Corporativa será compartilhada e desdobrada num conjunto de práticas assumidas por todos os atores da Instituição, com intuito de garantir controles efetivos, minimizar riscos, ampliar o desempenho, assegurar a utilização eficiente de recursos, auxiliar a tomada de decisões, assegurar o cumprimento dos papéis e das responsabilidades e a transparência dos resultados.



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Art. 15. O desdobramento da Governança Corporativa, que implica direcionamento, avaliação e monitoramento da gestão por áreas com conhecimento técnico e especializado, envolve as seguintes práticas:

I - implementar planos, projetos e programas, como meio de executar a estratégia institucional;

II - garantir a conformidade com as regulamentações;

III - revisar e reportar o progresso das ações;

IV - garantir a eficiência administrativa, por meio dos processos de trabalho;

V – realizar a gestão do conhecimento e inovação;

VI – realizar a gestão da mudança;

VII – manter a comunicação com as partes interessadas; e

VIII - avaliar o desempenho e a aprendizagem.

CAPÍTULO VIII

DA ESTRATÉGIA CORPORATIVA

Art. 16. A Estratégia Corporativa é a aplicação dos princípios e práticas de um modelo que assegure a transparência e o envolvimento das partes interessadas no planejamento e na execução do plano estratégico institucional.

Art. 17. A Estratégia Corporativa envolve os seguintes componentes:

I - ESTABELECIMENTO DA GESTÃO DA ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO: consiste no desdobramento da Governança Corporativa, a ser priorizado nas práticas relacionadas às seguintes áreas, ao menos:

a) **estratégia institucional**, por meio da instituição de um MODELO DE GESTÃO DA ESTRATÉGIA, que deve:

1. indicar os processos necessários, incluindo as etapas de formulação, desdobramento, monitoramento e encerramento da estratégia, a gestão de riscos e controles internos que visam identificar, avaliar, tratar, monitorar e realizar análise crítica de riscos que possam impactar a implementação da estratégia e a consecução dos objetivos da organização no cumprimento da sua missão institucional;

2. indicar como as instâncias internas de governança participam da avaliação, direcionamento e monitoramento da estratégia e como as partes interessadas internas e externas à organização são envolvidas nessas atividades;



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

3. alinhar a estratégia da organização às políticas e diretrizes nacionais;

4. estabelecer o Plano Estratégico Institucional contendo, no mínimo, objetivos, indicadores, metas, iniciativas estratégicas, papéis e responsabilidades, e critérios para priorização das iniciativas estratégicas em conformidade com o modelo de gestão da estratégia; e

5. contar com o suporte das estratégias setoriais, tais como orçamento, pessoas e TIC, entre outras;

b) **estratégias setoriais**, por meio da adoção de um modelo de governança e gestão de orçamento e aquisições, pessoas e de TIC, que consiste em estabelecer políticas, estratégias, papéis e responsabilidades, processos, planos, avaliação de riscos, bem como monitorar o desempenho e comunicar, de forma a dar suporte à estratégia institucional;

c) a identificação e o mapeamento dos principais processos da cadeia de valor, por meio da adoção de modelo de gestão dos processos, que consiste em definir, implantar e avaliar indicadores e metas de desempenho, de modo a permitir a melhoria contínua;

d) a identificação, o mapeamento e a priorização das demandas internas e externas, provenientes de políticas e diretrizes nacionais, órgãos governantes superiores, órgãos de controle e, principalmente, da sociedade.

§ 1º A condução da Estratégia Corporativa, que inclui o desdobramento, implantação dos seus componentes e promoção da gestão estratégica, dar-se-á, em primeira instância, pelo Comitê de Estratégia, com o apoio da Unidade de Gestão Estratégica e a observância de diretrizes estabelecidas em Política(s) própria(s).

§ 2º A Gestão de Riscos do Tribunal observará as diretrizes estabelecidas em Política(s) própria(s).

CAPÍTULO IX

DA GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Art. 18. A Governança de TIC consiste no estabelecimento de um conjunto de mecanismos que objetiva assegurar que o uso da tecnologia agregue valor à Instituição, com riscos e custos aceitáveis.

§ 1º A Governança de TIC envolve os seguintes mecanismos:

I - **ESTRATÉGIAS E PLANOS:** é o controle de gestão, o envolvimento e a participação dos profissionais de tecnologia da informação e comunicação na formulação do planejamento institucional, bem como o desdobramento do planejado para a instituição pela área de Tecnologia da Informação e Comunicação;



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

II - INFORMAÇÕES: são resultantes do processamento, manipulação e organização de dados, que possam constituir referências sobre um determinado acontecimento, fato ou fenômeno e têm como objetivo reduzir a incerteza ou aprofundar os conhecimentos sobre um assunto de interesse a partir do que já se possui, servindo de subsídio para a tomada de decisões;

III - PESSOAS: forma como a organização determina a força de trabalho e como promove o desenvolvimento das competências dos servidores da área de TIC, estabelecendo como são definidas as competências, como a Instituição capacita, avalia e estabelece as metas de desempenho para as pessoas da área de tecnologia;

IV - PROCESSOS: como a organização gerencia os serviços de TIC, como estabelece e executa a Política da Segurança da Informação (PSI), como gerencia os projetos de tecnologia da informação e comunicação, bem como os mecanismos adotados para contratação dos serviços da área; e

V - RESULTADOS: avalia como a organização monitora o cumprimento dos objetivos, metas e resultados dos projetos e dos principais serviços de tecnologia da informação e comunicação que sustentam as atividades da Instituição e os serviços disponíveis ao cidadão/cliente.

§ 2º A gestão de TIC se dá por meio do planejamento, construção, execução e controle de serviços e soluções de tecnologia, de responsabilidades da Diretoria-Geral (DG), com apoio da Secretaria de Tecnologia da Informação (STI).

§ 3º A condução da Governança de TIC dar-se-á, em primeira instância, pelo Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGTIC), com o suporte direto da Unidade de apoio à Governança de TIC e a observância de diretrizes estabelecidas em Política(s) própria(s), podendo haver eventuais interações entre aquele órgão colegiado e os demais órgãos colegiados de TIC como o Comitê de Segurança da Informação (CSI), o Comitê de Gestão de TIC (COGESTIC), o Comitê Gestor Regional do Sistema PJe (CGRPJe), a Comissão dos Sistemas Judiciários (CSJ), a Comissão dos Sistemas Administrativos (CSA), ou os Comitês Gestores Regionais dos Sistemas Nacionais, tais como do Sistema SIGEO, SIGEP, entre outros.

CAPÍTULO X

DA GOVERNANÇA DE PESSOAS

Art. 19. A Governança de Pessoas envolve os seguintes mecanismos:

I - ALINHAMENTO ESTRATÉGICO: capacidade de alinhamento das políticas, planos e práticas de gestão de pessoas com a missão, os valores, os objetivos estratégicos e as metas organizacionais;

II - GESTÃO DA LIDERANÇA E DO CONHECIMENTO: capacidade da organização garantir a continuidade da liderança por meio da identificação e tratamento de potenciais lacunas de desenvolvimento de competências, bem como da implementação de programas que permitam a identificação, maximização e o compartilhamento do conhecimento organizacional;



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

III - CULTURA ORIENTADA PARA RESULTADOS: capacidade da organização de manter uma força de trabalho de alta performance, por meio da utilização de sistemas de gestão de desempenho, vinculando-os às metas e aos resultados planejados;

IV - GESTÃO DE TALENTOS: capacidade da organização em reduzir lacunas de desenvolvimento de competências, por meio da utilização de programas para atrair, desenvolver e reter profissionais com as competências desejadas;

V - CONTROLE NA CONCESSÃO DE DIREITOS E VANTAGENS: capacidade da organização de assegurar o cumprimento do princípio da legalidade, de forma que os direitos e vantagens concedidos por ela estejam em conformidade com a legislação, a jurisprudência e as orientações normativas relativas à gestão de pessoas; e

VI - *ACCOUNTABILITY*: capacidade da organização de prestar contas e aperfeiçoar o desempenho da gestão de pessoas, por meio da avaliação dos resultados obtidos e da identificação de oportunidades de melhoria.

Art. 20. A Governança de Pessoas deve observar as seguintes linhas de atuação:

I - Planejamento de Gestão de Pessoas;

II - Planejamento da Força de Trabalho;

III - Planejamento de Sucessão de Gestores;

IV - Desenvolvimento de Competências;

V - Gestão do Clima organizacional;

VI - Gestão de Desempenho de Servidores e Gestores; e

VII - Retenção de Talentos.

Parágrafo único. A condução da Governança de Pessoas dar-se-á, em primeira instância, pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, com suporte da Unidade de Apoio à Governança de Pessoas, em observância às diretrizes estabelecidas na Política de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO XI

DA GOVERNANÇA DE ORÇAMENTO E AQUISIÇÕES

Art. 21. A Governança de Orçamento e Aquisições envolve a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da gestão e execução orçamentária e inclui a estratégia, as políticas e os processos orçamentários dentro da Instituição.

§ 1º A Governança de Orçamento e Aquisições envolve os principais mecanismos:



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

I - LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES: identificação e quantificação das demandas necessárias para atendimento aos objetivos organizacionais, incluindo a avaliação da necessidade de continuidade das contratações;

II - TRANSPARÊNCIA: tornar transparentes os processos de planejamento e de execução orçamentários, bem como a destinação dos gastos públicos;

III - CONTROLE DA GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E DE LICITAÇÕES: capacidade da organização em garantir sistemas estruturados, que considerem as competências, os requisitos técnicos, tecnológicos, logísticos e de sustentabilidade necessários para execução dos processos de planejamento, de execução orçamentária, de aquisições e licitatórios, com o foco na melhoria contínua; e

IV - CONTROLES INTERNOS EM NÍVEL DE ATIVIDADES: capacidade da organização em planejar adequadamente as aquisições, fazer a seleção dos fornecedores e em gerenciar corretamente os contratos, com análise de riscos e adoção de métricas objetivas para mensuração de resultados.

§ 2º A condução da Governança de Orçamento e Aquisições dar-se-á, em primeira instância, pelos Comitês Orçamentários de 1º e 2º Graus, com suporte da Unidade de Apoio à Governança de Orçamento e Aquisições e em observância às diretrizes estabelecidas na Política de Planejamento Orçamentário e outras correlatas aos temas orçamentários e de aquisições.

CAPÍTULO XII

DO MONITORAMENTO E CONTROLE DA GOVERNANÇA

Art. 22. O monitoramento e o controle da Governança 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. 23. O monitoramento e o controle, sem prejuízos a outras formas, serão exercidos pelas seguintes estruturas:

I - Tribunal Pleno e Alta Administração;

II - Instâncias internas de apoio à Governança, listadas a seguir:

a) Ouvidoria;

b) Comitê de Estratégia;

c) Comitê Gestor Regional da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição e dos Comitês Orçamentários de 1º e 2º Graus;

d) Secretaria da Corregedoria; e



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

e) Secretaria de Auditoria Interna, de acordo com a Estrutura Internacional de Práticas Profissionais do Instituto de Auditores Internos (IIA/IPPF), conforme recomenda o TCU.

Parágrafo único. As instâncias internas de governança representam esferas de monitoramento e, conforme o caso, de deliberação quanto à implementação desta 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. 24. O monitoramento das práticas relacionadas com a estratégia institucional, gestão de pessoas, tecnologia da informação e comunicação, orçamento e aquisições, entre outras, será realizado pelas suas respectivas áreas técnicas e comitês específicos, com mecanismos e ações específicas em conformidade com os parâmetros do Índice de Governança (iGov) do TCU e dos relatórios de auditoria interna.

CAPÍTULO XIII

DA AVALIAÇÃO DA GOVERNANÇA CORPORATIVA

Art. 25 A Auditoria Interna é uma atividade independente e objetiva de avaliação (*assurance*) e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações da organização, auxiliando-a a realizar seus objetivos a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, dos controles e da governança, por meio da:

I - realização de trabalhos de avaliação e consultoria de forma independente, com observância aos padrões de auditoria e ética profissional reconhecidos, segundo a Estrutura Internacional de Práticas Profissionais do Instituto de Auditores Internos (IIA/IPPF), conforme recomenda o TCU;

II - adoção de abordagem baseada em risco para o planejamento de suas atividades e para a definição do escopo, da natureza, da época e da extensão dos procedimentos de auditoria; e

III - promoção à prevenção, à detecção de fraudes praticadas por agentes públicos ou privados na utilização de recursos públicos da Instituição.

Art. 26. A avaliação da Governança Corporativa, nas dimensões de Governança da Instituição, Governança de TIC, Governança da Gestão de Pessoas e Governança de Orçamento e Aquisições, será conduzida pela Secretaria de Auditoria Interna, que deve, por meio de técnicas e métodos adequados de auditoria, estabelecer medidas para aferir o grau de maturidade do Sistema, por meio de processo de auditoria interna elaborado com base nos objetivos, riscos, metas e resultados do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, bem como nos índices constantes dos Relatórios Individuais de Auto Avaliação, relativos aos levantamentos de Governança realizados pelo TCU.

CAPÍTULO XII



PODER JUDICIÁRIO
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
DA ACCOUNTABILITYE TRANSPARÊNCIA

Art. 27. O mecanismo *accountability* representa modelos de prestação de contas da atuação e da responsabilização, bem como da transparência da Alta Administração e do Tribunal Pleno, que norteiam a ação gerencial e que conduzem à criação de valor para a organização.

Art. 28. São práticas de *accountability e transparência*:

I - promover transparência, responsabilidade e prestação de contas; e

II – a atuação da auditoria interna e da Secretaria da Corregedoria.

Art. 29. A promoção da transparência, responsabilidade e prestação de contas pressupõe:

I – a instituição do modelo de transparência, que consiste em:

a) definir canais de comunicação para acesso, solicitação e recebimento de informações;

b) dispor de controles e meios para assegurar a qualidade das informações prestadas; e

c) estabelecer diretrizes, critérios, limites e plano de dados abertos, bem como catálogo de informações, em conformidade com a Lei de Acesso à Informação – LAI.

II – a instituição do modelo de responsabilização, que consiste em estabelecer diretrizes e canais de comunicação para recebimento, tratamento e acompanhamento de denúncias e representações; e

III – a instituição do modelo de prestação de contas, que consiste em:

a) definir diretrizes, critérios e limites para relacionamento com as partes interessadas internas e externas à organização;

b) publicar relatórios organizacionais e informações produzidas por instâncias de governança, incluindo a implementação e resultados dos sistemas de governança e de gestão, bem como em relação aos compromissos assumidos em acordos de cooperação local, regional e global com o Pacto Global;

c) publicar os relatórios de gestão, que devem ser elaborados com base no método do relato integrado, segundo recomendação do TCU; e

d) avaliar a satisfação das partes interessadas com as informações prestadas.

Art. 30. A atuação da auditoria interna pressupõe:

I – a instituição do estatuto da auditoria interna, que consiste em:



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

a) definir propósito, autoridade, responsabilidade, posição dentro da organização e amplo acesso a documentos e informações no desempenho das atividades;

b) dotar de competências necessárias para avaliar a eficácia e contribuir para a melhoria dos processos de governança, gestão de riscos e controles; e

c) vedar que os auditores internos participem de atividades que possam caracterizar cogestão.

II – a instituição do plano anual de auditoria, que consiste na elaboração de documento considerando os riscos existentes, ações concretas de avaliação ou consultoria visando à melhoria:

a) do processo de gestão de riscos da organização;

b) da governança organizacional;

c) da gestão da ética e da integridade; e

d) da avaliação dos controles internos relacionados aos elementos críticos para o alcance dos objetivos e metas vigentes.

III – a produção de relatórios contendo, entre outros, resultados de avaliação da gestão de riscos da organização, controles internos da gestão de pessoas, controles internos da gestão das aquisições, controles internos da gestão de tecnologia da informação, dos sistemas de informação e de riscos de tecnologia da informação;

IV – a avaliação da execução dos trabalhos de auditoria e do seu desempenho, com a implementação de medidas para seu aprimoramento, sempre que necessário; e

V – o código de ética e de conduta dos servidores que atuam na auditoria interna.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31. O Manual de Governança Corporativa, que inclui os Processos de Trabalho necessários ao cumprimento desta Política, bem como os fluxos de informação e de decisão, serão elaborados e catalogados no módulo próprio do Sistema de Apoio à Governança e à Gestão vigente, pela **Diretoria-Geral**, em até 240 (duzentos e quarenta) dias da publicação desta Política.

Art. 32. Fica a STI responsável por implementar, em até 90 (noventa) dias da data do referendo desta Política, o GLOSSÁRIO, a ser disponibilizado em sítio na Intranet ou Internet mantido por este Tribunal, contendo todos os conceitos e definições estabelecidos no Capítulo III desta Política e nas demais políticas vigentes.

Art. 33. Ficam as Unidades responsáveis pela Estratégia e pelo Apoio à Governança de Orçamento e Aquisições, Governança de Pessoas e Governança de TIC



PODER JUDICIÁRIO
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

incumbidas de preparar e submeter, até 29/11/2019, as POLÍTICAS de sua competência citadas ao longo deste instrumento, conforme fluxo de aprovação por este determinado.

Art. 34. Ao Tribunal Pleno, como autoridade máxima em relação à Governança Corporativa, cumpre sanar eventuais omissões desta Política.

Art. 35. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se o Ato Presidência 190/2017.

MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU
Desembargadora Presidente