



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região

PAULO
RICARDO
POZZOLO 27
/03/2024
TRT9

Vetor: Comitê de Pessoas (CP) (Nº 284009)

Ata/Pauta - 22.03.2024 - 1ª Reunião ordinária do Comitê de Pessoas - 2024 (ID 10532002)

Agendamento (ID 10532003)

Data: 22/03/2024

Horário: 14:00

Reunião Extraordinária: Não

Convidados:

Membros Titulares do CP: Dr. Paulo Ricardo Pozzolo, Dr. Roberto Dala Barba Filho, Adriano Alves Ribeiro, Osvaldo Csiszer Júnior, Danielle Correa Polak Sigwalt, Luiz Henrique Tacconi e Bianca Merino Fernandes.

Membros Suplentes do CP: Dra. Simone Galan Figueiredo, Marcos D'Assumpção Zaniol, Patrícia Carricondo Virges.

Membros do CP, justificadamente ausentes: Dra. Neide Alves dos Santos, Sandro Alencar Furtado, Dra. Anelore Rothenberger Coelho.

Convidados do CP: Representando a Amatra IX, Dr. Sandro Augusto de Souza e Adriana Medeiros (Diretora-Geral em substituição), Dr^a Angélica Cândido Nogara Slomp (Juíza Auxiliar da Presidência).

Secretária do CP: Bianca Merino Fernandes.

Convidadas, também compareceram à reunião a assessora do Exmo. Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, Maria Angela Szpak Swiech e a Juíza Auxiliar da Presidência, Dra. Angélica Cândido Nogara Slomp.



Local da reunião: Alameda Dr. Carlos de Carvalho, 528 - 4º andar

Participantes:

Membros Titulares do CP: Dr. Paulo Ricardo Pozzolo, Dr. Roberto Dala Barba Filho, Adriano Alves Ribeiro, Osvaldo Csiszer Júnior, Danielle Correa Polak Sigwalt, Luiz Henrique Tacconi e Bianca Merino Fernandes.

Membros Suplentes do CP: Dra. Simone Galan Figueiredo, Marcos D'Assumpção Zaniol, Patrícia Carricondo Virges.

Membros do CP, justificadamente ausentes: Dra. Neide Alves dos Santos, Sandro Alencar Furtado, Dra. Anelore Rothenberger Coelho.

Convidados do CP: Representando a Amatra IX, Dr. Sandro Augusto de Souza e Adriana Medeiros (Diretora-Geral em substituição), Drª Angélica Cândido Nogara Slomp (Juíza Auxiliar da Presidência).

Secretária do CP: Bianca Merino Fernandes.

Convidadas, também compareceram à reunião a assessora do Exmo. Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, Maria Angela Szpak Swiech e a Juíza Auxiliar da Presidência, Dra. Angélica Cândido Nogara Slomp.

Itens da reunião (ID 10532011)

Apresentação do Sistema de Gerenciamento de Dados dos Comitês Deliberação (ID 10532012)

Nome do item: Apresentação do Sistema de Gerenciamento de Dados dos Comitês
Descrição:

Houve apenas a demonstração, pelo servidor Jaime de Britto, do funcionamento do sistema que gerencia os dados dos Comitês, bem como orientações sobre o funcionamento dos trabalhos dos colegiados ao longo do exercício.

Solução Proposta:



Documento "Ata/Pauta - 22.03.2024 - 1ª Reunião ordinária do Comitê de Pessoas - 2024", no sistema Vetor, processo "Comitê de Pessoas (CP) (Nº 284009)". Para verificar a autenticidade desta cópia, informe o código 2024.YAASN. JOWCG no endereço eletrônico: https://www.trt9.jus.br/vetor/doc_assinado

Tratou-se de apresentação da ferramenta para apoio ao colegiado.

Deliberação:

Não há deliberação.

Breve Resumo sobre a Auditoria do CSJT (ID 10558802)

Nome do item: Breve Resumo sobre a Auditoria do CSJT

Descrição:

Apresentaram-se achados de auditoria do CSJT cuja matéria é pertinente ao Comitê de Pessoas.

Solução Proposta:

Não há deliberação a apresentar. O Presidente do Comitê, Desembargador Paulo Paulo Ricardo Pozzolo, apresentou resumo sobre a Auditoria de Gestão de Pessoas realizada pelo CSJT ao longo de 2023, e informou sobre os desdobramentos do Acórdão publicado em 30/11/2023, informando que, entre as evidências demandadas pelo Conselho, no tema de Governança, estavam:

- Criação e Funcionamento do Comitê de Pessoas, que como todos sabem, já foi concluída;
- Aprovação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, documentação aprovada pelo Tribunal Pleno, já avaliada pelo Comitê nas reuniões de 2023, e também concluída;
- Necessidade de aprovação de Modelo de Governança de Pessoas pelo Tribunal Pleno, que será o tema de análise da presente reunião.

Deliberação:

Não há deliberação a realizar.

Avaliação do Modelo de Governança de Pessoas (ID 10558809)

Nome do item: Avaliação do Modelo de Governança de Pessoas

Descrição:

A avaliação do Modelo de Governança de Pessoas teve início com a manifestação do Vice-Coordenador, Exmo. Juiz Roberto Dala Barba Filho, que expôs suas considerações acerca do tema, baseadas em parecer por ele elaborado e anteriormente apresentado a todos os membros do Comitê.

Solução Proposta:

Parecer sobre o Modelo de Governança de Pessoas em análise pelo Comitê de Pessoas.



O ato que institui o modelo de governança de pessoas apresentado para exame deste comitê possui uma estrutura muito similar à Política de Governança Institucional já apreciada neste âmbito no ano passado, razão pela qual, de forma a evitar repetição de temas já abordados, as observações feitas naquela oportunidade não serão repetidas sobre os aspectos redundantes de ambos os atos normativo, focando nos aspectos em que são diferentes, ou, no mais das vezes, complementares.

O art. 1º do Ato de governança de pessoas é essencialmente uma versão condensada dos arts. 1º e 2º da Política de Governança Institucional.

O modelo de governança de pessoas propõe no capítulo II um exaustivo artigo 2º trazendo as definições e conceitos de institutos e classificações adotadas no ato. Embora particularmente a definição legal de conceitos como regra pareça um expediente arriscado, observo que como regra as definições contidas no ato são extraídas diretamente do Referencial Básico de Governança Organizacional do TCU, bem como as definições utilizadas pelo próprio CSJT. A política de governança institucional também havia dedicado um capítulo para definições, porém bem mais sucintas e restritas em grande parte aos conceitos do Referencial Básico de Governança Organizacional.

Destaco nesse aspecto as seguintes definições:

governança de pessoas: conjunto de diretrizes, estruturas organizacionais, processos e funções de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas que visam assegurar que as decisões e as ações relativas à área de pessoas estejam alinhadas à estratégia institucional, de modo sustentável, com qualidade, ética, eficiência, efetividade, promoção da saúde e contribuindo para o alcance das metas estabelecidas;

gestão de pessoas: conjunto de métodos, processos de trabalho e práticas institucionais, gerenciais e operacionais que propiciam condições aos magistrados e servidores para seu desenvolvimento profissional, fortalecendo a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, e com vistas a favorecer o alcance efetivo dos resultados institucionais.

Observe-se que pelos conceitos acima, a governança se refere a diretrizes, princípios e objetivos a serem alcançados, enquanto a gestão em si se refere aos métodos, processos e procedimentos adotados na prática para atingimento das diretrizes de governança.

Especificamente sobre o papel dos comitês, o normativo adota distinção que também é utilizada pelos Conselhos Superiores, a saber:



colegiados temáticos vinculados à área de pessoas: são responsáveis pela análise ligada a cada área temática dos diversos assuntos atribuídos à área de pessoas;

comissões: são colegiados temáticos que representam a área temática de prestação jurisdicional para tratar de iniciativas e assuntos finalísticos ligados diretamente ao cumprimento da missão institucional;

comitês: são colegiados temáticos que tratam de questões transversais e interdisciplinares e representam as demais áreas temáticas previstas no art. 4º, II a XI, da Resolução CSJT nº 325/2022, tais como a área de pessoas, ética e integridade, tecnologia da informação e comunicação e orçamento e finanças;

subcomitês: são colegiados que apoiam a realização das funções de gestão, tratando de iniciativas e assuntos específicos derivados do comitê ao qual estejam associados;

Importante destacar a definição que foi utilizada no quesito prestação de contas (accountability):

prestação de contas (accountability): 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 e de prestar contas a quem lhes delegou essas responsabilidades.

Observe-se que, pelo conceito acima adotado, foi efetivamente excluída a ideia que havia sido sugerida na política de governança institucional de abranger de forma mais geral a todos aqueles envolvidos no exercício de atos administrativos, mas restringindo especificamente aqueles a quem foi delegada a competência de uso de recursos.

Enquanto na Política de governança institucional havia sido dedicado um único capítulo aos objetivos, princípios e diretrizes de governança institucional (e, em larga medida, concentrando-se exclusivamente nos objetivos), o modelo de governança de pessoas cinde a matéria em três capítulos, sendo um destinado aos princípios, outro aos objetivos, e um terceiro às diretrizes, embora por vezes haja uma certa confusão entre princípios e objetivos.

Entre os princípios destaco os seguintes:

- implementar estratégias de Governo Aberto nas instâncias internas de governança de pessoas;



- assegurar o caráter participativo da governança, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

- desenvolver cultura decisória baseada em evidências.

Em primeira vista, tais princípios reforçam o papel dos comitês e o envolvimento participativo na tomada de decisões, devendo sempre ser ressaltados pelos órgãos de participação administrativa já que integram o ato de governança.

No que se refere aos objetivos que, assim como os princípios, parecem se confundir em alguns tópicos, destaco o seguinte:

desenvolver mecanismos de governança interna, a fim de assegurar a melhoria da gestão de pessoas, da comunicação, da transparência e o acompanhamento dos resultados das ações de governança de pessoas, admitindo o sigilo apenas como exceção.

Também aqui o ato parece privilegiar as diversas instâncias internas de tomada de decisões e envolvimento participativo, visando enaltecer e fortalecer a importância da gestão de pessoas através destes mecanismos internos, no que, evidentemente, inserem-se os órgãos colegiados.

Finalmente, nas diretrizes, que por vezes se confundem com os objetivos, destaco:

- distribuir força de trabalho, funções comissionadas e cargos em comissão de maneira suficiente e isonômica entre as áreas do Tribunal, tendo como parâmetro normas específicas do CNJ e do CSJT;

- assegurar a continuidade de políticas, programas, planos, ações, entre outras iniciativas em todas as áreas definidas no plano estratégico de gestão de pessoas, ao longo das subseqüentes gestões do Tribunal;

- garantir a atuação conjunta das unidades responsáveis pelo controle e pela análise de legalidade com as unidades de gestão, visando à proposição de soluções normativas consistentes e efetivas que favoreçam o sucesso das ações de governança;

- estabelecer claramente os papéis institucionais e as responsabilidades das instâncias internas de governança, incluída a Alta Administração e as unidades componentes da estrutura de gestão de pessoas e gestores de nível CJ-3;



- adotar práticas transparentes de gestão de pessoas, com participação crescente e efetiva de magistrados e servidores nas definições de parâmetros sobre governança, estratégia e gestão.

Sobre as diretrizes acima, a distribuição de força de trabalho, funções e cargos em comissão de forma "isonômica" é sempre problemática, já que as regras do CNJ e do CSJT também por vezes confundem parâmetros mínimos de lotação de força de trabalho com referenciais médios e objetivos ideais, tentando padronizar critérios para tribunais e regiões com realidades bastante díspares entre si. Nesse aspecto, penso ser importante sempre tratar as regras de distribuição de força de trabalho do CSJT e do CNJ como parametrizações mínimas de funcionamento, e distribuir os excedentes atendendo aos objetivos de política estratégica específica, como, por exemplo, alocação de servidores, funções e comissões em atividades-fim vinculadas ao atingimento de metas do Tribunal.

A continuidade das políticas parece em conformidade com o ideal de política de sucessões do Tribunal, assim como as diversas referências aos órgãos internos de controle e assessoramento também reforçam a administração participativa ao lado dos órgãos colegiados.

É interessante a alusão específica a "gestores CJ-3", trazendo consigo a ideia de presunção de poderes e responsabilidade para o cargo formalmente indicado, embora, como se sabe, as atividades de gestão também sejam exercidas, em diferentes níveis, por outras comissões e funções, mas aqui parece que a ideia é associá-los aos centros de tomada de poder da Alta Administração.

O capítulo de Instâncias de Governança de pessoas corresponde, grosso modo, ao capítulo do sistema de governança da política de governança institucional, porém voltado especificamente às instâncias de governança de pessoas.

Importante destacar, nesse ponto, que o comitê de pessoas está inserido diretamente como instância de apoio à governança de pessoas (e, como tal, como instância de apoio às políticas de governança de pessoas conforme definição acima reproduzida). Há uma referência específica a diversos outros colegiados temáticos mas a inserção está estranha, como uma alínea aparente do art. 6º, IV, porém inadequadamente redigida, com dois sinais de ":" no mesmo inciso e uma introdução descontextualizada da alínea.

Convém apontar que na condição de instância de apoio à governança de pessoas o comitê integra as instâncias internas de governança de pessoas, razão pela qual também ao comitê se aplicam as regras do art. 7º.:

Compete às instâncias internas de Governança de Pessoas garantir que os normativos, a estratégia e as ações de governança de pessoas, expressas em políticas, modelos, programas, planos e demais instrumentos formais atendam ao



interesse público, servindo como elo entre as demandas da sociedade, atendidas com efetividade, e os deveres e direitos dos agentes públicos.

O art. 9º parece um tanto vago ao estabelecer que:

Art. 9º As ações de governança de pessoas de escopo reduzido, decorrentes de resoluções nacionais, políticas, modelos e planos estratégicos já existentes, tais como os programas, projetos, planos e demais ações de complexidade inferior, poderão ser regulamentadas pela Presidência, sem a necessidade de referendo pelo Pleno.

Embora seja perfeitamente compreensível que a ideia aqui seja a de deixar claro que nem todas as ações devam necessariamente ser submetidas ao Tribunal Pleno, o que é um truísmo, não resolve a questão central de saber exatamente o que se entende por ações de complexidade superior ou inferior para fins dessa divisão.

Digno de nota o disposto no art. 10, II, do ato:

II – os magistrados e administradores executivos componentes da Alta Administração, com acompanhamento do Comitê de Pessoas e dos Colegiados Temáticos, no que couber, podem elaborar normatização de programas e planos temáticos periódicos previstos em resoluções dos Conselhos Superiores, bem como documentos anuais de execução de ações de governança já previstas no planejamento estratégico de gestão de pessoas vigente, cabendo ao Dirigente Máximo da Instituição, ao longo de cada gestão, sua análise, validação e implementação.

Na forma do art. 10, a normatização de programas e planos temáticos, bem como documentos anuais de execução de ações de governança, podem ser elaborados pelos componentes da Alta Administração, mas sempre com o acompanhamento (e, com base nos demais princípio, objetivos e diretrizes examinados, também participação) do comitê de pessoas, e do demais colegiados temáticos, quando couberem a eles também o envolvimento em temas relacionados à gestão de pessoas.

Os arts. 11 e 12 são de suma importância para este comitê porque se referem ESPECIFICAMENTE as atribuições das instâncias de apoio à governança de pessoas, e também literalmente deste comitê, a saber:



Art. 11. Compete às Instâncias de Apoio à Governança de Pessoas, quando decorrentes de decisões advindas da Alta Administração, sem prejuízo das atribuições estabelecidas para cada unidade componente no Regimento Interno, no Regulamento Geral e no ato de delegação de competências vigente:

I – facilitar e realizar a comunicação entre partes interessadas internas e externas à estrutura de gestão de pessoas;

II – monitorar a conformidade e o desempenho das áreas de gestão de pessoas;

III – auxiliar na construção do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas e na proposição de ações de governança;

IV – realizar auditorias internas de gestão de pessoas, avaliando e monitorando riscos e implementando controle internos;

V – prestar informações, comunicando quaisquer disfunções administrativas identificadas na área de pessoas à Alta Administração.

Art. 12 Compete ao Comitê de Pessoas, instituído em caráter permanente e multidisciplinar, sem prejuízo das competências estabelecidas no art. 20 da Política Presidência nº 35/2018 (ou outra que a substitua) e no art. 4º do Ato Presidência nº 115/2022, bem como das competências próprias do Comitê de Governança e Estratégia nos temas de gestão de pessoas (art. 4º do Ato Presidência nº 30/2023):

I – assessorar a Alta Administração na Governança de Pessoas;

II – propor e coordenar o Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes das Políticas Nacional e Local de Gestão de Pessoas;

III – acompanhar o Plano Intraorganizacional, em conjunto com a Secretaria de Gestão de Pessoas, para fins de avaliação, direcionamento e revisão da sua execução;

As alusões contidas a outros atos normativos parece desnecessária porquanto tais atos e políticas podem ser, como referidos no próprio texto, substituídos, sendo que as alusões expressa podem causar precisamente as situações de antinomia que o próprio ato indica como objetivo e diretriz a serem evitadas.



Penso que nesse item podem ser incluídas expressamente as competências e atribuições do comitê de gestão de pessoas que já estão previstas na Resolução 240/16 do CNJ, a saber:

IV - atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;

V – monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

VI – instituir grupos de discussão e trabalho com o objetivo de propor e de subsidiar a avaliação do Plano e outras medidas de Gestão de Pessoas.

O art. 16 alude à competência da secretaria de gestão de pessoas, porém com alusões expressas ao trabalho integrado com os órgãos colegiados e especificamente o comitê de gestão de pessoas:

Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas:

I – redigir documentos estratégicos, por determinação do dirigente máximo do órgão, como parte das atividades de proposição aludidas no art.11, inciso III, deste Ato, consultando os Colegiados Temáticos em atuação, previamente a sua aprovação pelas instâncias responsáveis mencionadas nos arts. 8º, 9º e 10, inciso II;

II – colaborar na coordenação do plano intraorganizacional de gestão de pessoas, especialmente em caso de impedimento do coordenador responsável do Comitê de Pessoas, visando à continuidade das ações de gestão de pessoas conforme diretriz do art. 5º, inciso XVII, deste Ato;

As funções, mecanismos e prática de governança de pessoas contidas no capítulo VIII constituem uma reprodução dos mecanismos já inseridos no art. 7º da política de governança institucional, e examinados anteriormente, porém com referências específicas à gestão de pessoas em cada um dos conceitos de liderança, estratégia e controle.

Por fim, destaco o disposto no art. 26, parágrafo único do Ato, que alude especificamente às ações de capacitação de desenvolvimento gerencial devendo abranger a governança de pessoas.



Deliberação:

Proposições:

- alterar a redação do art. 5º, XII, para distribuição de força de trabalho do CSJT e do CNJ como parametrizações mínimas de funcionamento, e distribuir os excedentes atendendo aos objetivos de política estratégica específica, como, por exemplo, alocação de servidores, funções e comissões em atividades-fim vinculadas ao atingimento de metas do Tribunal.

- Excluir a alusão a CJ-3 no art. 5º, XXIV, por não ter utilidade prática a referência à natureza da comissão paga, potencialmente afastar responsabilidade similares de outros cargos, gerando discussão incidental a respeito da diferença de atribuições e competências da mesma CJ em diferentes cargos;

- aperfeiçoar a redação do art. 6º, IV, notadamente no que se refere à descontextualizada alínea "a" referente aos subcomitês.

- incluir no art. 12 as competências e atribuições do comitê de gestão de pessoas que já estão previstas na Resolução 240/16 do CNJ, a saber:

IV - atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;

V – monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

VI – instituir grupos de discussão e trabalho com o objetivo de propor e de subsidiar a avaliação do Plano e outras medidas de Gestão de Pessoas.

Feita a exposição pelo Vice-coordenador, Exmo. Juiz Roberto Dala Barba Filho, outros interlocutores presentes à reunião se manifestaram e também expuseram suas considerações e sugestões.

Após o esclarecimento de dúvidas e ponderações dos presentes, foi aprovado por unanimidade o parecer elaborado pelo Exmo. Juiz Roberto Dala Barba Filho, bem como as sugestões nele constantes quanto à alteração do Modelo de Governança.



Assim, o Modelo de Governança aprovado pelo Comitê de Pessoas, conforme deliberações acima apontadas, passa a ter a seguinte redação:

“ATO Nº 40, DE 26 DE JANEIRO DE 2024.

Institui o Modelo de Governança de Pessoas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e do contido no art. 25 do Regimento Interno,

CONSIDERANDO:

- que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil os de: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º da CF);
- que a administração pública deve obedecer aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (art. 37 da CF);
- o Decreto nº 9.203/2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- o Decreto nº 9.739/2019, quanto às medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- o Decreto nº 10.160/2019, que instituiu a Política Nacional de Governo Aberto no âmbito do Poder Executivo federal;
- o Guia da Política de Governança Pública do Governo Federal;
- o Referencial Básico de Governança do Tribunal de Contas da União (TCU);



- as recomendações sobre governança e gestão de pessoas do Tribunal de Contas da União - TCU (Acórdãos nº 3.023/2013, nº 1.200/2014 e nº 358/2017 - Plenário) para os órgãos da Administração Pública Federal;
- a Resolução nº 240/2016 do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, instituindo mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação da Política e o acompanhamento de seus resultados e desempenho da gestão de pessoas;
- a criação da Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, na forma do art. 9 da Resolução CNJ nº 240/2016, com as atribuições de, entre outras, monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;
- a Resolução nº 325/2020 do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026;
- a Resolução CSJT nº 259/2020 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus e dá outras providências, reportando-se à Rede de Governança Colaborativa da Estratégia da Justiça do Trabalho e tendo por diretrizes, entre outras, a promoção da estratégia como mecanismo de governança;
- a Resolução nº 290/2021 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que aprovou o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2021 a 2026, e suas alterações posteriores, tendo por objetivos estratégicos, entre outros, o fortalecimento das estruturas de governança e gestão estratégica, assim como o incremento do modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças;
- o Ato CSJT.GP.SG nº 84/2022, que aprovou os Planos Intraorganizacionais da Justiça do Trabalho nas temáticas Comunicação Social, Orçamento e Finanças e Gestão de Pessoas, tendo por objetivos, entre outros, o de Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica e o de Incrementar modelo de Gestão de Pessoas no âmbito nacional;
- a Resolução Administrativa nº 68/2021, alterada pela Resolução Administrativa nº 92/2022 (ambas do Tribunal Pleno), que aprovou o Plano Estratégico Institucional do TRT da 9ª Região;
- a Política de Governança Corporativa instituída no âmbito do TRT-9 (Política nº 35/2018 ou outra que a substitua), estabelecendo 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;
- o Ato Presidência nº 115/2022, alterado pelo Ato Presidência nº 187/2023, que instituiu o Comitê de Pessoas no âmbito do TRT-9;
- o Ato Presidência nº 48/2023, que aprovou o Plano de Gestão de Pessoas do TRT-9 para o período de 2023 a 2026;
- a Política Presidência nº 68/2023, que instituiu a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do TRT-9;
- os termos do Acórdão do Processo nº CSJT-A - 253-55.2023.5.90.0000, juntado aos Proads 2109/2023 e 7025/2023, e publicado em 30/11/2023, que concede o prazo de 90 (noventa) dias para definição e aprovação formal



do modelo de governança aplicado à gestão de pessoas, contendo, no mínimo: as diretrizes de governança, as instâncias de governança, seus funcionamentos, atribuições e responsabilidades;

- a necessidade de apresentar definições para instrumentos formais expressos como políticas, modelos, programas e planos que instituem as ações de governança, bem como de delinear responsabilidades e o trâmite para a edição de normativos e para a execução de ações;
- que a governança de pessoas, elemento fundamental das instâncias internas de governança da instituição, contribui para o alcance dos objetivos institucionais, maximizando o conhecimento, a saúde e a qualidade de vida das pessoas,

RESOLVE, *ad referendum* do Tribunal Pleno,

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Instituir o Modelo de Governança de Pessoas, que estabelece definições, princípios, objetivos, diretrizes, instâncias, competências, funções, mecanismos e práticas de governança de pessoas no âmbito do TRT da 9ª Região.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Aplicam-se ao Modelo de Governança de Pessoas as seguintes DEFINIÇÕES, sem prejuízo dos conceitos e definições constantes na Política de Governança do TRT da 9ª Região e em outros normativos de efeitos vinculantes ao Tribunal:

I – governança: compreende as políticas, processos e os mecanismos de liderança, avaliação, direção e monitoramento, as interações entre as estruturas, processos e tradições que determinam como os cidadãos e outras partes interessadas são ouvidos, como as decisões são tomadas, como o poder e as responsabilidades são exercidos, e qual é a capacidade dos sistemas administrativos de agir efetiva e decisivamente para a resolução de problemas públicos;



II – governança de pessoas: conjunto de diretrizes, estruturas organizacionais, processos e funções de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas que visam assegurar que as decisões e as ações relativas à área de pessoas estejam alinhadas à estratégia institucional, de modo sustentável, com qualidade, ética, eficiência, efetividade, promoção da saúde e contribuindo para o alcance das metas estabelecidas;

III – gestão: refere-se ao funcionamento diário de programas, planos, processos de trabalho e demais ações institucionais conduzidas pelas áreas de gestão com conformidade, transparência, eficácia, eficiência e continuamente monitorados e melhorados;

IV – gestão de pessoas: conjunto de métodos, processos de trabalho e práticas institucionais, gerenciais e operacionais que propiciam condições aos magistrados e servidores para seu desenvolvimento profissional, fortalecendo a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, e com vistas a favorecer o alcance efetivo dos resultados institucionais;

V – cogestão: atividades de gestão exercidas em comum por duas ou mais unidades administrativas com competências e atribuições distintas;

VI – governo aberto: é a cultura de governança centrada no cidadão, que utiliza ferramentas, políticas e práticas inovadoras e sustentáveis para promover transparência, capacidade de resposta e responsabilização das instituições, de forma a incentivar a participação das partes interessadas no apoio à democracia e ao crescimento inclusivo;

VII – instâncias externas de governança de pessoas: são responsáveis pelo controle e regulamentação externos à Instituição;

VIII – instâncias internas de governança de pessoas: atuam na avaliação, direção e monitoramento das ações de governança de pessoas e no desempenho e resultados das unidades de gestão de pessoas, com vistas à melhoria contínua.

IX – Alta Administração: é composta pelo(a) Desembargador(a) Presidente do Tribunal, pelo(a) Desembargador(a) Vice-Presidente, pelo(a) Desembargador(a) Corregedor(a) do Tribunal e pelos(as) administradores(as) executivos(as) diretamente ligados(as) à autoridade máxima: Secretário(a) do Tribunal Pleno, Secretário(a) Geral da Presidência, Secretário(a) Geral Judiciário(a), Diretor(a) Geral e Secretário(a) Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação;

X – instâncias de apoio à governança de pessoas: são responsáveis por realizar a comunicação entre partes interessadas, a análise temática em cada área de conhecimento relacionado à gestão de pessoas e por auditorias e controle internos;



XI – colegiados temáticos vinculados à área de pessoas: são responsáveis pela análise ligada a cada área temática dos diversos assuntos atribuídos à área de pessoas;

XII – comissões: são colegiados temáticos que representam a área temática de prestação jurisdicional para tratar de iniciativas e assuntos finalísticos ligados diretamente ao cumprimento da missão institucional;

XIII – comitês: são colegiados temáticos que tratam de questões transversais e interdisciplinares e representam as demais áreas temáticas previstas no art. 4º, II a XI, da Resolução CSJT nº 325/2022, tais como a área de pessoas, ética e integridade, tecnologia da informação e comunicação e orçamento e finanças;

XIV – subcomitês: são colegiados que apoiam a realização das funções de gestão, tratando de iniciativas e assuntos específicos derivados do comitê ao qual estejam associados;

XV – estrutura de gestão de pessoas: conjunto de unidades do Tribunal que conduzem os processos de gestão de pessoas, coordenando a gestão tática e operacional de suas unidades vinculadas, cujos clientes são magistrados, servidores, terceirizados, estagiários, voluntários e demais colaboradores;

XVI – gestor: magistrado ou servidor que entrega resultados à instituição por meio de gestão de pessoas, de recursos e de processos de trabalho e que atua como responsável pela comunicação, integração e cooperação das equipes de trabalho sob sua subordinação;

XVII – partes interessadas: são pessoas, grupos ou instituições com interesse em serviços ou benefícios prestados pelas áreas de pessoas que possam ser afetados, positiva ou negativamente, ou mesmo ser envolvidos no processo de prestação de serviços pela estrutura de pessoas; ou seja, são aqueles cuja atuação e opinião deve ser levada em conta na formulação de estratégias, na prestação de contas e no desenvolvimento de mecanismos de ampliação da transparência, abrangendo agentes políticos, servidores públicos, usuários de serviços, jurisdicionados, fornecedores, mídia e cidadãos em geral, cada qual com interesse legítimo no Tribunal e em sua área de pessoas;

XVIII – público interno: são os magistrados, servidores, terceirizados, estagiários e voluntários;

XIX – liderança: conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental exercida nos cargos gerenciais do Tribunal, para assegurar a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança e da gestão eficiente, com integridade, competência, responsabilidade e motivação;



XX – estratégia: compreende a definição de diretrizes, objetivos, planos e ações, além de critérios de priorização e alinhamento entre as partes interessadas, para que os serviços de responsabilidade do Tribunal alcancem o resultado pretendido;

XXI – controle: compreende os processos estruturados para mitigar os possíveis riscos com vistas ao alcance dos objetivos institucionais e para garantir a execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das atividades do Tribunal na área de pessoas, com preservação da legalidade e da economicidade no dispêndio de recursos públicos;

XXII – integridade: é o alinhamento consistente e a adesão a valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados nas instituições públicas;

XXIII – plano estratégico de gestão de pessoas, plano de gestão de pessoas ou plano intraorganizacional de gestão de pessoas: é o instrumento que contém os desdobramentos estratégicos institucionais temáticos baseados nos macrodesafios do Conselho Nacional de Justiça e nos eixos e diretrizes estratégicos definidos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho para a área ou sistema de gestão de pessoas;

XXIV – objetivo estratégico vinculado diretamente: trata-se do objetivo primordial, alinhado aos macrodesafios do Poder Judiciário e aos objetivos estratégicos da Justiça Trabalhista, a ser alcançado pelo Tribunal Regional do Trabalho, por meio da elaboração e efetivação de plano intraorganizacional, de políticas, modelos, programas, planos anuais e demais ações estratégicas;

XXV – objetivos estratégicos de colaboração: trata-se dos objetivos estratégicos que serão alcançados indiretamente pela governança de pessoas na busca de implementar o objetivo estratégico vinculado diretamente;

XXVI – eixo de atuação: diretriz estratégica nacional destinada a impulsionar as iniciativas de governança e gestão do Tribunal em cada área ou subsistema de gestão de pessoas;

XXVII – diretrizes: instruções, orientações ou indicações direcionadas às ações fundamentais em gestão de pessoas que devem ser consideradas no planejamento e na execução do plano de gestão de pessoas;

XXVIII – ações de governança: qualquer ação concernente à normatização e/ou execução de atividades organizacionais formalizadas por meio de políticas, modelos, programas, projetos, planos, atos, portarias, editais, despachos;

XXIX – política: conjunto de diretrizes e intervenções organizacionais que expressam os parâmetros de atuação do órgão e dos agentes públicos, com o objetivo de tratar problemas institucionais que requerem, utilizam ou afetam recursos orçamentários para o cumprimento da missão e para o alcance da visão institucional;



XXX – modelo: é uma representação abstrata e simplificada de uma realidade complexa, construído com o intuito de facilitar a compreensão e de delimitar o escopo de seu objeto, que pode ser o funcionamento de uma instituição (do ponto de vista da sua governança, estrutura, gestão, organização), uma área de conhecimento, o comportamento humano, podendo, ainda, fixar-se sob diversos aspectos de tratamento da realidade e ser delineado sob o viés normativo, gerencial, funcional, temático, filosófico, científico ou outro decorrente de seu desenvolvimento;

XXXI – programa: é um conjunto de ações administrativas táticas e operacionais relacionadas à normatização e execução de assuntos específicos, bem definidos e delimitados, previstos em resoluções nacionais, políticas, planos estratégicos institucionais, intraorganizacionais ou em modelos institucionais;

XXXII – projeto: é o instrumento técnico-administrativo de condução de ações específicas, executadas por meio de atividades inter-relacionadas ou interativas, com início e fim predeterminados;

XXXIII – plano de ação: ferramenta direcionada a ações de complexidade inferior ao projeto, compostas por atividades definidas em cronograma, com indicação clara dos colaboradores e responsáveis pelas deliberações;

XXXIV – monitoramento das ações de gestão de pessoas: conjunto de ações de análise dos dados sobre gestão de pessoas acompanhados pelo Tribunal, coletados, registrados, armazenados, comparados, com o objetivo de controlar as metas e resultados a serem alcançados, por meio da atividade das pessoas que compõem a instituição;

XXXV – prestação de contas (*accountability*): 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 e de prestar contas a quem lhes delegou essas responsabilidades;

XXXVI – 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, com vistas a fornecer segurança razoável quanto à realização de seus objetivos;

XXXVII – comunicação das ações de gestão de pessoas: conjunto de práticas que proporcionam a divulgação das ações, políticas, programas, projetos, planos, produtos e resultados da gestão de pessoas;

XXXVIII – transparência: compromisso com a divulgação de atos de gestão, dados ou resultados organizacionais, independentemente de solicitação, em formatos acessíveis e abertos, visando à construção de um clima de confiança interna entre magistrados, servidores, nas relações com terceiros e entre órgãos;



XXXIX – avaliação *ex ante*: é a análise que objetiva promover uma reflexão em nível mais elevado quando da criação, expansão ou aperfeiçoamento de políticas, para que sejam mais bem desenhadas e planejadas; e

XL – avaliação *ex post*: é o instrumento de racionalidade para as tomadas de decisão ao longo da execução das políticas, que orienta o gestor sobre necessidades de aprimoramento e melhor alocação de recursos entre diferentes ações estratégicas em curso.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Governança de Pessoas é orientada pelos seguintes princípios, além daqueles previstos no art. 37 da Constituição Federal:

I – garantir a todos os cidadãos a acessibilidade ao Poder Judiciário;

II – implementar estratégias de Governo Aberto nas instâncias internas de governança de pessoas;

III – alinhar as ações institucionais sobre governança de pessoas às recomendações de organizações nacionais e internacionais, em consonância com a literatura sobre o tema;

IV – atender de forma eficiente, eficaz e efetiva às necessidades dos agentes públicos vinculados direta ou indiretamente ao Tribunal, bem como às demandas dos jurisdicionados;

V – priorizar o interesse público, alinhado a valores, princípios e normas éticas comuns a todos;

VI – estimular o trabalho criativo, eficiente e a inovação das práticas de governança e de gestão de pessoas;

VII – desenvolver uma cultura institucional de integridade;

VIII – reduzir as incertezas na atuação institucional e aumentar a segurança jurídica, independentemente de alterações nos ambientes econômico, social, político e organizacional;

IX – manter diálogo aberto e honesto com os jurisdicionados e com os agentes públicos da instituição;



X – buscar a melhoria regulatória de maneira integrada, garantindo que cidadãos e partes interessadas estejam no centro das decisões e ações da instituição;

XI – alinhar políticas, planos e demais ações de governança de pessoas às estratégias e às necessidades institucionais;

XII – vincular necessariamente os responsáveis pela gestão da administração de recursos públicos, decisões, condutas e competências;

XIII – garantir a diversidade, a inclusão efetiva, a participação social e a prestação de contas;

XIV – assegurar o caráter participativo da governança, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

XV – fortalecer as relações institucionais com os jurisdicionados;

XVI – divulgar as ações de governança, garantindo a confiabilidade e a tempestividade das informações;

XVII – buscar resultados eficazes, por meio do aperfeiçoamento da eficiência, da qualidade das entregas e da efetividade do serviço público; e

XVIII – desenvolver cultura decisória baseada em evidências.

CAPÍTULO IV

DOS OBJETIVOS

Art. 4º São objetivos da Governança de Pessoas do TRT-9:

I – realizar as funções de governança de pessoas com o fim de prestar serviços de excelência ao público interno, aos jurisdicionados e a toda a sociedade, em consonância com os objetivos fundamentais do art. 3º da Constituição Federal;

II – implementar mecanismos de governança transorganizacionais no tema de gestão de pessoas, em conjunto com os demais órgãos da Justiça do Trabalho e da sociedade civil, de forma a criar condições para atuação conjunta e sinérgica entre Tribunais, órgãos de representação de classe, associações e outras partes interessadas;



III – estabelecer princípios, diretrizes e ações estratégicas e de governança de pessoas de forma a favorecer o alcance do objetivo estratégico vinculado diretamente à área de pessoas e a contribuir com os demais objetivos estratégicos do Tribunal;

IV – desenvolver mecanismos de governança interna, a fim de assegurar a melhoria da gestão de pessoas, da comunicação, da transparência e o acompanhamento dos resultados das ações de governança de pessoas, admitindo o sigilo apenas como exceção;

V – monitorar os riscos envolvidos na atuação das instâncias de governança, a fim de assegurar a eficácia dos controles internos e de contribuir para a melhoria do desempenho institucional;

VI – favorecer a cultura de responsabilidade dos membros da Alta Administração, mediante o préstimo de contas de sua atuação e da assunção integral das consequências de seus atos e eventuais omissões; e

VII – implementar ações de melhoria da imagem pública do Tribunal.

CAPÍTULO V

DAS DIRETRIZES

Art. 5º São diretrizes para a Governança de Pessoas no TRT da 9ª Região:

I – assegurar o comprometimento da Alta Administração em promover, sustentar e garantir a efetividade da governança;

II – garantir os recursos orçamentários e humanos necessários ao cumprimento dos objetivos da governança e da gestão de pessoas;

III – realizar o desdobramento das normas nacionais e internacionais de governança de pessoas em arcabouço regulamentar interno;

IV – estabelecer princípios, diretrizes, objetivos específicos de governança em instrumentos formais de direcionamento, tais como Políticas ou Planos Estratégicos, contendo, sempre que possível, mensuradores, indicadores e necessidade de apresentação de relatórios situacionais;

V – monitorar o desempenho das ações de governança de pessoas;

VI – ter clareza quanto aos propósitos da governança de pessoas para o alcance da missão institucional;



- VII – direcionar ações para a busca de resultados para o público interno e para os jurisdicionados, encontrando soluções tempestivas e inovadoras para enfrentar eventual limitação de recursos;
- VIII – desenvolver agentes públicos proativos e cuja atuação laboral ordinária se desenvolva para além das ordens gerenciais específicas;
- IX – promover a simplificação administrativa, a modernização da gestão e a integração dos serviços prestados pela área de pessoas, eliminando as superposições e fragmentações de ações;
- X – contínuo aprimoramento de processos, mediante participação em redes de boas práticas de governança de pessoas;
- XI – estimular ações de compartilhamento de experiências e conhecimentos;
- XII – distribuir força de trabalho, funções comissionadas e cargos em comissão de maneira suficiente entre as áreas do Tribunal, tendo como parâmetros mínimos as normas específicas do CNJ e do CSJT, distribuindo o excedente em áreas vinculadas à atividade-fim de prestação jurisdicional, conforme objetivos de política estratégica e atingimento de metas;
- XIII – implementar controles internos na área de pessoas fundamentados na gestão de riscos, privilegiando ações estratégicas de prevenção de riscos no lugar de medidas sancionatórias;
- XIV – garantir que mecanismos de controle e de integridade não sejam inibidores de soluções inovadoras de boa gestão;
- XV – estimular a incorporação de elevados padrões de conduta pela Alta Administração para orientar o comportamento dos agentes públicos;
- XVI – comunicar de forma assertiva e cordial para oportunizar maior cooperação, colaboração, disseminação otimizada de conhecimento e efetividade nos resultados;
- XVII – assegurar a continuidade de políticas, programas, planos, ações, entre outras iniciativas em todas as áreas definidas no plano estratégico de gestão de pessoas, ao longo das subsequentes gestões do Tribunal;
- XVIII – articular e coordenar processos para melhorar a integração entre os diferentes níveis e esferas da instituição, com vistas a gerar, preservar e entregar maior valor público;
- XIX – conduzir o processo de construção de normas, incluída sua reformulação, visando à simplificação da escrita e a essencialidade dos temas regulamentados;
- XX – editar e revisar atos normativos, pautando-se pelas boas práticas regulatórias, pela legitimidade, estabilidade e coerência normativa;



XXI – evitar antinomias, normas ambíguas, dispositivos de constitucionalidade questionável, mudanças repentinas de interpretação, excesso de regulamentação, decisões e orientações divergentes, lentidão no processo decisório, visando garantir a previsibilidade e o reconhecimento amplo de que as normas editadas atingem os seus objetivos;

XXII – garantir a atuação conjunta das unidades responsáveis pelo controle e pela análise de legalidade com as unidades de gestão, visando à proposição de soluções normativas consistentes e efetivas que favoreçam o sucesso das ações de governança;

XXIII – embasar o processo decisório em evidências para o alcance consistente dos objetivos traçados institucionalmente, realizando consultas ao público interno e aos jurisdicionados sempre que conveniente;

XXIV - estabelecer claramente os papéis institucionais e as responsabilidades das instâncias internas de governança, incluída a Alta Administração e as unidades componentes da estrutura de gestão de pessoas;

XXV - definir formalmente as competências, funções e a responsabilidade pelas práticas de gestão das estruturas e dos arranjos institucionais relacionados à área de pessoas;

XXVI – naturalizar o processo de prestação de contas como consequência ordinária da atuação dos membros da Alta Administração;

XXVII – adotar práticas transparentes de gestão de pessoas, com participação crescente e efetiva de magistrados e servidores nas definições de parâmetros sobre governança, estratégia e gestão; e

XXVIII – promover a comunicação aberta, voluntária e transparente das atividades e dos resultados de gestão de pessoas, de maneira a fortalecer o acesso público à informação.

CAPÍTULO VI

DAS INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA DE PESSOAS

Art. 6º A Governança de Pessoas do Tribunal é composta pelas seguintes instâncias:



§1º Instâncias externas de governança de pessoas, representadas pelo Governo Federal, Congresso Nacional, Tribunal de Contas da União, Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§2º Instâncias internas de governança de pessoas, representadas pelo Tribunal Pleno, Órgão Especial, Alta Administração, Instâncias de Apoio à Governança de Pessoas e Áreas de Gestão:

I – Tribunal Pleno: composto por todos os Desembargadores do Tribunal;

II – Órgão Especial: composto por 21 (vinte e um) Desembargadores, observado o art.94 da CF/88 e o § 2º do art. 3º do Regimento Interno do TRT9;

III – Alta Administração: representada pelos magistrados e pelos administradores executivos que compõe a Direção do Tribunal, na forma do inciso IX do art. 2º deste Ato;

IV – Instâncias de Apoio à Governança de Pessoas: representadas pelo Comitê de Pessoas, pelos demais colegiados temáticos vinculados à área de Pessoas, pela Secretaria do Tribunal Pleno, Órgão Especial e Seção Especializada, Secretaria-Geral da Presidência, Secretaria-Geral Judiciária, Diretoria-Geral, Secretaria-Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação, Escola Judicial, Secretaria de Gestão Estratégica e Estatística, Secretaria de Auditoria Interna, Ouvidoria, Assessoria Jurídica da Presidência, Secretaria de Contabilidade, Orçamento e Finanças e Secretaria de Gestão de Pessoas, estando os seguintes colegiados temático vinculados à área de pessoas:

- a. Comissão de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão, Subcomitê de Atenção Integral à Saúde, Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho, Subcomitê de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, Subcomitê de Inteligência Artificial, Subcomitê de Prevenção e Enfretamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 1º Grau, Subcomitê de Prevenção e Enfretamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 2º Grau, Comissão de Concurso para Servidores, Comissão de Avaliação dos Candidatos às Cotas Raciais, Comissão de Vitaliciamento, Comissão de Políticas Afirmativas para Valorização e Inclusão Racial e de Gênero (PAVIR);

V - Áreas de Gestão, representadas pelos dirigentes das unidades de gestão tática e unidades de gestão operacional componentes da estrutura de gestão de pessoas:

a) unidades de gestão tática: representadas pelos (as) dirigentes da Secretaria da Corregedoria-Regional, Secretaria-Geral da Presidência, Diretoria-Geral, Secretaria-Geral Judiciária, Secretaria-Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação, Escola Judicial, Assessoria Jurídica da Presidência, Assessoria da Diretoria-Geral, Secretaria de Contabilidade, Orçamento, e Finanças, Secretaria de Gestão de



Pessoas, além dos gestores das Coordenadorias e das Divisões associadas às unidades listadas;

b) unidades de gestão operacional, representadas pelos chefes das seções que realizam atividades relacionadas à gestão de pessoas hierarquicamente vinculadas às unidades que compõem as Instâncias de Apoio à Governança de Pessoas e as unidades de gestão tática.

CAPÍTULO VII

DAS COMPETÊNCIAS DAS INSTÂNCIAS INTERNAS DE GOVERNANÇA DE PESSOAS

Art. 7º Compete às instâncias internas de Governança de Pessoas garantir que os normativos, a estratégia e as ações de governança de pessoas, expressas em políticas, modelos, programas, planos e demais instrumentos formais atendam ao interesse público, servindo como elo entre as demandas da sociedade, atendidas com efetividade, e os deveres e direitos dos agentes públicos.

Art. 8º Compete ao Tribunal Pleno, como órgão decisório máximo do Tribunal, analisar e referendar as ações de governança de pessoas propostas em instrumentos formais como políticas, modelos e planos estratégicos de gestão de pessoas, com análise prévia do Comitê de Pessoas.

Art. 9º As ações de governança de pessoas de escopo reduzido, decorrentes de resoluções nacionais, políticas, modelos e planos estratégicos já existentes, tais como os programas, projetos, planos e demais ações de complexidade inferior, poderão ser regulamentadas pela Presidência, sem a necessidade de referendo pelo Pleno.

Art. 10. Compete à Alta Administração a condução de políticas, modelos, programas, planos, visando ao alcance de seus objetivos além do direcionamento geral da organização.

I – em caso de delegação pelo Tribunal Pleno caberá, ainda, a responsabilidade por definir, avaliar, direcionar e monitorar a estratégia e a governança de pessoas do Tribunal;



II – os magistrados e administradores executivos componentes da Alta Administração, com acompanhamento do Comitê de Pessoas e dos Colegiados Temáticos, no que couber, podem elaborar normatização de programas e planos temáticos periódicos previstos em resoluções dos Conselhos Superiores, bem como documentos anuais de execução de ações de governança já previstas no planejamento estratégico de gestão de pessoas vigente, cabendo ao Dirigente Máximo da Instituição, ao longo de cada gestão, sua análise, validação e implementação.

Art. 11. Compete às Instâncias de Apoio à Governança de Pessoas, quando decorrentes de decisões advindas da Alta Administração, sem prejuízo das atribuições estabelecidas para cada unidade componente no Regimento Interno, no Regulamento Geral e no ato de delegação de competências vigente:

I – facilitar e realizar a comunicação entre partes interessadas internas e externas à estrutura de gestão de pessoas;

II – monitorar a conformidade e o desempenho das áreas de gestão de pessoas;

III – auxiliar na construção do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas e na proposição de ações de governança;

IV – realizar auditorias internas de gestão de pessoas, avaliando e monitorando riscos e implementando controle internos;

V – prestar informações, comunicando quaisquer disfunções administrativas identificadas na área de pessoas à Alta Administração.

Art. 12. Compete ao Comitê de Pessoas, instituído em caráter permanente e multidisciplinar, sem prejuízo de outras competências existentes ou que venham a ser acrescidas por atos normativos diversos:

I – assessorar a Alta Administração na Governança de Pessoas;

II – propor e coordenar o Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes das Políticas Nacional e Local de Gestão de Pessoas;

III – acompanhar o Plano Intraorganizacional, em conjunto com a Secretaria de Gestão de Pessoas, para fins de avaliação, direcionamento e revisão da sua execução;

IV - atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;



V – monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

VI – instituir grupos de discussão e trabalho com o objetivo de propor e de subsidiar a avaliação do Plano e outras medidas de Gestão de Pessoas.

Art. 13. Compete aos Colegiados Temáticos vinculados à área de Pessoas o assessoramento complementar da Alta Administração na Governança de Pessoas, em cada área de atuação, na forma definida no Ato de sua instituição.

Art. 14. Compete à Diretoria-Geral a orientação às unidades subordinadas em assuntos de governança, na forma definida ao longo das gestões bienais do Tribunal, a análise dos instrumentos estratégicos redigidos e o acompanhamento da execução das ações administrativas que visem garantir a realização e a efetividade de ações de governança.

Art. 15. Compete à Assessoria Jurídica da Presidência o acompanhamento e a análise dos documentos estratégicos produzidos ou em produção, visando à melhoria regulatória e ao desenvolvimento de ações de governança mais consistentes e efetivas, especificamente por meio da apresentação de definições para instrumentos formais expressos como políticas, modelos, programas e planos que instituem as ações de governança, bem como do delineamento de responsabilidades e o trâmite para a edição de normativos e para a execução de ações.

Art. 16. Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas:

I – redigir documentos estratégicos, por determinação do dirigente máximo do órgão, como parte das atividades de proposição aludidas no art.11, inciso III, deste Ato, consultando os Colegiados Temáticos em atuação, previamente a sua aprovação pelas instâncias responsáveis mencionadas nos arts. 8º, 9º e 10, inciso II;

II – colaborar na coordenação do plano intraorganizacional de gestão de pessoas, especialmente em caso de impedimento do coordenador responsável do Comitê de Pessoas, visando à continuidade das ações de gestão de pessoas conforme diretriz do art. 5º, inciso XVII, deste Ato;

III – executar ações de governança de pessoas estabelecidas no planejamento estratégico de gestão de pessoas;



IV – apresentar relatórios situacionais das ações de governança, na forma prevista no plano estratégico de gestão de pessoas;

Art. 17. Compete à Secretaria de Auditoria Interna a condução da avaliação da Governança de Pessoas, por meio de técnicas e métodos adequados de auditoria, na forma da Política Presidência nº 35/2018 ou outra vigente;

Art. 18. Compete às Áreas de Gestão, em suas respectivas áreas de expertise, o apoio técnico à Alta Administração e a coordenação da gestão tática e operacional de suas unidades vinculadas, incluída a execução de seus processos finalísticos e de apoio operacional.

CAPÍTULO VIII

DAS FUNÇÕES, MECANISMOS E PRÁTICAS DE GOVERNANÇA DE PESSOAS

Art. 19. São funções de governança de pessoas a avaliação, o direcionamento e a monitoração da atuação das instâncias internas de governança e da estrutura de gestão de pessoas, além do acompanhamento das ações de governança ao longo de todo o ciclo de implantação.

Art. 20. A governança de pessoas envolve os seguintes mecanismos:

I – **LIDERANÇA**: conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental, tais como gestão do conhecimento, incluído o estabelecimento do modelo de governança de pessoas e do modelo de gestão de pessoas, cultura de alta performance orientada para resultados, programas de integridade, de reconhecimento, de saúde e de qualidade de vida, gestão de talentos, planos de sucessão, que assegurem a existência de condições mínimas para o exercício da boa governança, concernentes ao desenvolvimento de pessoas íntegras, capacitadas, responsáveis, saudáveis e motivadas, ocupando os principais cargos e liderando processos de trabalho;

II – **ESTRATÉGIA**: conjunto de práticas de alinhamento estratégico nacional e institucional, planejamento, execução e monitoramento das ações necessárias à boa governança, envolvendo aspectos como escuta ativa de demandas, necessidades e



expectativas das partes interessadas, avaliação do ambiente interno e externo da organização, avaliação e prospecção de cenários, com vistas ao alcance da missão e da visão institucionais;

III – CONTROLE: o monitoramento e a avaliação constante de riscos envolvidos na implantação de ações, no gerenciamento de processos, na concessão de direitos e vantagens, na gestão de pessoas, compreendida em seu sentido amplo, incluindo procedimentos de ampliação da transparência e de prestação de contas, identificando continuamente as oportunidades de melhoria e estabelecendo processos estruturados de avaliação da satisfação das partes interessadas, para garantir a execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das atividades da organização.

Art. 21. São práticas específicas de governança de pessoas relacionadas à LIDERANÇA: a aprovação de Modelo de Governança de Pessoas, a instituição e execução de Modelo de Gestão de Pessoas, a Política de Sucessões e a elaboração dos planos anuais de sucessões, a implementação e execução do Plano Anual de Capacitações, do Programa de Desenvolvimento Gerencial, do Programa de Reconhecimento, do Programa de Preparação para a Aposentadoria, do Programa de Saúde e Qualidade de Vida, do Programa de Gestão de Benefícios, a implantação do Banco de Talentos, a gestão dos Formulários de Movimentação e de Desligamento, os códigos de ética instituídos e a gestão da força de trabalho, dos cargos comissionados e das funções comissionadas, na forma determinada nas Resoluções dos Conselhos Superiores.

Art. 22. São práticas específicas de governança de pessoas relacionadas à ESTRATÉGIA: a instituição de Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas, de Política de Gestão de Pessoas e o alinhamento transorganizacional possibilitado, dentre outras formas, pelas Redes de Governança, além das práticas que permitam o monitoramento e a avaliação da execução da estratégia, incluídas metas e indicadores estabelecidos pela Instituição.

Art. 23. São práticas específicas de governança de pessoas adstritas ao CONTROLE: a avaliação estruturada e contínua da imagem do Tribunal perante a sociedade e satisfação das partes interessadas, visando ao aprimoramento do serviços; a gestão de riscos das unidades componentes da estrutura de gestão de pessoas e, ainda, as competências encampadas pelo Tribunal Pleno, pela Alta Administração (concernentes à ampliação de atividades de prestação de contas, de transparência e de integridade, que norteiam a ação gerencial), e pela Secretaria de Auditoria Interna.



Art. 24. O monitoramento e o controle da governança de pessoas serão exercidos pelas instâncias internas de Governança e envolvem um conjunto de atividades, planos, métodos, definição de indicadores e metas, entre outros procedimentos interligados, em conformidade com os parâmetros definidos pelo Tribunal de Contas da União (TCU), pelos Conselhos Superiores e nos Relatórios de Auditoria Interna, utilizados com intuito de assegurar a conformidade dos atos de governança e de gestão, de maneira a detectar precocemente riscos envolvidos nas atividades das áreas de pessoas.

Art. 25. As práticas relacionadas à prestação de contas, ao aumento da integridade e à ampliação da transparência em governança e gestão de pessoas, desenvolvidas pelas Instâncias de Governança Interna, devem observar, *mutatis mutandis*, o previsto nos arts. 27 a 30 da Política Presidência nº 35/2018 ou outra que regulamente o tema.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

26. A Governança de Pessoas do TRT-9 buscará implementar parâmetros básicos de governança, arcabouço normativo e quadro de pessoal dedicado aos temas de sua competência de maneira gradual e contínua, visando ao desenvolvimento de expertise das áreas envolvidas no planejamento e execução das atividades, com foco na consistência e na efetividade das ações, para além do monitoramento formal de resultados possibilitado pela análise de relatórios elaborados pelas áreas demandadas.

Parágrafo único. As ações de capacitação destinadas ao desenvolvimento gerencial, descritas no § 3º do art. 5º da Lei 11.416/2006 e no inciso V do art. 4º da Portaria Conjunta nº 2007, deverão abarcar o tema de governança de pessoas, em especial as capacitações destinadas aos gestores das áreas que compõem as instâncias internas de governança de pessoas (§ 2º do art. 6º deste Ato).

Art. 27. A avaliação, o direcionamento e o monitoramento da Governança de Pessoas, entendidos como funções básicas da governança, devem ser alinhados às melhores práticas nacionais e internacionais de governança, além de observar as diretrizes e limitações, entre outras disposições, definidas no Plano Plurianual (PPA), na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e na Lei Orçamentária Anual (LOA).



Art. 28. Os casos omissos serão dirimidos pelo Tribunal Pleno, enquanto autoridade máxima de Governança de Gestão de Pessoas.

Art. 29. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se.

CÉLIO HORST WALDRAFF

Desembargador Presidente do TRT da 9ª Região”

Deliberação: O Comitê de Pessoas foi instado a se manifestar pelo Exmo Desembargador Célio Horst Waldraff, Presidente do Tribunal do Trabalho da 9ª Região, sobre o encaminhamento realizado pelo CSJT, no Acórdão do Processo nº CSJT-A - 253-55.2023.5.90.000, no sentido de definir e aprovar formalmente, em até 90 dias, modelo de governança aplicado à gestão de pessoas, contendo, no mínimo: as diretrizes de governança, as instâncias de governança, seus funcionamentos, atribuições e responsabilidade.

Após apresentação de parecer¹ sobre a minuta do Ato Presidência n.º 40/2024, que visa instituir o Modelo de Governança de Pessoas no âmbito do Tribunal, pelo relator indicado, vice-coordenador, Dr. Roberto Dala Barba Filho, foi aberta a discussão, incluindo as sugestões apresentadas via *whatapp* pela magistrada Dra. Anelore Rothenberger Coelho, em 14/3, e pela servidora Danielle Correa Polak Sigwalt, em 18/3. Ao fim, deliberou-se por unanimidade pelo acolhimento das sugestões do relator integralmente. As observações da servidora poderão ser analisadas no contexto da Política de Governança Institucional, que se encontra em discussão e que ainda não foi encaminhada ao Tribunal Pleno.

TEMAS NÃO PAUTADOS (ID 10558816)



Documento "Ata/Pauta - 22.03.2024 - 1ª Reunião ordinária do Comitê de Pessoas - 2024", no sistema Vetor, processo "Comitê de Pessoas (CP) (Nº 284009)". Para verificar a autenticidade desta cópia, informe o código 2024.YAASN. JOWCG no endereço eletrônico: https://www.trt9.jus.br/vetor/doc_assinado

Nome do item: TEMAS NÃO PAUTADOS

Descrição:

TEMA A: Proposta da Dra. Anelore Rothenberger Coelho

TEMA B: Criação de Grupo de Trabalho para avaliação da distribuição da força de trabalho nas diversas áreas do Tribunal, inclusive critérios de movimentação de servidores.

Solução Proposta:

Conforme deliberações contidas no próximo item.

Deliberação:

TEMA A: Proposta da Dra. Anelore Rothenberger Coelho

Deliberação: A proposta apresentada pela Dr^a Anelore Rothenberger Coelho, em grupo de *whatsapp*, em 18/3, portanto, previamente à reunião, e concernente à capacitação de servidores, especialmente da área judiciária, cotejando temas como a competência central do Comitê de Pessoas para sugerir temas de capacitação, e descrição técnica de perfis profissionais, será tratada em reunião a ser por ela solicitada, considerando que a magistrada não pode participar desta Reunião.

TEMA B: Criação de Grupo de Trabalho para avaliação da distribuição da força de trabalho nas diversas áreas do Tribunal, inclusive critérios de movimentação de servidores.

Deliberação: Em atenção às necessidades levantadas em outras reuniões anteriores, e para que o Comitê de Pessoas tenha atuação mais propositiva nessa questão, decidiu-se pela realização de estudo aprofundado sobre a distribuição da força de trabalho no Tribunal, envolvendo (a) levantamento de dados, com análise das unidades administrativas e jurisdicionais; (b) diagnóstico sobre a ocorrência de falta ou excesso de servidores; (c) identificação de suas respectivas causas e das necessidades de cada unidade. As informações e conclusões obtidas serão discutidas no Comitê de Pessoas, visando elaboração de futuras proposições para a necessária tentativa de equalização de servidores entre as áreas jurisdicional e administrativa. As magistradas Dra. Simone Galan Figueiredo (suplente na vaga do



Presidente do Comitê e Juíza Auxiliar da Presidência) e Dr^a Angélica Cândido Nogara Slomp (Juíza Auxiliar da Presidência), aceitaram coordenar e relatar o projeto, inicialmente denominado de “estudo sobre a otimização da força de trabalho do Tribunal”. Decidida a realização desse trabalho, deliberou-se pelo encaminhamento de ofício ao Presidente deste TRT, solicitando anuência quanto à discussão do tema no âmbito do Comitê de Pessoas e, também, quanto à condução do projeto pelas mencionadas Juízas Auxiliares da Presidência.

ASSINATURA

A presente Ata foi lavrada pela Secretária do Comitê de pessoas Bianca Merino Fernandes e vai assinada pelo Exmo. Coordenador do Comitê de Pessoas, Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, nos termos do art. 27, VII da Res. CSJT n.º 325/2022.

