



**Caderno Administrativo**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**

**DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Data da disponibilização: Quinta-feira, 05 de Dezembro de 2019.

<p>Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região</p> <p>Desembargadora Mari Eleda Migliorini Presidente</p> <p>Desembargador Roberto Basilone Leite Vice-Presidente</p> <p>Desembargador José Ernesto Manzi Corregedor Regional</p>	<p>Rua Esteves Júnior, 395, Centro, Florianópolis/SC CEP: 88015905</p> <p>Telefone(s) : (48) 3216-4000</p>
---	--

**SECRETARIA DE APOIO INSTITUCIONAL**

**Portaria**

**Portaria SEAP**

**Portaria SEAP 11/16 - Política de Governança do TRT 12 (Republicação)**

Portaria SEAP 11/16

**Anexos**

Anexo 1: [Portaria SEAP 11/16 - NOVA  
REDAÇÃO](#)

## **PORTARIA SEAP nº 11, de 25 de janeiro de 2016\***

**\*(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 8º da Portaria SEAP nº 336/2019)**

Institui a Política de Governança no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, o Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa e a Rede Colaborativa de Governança Institucional. (Redação dada pela Portaria SEAP nº 336/2019)

O DESEMBARGADOR DO TRABALHO-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a Governança Pública como os mecanismos de liderança, de estratégia e de controle que possibilitam a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade;

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

CONSIDERANDO que a Resolução n. 145/2014 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que dispõe sobre o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período 2015-2020, tem como objetivo estratégico “Fortalecer o processo de governança e o combate à corrupção”;

CONSIDERANDO que o Plano Estratégico 2015-2020 do TRT da 12ª Região estabelece como objetivo estratégico “Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança”, determinando a implantação de uma Política de Governança à Instituição como um de seus projetos estratégicos;

CONSIDERANDO que o Tribunal de Contas da União realiza aferição periódica da maturidade da governança das instituições públicas por meio de questionário estruturado – iGov – índice que também atua como

indicador no Plano Estratégico 2015-2020 do TRT da 12ª Região e, ainda, publicou um Referencial Básico de Governança Pública,

## **RESOLVE:**

Art. 1º Instituir a Política de Governança no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região para assegurar a aderência aos princípios, às diretrizes e às práticas da Governança Institucional, o Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa e a Rede Colaborativa de Governança Institucional. (Redação dada pela Portaria SEAP nº 336/2019)

## **TÍTULO I – DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES**

Art. 2º A Governança Institucional reger-se-á pelos seguintes princípios:

I – equidade: garantir que as partes interessadas participem e sejam tratadas de maneira igualitária;

II – responsabilidade: zelar pela sustentabilidade da instituição, visando à sua longevidade, incorporando considerações de ordem social e ambiental na definição das ações;

III – eficiência: fazer o que precisa ser feito com qualidade adequada ao menor custo possível, buscando a melhor relação entre qualidade do serviço e qualidade do gasto;

IV – probidade: agir com integridade, zelo, economia e observância às regras e aos procedimentos da Instituição ao utilizar, arrecadar, gerenciar e administrar bens e valores públicos;

V – transparência: possibilitar acesso às informações relativas à Instituição, gerando clima de confiança, tanto internamente quanto nas relações com a sociedade;

VI – *accountability*: prestar contas de sua atuação funcional de forma voluntária, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões.

Art. 3º A Governança Institucional tem como diretrizes:

I – focar o propósito da Instituição em resultados para cidadãos e usuários dos serviços;

II – realizar as funções e os papéis definidos;

III – tomar decisões embasadas em informações de qualidade;

IV – gerenciar riscos;

V – desenvolver a capacidade e a eficácia do corpo diretivo da Instituição;

VI – prestar contas e envolver as partes interessadas.

## **TÍTULO II – DOS MECANISMOS DA GOVERNANÇA**

Art. 4º A Governança Institucional compõe-se dos mecanismos de Liderança, de Estratégia e de Controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade.

Art. 5º O mecanismo de Liderança compreende a adoção de práticas de natureza humana ou comportamental que asseguram a existência de condições mínimas para o exercício da boa governança.

Parágrafo único. São diretrizes desse mecanismo:

I – mobilizar e desenvolver competências da Alta Administração em prol da otimização dos resultados institucionais;

II – prezar por princípios e comportamentos éticos por parte dos membros da Alta Administração;

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

IV – avaliar, direcionar e monitorar o Sistema de Governança Institucional.

Art. 6º O mecanismo de Estratégia compreende o relacionamento com partes interessadas, a definição e o monitoramento de objetivos, indicadores e metas, bem como o alinhamento entre planos e operações de unidades e organizações envolvidas na sua execução.

Parágrafo único. São diretrizes desse mecanismo:

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

II – definir e formalizar a estratégia institucional pela adoção de planejamento estratégico, considerando em sua elaboração aspectos como transparência e envolvimento das partes interessadas, monitorar e avaliar a execução da estratégia.

Art. 7º O mecanismo de Controle compreende os aspectos como transparência, prestação de contas e responsabilização.

Parágrafo único. São diretrizes desse mecanismo:

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

II – manter função de auditoria interna, provendo condições para sua independência e proficiência, bem como as diretrizes que assegurem que os controles internos adicionem valor à Instituição;

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

### **TÍTULO III – DA CONDUÇÃO DA POLÍTICA DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL**

Art. 8º A condução da Política de Governança Institucional será feita por:

I – Alta Administração;

II – Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa; (Redação dada pela Portaria SEAP nº 336/2019)

III – Rede Colaborativa de Governança Institucional.

Art. 9º A Alta Administração é composta pelos seguintes membros:

I – Desembargador do Trabalho-Presidente;

II – Desembargador do Trabalho-Vice-Presidente;

III – Desembargador do Trabalho-Corregedor;

IV – Diretor-Geral da Secretaria.

Art. 10. Compete à Alta Administração zelar pelo desenvolvimento da Instituição, observando o seguinte:

I – aplicação dos princípios e práticas que assegurem a transparência e o envolvimento das partes interessadas;

II – sincronia da Governança Institucional com os desdobramentos nas diversas áreas;

III – direcionamento das ações institucionais para resultados;

IV – monitoramento e controle da Governança Institucional.

Art. 11. O Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa, instância deliberativa, será composto pelos seguintes membros:  
(Redação dada pela Portaria SEAP nº 336/2019)

I – Alta Administração;

II – Juiz Gestor Estratégico e de Metas;

III – Secretário-Geral da Presidência;

IV – Secretário do Tribunal Pleno;

V – Secretário da Corregedoria;

VI – Diretor da Secretaria de Gestão Estratégica.

§ 1º O Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa será coordenado pela Presidência, com o apoio da Secretaria de Gestão Estratégica. (Redação dada pela Portaria SEAP nº 336/2019)

§ 2º O Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa poderá realizar reuniões, consultas, solicitar informações e envolver outras áreas, comitês, comissões e a Rede Colaborativa de Governança Institucional na implementação da Política de Governança, na medida da necessidade ou em virtude da especificidade das atividades.  
(Redação dada pela Portaria SEAP nº 336/2019)

§ 3º O Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa reunir-se-á sempre que necessário, pelo menos uma vez por semestre, após convocação de seus membros, para deliberação, avaliação e

acompanhamento da governança no TRT-12ª Região, visando a promover ajustes e outras medidas necessárias à melhoria do desempenho institucional. (Redação dada pela Portaria SEAP nº 336/2019)

Art. 12. Compete ao Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa: (Redação dada pela Portaria SEAP nº 336/2019)

I – acompanhar a efetiva implementação da Política de Governança estabelecida na presente Portaria;

II – avaliar, dirigir e monitorar a gestão do TRT-12ª Região com vistas a cumprir as demandas da sociedade, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, das instâncias externas de governança e do Tribunal Pleno;

III – elaborar e coordenar a execução do Plano Estratégico;

IV – determinar como os cidadãos e demais partes interessadas serão ouvidos e como suas demandas serão tratadas;

V – mapear e controlar as interações entre as estruturas da Governança Institucional, determinando como as decisões críticas são tomadas e como o poder e a responsabilidade são exercidos;

VI – promover a transparência e a *accountability*.

VII – fomentar, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, os princípios de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário e das políticas judiciais do Conselho Nacional de Justiça. (Acrescentado pela Portaria SEAP nº 336/2019)

Art. 13. A Rede Colaborativa de Governança Institucional, instância consultiva, será composta pelos seguintes membros:

I – Juiz Ouvidor;

II – Diretor da Escola Judicial;

III – magistrado representante do 2º Grau, indicado pela Presidência;

IV – membros do Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º Grau, consoante o disposto na Resolução CNJ n. 194/2014;

V – Assessor Jurídico da Presidência;

VI – Diretor da Secretaria de Controle Interno;

VII – Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas;

VIII – Diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação;

IX – Diretor da Secretaria Administrativa e Financeira;

X – Diretor da Secretaria de Comunicação Social;

XI – servidor representante do 2º Grau, indicado pela Presidência;

XII – representante indicado pela AMATRA 12ª Região;

XIII – representante indicado pelo SINTRAJUSC.

Parágrafo único. A Rede Colaborativa de Governança Institucional reunir-se-á sempre que necessário, após convocação de seus membros pelo Desembargador-Presidente.

Art. 14. Compete à Rede Colaborativa de Governança Institucional:

I – dar suporte para as atividades de competência do Comitê de Governança Institucional estabelecido na presente Portaria;

II – prestar apoio à Alta Administração e ao Comitê de Governança Institucional no que se refere à avaliação e ao monitoramento da gestão do TRT-12ª Região, com vistas a cumprir as demandas da sociedade, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, das instâncias externas de governança e do Tribunal Pleno;

III – auxiliar na elaboração e na execução do Plano Estratégico;

IV – participar das reuniões de análise estratégica;

V – monitorar a conformidade dos atos de gestão, auxiliando na identificação precoce de riscos ainda não adequadamente tratados.

#### **TÍTULO IV – DA ESTRUTURA E DO SISTEMA DE GOVERNANÇA**

Art. 15. São estruturas da Governança Institucional:

I – sociedade:

a) empregados e empregadores;

b) organizações profissionais e sindicais;

c) advogados;

d) cidadãos.

II – organizações superiores:

a) Conselho Nacional de Justiça;

b) Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

c) Tribunal Superior do Trabalho.

III – instâncias externas de governança:

a) Congresso Nacional;

b) Tribunal de Contas da União.

IV – instâncias externas de apoio à governança:

a) Ministério Público do Trabalho;

b) Ordem dos Advogados do Brasil;

c) Advocacia-Geral da União;

d) Associação dos Magistrados do Trabalho da 12ª Região;

e) Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina.

V – instância interna de governança:

a) Tribunal Pleno.

VI – instâncias internas de apoio à governança:

a) Ouvidoria;

b) Comitê de Governança e de Gestão Participativa; (Redação dada pela Portaria SEAP nº 336/2019)

c) Rede de Governança Colaborativa;

d) Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º Grau;

e) Comissões e Comitês do TRT-SC;

f) Secretaria da Corregedoria;

g) Secretaria de Gestão Estratégica;

h) Secretaria de Controle Interno.

VII – Alta Administração:

- a) Desembargador do Trabalho-Presidente;
- b) Desembargador do Trabalho-Vice-Presidente;
- c) Desembargador do Trabalho-Corregedor;
- d) Diretor-Geral da Secretaria.

VIII – gestores ocupantes dos cargos e funções de natureza gerencial dos níveis estratégico e tático.

Art. 16. O Sistema de Governança Institucional 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.

§ 1º O Sistema de Governança Institucional compreende as estruturas de governança, o fluxo de informação, os processos de trabalho e as atividades relacionadas à avaliação, ao direcionamento e ao monitoramento.

§ 2º A representação gráfica do Sistema de Governança Institucional consta como Apêndice I da presente Portaria.

## **TÍTULO V – DO DESDOBRAMENTO DA GOVERNANÇA INSTITUCIONAL**

Art. 17. A Governança Institucional 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.

Art. 18. O desdobramento da Governança Institucional, que implica direcionamento, avaliação e monitoramento da gestão por áreas com conhecimento técnico e especializado, envolve as seguintes práticas:

- I – implementar projetos e programas;
- II – garantir a conformidade com as regulamentações;
- III – revisar e reportar o progresso das ações;
- IV – garantir eficiência administrativa;

V – manter a comunicação com as partes interessadas;

VI – avaliar o desempenho e aprender.

Art. 19. O desdobramento da Governança Institucional será priorizado nas práticas relacionadas às seguintes áreas de conhecimento:

I – gestão estratégica;

II – tecnologia da informação e comunicação;

III – pessoas;

IV – aquisições.

Parágrafo único. As políticas, as normas gerais e as normas específicas relacionadas às áreas previstas no *caput* integram o desdobramento da Governança Institucional.

Art. 20. A Governança de Gestão Estratégica 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 institucional.

Parágrafo único. A Governança de Gestão Estratégica envolve os seguintes componentes:

I – estabelecimento da estratégia da organização: é a definição da missão, da visão e dos valores, com ampla participação, explicitando os objetivos, as iniciativas, os indicadores de desempenho e as metas;

II – execução da estratégia: é o desdobramento do planejamento estratégico nas diversas unidades da Instituição e a execução dos projetos estratégicos;

III – monitoramento da execução da estratégia: é a avaliação do desempenho da Instituição de forma sistematizada, com base nos indicadores e metas definidos e a adoção de ações quando o desempenho for insatisfatório ou quando comprovadamente necessário.

Art. 21. A Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação consiste no estabelecimento de um conjunto de mecanismos com o objetivo de assegurar que o uso da tecnologia agregue valor à Instituição, com riscos e custos aceitáveis.

Parágrafo único: A Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação envolve os seguintes componentes:

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 para o planejado pela área de Tecnologia da Informação e Comunicação;

II – informações: é a informatização dos processos organizacionais e a transparência das informações relacionadas à gestão e ao uso de tecnologia da informação e comunicação;

III – pessoas: forma como a organização determina a força de trabalho e como promove o desenvolvimento das competências dos servidores da área de tecnologia da informação e comunicação, 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 tecnologia da informação e comunicação, como estabelece e executa a política da segurança da informação, como gerencia os projetos de tecnologia da informação e comunicação, bem como os mecanismos adotados para contratação dos serviços da área;

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.

Art. 22. A Governança de Pessoas é o conjunto de diretrizes, estruturas organizacionais, processos e mecanismos de controle que visam a assegurar que as decisões e as ações relativas à gestão de pessoas estejam alinhadas às necessidades da Instituição, contribuindo para o alcance das suas metas.

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

I – alinhamento estratégico: capacidade de alinhamento das políticas e práticas de gestão de pessoas com a missão, 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, bem como da implementação de programas que capturam o conhecimento organizacional e promovem a aprendizagem;

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 que diferenciem altos de baixos níveis de desempenho, vinculando-os às metas e aos resultados planejados;

IV – gestão de talentos: capacidade da organização em reduzir lacunas 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;

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. 23. A Governança de Aquisições é o sistema pelo qual as aquisições são dirigidas e monitoradas e inclui a estratégia, as políticas e os processos de aquisições dentro da Instituição.

Parágrafo único. A Governança de Aquisições envolve os seguintes componentes:

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

II – controle da gestão de aquisições – capacidade da organização em garantir que as funções de aquisição sejam feitas por pessoas capacitadas, com conhecimento técnico e experiência e que os processos de trabalho referentes à aquisição estejam mapeados e devidamente formalizados;

III – controles internos em nível de atividades – capacidade da organização em planejar adequadamente as aquisições, fazer a correta seleção dos fornecedores e em gerenciar corretamente os contratos de aquisições.

Art. 24. As deliberações relacionadas às práticas do desdobramento da Governança Institucional serão exercidas por intermédio de pareceres técnicos, comitês e comissões.

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

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

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

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

§ 5º Os comitês e as comissões relacionados às instâncias internas de governança poderão propor normas de funcionamento e políticas relativas à sua área para aprovação da Alta Administração.

## **TÍTULO VI – DO MONITORAMENTO E DO CONTROLE DA GOVERNANÇA INSTITUCIONAL**

Art. 25. O monitoramento e o controle da Governança Institucional envolvem um conjunto de atividades, planos, métodos, indicadores e procedimentos interligados, utilizados com vista a assegurar a conformidade dos atos de gestão e a detectar precocemente riscos ainda não adequadamente tratados.

Art. 26. O monitoramento e o controle, sem prejuízos a outras formas, serão exercidos pelas seguintes estruturas:

I – instância interna de governança e instâncias internas de apoio à governança, previstas no art. 15;

II – unidade de controle interno/auditoria interna;

III – Ouvidoria;

#### IV – Comitê Gestor Regional de Priorização do Primeiro Grau de Jurisdição.

Art. 27. As instâncias internas de governança e apoio à governança representam uma esfera de monitoramento e deliberação quanto à implementação da política de governança e de medidas concretas e permanentes para a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade.

Art. 28. A unidade de controle interno/auditoria interna, com caráter independente e proficiente, deve adicionar valor à organização, estabelecendo medidas para aferir seu desempenho, por meio de um plano de auditoria interna elaborado com base nos objetivos, riscos e metas da Instituição.

Art. 29. A Ouvidoria, com caráter independente e proficiente, será o canal de transparência às partes interessadas, avaliando a satisfação dessas com as informações providas.

Art. 30. O Comitê Gestor Regional de Priorização do Primeiro Grau de Jurisdição, com representantes, responsabilidades e atribuições previstas em regulamento próprio, será o canal de monitoramento da implementação de medidas concretas e permanentes com vistas à melhoria dos serviços judiciários prestados pela primeira instância.

Art. 31. O monitoramento das práticas relacionadas com a gestão estratégica, gestão de pessoas, tecnologia da informação e comunicação e aquisições será realizado pelas suas respectivas áreas técnicas, com o apoio da Seção de Planejamento e Governança, com mecanismos e ações específicas em conformidade com os parâmetros do iGov – Tribunal de Contas da União e dos relatórios de auditoria interna.

Art. 32. A avaliação da Governança Institucional será feita pelo acompanhamento dos resultados institucionais.

### **TÍTULO VII – DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 33. Fica instituído o prazo de 180 dias para a apresentação de plano de trabalho do desdobramento da Governança Institucional.

Art. 34. Esta Portaria sujeita-se a revisões contínuas.

Art. 35. Fica revogada a Portaria GP n. 38/2013.

Art. 36. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE**

Desembargador do Trabalho-Presidente

## APÊNDICE I

### SISTEMA DE GOVERNANÇA – TRT 12ª REGIÃO

