



**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
TRIBUNAL PLENO**

Institui o Sistema de Governança Institucional - SGI 4.0 do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

O PLENO DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, no uso das atribuições conferidas pelo artigo 13, III, “j”, do Regimento Interno do TRT 18ª (RA TRT18ª nº 91/2019), em sessão administrativa ordinária virtual realizada de 8 a 11 de outubro de 2024, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, Presidente do Tribunal, com a presença dos(as) Excelentíssimos(as) Desembargadores (as) EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA, Vice-Presidente e Corregedor Regional, PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, ELVECIO MOURA DOS SANTOS, MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO, PAULO PIMENTA, DANIEL VIANA JÚNIOR, IARA TEIXEIRA RIOS, WELINGTON LUIS PEIXOTO, ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS, WANDA LÚCIA RAMOS DA SILVA e MARCELO NOGUEIRA PEDRA, e do Excelentíssimo Procurador do Trabalho ALPINIANO DO PRADO LOPES, Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região; consignada a ausência justificada do Excelentíssimo Desembargador GENTIL PIO DE OLIVEIRA, em virtude de férias; e tendo em vista o que consta do Processo Administrativo PROAD nº 14.895/2024 - MA nº 107/2024 (PJe - PA 0011215-10.2024.5.18.0000),

CONSIDERANDO os princípios constitucionais elencados no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO o objetivo estratégico de “Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica”, contido no Plano Estratégico 2021-2026, do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

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

CONSIDERANDO as diretrizes do Referencial Básico de Governança Pública do Tribunal de Contas da União – TCU em sua 3ª edição; e

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 e os critérios ESG (*Environmental, Social and Governance* - Governança Social, Ambiental e Corporativa), ambos preconizados pela Organização das Nações Unidas - ONU, por unanimidade,

RESOLVE:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**CAPÍTULO I
DOS CONCEITOS APLICÁVEIS**

Art. 1º Fica instituído o Sistema de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - SGI 4.0.

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

I – governança no setor público: mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade;

II - sistema de governança no setor público: modo como os diversos atores se organizam, interagem e procedem para obter boa governança. Engloba as instâncias internas e externas de governança, fluxo de informações, processos de trabalho e atividades relacionadas à avaliação, direcionamento e monitoramento da organização;

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

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

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

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

VII – *accountability*: conjunto de mecanismos e procedimentos que levam os decisores governamentais a prestar contas dos resultados das suas ações, garantindo-se maior transparência e exposição das políticas públicas.

TÍTULO II

DA POLÍTICA DO SISTEMA DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

CAPÍTULO I

DO OBJETIVO GERAL, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 3º É objetivo geral do Sistema de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região estabelecer mecanismos e práticas que possibilitem a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade.

Art. 4º São princípios do Sistema de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região:

I – equidade e participação: promover tratamento justo a todas as partes interessadas, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas;

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

III – eficiência: fazer o que precisa ser feito com qualidade adequada, celeridade e ao menor custo possível, buscando a melhor relação entre qualidade, tempo e 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 institucionais (operações, estruturas, processos decisórios, resultados e desempenho), inclusive na forma de dados abertos, gerando clima de confiança, tanto internamente quanto nas relações com a sociedade;

VI – *accountability* (*prestação de contas e responsabilidade*): prestar contas de sua atuação funcional de forma espontânea, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões;

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

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

IX - capacidade de resposta: responder de forma eficiente e eficaz às necessidades das partes interessadas; e

X - integridade - agir e comportar de modo alinhado aos valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados.

Art. 5º São diretrizes do Sistema de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região:

I - focar na efetividade da prestação dos serviços judiciais e no desenvolvimento contínuo da capacidade da organização, assegurando a eficácia e eficiência da gestão dos recursos organizacionais, da sustentabilidade do orçamento, das pessoas, das contratações e da tecnologia e segurança da informação;

II - considerar os interesses, direitos e expectativas das partes interessadas nos processos de tomada de decisão;

III – elaborar, alocar e priorizar as propostas orçamentárias com base nos objetivos e metas institucionais, considerando os riscos envolvidos e a maximização da qualidade na prestação dos serviços;

IV - promover confiabilidade, integridade, disponibilidade e autenticidade das informações;

V - desenvolver competências, habilidades e conhecimentos adequados ao Sistema;

VI - definir mecanismos de liderança, estratégia e controle;

VII - definir formalmente e comunicar claramente os papéis e responsabilidades das instâncias internas e de apoio à governança, e assegurar que sejam desempenhados de forma efetiva;

VIII - monitorar o desempenho da organização e utilizar os resultados para identificar oportunidades de melhoria e avaliar as estratégias organizacionais estabelecidas;

IX – estar em conformidade com normativos internos e externos, pautando-se pelas boas práticas regulatórias e pela legitimidade, estabilidade e coerência do ordenamento jurídico e realizando consultas públicas, sempre que conveniente;

X - apoiar e viabilizar a inovação para agregar valor público e lidar com as limitações de recursos e com novas ameaças e oportunidades;

XI - promover valores de integridade e implementar elevados padrões de comportamento, começando pela demonstração de conduta exemplar da liderança da organização e de apoio às políticas e programa de integridade;

XII - aprimorar a capacidade da liderança da organização, garantindo que seus membros tenham habilidade, conhecimentos e experiências necessários ao desempenho de suas funções; avaliando o desempenho deles como indivíduos e como grupo; e equilibrando, na composição da liderança, continuidade e renovação;

XIII - estabelecer um sistema eficaz de gestão de riscos e controles internos; e

XIV - implantar boas práticas de transparência, prestar contas às partes interessadas e implementar mecanismos eficazes de responsabilização dos agentes.

CAPÍTULO II

DA CONDUÇÃO, MONITORAMENTO, AVALIAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

Art. 6º O Sistema de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região será conduzido pelas Instâncias Internas de Governança do órgão, elencadas no Título III desta Resolução Administrativa.

Art. 7º Os mecanismos e práticas do Sistema de Governança Institucional devem observar as diretrizes elencadas no Capítulo I, assim como práticas sobre governança pública recomendadas por instituições reconhecidas, constantes do Título III.

Parágrafo único. Os mecanismos e práticas do Sistema de Governança Institucional estão sujeitos a revisão e atualização no prazo máximo de dois anos, a contar da publicação desta Resolução Administrativa.

Art. 8º As Instâncias Internas de Governança, elencadas no Título III desta Resolução Administrativa, representam uma esfera de monitoramento, avaliação e deliberação de orientações voltadas à implementação de medidas concretas e permanentes por parte da gestão, com vistas à melhoria contínua do Sistema de Governança Institucional.

Art. 9º A avaliação do Sistema de Governança Institucional será conduzida pela Secretaria de Auditoria, que deve estabelecer medidas para aferir o grau de maturidade do Sistema, por meio de processo de auditoria interna elaborado com base nos objetivos, riscos, metas e resultados do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

TÍTULO III

DOS MECANISMOS DO SISTEMA DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

CAPÍTULO I

DA LIDERANÇA

Art. 10. O mecanismo “liderança” compreende o conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental que asseguram a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança.

Seção I

Das Práticas

Art. 11. São práticas de liderança:

I - estabelecer o modelo de governança;

II - promover a capacidade da liderança; e

III - promover a integridade.

Subseção I

Do Modelo de Governança

Art. 12. O modelo de governança refere-se ao modo como os diversos atores se organizam, interagem e procedem para execução do Sistema de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Parágrafo único. O modelo de governança consiste na definição de um conjunto de diretrizes (orientações), valores, processos e estruturas necessários para que as atividades de governança – avaliar, dirigir e monitorar a gestão – sejam desempenhadas de forma eficaz, de modo a possibilitar que a organização alinhe seus objetivos ao interesse público, gerencie seus riscos e entregue o valor esperado de forma íntegra, transparente e responsável.

Art. 13. O modelo de governança do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região engloba:

I - instâncias internas de governança e de apoio à governança;

II - fluxos de comunicação entre instâncias internas de governança, instâncias internas de apoio à governança da organização e as partes interessadas;

III - processos de trabalho e atividades relacionados à avaliação, ao direcionamento e ao monitoramento da organização; e

IV – o balanceamento de poder e a segregação de funções para tomada de decisões críticas.

Art. 14. A estrutura de governança do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região compreende as instâncias internas de governança, as instâncias internas de apoio à governança, as instâncias externas de governança, as instâncias externas de apoio à governança, as organizações superiores e a sociedade.

Art. 15. Consideram-se instâncias internas de governança:

I – o tribunal pleno;

II – a alta administração;

III - o Comitê de Governança e Estratégia; e

IV – as instâncias internas de apoio à governança.

Art. 16. Compete ao Tribunal Pleno, no que se refere ao Sistema de Governança Institucional:

I – aprovar o sistema e suas futuras revisões;

II - aprovar estratégias e políticas decorrentes do Sistema, submetidas pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região; e

III - supervisionar a gestão e *accountability* da organização.

Art. 17. A alta administração é composta pelos seguintes membros, cujas competências administrativas estão descritas no Regimento Interno e no Regulamento Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região:

I – desembargador(a)-presidente;

II – desembargador(a) vice-presidente e corregedor;

III - desembargador(a) ouvidor;

IV – secretário(a)-geral da presidência;

V – diretor(a)-geral;

VI - secretário(a)-geral judiciário; e

VII - secretário(a)-geral de governança e gestão estratégica.

Art. 18. Compete à alta administração, no que se refere ao Sistema de Governança Institucional, com a supervisão das demais instâncias de governança, observadas as normas e procedimentos específicos aplicáveis, assegurar:

I – a divulgação do sistema, da estrutura e das instâncias internas de governança;

II - a aplicação dos princípios e práticas que garantam a transparência e o envolvimento das partes interessadas;

III - o balanceamento de poder para tomada de decisões críticas;

IV - a transparência do processo de seleção dos cargos ou funções de liderança;

V - a adoção de práticas gerenciais e soluções tecnológicas que promovam ganhos de eficiência;

VI – o direcionamento das ações institucionais para resultados;

VII – a implementação da gestão de riscos e controles internos; e

VIII – a avaliação periódica dos resultados obtidos e de sua efetividade.

Art. 19. São consideradas instâncias internas de apoio à governança:

I – secretaria de auditoria;

II - secretaria da corregedoria regional;

III - ouvidoria; e

IV – colegiados temáticos do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Art. 20. As composições e competências dos colegiados do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região deverão ser regulamentadas por atos normativos próprios, bem como disponibilizadas e atualizadas no portal do órgão, obedecendo aos ditames da Resolução Administrativa nº 96/2022.

Art. 21. A delegação de competências e a segregação de funções para tomada de decisões críticas impõem o estabelecimento de política com diretrizes e critérios para tal finalidade.

Subseção II Da Capacidade da Liderança

Art. 22. A capacidade da liderança envolve definir, divulgar, desenvolver e/ou aprimorar as competências necessárias ou desejáveis, estabelecer procedimentos para a transmissão da informação e conhecimento no momento da sucessão, bem como o estabelecimento de diretrizes e critérios para seleção e avaliação do desempenho da liderança.

Subseção III Da Promoção da Integridade

Art. 23. A prática de promoção da integridade consiste em definir e fomentar os valores da organização e dos padrões de comportamento esperado dos seus membros, a começar pelo comprometimento da alta liderança com esses valores e conduta, conforme as seguintes diretrizes:

I - observância dos Códigos de Ética da Magistratura e dos Servidores;

II - apoio aos programas e políticas de integridade pública;

III - direcionamento e monitoramento da gestão da integridade na organização, com base nos riscos de integridade definidos; e

IV - estabelecimento de mecanismos de controle para evitar que preconceitos, vieses ou conflitos de interesse influenciem as decisões e as ações da liderança.

CAPÍTULO II DA ESTRATÉGIA

Art. 24. O mecanismo “estratégia” representa a viabilidade das diretrizes e objetivos definidos pela liderança, por meio da integração dos recursos organizacionais às iniciativas e aos resultados previstos.

Seção I Das Práticas

Art. 25. São práticas de estratégia:

I - gerir riscos;

II – estabelecer a estratégia;

III - promover a gestão estratégica;

IV - monitorar o alcance dos resultados organizacionais; e

V - monitorar o desempenho das funções de gestão.

Subseção I Da Gestão de Riscos

Art. 26. A gestão de riscos pressupõe:

I – instituir modelo de gestão de riscos, baseado nas três linhas de defesa, integrá-lo à estratégia, à cadeia de valor e à tomada de decisão, bem como garantir os recursos necessários à sua implementação. O modelo deve compreender o estabelecimento do sistema de gestão de riscos e controles internos, contendo diretrizes, responsabilidades, processos e critérios de avaliação e monitoramento;

II – gerenciar os riscos críticos com potencial de impacto significativo nas operações e nos resultados, cuidando de estabelecer um conjunto de indicadores chaves de risco (*Key risk indicators (KRI)*); e

III – implementar um processo de gestão de continuidade de negócios, a fim de se preparar e reduzir os efeitos de possíveis incidentes que tenham o potencial de interromper as atividades da organização.

Subseção II Do Estabelecimento da Estratégia

Art. 27. O estabelecimento da estratégia pressupõe:

I – instituir modelo de gestão da estratégia, que deve:

a) indicar os processos necessários, incluindo as etapas de formulação, desdobramento e monitoramento da estratégia;

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

c) alinhar a estratégia da organização às políticas e diretrizes nacionais; e

d) integrar o processo de gestão de riscos à gestão da estratégia.

II – definir a estratégia institucional contendo, no mínimo, objetivos, indicadores, metas, iniciativas estratégicas, responsáveis e critérios para priorização das iniciativas estratégicas em conformidade com o modelo de gestão da estratégia;

III – a identificação e o mapeamento dos principais processos de apoio e finalísticos de negócio; e

IV – a identificação, o mapeamento e a priorização das demandas provenientes de políticas e diretrizes nacionais, órgãos governantes superiores, órgãos de controle e, principalmente, sociedade.

Subseção III Da Promoção da Gestão Estratégica

Art. 28. A Promoção da Gestão Estratégica consiste em desdobrar a estratégia nas diversas unidades organizacionais por meio da concepção de planos de contribuição, bem como acompanhar a execução das iniciativas de acordo com os objetivos e as metas definidas.

Art. 29. A promoção da gestão estratégica pressupõe:

I – instituir modelo de gestão dos processos finalísticos, que consiste em definir, implantar e avaliar indicadores e metas de desempenho, de modo a permitir a busca da melhoria contínua dos processos finalísticos organizacionais;

II – instituir modelos de gestão de processos de apoio (contratações, tecnologia, gestão de pessoas, orçamento e finanças, socioambiental, inovação e transformação digital), que consistem em definir objetivos, indicadores, metas e iniciativas para cada unidade ou função alinhados com a missão, visão, valores e estratégias da organização; e

III - instituir modelo de monitoramento da estratégia que consiste em acompanhar a evolução contínua dos indicadores e dos planos de contribuição das unidades de modo a viabilizar ações corretivas e retroalimentação da estratégia sempre que necessário.

Subseção IV

Do Monitoramento do Alcance dos Resultados Organizacionais

Art. 30. O Monitoramento do Alcance dos Resultados Organizacionais consiste em acompanhar os resultados e propor melhorias no desempenho da organização por meio de Reuniões de Análise da Estratégia - RAE e de avaliação periódica da cadeia de valor.

Parágrafo único. Os resultados devem ser relatados às partes interessadas.

Subseção V

Do Monitoramento do Desempenho das Funções de Gestão

Art. 31. O Monitoramento do Desempenho das Funções de Gestão consiste em avaliar e controlar o desempenho da organização de maneira sistemática e contínua a fim de orientar as ações da gestão em prol do alcance dos objetivos definidos e de fornecer insumos para a avaliação da estratégia organizacional.

Art. 32. Esta prática pressupõe:

I - estabelecimento das rotinas para o levantamento das informações necessárias ao monitoramento;

II - implantação dos indicadores de desempenho;

III - monitoramento da execução dos planos vigentes quanto ao alcance das metas estabelecidas; e

IV - definição do formato e periodicidade dos relatórios de gestão gerados para a liderança e demais partes interessadas e publicação desses relatórios na internet.

CAPÍTULO III

DO CONTROLE

Art. 33. O mecanismo controle representa modelos de prestação de contas da atuação e da responsabilização, bem como da transparência da alta administração e do Tribunal Pleno, que norteiam a ação gerencial e que conduzem à criação de valor para a organização.

Seção I

Das Práticas

Art. 34. São práticas de *controle*:

I - promover a transparência;

II - garantir a *accountability*;

III - avaliar a satisfação das partes interessadas; e

IV – assegurar a efetividade da auditoria interna.

Subseção I Da Promoção da Transparência

Art. 35. A promoção da transparência implica:

I – assegurar transparência ativa e passiva às partes interessadas, admitindo-se o sigilo, como exceção, nos termos da lei, que consiste em:

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

b) dispor de controles e meios para assegurar a qualidade das informações prestadas e publicadas em termos de confiabilidade, clareza, integridade e tempestividade; e

c) avaliar a satisfação das partes interessadas com a transparência da organização.

II - disponibilizar os dados de forma aderente aos princípios de dados abertos, para facilitar o manuseio e a análise das informações, que consiste em publicar, executar e monitorar o plano de dados abertos com, no mínimo, os seguintes tópicos:

a) criação e manutenção de inventários e catálogos corporativos de dados;

b) mecanismos transparentes de priorização na abertura de bases de dados;

c) cronograma relacionado aos procedimentos de abertura das bases de dados, sua atualização e sua melhoria;

d) especificação clara sobre os papéis e responsabilidades das unidades do órgão relacionados com a publicação, a atualização, a evolução e a manutenção das bases de dados;

e) criação de processos para o engajamento de cidadãos, com o objetivo de facilitar e priorizar a abertura da dados, esclarecer dúvidas de interpretação na utilização e corrigir problemas nos dados já disponibilizados; e

f) demais mecanismos para a promoção, o fomento e o uso eficiente e efetivo das bases de dados pela sociedade e pelo Governo.

Subseção II Da Garantia da Accountability

Art. 36. Garantir a *accountability* contempla:

I – instituir modelo de prestação de contas, que consiste em:

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

b) publicar relatórios organizacionais e informações produzidas por instâncias de governança acerca da implementação e resultados dos sistemas de governança e de gestão; e

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

II - estabelecer canal disponível, adequado e eficaz para recebimento de manifestações das partes interessadas;

III - designar as instâncias responsáveis por apurar e tratar desvios éticos e infrações disciplinares cometidos por magistrados e servidores, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa;

IV - padronizar procedimentos para orientar a apuração e tratamento de desvios éticos, ilícitos administrativos e de atos lesivos cometidos por pessoas jurídicas contra o Tribunal;

V - capacitar as equipes que compõem as comissões processantes, bem como as de sindicância e investigação; e

VI - adotar meios de simplificação de apuração e punição de faltas de menor potencial ofensivo.

Subseção III

Da Avaliação da Satisfação das Partes Interessadas

Art. 37. Para avaliar a satisfação das partes interessadas, o Tribunal deve:

I - elaborar, divulgar e manter atualizada Carta de Serviços ao Usuário contendo informações claras e precisas em relação a cada serviço prestado;

II - identificar os requisitos a serem considerados para a prestação dos serviços, incluindo os demandados pelos usuários e os requeridos pelos normativos aplicáveis, assegurando-se de que sejam atendidos; e

III - realizar pesquisas de satisfação dos usuários, comunicando amplamente os resultados dessas pesquisas e utilizando os seus resultados para promover melhorias na prestação dos serviços.

Subseção IV

Da Efetividade da Auditoria Interna

Art. 38. Assegurar a efetividade da auditoria interna pressupõe:

I - informar a auditoria interna acerca das estratégias, objetivos e prioridades organizacionais, riscos relacionados, expectativas das partes interessadas, processos e atividades relevantes para que essas informações possam ser consideradas na elaboração dos planos de auditoria interna;

II - promover o acompanhamento sistemático das recomendações da atividade de auditoria interna, discutindo acerca dos resultados dos trabalhos, garantindo a adoção das providências necessárias e registrando formalmente eventuais decisões de não implementar determinadas recomendações da auditoria interna; e

III - apoiar o programa de avaliação e melhoria da qualidade da auditoria interna, contribuindo para a definição dos principais indicadores de desempenho e avaliando o valor que a atividade de auditoria interna agrega à organização.

TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 39. A ilustração da estrutura de governança do TRT da 18ª Região encontra-se no anexo I desta Resolução Administrativa.

Art. 40. Os casos omissos serão resolvidos pelo(a) Desembargador(a)-Presidente do TRT da 18ª Região.

Art. 41. Fica revogada a Resolução Administrativa STP nº 83/2018.

Art. 42. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

(assinado eletronicamente)
GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO
Desembargador-Presidente
TRT da 18ª Região

