



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

---

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

CERTIFICO que o Pleno do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em Sessão Administrativa ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho (Presidente do Tribunal), com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores Paulo Pimenta (Vice-Presidente e Corregedor), Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, Elvecio Moura dos Santos, Gentil Pio de Oliveira, Mário Sérgio Bottazzo, Daniel Viana Júnior, Geraldo Rodrigues do Nascimento, Eugênio José Cesário Rosa, Welington Luis Peixoto, Silene Aparecida Coelho e Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, e da Excelentíssima Procuradora do Trabalho Cláudia Telho Corrêa Abreu, consignadas as ausências dos Excelentíssimos Desembargadores Aldon do Vale Alves Taglialegna e Iara Teixeira Rios, em virtude de férias, tendo em vista o que consta do Processo Administrativo Sisdoc nº 6.774/2017 (MA-098/2018);

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

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª Nº 39/2002, que aprova o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO os autos do Processo nº 200820000007337, por meio do qual foi aprovado e editado, na 68ª Sessão Ordinária do Conselho Nacional de Justiça, do dia 6 de agosto de 2008, o Código de Ética da Magistratura Nacional;

CONSIDERANDO o Provimento TRT 18ª SCR Nº 4/2012, que aprova a nova redação do Provimento Geral Consolidado do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª Nº 087/2015, que dispõe sobre a Gestão de Riscos e o Sistema de Controles Internos do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO o objetivo estratégico de “Fortalecer os processos de governança”, contido no Plano Estratégico 2015-2020, 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;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª Nº 69/2017, que aprova o Regulamento Geral de Secretaria do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª Nº 124/2017, que aprova o Código de Ética dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO a Portaria TRT 18ª GP/DG Nº 3042/2018, que aprova o Manual de Organização Administrativa do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

**RESOLVEU**, por unanimidade:

## **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.

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

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

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;

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: garantir que as partes interessadas participem e sejam tratadas de maneira imparcial e impessoal;

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, gerando clima de confiança, tanto internamente quanto nas relações com a sociedade;

VI – *accountability*: 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.

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

I - foco na efetividade da prestação dos serviços judiciais, da gestão de pessoas e da gestão de recursos;

II – ampla participação das unidades envolvidas e partes interessadas;

III – elaboração, alocação e priorização das propostas orçamentárias com base nos objetivos e metas institucionais, considerando os riscos envolvidos e a maximização da qualidade na prestação dos serviços;

IV - confiabilidade, integridade, disponibilidade e autenticidade das

informações;

V - desenvolvimento de competências, habilidades e conhecimentos adequados ao Sistema;

VI - definição dos mecanismos de liderança, estratégia e *accountability*;

VII - definição das estruturas, papéis e responsabilidades dos envolvidos no Sistema;

VIII - avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação da gestão por meio dos mecanismos da Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

IX – conformidade aos normativos internos e externos.

## **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 2 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 Controle Interno, 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 - o modelo de governança;
- II - o desempenho da alta administração;
- III - os princípios de ética e conduta.

**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.

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

- I - a estrutura de governança;
- II - o alinhamento organizacional;

III – a delegação de competências 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 – 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 políticas decorrentes do Sistema, submetidas pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

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 - presidente;

II – desembargador vice-presidente e corregedor;

III – secretário-geral da presidência;

IV – diretor-geral;

V - secretário-geral judiciário;

VI - secretário de gestão estratégica;

VII - diretor da divisão de apoio à governança corporativa.

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 e a segregação de funções 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;

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

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

I - secretaria de controle interno;

II - secretaria da corregedoria regional;

III - ouvidoria;

IV - comitê de governança e gestão participativa – CGOV;

V - comitê gestor regional da política nacional de atenção prioritária ao primeiro grau de jurisdição;

VI – comissões e comitês do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Art. 20. O Comitê de Governança e Gestão Participativa – CGOV é composto pelos seguintes membros:

I - desembargador - presidente, que o coordenará;

II - desembargador vice-presidente e corregedor;

III - desembargador diretor da escola judicial – EJ18;

IV - juiz coordenador do comitê gestor regional da política nacional de atenção prioritária ao primeiro grau de jurisdição;

V - magistrado indicado pela AMATRA – XVIII;

VI - secretário - geral da presidência;

VII - secretário-geral judiciário;

VIII - secretário da ouvidoria;



- IX - secretário da corregedoria regional;
- X - diretor-geral;
- XI - secretário de gestão estratégica;
- XII - diretor da divisão de apoio à governança corporativa;
- XIII - secretário de tecnologia da informação e comunicações;
- XIV - secretário de gestão de pessoas;
- XV - representante do Ministério Público do Trabalho de Goiás;
- XVI - representante da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Goiás;
- XVII - servidor indicado pela Associação dos Servidores da Justiça Trabalhista do Estado de Goiás.

§ 1º Compete ao CGOV, com o auxílio das demais instâncias internas de apoio à governança:

I - acompanhar a efetiva implementação do Sistema de Governança Institucional;

II - avaliar, dirigir e monitorar a atuação da gestão, especialmente quanto ao alcance do objetivo geral da Política do Sistema de Governança Institucional;

III - estabelecer políticas e diretrizes para a gestão e para o alcance dos resultados;

IV - promover a transparência e a *accountability*;

V - acompanhar e avaliar a execução das estratégias institucionais;

VI - discutir e deliberar acerca dos projetos e iniciativas estratégicas;

VII - revisar, periodicamente, os objetivos e metas propostos no Planejamento Estratégico;

VIII - apreciar e manifestar-se sobre os aspectos técnicos da Proposta Inicial de Metas (PIME);

IX - definir as modalidades de participação que serão realizadas pelo Tribunal na elaboração das Metas Nacionais do Poder Judiciário, bem como as respectivas formas de condução;

X - validar os documentos ou formulários que serão utilizados nas atividades de gestão participativa;

XI - estabelecer as ações de sensibilização e de divulgação dos processos participativos junto ao público-alvo;

XII - deliberar sobre a convocação de reuniões com magistrados e servidores de todos os graus de jurisdição ou de unidades técnicas do Tribunal que propiciem uma gestão participativa na elaboração das Metas Nacionais do Poder Judiciário;

XIII - analisar os relatórios estatísticos resultantes dos processos participativos;

XIV - examinar o Relatório de Gestão Participativa, que consolida as manifestações e sugestões obtidas nos processos participativos, antes de ser enviado ao Conselho Nacional de Justiça – CNJ;

XV - opinar sobre outros assuntos relativos à gestão participativa na elaboração das Metas Nacionais do Poder Judiciário.

§ 2º O CGOV reunir-se-á ordinariamente a cada bimestre, e, extraordinariamente, sempre que necessário.

§ 3º O CGOV será secretariado por servidor lotado na Divisão de Apoio à Governança Corporativa – DGOV, que submeterá o nome do secretário ao crivo do Comitê.

Art. 21. As composições e competências das comissões e dos comitês do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região deverão ser regulamentadas por atos normativos próprios, bem como disponibilizadas e atualizadas no portal de governança corporativa do órgão, obedecendo aos seguintes critérios:

I - os membros titulares das comissões e comitês devem designar substitutos;

II – compete ao substituto participar das reuniões com direito a voto quando do não comparecimento do membro titular;

III - o substituto indicado para atuar na comissão ou comitê não necessariamente deve corresponder ao substituto previamente designado para o cargo em comissão ou função de confiança ocupado pelo titular.

Parágrafo único. A atuação do substituto nos moldes do inciso II não depende do afastamento legal das atividades por parte do membro titular.

Art. 22. O alinhamento organizacional manifesta-se por meio do:

I – Regimento Interno do TRT 18ª REGIÃO sempre atualizado, representando a composição e organização do Tribunal;

II – Regulamento Geral, contendo as competências atualizadas das diversas unidades administrativas do Tribunal;

III - Manual de Organização Administrativa, que contem as atribuições das subunidades, setores e seções do Tribunal;

IV – Provimento Geral Consolidado, disciplinando e uniformizando o procedimento judicial no âmbito do Tribunal.

Art. 23. 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**

### **Do Desempenho da Alta Administração**

Art. 24. O desempenho da alta administração, concebido como prática do mecanismo “liderança”, impõe o estabelecimento de diretrizes e critérios para seleção e avaliação do desempenho dos membros da alta administração.

## **Subseção III**

### **Dos Princípios de Ética e Conduta**

Art. 25. Os princípios de ética e conduta, concebidos como prática do mecanismo “liderança”, têm como escopo estabelecer o comprometimento dos dirigentes do Tribunal com o cumprimento dos Códigos de Ética da Magistratura e dos Servidores, observada a legislação pertinente.

## **CAPÍTULO II**

### **DA ESTRATÉGIA**

Art. 26. 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. 27. São práticas de estratégia:

- I - a gestão de riscos da organização;
- II – o estabelecimento da estratégia da organização;
- III - a promoção da gestão estratégica.

### **Subseção I**

#### **Da Gestão de Riscos da Organização**

Art. 28. A gestão de riscos da organização pressupõe:

- I – a instituição de modelo de gestão de riscos, que compreende o estabelecimento do sistema de gestão de riscos e controles internos, contendo diretrizes, responsabilidades, processos e critérios de avaliação e monitoramento;
- II – a identificação de riscos críticos, o que compreende a instituição de política, planos e processos de continuidade de negócios;
- III – a instituição de controles de fraudes e corrupções, que compreende o estabelecimento de diretrizes, critérios de avaliação bem como controles eficazes e inovadores para detecção de possíveis fraudes e corrupção.

### **Subseção II**

#### **Do Estabelecimento da Estratégia da Organização**

Art. 29. O estabelecimento da estratégia da organização pressupõe:

- I – a instituição do 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.

II – o estabelecimento de plano estratégico 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;

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. 30. Promover a gestão estratégica consiste em acompanhar a execução das iniciativas estratégicas e avaliar o desempenho da organização por meio de Reuniões de Análise da Estratégia - RAE's, adotando ações de melhoria sempre que necessário.

Parágrafo único. A estratégia da organização deve ser executada de acordo com os objetivos e as metas definidos.

Art. 31. A promoção da gestão estratégica pressupõe:

I – a instituição do 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 de negócios;

II – a instituição do modelo de gestão de pessoas, que consiste em estabelecer políticas, estratégias, papéis e responsabilidades, bem como processos, planos e segregação de funções críticas para a gestão de pessoas, além de monitorar o desempenho da gestão de pessoas com base no modelo estabelecido;

III – a instituição do modelo de gestão de tecnologia da informação e comunicação, que consiste em estabelecer políticas, estratégias, papéis e responsabilidades, bem como processos, planos e avaliação de riscos para a gestão de tecnologia da informação e comunicação, além de monitorar o desempenho da gestão de tecnologia da informação e comunicação com base no modelo estabelecido;

IV – a instituição do modelo de gestão das contratações, que consiste em estabelecer políticas, estratégias, papéis e responsabilidades, bem como processos, planos, delegação de competências, segregação de funções críticas e avaliação de riscos para a gestão de contratações, além de monitorar o desempenho da gestão de contratações com base no modelo estabelecido.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA ACCOUNTABILITY**

Art. 32. O mecanismo “*accountability*” representa modelos de prestação de contas da atuação e da responsabilização, bem como da transparência da alta administração e do Tribunal Pleno, que norteiam a ação gerencial e que conduzem à criação de valor para a organização.

#### **Seção I**

##### **Das Práticas**

Art. 33. São práticas de *accountability*:

- I - promover transparência, responsabilidade e prestação de contas;
- II – a atuação da auditoria interna.

#### **Subseção I**

##### **Da Promoção da Transparência, Responsabilidade e Prestação de Contas**

Art. 34. A promoção da transparência, responsabilidade e prestação de

contas pressupõe:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Subseção II**

### **Da Atuação da Auditoria Interna**

Art. 35. A atuação da auditoria interna pressupõe:

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

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

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

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

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

- a) do processo de gestão de riscos da organização;
- b) da governança organizacional;
- c) da gestão da ética e da integridade;

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

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

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

#### **TÍTULO IV**

#### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 36. A ilustração da estrutura de governança do TRT 18ª Região encontra-se no anexo I desta Resolução Administrativa.

Art. 37. Os casos omissos serão resolvidos pelo Presidente do TRT 18ª Região, *ad referendum* do Tribunal Pleno.

Art. 38. Esta Resolução Administrativa entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2019.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Goiânia, 12 de novembro de 2018.

(assinado eletronicamente)

**Túlio César Ferreira Lucas**  
Secretário-Geral da Presidência