



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**

ATO TRT SGP N.º 213, DE 02 DE DEZEMBRO DE 2021

Institui o Programa de Integridade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e de acordo com o PROAD Nº 27896/2021,

CONSIDERANDO o Processo Administrativo TRT Nº 25305/2021;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ Nº 410, de 23 de agosto de 2021, que dispõe sobre normas gerais e diretrizes para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO que a Governança Pública deve nortear o sistema de integridade, pois compreende os mecanismos de liderança, estratégia e controle que possibilitam a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da atuação da gestão, consoante inteligência do Art. 4º, I, da Resolução CNJ Nº 410, de 23 de agosto de 2021 c/c o ATO TRT SGP Nº 051/2019,

R E S O L V E:

Art. 1º Instituir o Programa de Integridade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

Art. 2º Atribuir ao Comitê de Governança Institucional as ações necessárias à implementação e desenvolvimento do Programa de Integridade.

Art. 3º O Programa de Integridade está anexo a este Ato, sendo dele parte integrante.

Art. 4º O acesso ao Programa de Integridade está disponível no Portal de Governança Institucional da AGE.

Art. 5º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Dê-se ciência.

Publique-se no DA_e.

LEONARDO JOSÉ VIDERES TRAJANO
Desembargador Presidente



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO



PROGRAMA DE INTEGRIDADE 2021

João Pessoa - PB, Nov/2021

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	3
2. PRINCIPAIS INSTÂNCIAS E INSTRUMENTOS INTERNOS FORTALECEDORES DA INTEGRIDADE.....	8
2.1 MISSÃO, VISÃO E VALORES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO.....	8
2.1.1 Missão.....	8
2.1.2 Visão.....	8
2.1.3 Valores.....	8
2.2 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA.....	10
2.2.1 Alta Administração.....	12
2.3 ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGIA.....	13
2.4 ASSESSORIA JURÍDICA.....	13
2.5 CORREGEDORIA E SECRETARIA DA CORREGEDORIA REGIONAL.....	15
2.6 SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA.....	16
2.7 OUVIDORIA.....	16
2.8 COMITÊS E COMISSÕES.....	17
2.8.1 Comitê de Governança Institucional.....	17
2.8.2 Comissão de Ética.....	18
2.8.3 Comissão Disciplinar Permanente.....	19
2.8.4 Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.....	20
2.9 NORMATIVOS EXISTENTES.....	20
2.10 CANAIS DE COMUNICAÇÃO.....	21
3. RISCOS DE INTEGRIDADE.....	23
3.1 GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE.....	24
4. CAPACITAÇÃO.....	26
5. COMUNICAÇÃO.....	28
6. MONITORAMENTO CONTÍNUO.....	29
7. REFERÊNCIAS.....	30
8. ANEXOS.....	32
8.1 ANEXO A – EXEMPLOS DE RISCOS E CONTROLES DE INTEGRIDADE.....	32
8.1.1 Relação Riscos X Processos de Trabalho.....	32
8.1.2 Controles.....	34
8.1.3 Exemplos de Análise de Riscos de Integridade.....	37

1. APRESENTAÇÃO

A Justiça do Trabalho, ramo do Poder Judiciário Brasileiro, tem competência definida pela Constituição Federal, art. 114, e seu objetivo é julgar ações decorrentes das relações de trabalho e as de emprego regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas; atuar em casos que envolvam representação sindical, atos decorrentes de greve e pedido de indenização por dano moral ou patrimonial resultantes da relação de trabalho, entre outros; além do julgamento de mandados de segurança, habeas corpus, habeas data e dissídios coletivos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por sua vez, tem sede em João Pessoa e jurisdição em todo o Estado da Paraíba tem por finalidade dirimir as questões decorrentes da relação de trabalho, por meio da primeira instância – Varas do Trabalho – que é competente para julgar, dentre outros, conflitos individuais surgidos nas relações de trabalho, e da segunda instância – Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – à qual compete julgar os recursos interpostos contra as sentenças prolatadas pelos juízes de primeiro grau e os processos iniciados diretamente na segunda instância, tais como dissídios coletivos, mandados de segurança, ações rescisórias, ações cautelares, dentre outros.

Atualmente, o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região conta com 27 Varas do Trabalho, distribuídas nas cidades de: João Pessoa (13 Varas), Campina Grande (07 Varas), Santa Rita (02 Varas), Catolé do Rocha (Vara Única), Guarabira (Vara Única), Itaporanga (Vara Única), Patos (Vara Única) e Sousa (Vara Única). Atua conforme a competência definida pelo art. 114 da Constituição Federal, competindo-lhe julgar os processos elencados no rol do art. 30 do Regimento Interno, quais sejam: Dissídio Coletivo (DC); Extensão de Decisão Normativa (EN); Revisão do Dissídio Coletivo (RC); Mandado de Segurança (MS); Habeas Corpus (HC); Conflito de Competência e de Atribuição (CC); Suspeição e Impedimento (SI); Incidente de Falsidade (IF); Ação Rescisória (AR); Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo (ROPS); Recurso Ordinário (RO); Remessa Ex Officio (REO); Agravo de Petição (AP); Agravo de Instrumento (AI); Habeas data (HD); Agravo Regimental (AG); Embargos de Declaração (ED), opostos em face de suas próprias decisões;

Restauração de Autos (RA); Matéria Administrativa (MA); Medidas Cautelares (MC); Aplicação de Penalidades (PE); Ação Anulatória (AA); Processos não Especificados (PNE); Requisitório de Precatório (RP); Pedido de Intervenção (PI); Recurso Administrativo (RAD); Pedido de Providência (PP); Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR); e Incidente de Assunção de Competência (IAC).

A competência funcional das Varas é estabelecida pela CLT, em seus artigos 652 e 653, cabendo-lhes: a) conciliar e julgar: os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado; os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho; os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice; os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho; as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho; b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave; c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões; d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Compete, ainda às Varas do Trabalho: a) requisitar às autoridades competentes a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições; b) realizar as diligências e praticar os atos processuais ordenados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho; c) julgar as suspeições arguidas contra os seus membros; d) julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas; e) expedir precatórias e cumprir as que lhes forem deprecadas; f) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição.

As atribuições das unidades administrativas deste regional estão dispostas no Regulamento Geral de Secretaria e no Manual de Organização Administrativa, que podem ser acessados pelo link: <https://www.trt13.jus.br/trt13/normas-internas>.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região foi criado pela Lei nº 7.324, de 18 de junho de 1985, desmembrando-se da 6ª Região (Pernambuco), com sede em

João Pessoa-PB e jurisdição inicial nos Estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte, tendo sido instalado no dia 11 de outubro de 1985. Posteriormente, com a criação do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, no Rio Grande do Norte, pela Lei nº 8.215, de 25 de julho de 1991, a região compreendida por aquele Estado foi retirada da jurisdição do TRT da 13ª Região.

Para o alcance de excelência e para a promoção de paz social, há que se ter solo firme e compromisso com os propósitos da Instituição. Nesse sentido, apresentamos este Programa de Integridade, que surge com a finalidade de contribuir para o alcance dos resultados deste Regional, ao buscar agregar, num único documento, de maneira convergente, os elementos da Instituição que se destinam a garantir a ética, prevenir, detectar e punir fraudes, atos de corrupção, irregularidades e desvios de conduta, alinhado ao Objetivo no 16 dos ODS's "promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis", com redução substancial da corrupção e do suborno em todas as suas formas, assim como às Recomendações do Conselho da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre integridade pública; Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que a integridade é um dos pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais; Lei nº 12.846/2013, denominada Lei Anticorrupção Empresarial e ainda de acordo com a Resolução CNJ nº 410/2021 de 23 de agosto de 2021.

Sobre Integridade Pública, podemos afirmar que:

Integridade Pública, portanto, deve ser entendida como o conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo precípua: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente. A corrupção impede que tais resultados sejam atingidos e compromete, em última instância, a própria credibilidade das instituições públicas. (CGU, *Guia de Integridade Pública: Orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional*, Brasília: 2015, p. 5)

Integridade pública: alinhamento consistente e adesão a valores, princípios e normas éticas comuns que sustentam e priorizam o interesse público sobre os interesses privados no setor público. (Art. 5º, Inciso I da Resolução CNJ 410/2021 de 23 de agosto de 2021.)

Noutra forma de dizer, integridade, “em seu conceito filosófico, refere-se à característica de algo inteiro, intocado, não contaminado ou danificado” (Ministério da Transparência e CGU, *Manual para implementação de programas de integridade: orientações para o setor público*, Brasília: 2017, p. 5).

Nesse cenário, o Programa de Integridade pode ser entendido como uma espécie de escudo protetor dos valores do TRT 13ª Região, estabelecidos no Planejamento Estratégico, quais sejam: Acessibilidade, Agilidade, Comprometimento, Efetividade, Eficiência, Ética, Igualdade de gênero, Inovação, Respeito à diversidade, Segurança Jurídica, Sustentabilidade, Transparência e Valorização das pessoas.

Por possibilitar o aprimoramento dos controles existentes nos processos organizacionais, este Programa também pode ser compreendido como importante instrumento de apoio à Governança e está alinhado ao objetivo estratégico “Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica” do Planejamento Estratégico Institucional ciclo 2021 – 2026..

Há que se esclarecer, finalmente, que o Programa busca fortalecer a dinâmica de ações preventivas e corretivas relacionadas à manutenção da ética e combate a fraudes e corrupção e, dessa forma, será constantemente atualizado.

Leonardo José Videres Trajano

Desembargador - Presidente

Thiago de Oliveira Andrade

Desembargador Vice – Presidente e Corregedor

Samuelson Wagner de Araújo e Silva

Secretário-Geral da Presidência

Alexandre Gondim Guedes Pereira

Diretor-Geral da Secretaria

Renan Cartaxo Marques Duarte

Secretário-Geral Judiciário

Max Frederico Feitosa Guedes Pereira
Assessor de Gestão Estratégia

2. PRINCIPAIS INSTÂNCIAS E INSTRUMENTOS INTERNOS FORTALECEDORES DA INTEGRIDADE

2.1 MISSÃO, VISÃO E VALORES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O Programa de Integridade tem como última finalidade resguardar a ética e a probidade de forma que sejam preservados os resultados que a Instituição oferece à sociedade. Nesse sentido, está fundamentado nos princípios e normas da Administração Pública Federal – em especial os de Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência – e está também alinhado ao Planejamento Estratégico TRT13 2021-2026, que traz a seguinte identidade organizacional:

2.1.1 Missão

“Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.”

2.1.2 Visão

“Consolidar-se como Justiça de qualidade, ágil e efetiva, que contribua para pacificação social, promoção do trabalho digno e desenvolvimento sustentável.”

2.1.3 Valores

- “Acessibilidade
- Agilidade
- Comprometimento
- Efetividade
- Eficiência
- Ética
- Igualdade de gênero
- Inovação
- Respeito à diversidade
- Segurança Jurídica

- Sustentabilidade
- Transparência
- Valorização das pessoas"

2.2 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

O Ato TRT SGP nº 051/2019 instituiu o Comitê de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Ao definir governança, o Ato esclarece que “Governança Pública compreende os mecanismos de liderança, estratégia e controle, que possibilitam a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade”.

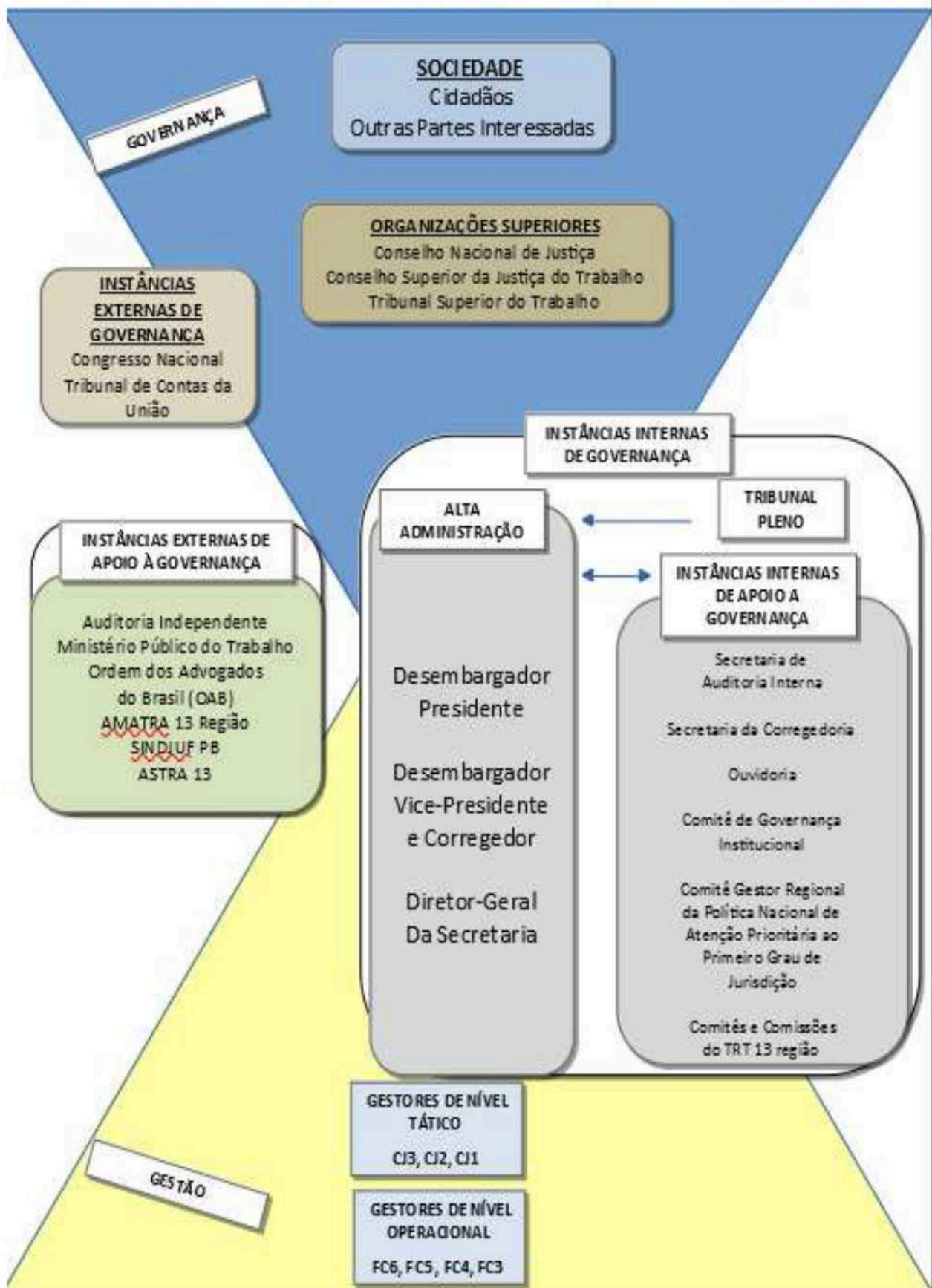
O normativo define a composição e as competências do Comitê de Governança Institucional.

Como princípios de Governança, podem ser citados equidade, responsabilidade institucional, eficiência, probidade, transparência, ética, dentre outros, incluindo *accountability*. Acerca deste último, é interessante considerar que uma das práticas relacionadas é a promoção da tríade: transparência, responsabilidade e prestação de contas.

Assim, existem instâncias internas de governança, que são aquelas que servem de elo entre a sociedade e o agente público e buscam garantir que a estratégia e as políticas formuladas atendam ao interesse da sociedade; e as instâncias externas de governança, que são as esferas não integrantes da organização, autônomas e independentes, responsáveis pela fiscalização, pelo controle e pela regulação.

A figura seguinte ajuda a esclarecer o exposto sobre os diversos atores da Estrutura de Governança deste Tribunal:

ANEXO I – ESTRUTURA DE GOVERNANÇA TRT 13ª REGIÃO



2.2.1 Alta Administração

Considerada uma das instâncias internas de governança, a alta administração possui, de acordo com o ATO TRT SGP N° 051/2019, os seguintes membros: Desembargador Presidente, Desembargador Vice-Presidente e Corregedor, Diretor-Geral da Secretaria.

Cabe a ela assegurar, em conjunto com o Comitê de Governança Institucional:

I – coordenar a institucionalização da Política de Governança do TRT13;

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

III – avaliar e assessorar a gestão do TRT13 no cumprimento das demandas dos conselhos superiores, das instâncias externas de governança, do Tribunal Pleno e da sociedade;

IV – monitorar a execução do Planejamento Estratégico, promovendo, quando oportuno, os ajustes necessários à melhoria do desempenho institucional;

V – participar das reuniões de avaliação da estratégia – RAE;

VI - gerir o Plano de Logística Sustentável no âmbito deste Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, promovendo, quando oportuno, os ajustes necessários à melhoria do desempenho institucional;

VII – participar das reuniões de avaliação Sustentável – RAS;

VIII - Propor as modalidades de participação dos usuários externos e internos na elaboração das Metas Nacionais do Poder Judiciário;

IX – mapear e controlar as interações entre as estruturas de governança institucional, auxiliando a tomada de decisões críticas e

X – promover a transparência e a accountability.

O desempenho da alta administração é uma das práticas de liderança que asseguram a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança.

2.3 ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Para dar suporte à alta administração, ao Comitê de Governança Institucional (o qual será melhor explicado em “Comitês e Comissões”) e a outras instâncias de apoio à governança, na condução do Sistema de Governança Institucional, a Assessoria de Gestão Estratégica (AGE) é quem atua com a responsabilidade de gerir os processos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão deste Tribunal.

Vinculada à Presidência, tal instância é, dessa maneira, aquela que subsidia a alta administração com as informações necessárias para tomada de decisões, como, por exemplo, quando fornece apoio à administração na proposição e coordenação da estratégia organizacional.

Dessa maneira, a AGE abrange as áreas de Planejamento Estratégico, Estatística, Gestão por Processos, Gestão por Projetos, Gestão de Riscos e Gestão Socioambiental bem como os apoios à Governança corporativa.

As principais informações referentes a essa unidade encontram-se no sítio do TRT 13ª Região, no Manual de Organização do Tribunal, aprovado através do Ato TRT SGP nº 103/2021 e disponibilizado no DA_e de 26/05/2021 (https://www.trt13.jus.br/normas-internas/regulamento-geral/novo-manual-de-organizacao17221_6.pdf/view)

2.4 ASSESSORIA JURÍDICA

À assessoria jurídica cabe enxergar o papel da lei, com o entendimento de que isso ultrapassa em muito o mero controle formal da legalidade dos atos administrativos. Espera-se dessas unidades que desenvolvam as capacidades de atuação ao lado dos gestores públicos, acompanhando permanentemente as atividades da organização; que proponham soluções jurídicas para que os atos da administração não conflitem com a ordem jurídica estabelecida; e que monitorem os padrões de judicialização das atividades da organização (Governo Federal, *Guia da Política de Governança Pública*, Brasília: 2018, p.77).

A Assessoria Jurídica da Presidência, de acordo com o Manual de Organização do Tribunal, aprovado através do Ato TRT SGP nº 103/2021 e disponibilizado no DA_e de 26/05/2021 (<https://www.trt13.jus.br/normas-internas/regulamento-geral/novo->

[manual-de-organizacao17221_6.pdf/view](#)), é composta do Núcleo de Legislação de Pessoal e do Núcleo de Licitação e Contratos Administrativos e tem o papel de assessorá-la, nas questões que envolvam matérias de administração pública, econômicas, contábeis e financeiras.

São atribuições do Assessor Jurídico:

I – analisar processos de natureza judicial da estrita competência da Presidência do Tribunal, nos termos definidos pelo Regimento Interno e pela legislação aplicável à espécie;

II – assessorar o Desembargador Presidente em matérias jurídicas, econômicas, financeiras, orçamentárias ou de administração pública;

III – emitir parecer nos procedimentos de natureza administrativa, quando solicitado pelo Desembargador Presidente do Tribunal, opinando, ainda, obrigatoriamente, nos processos licitatórios e nos contratos administrativos;

IV – oferecer apoio e orientação jurídica às demais áreas da Presidência, sempre que solicitado;

V – opinar em processos administrativos do Tribunal que lhe sejam submetidos;

VI – planejar, coordenar, avaliar e controlar a execução das atividades da Assessoria Jurídica da Presidência;

VII – assinar documentos afetos à Assessoria, observado o limite da sua atribuição;

VIII – promover estudos e medidas que conduzam à constante melhoria das técnicas e métodos de execução dos trabalhos;

IX – zelar pela guarda, uso e conservação dos materiais e bens patrimoniais da Assessoria, comunicando ao setor competente qualquer irregularidade;

X – elaborar o relatório das atividades de sua Assessoria, de acordo com a periodicidade necessária; e

XI – desempenhar outras atribuições decorrentes do exercício do cargo ou que lhe sejam propostas pela autoridade superior.

2.5 CORREGEDORIA E SECRETARIA DA CORREGEDORIA REGIONAL

Compete a Corregedoria Regional, conforme o Regulamento Geral do TRT 13ª Região:

- Atuar como unidade de suporte às atividades correicionais, ordinárias e extraordinárias, nas Varas do Trabalho, nas Diretorias de foro e nas demais unidades de primeira instância;

- II processar os pedidos de providências;

III - processar os pedidos de correição parcial apresentados contra atos ou despachos de magistrados de primeira instância;

IV - processar as representações alusivas aos serviços judiciários e auxiliares das Varas do Trabalho e as que envolverem Juiz do Trabalho de primeira instância;

V – instruir procedimentos, quando instaurados contra magistrado de primeira instância;

VI – instruir sindicâncias no âmbito de competência do Desembargador Corregedor; e

VII – submeter ao crivo do Desembargador Corregedor a escala de designação de juízes substitutos, bem como a escala anual de férias dos magistrados de primeira instância.

As correições periódicas apuram o cumprimento, por Juízes e servidores, de suas atribuições e deveres legais, assiduidade na Vara do Trabalho dos Juízes Titular e Auxiliar, atendimento de normas, observância dos prazos legais, dentre outros aspectos. Em caso de constatação de irregularidades, cabe ao Desembargador-Corregedor tomar as providências a seu cargo.

Cabe também a esse Desembargador apurar, mediante investigação preliminar, a ocorrência de faltas ou infrações cometidas por magistrado de primeiro grau. A depender da necessidade, a apuração pode se dar por meio da instauração de sindicâncias ou de sugestão – ao Pleno – de abertura de processos administrativos disciplinares.

Além disso, a Corregedoria expede recomendações e portarias de observação obrigatória pelos Juízes e órgãos de primeiro grau e responde consultas formuladas pelos Juízes acerca de normas procedimentais relacionadas ao exercício da judicatura.

Ademais, a unidade providencia o cumprimento das determinações emanadas pelo Desembargador-Corregedor e presta informações, quando solicitada, sobre o andamento dos processos e dos expedientes, dentre outras atribuições.

Ainda, a unidade monitora a gestão judiciária do Regional no tocante ao alcance dos Indicadores e Metas do Planejamento Estratégico assim como do CNJ e CSJT. Os índices são essenciais ao bom desempenho do Regional em Índices como IPCJUS, IGEST, Relatório Justiça em Números, Prêmio CNJ de Qualidade entre outros.

2.6 SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Vinculada à Presidência do TRT 13ª Região, a Secretaria de Auditoria Interna (SAI) realiza auditorias, inspeções e fiscalizações a fim de verificar a observância da legalidade, da legitimidade e da economicidade dos atos de gestão e de avaliar os resultados da gestão orçamentária, financeira, contábil, estratégica, patrimonial, operacional e de pessoal, quanto a eficiência, eficácia e efetividade.

Quando necessário, a unidade subsidia e apoia o Tribunal de Contas da União, o Conselho Nacional de Justiça e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho no exercício de suas respectivas missões institucionais e monitora o cumprimento de recomendações e/ou determinações formuladas por essas instituições.

Por fim, vale destacar que a SAI é quem avalia os processos de governança, o sistema de gestão de riscos e os controles administrativos, incluindo os relacionados a riscos de fraude e corrupção deste Tribunal (Integridade).

2.7 OUVIDORIA

Importante ponte do TRT 13ª Região com a sociedade, a Ouvidoria tem a atribuição de receber, cadastrar, analisar, controlar e acompanhar os pedidos de informações, sugestões, reclamações, denúncias, elogios e consultas com base na Lei de Acesso a Informações – Lei nº 12.527/2011.

Essa unidade é um importante canal por meio do qual se tem ciência de manifestações da sociedade, permitindo ao TRT 13ª Região zelar pela satisfação desta com os resultados que o órgão lhe entrega.

Depois de encaminhar as demandas e diligenciar para que as unidades administrativas e judiciárias prestem informações e esclarecimentos, a Ouvidoria informa ao interessado as providências adotadas.

Ademais, essa unidade sugere às demais, se for o caso, a adoção de ações e medidas administrativas que visem ao aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas, a partir das informações, sugestões e reclamações recebidas.

2.8 COMITÊS E COMISSÕES

Os Comitês e Comissões são instituídos por ato normativo próprio, que define sua respectiva composição e atribuições, bem como determina a periodicidade mínima de suas reuniões.

Para melhor entendimento, esclareça-se que colegiados são agrupamentos de pessoas formalmente instituídos com a finalidade de deliberar opinativa ou decisoriamente sobre assuntos determinados.

Os principais colegiados que atuam junto à manutenção da integridade seguem listados abaixo:

2.8.1 Comitê de Governança Institucional

Instituído pelo ATO TRT SGP nº 51/2019, tem caráter decisório e, quando a competência para o ato administrativo é do Tribunal Pleno, opinativo, e é considerado uma das instâncias internas de apoio à governança, que auxilia na avaliação, direção e monitoramento da gestão, assim como na promoção da transparência e *accountability* do Tribunal.

É formado pela Alta Administração que por sua vez é composta do Desembargador – Presidente, Desembargador Vice-Presidente e Corregedor e Diretor-Geral da Secretaria, além do Desembargador Diretor da Escola Judicial – EJUD13; Desembargador representante do Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º grau; Juiz Auxiliar da Presidência, Juiz Auxiliar da Corregedoria; Secretário-Geral da

Presidência; Secretário-Geral Judiciário e Assessor de Gestão Estratégica.

Esses membros reúnem-se, ordinariamente, por demanda, para acompanhar a efetiva implementação do Sistema de Governança Institucional; avaliar e assessorar a gestão do TRT13 no cumprimento das demandas dos conselhos superiores, das instâncias externas de governança, do Tribunal Pleno e da sociedade; monitorar a execução do Planejamento Estratégico, promovendo, quando oportuno, os ajustes necessários à melhoria do desempenho institucional; participar das reuniões de avaliação da estratégia - RAE; gerir o Plano de Logística Sustentável no âmbito deste Tribunal, promovendo, quando oportuno, os ajustes necessários à melhoria do desempenho institucional; participar das reuniões de avaliação Sustentável – RAS; propor as modalidades de participação dos usuários externos e internos na elaboração das Metas Nacionais do Poder Judiciário; mapear e controlar as interações entre as estruturas de governança institucional, auxiliando a tomada de decisões críticas e promover a transparência e a accountability.

2.8.2 Comissão de Ética

No TRT da 13ª Região, o Código de Ética foi estabelecido por meio da Resolução Administrativa nº 024/2015 que também instituiu a Comissão de Ética.

A Portaria TRT GP nº 092/2016 designou os membros da Comissão de Ética, a qual é integrada por três membros – todos servidores efetivos e estáveis, designados pelo Presidente do Tribunal, dentre aqueles que nunca sofreram punição penal ou administrativa, inclusive junto ao TCU, com a finalidade de implementar e gerir este Código.

Cabe a tal Comissão, dentre outras atribuições dirimir dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste Código e propor à Presidência solução aos casos omissos; conhecer de denúncias ou representações formuladas contra servidor ou unidade do Tribunal, nas quais se apresente, mediante identificação do denunciante, ato contrário à ética e, sempre que constatar a possível ocorrência de ilícitos penais, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, encaminhará o documento ao Presidente do Tribunal, a quem cabe determinar apuração; instaurar, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, desde que haja indícios suficientes, processo sobre conduta que considerar passível de violação às normas éticas; submeter ao Presidente

do Tribunal sugestões de aprimoramento do Código de Ética e de normas complementares; organizar e desenvolver, em cooperação com a Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEPE, cursos, manuais, cartilhas, palestras, seminários e outras ações de treinamento e disseminação deste Código; apresentar relatório de todas as suas atividades, ao final da gestão anual do Presidente do Tribunal, do qual constará também avaliação da atualidade deste Código e as propostas e sugestões para seu aprimoramento e modernização e o resultado das reuniões da Comissão constará de ata aprovada e assinada por seus membros.

Importante destacar que, se houver constatação de possível ocorrência de ilícitos penais ou de improbidade administrativa, o Desembargador - Presidente deve encaminhar cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos.

2.8.3 Comissão Disciplinar Permanente

A administração pública, quando toma ciência de irregularidade no serviço público, é obrigada a promover a sua apuração imediata. Para isso, a sindicância ou o processo administrativo disciplinar são dois instrumentos por meio dos quais ela exerce seu poder-dever de averiguar as infrações funcionais e aplicar penalidades aos seus agentes públicos, sempre assegurando ao acusado ampla defesa.

Dessa forma, o servidor público federal que exerce irregularmente suas atribuições poderá responder pelo ato nas instâncias civil, penal e administrativa. Essas responsabilidades possuem características próprias, sofrendo gradações de acordo com as situações que podem se apresentar como condutas irregulares ou ilícitas no exercício das atividades funcionais (CGU. *Manual de Processo Administrativo Disciplinar*. Brasília: 2019, p. 20).

A Comissão Disciplinar Permanente é aquela que tem a incumbência de promover a apuração de irregularidades e ilícitos administrativos praticados por servidores. Com o escopo de propiciar uma melhor qualificação técnica para o desempenho dessas atribuições, é recomendada a designação prévia dos membros que deverão compor tal Comissão.

No TRT da 13ª Região, essa é composta por 8 membros, sendo 2 magistrados e 6 servidores efetivos designados – por meio de Ato da Presidência (ATO TRT SGP nº 24/2021) – para um mandato de um ano, permitida a recondução.

2.8.4 Comitê de Combate ao Assédio Moral

Instituído pelo ATO TRT SGP n° 164 de 2019 teve sua composição alterada pelo ATO TRT SGP n° 134/2021 e é composta por: um Desembargador do Trabalho, um magistrado, uma magistrada, Secretário - Geral da Presidência, Assessor de Gestão Estratégica, Secretário de Gestão de Pessoas e Chefe do Núcleo Médico.

Compete ao mencionado Comitê elaborar a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região e estabelecer ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral.

O comitê recebe – e tratar com o sigilo necessário – as reclamações encaminhadas por qualquer pessoa que tenha tido conhecimento de alguma conduta que possa caracterizar assédio ou por aquela que se sinta hostilizada ou perseguida.

A Comissão pode escutar envolvidos, fomentar a autocomposição do conflito, acompanhar o cumprimento dos compromissos assumidos em caso de acordo, propor ações à Administração, dentre outras possibilidades de condução dos casos e de tratamento dos conflitos de que tomou ciência.

2.9 NORMATIVOS EXISTENTES

O quadro abaixo apresenta um resumo dos principais instrumentos normativos deste Tribunal que auxiliam na manutenção da ética e na prevenção, detecção e punição de fraudes, atos de corrupção, irregularidades e desvios de conduta.

ASSUNTO	INSTRUMENTO NORMATIVO	EMENTA
<i>Governança Institucional</i>	RA 051/2019	Institui a Política de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.
<i>Planejamento Estratégico</i>	RA nº 36/2021	Aprova o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região para o sexênio 2021-2026.
<i>Código de Ética</i>	RA nº 024/2015	Aprova o Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.
<i>Comissão de Ética</i>	Portaria TRT GP n° 092/2016	Redesigna os membros titulares da Comissão de Ética do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

ASSUNTO	INSTRUMENTO NORMATIVO	EMENTA
<i>Valor máximo para brindes</i>	RA nº 024/2015	Estabelece o valor máximo para brindes a que se refere o art. 5º, § 1º da Resolução Administrativa nº 024/2015 (Código de Ética).
<i>Política de Prevenção e combate ao Assédio Moral</i>	RA nº 56/2019	Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.
<i>Comitê de Prevenção e Combate ao Assédio Moral</i>	Ato TRT SGP nº 134/2021	Institui o Comitê de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.
<i>Comissão Disciplinar Permanente</i>	Ato TRT SGP nº 24/2021	Alterou a composição da Comissão Permanente Disciplinar instituída pela RA 94/2002, no âmbito do TRT 13ª Região.
<i>Política de Segurança da Informação</i>	RA nº 133/2014	Institui a Política de Segurança da Informação do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.
<i>Política de Gestão de Riscos</i>	Ato TRT GP nº 370/2017	Institui a Política de Gestão de Riscos do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.
<i>Normatização das atividades de auditoria interna</i>	RA nº 100/2020	Instituí o Estatuto de Auditoria Interna do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

2.10 CANAIS DE COMUNICAÇÃO

O direito constitucional de acesso à informação é gratuito e pode ser exercido, no TRT 13ª Região, por meio dos canais da Ouvidoria. Por essa unidade, também é possível sanar dúvidas, apresentar sugestões, elogios ou reclamações e até mesmo denúncias.

É bom ressaltar que é facultado ao usuário/interessado solicitar tratamento sigiloso de seus dados pessoais. No site do TRT 13ª Região, também é possível acompanhar o andamento da manifestação e ainda avaliar o serviço de registro dessa.

O canal da Ouvidoria também pode ser utilizado para casos de dúvidas sobre situações éticas, conflitos de interesse ou para denúncias quanto a infrações ao Código de Ética, é possível o contato com a Comissão de Ética, por meio de e-mail.

O quadro abaixo relaciona os canais de comunicações relativas à prevenção – e

correção – de fraudes e corrupção deste Tribunal:

DESTINATÁRIO	CONTATO TELEFÔNICO	CANAIS ELETRÔNICOS	PESSOALMENTE/CORRESPONDÊNCIA
<i>Ouvidoria</i>	83-3533-6001	ouvidoria@trt13.jus.br	Av. Corálio Soares de Oliveira, S/N, Centro João Pessoa/PB - (próximo à Praça da Independência) CEP: 58013-260
	0800-728-1313 (ligação gratuita)	Formulário online por meio do site TRT – Ouvidoria. Link: https://www.trt13.jus.br/institucional/ouvidoria	
	83 – 9.8887-0361 (Celular do Supervisor)		
<i>Comissão de Ética</i>	----	kfmaranhao@trt13.jus.br (Presidente da Comissão)	
<i>Corregedoria Regional</i>	83 – 3533-6074	scr@trt13.jus.br	
<i>Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral</i>	----	sgp@trt13.jus.br	

3. RISCOS DE INTEGRIDADE

Para a Controladoria-Geral da União:

Risco à integridade é evento relacionado a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela Instituição e a realização de seus objetivos. (Ministério da Transparência e CGU, Plano de Integridade da CGU, Brasília: 2018, p. 5)

A Política de Gestão de Riscos do TRT 13ª Região (Ato TRT GP Nº 370/2017) – preconiza que esta “deve ser observada por todas as áreas e níveis de atuação, sendo aplicável aos diversos processos de trabalho, a projetos e a atividades do Tribunal” (Art 1º, parágrafo único).

Dessa forma, a gestão de riscos de integridade é realizada de modo integrado às demais atividades de gestão de riscos deste Tribunal, que acontecem por meio do processo estabelecido no Plano de Gestão de Riscos do TRT 13ª Região, que se constitui em documento que tem por objetivo detalhar o processo de gestão de riscos previsto na Política de Gestão de Riscos do Tribunal, a fim de auxiliar sua implantação.

Assim sendo, no contexto específico de cada ciclo de gestão de riscos, são realizados levantamentos de riscos de diferentes categorias e, dentre essas, serão considerados, para cada processo de trabalho analisado, os relativos à integridade. Consequentemente, medidas de tratamentos serão estabelecidas pelos gestores de riscos quando necessário.

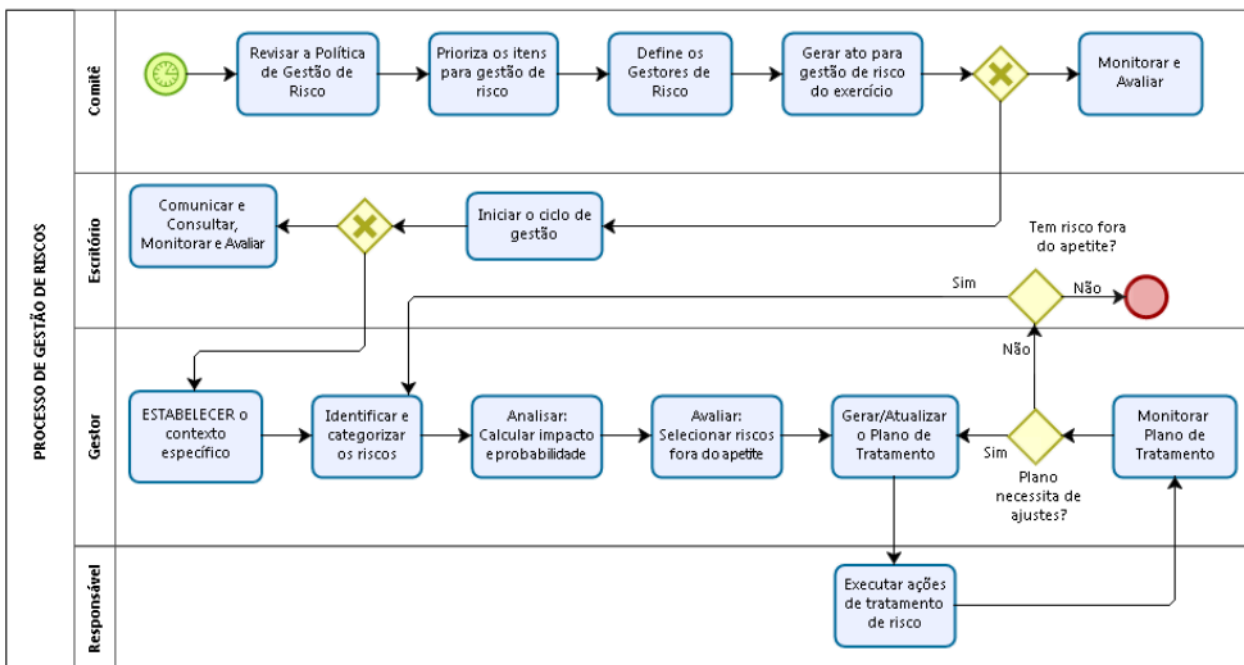
Atualmente, por meio de formulários em planilha eletrônica, como ferramenta de apoio ao processo de gestão de riscos, é possível categorizar os riscos encontrados, permitindo, quando necessário, a retirada de relatório específico com informações singulares sobre riscos para serem tratados de maneira adequada.

Assim sendo, o processo de gestão de riscos do TRT 13ª Região assume a condição de impulsionar a aplicação de novas medidas preventivas e corretivas (controles) de redução de riscos de integridade relacionados aos diversos processos de negócio deste Tribunal.

No intuito de contribuir para a gestão eficaz dos riscos de integridade, foi elaborado material contendo exemplos de riscos e controles de integridade (Anexo A), a ser utilizado em conjunto com a Política e o Plano de Gestão de Riscos do Tribunal.

3.1 GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

A Gestão de Riscos de Integridade tem como fundamento normativo a Política de Gestão de Riscos do TRT 13ª Região (Ato TRT GP Nº 370/2017), materializada mediante a execução das atividades constantes do Processo de Gestão de Riscos do TRT 13ª Região (figura abaixo), que é o processo padrão para gerenciamento de riscos de diversas naturezas relacionados a processos de trabalho, projetos e demais ações, previsto no Plano de Gestão de Riscos do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, e baseado na norma ISO 31000:2009. As atividades de gestão de riscos são realizadas utilizando-se dois formulários em planilha eletrônica: Formulário de Identificação, Análise e Avaliação de Riscos e o Plano de Tratamento de Riscos, constantes do Plano de Gestão de Riscos do TRT 13ª Região.



A primeira etapa consiste na priorização de um processo de trabalho que será utilizado como base para as atividades de gestão de riscos, em face da dimensão dos prejuízos que possam causar. Exemplos de processos de trabalho relacionados à integridade podem ser consultados no Anexo A deste documento, item 8.1.1(Relação Riscos X Processos de Trabalho).

Uma vez priorizado o processo de trabalho, o passo seguinte é o **estabelecimento do contexto específico**, que visa a estabelecer parâmetros (fatores) externos e internos e critérios de risco a serem levados em consideração ao gerenciar riscos. A gestão de riscos de integridade terá como principais fatores internos os normativos relacionados ao tema, que podem ser consultados no item "Normativos

Existentes" deste documento.

A próxima atividade é a **identificação** dos riscos relacionados à integridade. Esta atividade é realizada conforme instruções na documentação do Processo de Gestão de Riscos do TRT 13ª Região, constante do [Plano de Gestão de Riscos do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região](#). Ainda, exemplos de riscos relacionados a integridade podem ser consultados no Anexo A deste documento, item 8.1.1 (Relação Riscos X Processos de Trabalho).

Em seguida, é realizada a **análise** dos riscos que foram identificados, conforme instruções presentes na documentação citada no parágrafo anterior. Exemplos de análise de riscos podem ser consultados no Anexo A deste documento, item 8.1.3 (Exemplos de Análise de Riscos de Integridade).

Concluída a atividade de análise, serão realizadas, em sequência, as atividades de **avaliação** e **tratamento** dos riscos, conforme documentação constante do referido Processo de Gestão de Riscos do TRT 13ª Região.

4. CAPACITAÇÃO

As capacitações nos assuntos ligados ao Programa de Integridade são de suma importância para criação e manutenção de uma cultura preventiva em gestão da integridade. Incumbem-se de disseminar diretrizes e políticas relacionadas ao Programa, instrumentos normativos que versam sobre a gestão da integridade, valores deste Tribunal, medidas para prevenção de riscos, dentre outros.

Além da disseminação de informações, tais ações podem buscar a conscientização e, ainda, envolver simulações de contextos variados em que haja risco de integridade, buscando sempre levar aos agentes estatais referências sobre a correta prestação do serviço público.

No Plano Anual de Capacitação de 2021 da Escola Judicial deste Tribunal, existem as capacitações incluindo Gestão, Governança, Ética e Risco, em formato EAD.

CURSOS OFERTADOS PELA EJUD/13	EMPRESAS/MINISTRANTES CONTRATADOS
Gestão de Materiais, Suprimentos, Compras, Almoxarifado e Patrimônio na Administração Pública.	One Cursos – Treinamento, Desenvolvimento e Capacitação Ltda
Governança e gestão da mudança na Justiça do Trabalho e Curso Desenvolvimento Gerencial	ProValore Consultoria e Treinamento Gerencial Ltda.
Ética Judicial na era digital para magistrados	Desembargador JOSÉ RENATO NALINI
Assédio Moral e Sexual no Trabalho	Flávio Henrique Freitas Evangelista Gondim
Gestão de Risco e Governança no setor Público	ELO Consultoria Empresarial e Produção de Eventos Ltda.
Governança de Aquisições com ênfase em responsabilidade Socioambiental.	Ítalo Pinheiro de Albuquerque Figueiredo
Prática de Processo Administrativo Disciplinar, Sindicância e Inquérito: LEI Nº 8.112/90	ESAFI – Escola de Administração e Treinamento Ltda.

Auditoria Governamental e Controles Internos e Externos	ESAFI – Escola de Administração e Treinamento Ltda.
Governança: Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos – Modalidade à Distância	Autoinstrucional

Ademais, é possível a capacitação do agente público em cursos a distância, conforme os exemplos citados abaixo.

INSTITUIÇÃO	CURSO	LINK DE ACESSO
Escola Virtual.GOV	Ética e Serviço Público	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/4
Senado Federal (Saberes)	Ética e Administração Pública – Turmas 1 e 2	https://saberes.senado.leg.br/course/search.php?search=%C3%A9tica
Tribunal de Contas da União – TCU	Fundamentos da Integridade Pública – prevenindo a corrupção	https://contas.tcu.gov.br/ead/
Escola Nacional de Administração Pública – ENAP	Gestão e Apuração da Ética Pública	https://suap.enap.gov.br/portaldosaluno/curso/448/
Controladoria-Geral da União – CGU	Ética na Administração Pública	http://avamec.mec.gov.br/#!/instituicao/cgu/curso/3698/informacoes?open-subscribe=true

A Escola Judicial do TRT13 cumpre seu papel na formação continuada de magistrados e servidores, passando a planejar e desenvolver ações propositivas, consultando previamente a Presidência do Tribunal, para que informe e escolha as necessidades e prioridades em matéria de capacitação para os servidores da área administrativa.

Em um mesmo plano, a Direção da Escola investe com a realização de cursos *In Company* na modalidade de ensino a distância, palestras e cursos telepresenciais.

5. COMUNICAÇÃO

Este instrumento será divulgado, permanentemente, no site do TRT 13ª Região, para que fique acessível à sociedade, de maneira que sejam ainda destacados os canais de comunicação possíveis para manifestação do cidadão que tenha ciência de qualquer situação que aparentemente envolva condutas impróprias ou comportamentos em desacordo com o Programa.

A Assessoria de Comunicação Social é a unidade responsável pela atualização dessa divulgação cada vez que tal instrumento for modificado, quando da revisão deste instrumento.

Além da divulgação no site do TRT 13ª Região, a citada unidade é também a responsável pela divulgação do Programa tanto por meio de matéria na intranet como em outros canais que considerar válidos.

Os valores, os canais de orientação e denúncias, os instrumentos normativos deste Programa e as competências das instâncias de integridade deste Tribunal serão divulgados, periodicamente, de forma que a publicidade para o público interno seja contínua.

6. MONITORAMENTO CONTÍNUO

Tendo em vista as constantes mudanças de cenários externo e interno pelo qual passa a Instituição, faz-se necessário o acompanhamento da eficácia das ações estabelecidas neste documento, a fim de preservar uma boa gestão da integridade no órgão.

No TRT 13ª Região, o Grupo de Trabalho designado pela Presidência coordenará a estruturação, a execução, o monitoramento e a revisão do programa de integridade, zelando pela implementação das medidas arroladas neste programa e buscando promover sua efetividade, conforme descrito no quadro abaixo.

Ao final dessas revisões (a cada dois anos), as informações serão apresentadas ao já citado Comitê de Governança Institucional, instância deliberativa das ações e processos relacionados ao Programa da Integridade.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PERIODICIDADE
Revisão geral deste instrumento, incluindo revisão de normativos existentes e atualização de canais de comunicação	Grupo de trabalho designado pela Presidência	Bienal
Verificação da situação das estruturas necessárias à execução deste Programa de Integridade (análise de grau de independência, número de servidores para adequado funcionamento, orçamento adequado etc)	Grupo de trabalho designado pela Presidência	Bienal
Verificação da eficácia das medidas adotadas para mitigação de riscos de integridade	Gestores, Gerência de Processos e Riscos Secretaria de Auditoria Interna	Bienal
Apresentação à alta administração de dados estatísticos do cumprimento das deliberações dos Comitês citados neste Programa como instâncias de integridade (número de reuniões, quantidade de deliberações, status, pendências etc)	Grupo de trabalho designado pela Presidência	Bienal
Revisão das estratégias de comunicação deste Programa aos públicos interno e externo	Assessoria de Comunicação Social	Anual

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Portaria nº 57, de 04 de janeiro de 2019. Altera a Portaria CGU no 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Diário Oficial da União. Publicado em 07/01/2019, Edição 4, Seção 1.

BRASIL. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Portaria nº 750, de 20 de abril de 2016. Institui o Programa de Integridade da Controladoria-Geral da União. Diário Oficial da União. Publicado em 25/04/2016, Seção 1.

BRASIL. Lei nº 12.813 de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Diário Oficial da União, Seção 1, 17/5/2013, Página 1.

BRASIL. MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO. Portaria nº 426, de 30 de dezembro de 2016. Dispõe sobre a instituição da Política de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Diário Oficial da União. Publicado em 03/01/2017, nº 2, Seção 1, pág. 105.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). Base de Dados de Pesquisa. Software Folio View em observância ao disposto no ART. 117, II DO REGIME JURÍDICO ÚNICO (LEI 8.112/90).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). Manual de Organização – ATO TRT SGP N° 103/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). Regulamento Geral de Secretaria – Resolução Administrativa 068/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). Código de Ética dos Servidores – Resolução Administrativa 024/20215.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). Política de Gestão de

Riscos – ATO TRT SGP nº 370/2017.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Diretrizes para empresas privadas. Brasília: setembro de 2015.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia de Integridade Pública: orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília: setembro de 2015.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia prático das unidades de gestão da integridade: orientações para instituição, aperfeiçoamento e uniformização nos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília: junho de 2019.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Manual de Processo Administrativo Disciplinar. Brasília: 2019.

GOVERNO FEDERAL. Guia da Política de Governança Pública. Brasília: 2018.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia prático de gestão de riscos para a integridade: orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília: setembro de 2018.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Manual para implementação de programas de integridade: orientações para o setor público. Brasília: julho de 2017.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Plano de Integridade da CGU. Brasília: 2018.

8. ANEXOS

8.1 ANEXO A – EXEMPLOS DE RISCOS E CONTROLES DE INTEGRIDADE

8.1.1 Relação Riscos X Processos de Trabalho

RISCOS DE INTEGRIDADE		PROCESSOS ASSOCIADOS
01.	Furto de bens do TRT 13ª Região	<ul style="list-style-type: none">- Gestão de Material Permanente e de Consumo- Elaboração de Demonstrações Contábeis
02.	Compras irregulares	<ul style="list-style-type: none">- Aquisição de Bens e Serviços Comuns (IN 05/2017/ARP)- Contratação de Empresa para Capacitação de Servidor por Inexigibilidade
03.	Favoritismo em lotações/comissionamento	<ul style="list-style-type: none">- Recrutamento, Seleção, Provimento e Admissão de Pessoal- Concessão de Diárias- Gestão e Contabilização dos Passivos Trabalhistas- Prorrogação de cessão de servidores de outros órgãos para o TRT13- Provimento de Cargo Efetivo
04.	Bullying de servidores no local de trabalho	<ul style="list-style-type: none">- Assistência à Saúde
05.	Recebimento/pagamento de suborno	<ul style="list-style-type: none">- Gestão funcional de pessoal- Aquisição de Bens e Serviços Comuns (IN 05/2017/ARP)- Contratação de Empresa para Capacitação de Servidor por Inexigibilidade- Elaboração do Plano Anual de Aquisições e Contratações – PAAC- Provimento de Cargo Efetivo
06.	Fraudes cometidas por servidores/magistrados	<ul style="list-style-type: none">- Gestão funcional de pessoal- Execução orçamentária- Execução judicial- Aquisição de Bens e Serviços Comuns (IN 05/2017/ARP)- Concessão de Diárias- Contratação de Empresa para Capacitação de Servidor por

RISCOS DE INTEGRIDADE		PROCESSOS ASSOCIADOS
		Inexigibilidade - Formação e Pagamento de RP e RPV Federal - Preparação e Pagamento da Folha - Prorrogação de cessão de servidores de outros órgãos para o TRT13 - Provimento de Cargo Efetivo
07.	Vazamento de informações confidenciais	- Gestão da Segurança da Informação
08.	Assédio moral e sexual	- Gestão de pessoas - Assistência à Saúde
09.	Uso de álcool/drogas no ambiente de trabalho	- Assistência à Saúde
10.	Recebimento/pagamento de presentes em troca de favores	- Recrutamento, Seleção, Provimento e Admissão de Pessoal - Gestão funcional de pessoal Aquisição de Bens e Serviços Comuns (IN 05/2017/ARP) - Concessão de Diárias - Contratação de Empresa para Capacitação de Servidor por Inexigibilidade - Prorrogação de cessão de servidores de outros órgãos para o TRT13
11.	Nepotismo	- Gestão funcional de pessoal -- Prorrogação de cessão de servidores de outros órgãos para o TRT13
12.	Ilegalidade/Abuso no uso de veículos do TRT 13ª Região	- Gestão de Transportes - Concessão de Diárias
13.	Conflitos de interesses	- Gestão funcional de pessoal - Prorrogação de cessão de servidores de outros órgãos para o TRT13
14.	Contratações conduzidas sem processo de trabalho padronizado.	- Aquisição de Bens e Serviços Comuns (IN 05/2017/ARP)

8.1.2 Controles

Controles são atividades, planos, métodos, indicadores e procedimentos,

estabelecidos com vista a assegurar que os objetivos das unidades deste Tribunal sejam alcançados, evidenciando eventuais desvios.

São ações que modificam o risco, tais como:

- processo de trabalho mapeado e otimizado;
- política;
- dispositivo;
- prática ou ação existente.

Consistem em políticas e procedimentos adotados pela gestão para manter os riscos dentro dos níveis aceitáveis.

Exemplos de controles para a Integridade:

1. Estabelecimento ou reforço de normas de conduta:
 - a. Política de Governança Institucional;
 - b. Planejamento Estratégico;
 - c. Código de Ética;
 - d. Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral;
 - e. Política de Gestão de Riscos;
 - f. Política de Segurança da Informação;
 - g. Comissão Disciplinar Permanente;
 - h. Política de Combate à fraude e a corrupção;
 - i. Política de Governança e Gestão de Pessoas;
 - j. Política de Governança e Gestão Orçamentária e de Contratações
2. Educação nas normas de conduta estabelecidas (ex.: cursos, treinamentos, palestras de sensibilização);
3. Monitoramento e fiscalização do cumprimento das normas de conduta;
4. Aplicação de um sistema de consequências (sanções);
5. Estabelecimento de processo decisório colegiado;
6. Medidas para transparência do processo decisório (ex: maximizar a divulgação de atas de reunião do colegiado);
7. Treinamento de pessoal;
8. Procedimentos de controle envolvendo áreas e processos sensíveis (aquisições, regulação de mercado, concessão de licenças e benefícios etc.);
9. Diluição do excesso de poder e discricionariedade em poucos indivíduos ou áreas;

10. Promoção da transparência e do controle social;
11. Publicação de informações relevantes no endereço eletrônico, tais como planejamento estratégico, fluxos de processos e próximas licitações;
12. Estabelecimento de políticas, normas e procedimentos internos que definam os procedimentos mais sensíveis do órgão/ entidade;
13. Verificação periódica de informações classificadas como sigilosas/reservadas;
14. Revisão de mecanismos formais e regulares de participação cidadã;
15. Disponibilização da lista dos servidores públicos em “quarentena” (restrição de atuação funcional em determinada atividade), com informação sobre período da medida e área de proibição para atuação;
16. Redução do nível de discricionariedade do tomador de decisão em processos sensíveis, como a instituição de segregação de funções;
17. Padronização de especificações que são mais comuns (limpeza, vigilância, telefonia, material de expediente etc.), como o uso de editais-padrão;
18. Definição de alçadas de aprovação, dependendo do valor envolvido em licitações, contratos e concessão de benefícios;
19. Realização de diligência nas empresas contratadas com o intuito de verificar possíveis casos de fraude e conluio;
20. Implementação de mecanismos de decisão colegiada no órgão, compartilhando o poder de decisão ;
21. Criação de sistemas informatizados que exerçam controle sobre atividades sensíveis à quebra de integridade. Exemplos:
 - a. controles de detecção de transações incomuns, por meio de técnicas de análise de dados e/ou outras ferramentas tecnológicas;
 - b. sistema que gera automaticamente indicadores de situações de fraude e corrupção (*red flags*);
 - c. avaliação e tratamento automático das situações sinalizadas pelos indicadores do tipo *red flags*;
 - d. detecção de atividades fraudulentas por meio de técnicas de análise de dados e outras ferramentas tecnológicas (*data mining, data matching e data analytics*);
 - e. teste e registro de desempenho das técnicas de detecção de fraude e corrupção, a fim de melhorá-las e eliminar os controles ineficientes;
22. Estabelecimento de critérios objetivos para indicação de ocupantes de cargos

diretivos, como capacitação e experiência;

23. Exigência de motivação detalhada nos casos em que houver discordância entre os posicionamentos da área técnica e da direção superior;
24. Mapeamento de servidores, ex-servidores e terceirizados visando a identificar relacionamentos com empresas e grupos econômicos;
25. Estabelecimento de procedimentos internos de consultas sobre a existência de conflito de interesses e de pedidos de autorização para o exercício de atividade privada formulada por servidores (ex.: Portaria Funai nº 476/2013);
26. Estabelecimento de fluxo interno para tratamento de conflito de interesses (ex.: fluxo Inpi).

8.1.3 Exemplos de Análise de Riscos de Integridade

	CAUSA	EVENTO	CONSEQUÊNCIA	CONTROLES
1	Indicação de pessoas para trabalhar na empresa terceirizada devido a vínculo afetivo. Favorecimento de terceiros em troca de benefícios pessoais. Sensação de impunidade. Cultura do clientelismo. Insegurança para denunciar. Falta de transparência. Falta de treinamento dos gestores. Falta de fiscalização	Conflito de interesse na fiscalização de contratos de prestação de serviços de terceiros	Aumento de custos, ilegalidade, falta de isonomia, desrespeito ao interesse público. Não selecionar o melhor fornecedor. Danos à reputação institucional, prejuízos ao desempenho institucional.	Curso de capacitação e seminários de gestão e fiscalização de contratos.
2	Falta de conscientização, sensação de impunidade, excesso de operações a realizar	Falsidade ideológica na utilização de senhas institucionais	Acesso à informações restritas, mau uso de informações, alteração indevida de registros	Estabelecer e divulgar a política de controle de acesso; treinamento de pessoal.
3	Favorecimento de parentes de até 3º grau. Os setores planejam o processo de licitação. Descentralização do processo e dificuldade de fiscalizar. Falta de uniformidade nos procedimentos. Sensação de impunidade. Cultura do clientelismo. Insegurança para denunciar. Descentralização das cotações.	Nepotismo nos processos de licitação e dispensa de licitação (bens e serviços)	Ilegalidade, favorecimento de parente, enriquecimento ilícito, falta de isonomia, parcialidade, injustiça, desrespeito ao mérito, desrespeito ao interesse público, não selecionar o melhor fornecedor, aumento de custos, danos à reputação institucional, prejuízos ao desempenho institucional.	Transparência de todo o processo de licitações e contratações, bem como das dispensas de licitação, na web
4	Fragilidades na gestão do patrimônio. Sensação	Peculato no uso do	Prejuízos ao patrimônio	Informatizar o inventário

	CAUSA	EVENTO	CONSEQUÊNCIA	CONTROLES
	de impunidade.	patrimônio institucional	público, enriquecimento ilícito, ilegalidade, danos à reputação institucional, prejuízos ao desempenho institucional.	patrimonial e revisar periodicamente normas e procedimentos de controle patrimonial para melhoria contínua.
5	Falta de conhecimento da caracterização de assédio sexual. Conduta indecorosa. Sensação de impunidade.	Assédio moral e sexual	Danos pessoais físicos e psicológicos. Dano à imagem do TRT 18ª Região	Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual; Comissão de Assédio; Canais de denúncia.
6	Interesses particulares do servidor, servidor desmotivado, servidor com perfil inadequado para a função, servidor não capacitado, sensação de impunidade, falta de rigor no processo de execução e fiscalização.	Conflito de interesse/suborno/negligência/má fé na fiscalização de contratos de obras	Aumento de custos, ilegalidade, enriquecimento ilícito, serviços mal prestados, desrespeito ao interesse público. Inviabilidade de uso da obra. Danos à reputação institucional. Afetar o desempenho institucional.	Qualificação do processo de fiscalização e controle de contratos de obras
7	Perfil inadequado para exercer a função de atendimento ao público, despreparo	Falta de urbanidade, parcialidade no atendimento ao público	Mau atendimento dos usuários, contaminar o clima organizacional, prejudicar o desempenho das atividades, danos à imagem da instituição.	Promover de campanha de conscientização. Treinamento.
8	Não verificação antes da nomeação. Sensação de impunidade. Cultura do clientelismo. Insegurança para denunciar.	Nepotismo ou nepotismo cruzado na nomeação de cargos de direção e	Ilegalidade, favorecimento de parente, enriquecimento ilícito, falta de isonomia,	Declaração de não impedimento/nepotismo, a ser preenchida pelo servidor que está sendo indicado

	CAUSA	EVENTO	CONSEQUÊNCIA	CONTROLES
		funções gratificadas não eletivo	parcialidade, injustiça, desrespeito ao mérito, desrespeito ao interesse público. Danos à reputação institucional, prejuízos ao desempenho institucional.	para ocupar uma função de confiança.