



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**

**RESOLUÇÃO NORMATIVA TRT7 Nº 5, DE 5 DE ABRIL DE 2024**

Institui o Plano de Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7), em substituição ao Plano estabelecido pelo Ato TRT7 nº 72, de 14 de junho de 2021.

**O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**, em Sessão Ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador do Trabalho Durval César de Vasconcelos Maia, Presidente do Tribunal, presentes os(as) Excelentíssimos(as) Senhores(as) Desembargadores(as) do Trabalho José Antonio Parente da Silva, Maria Roseli Mendes Alencar, Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior, Plauto Carneiro Porto, Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno, Francisco José Gomes da Silva, Emmanuel Teófilo Furtado, João Carlos de Oliveira Uchoa, Antônio Teófilo Filho, e a Excelentíssima Procuradora do Trabalho Georgia Maria da Silveira Aragão,

**CONSIDERANDO** que cada Tribunal Regional do Trabalho deve instituir Plano de Integridade, aprovado preferencialmente pelo Tribunal Pleno e estruturado conforme disposto no Título II da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 373, de 24 de novembro de 2023, que instituiu a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus,

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Instituir o Plano de Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, na forma do anexo.

**Art. 2º** O presente Plano de Integridade deve ser atualizado, no mínimo e periodicamente, a cada dois anos.

**Art. 3º** Fica revogado o Ato TRT7 nº 72, de 14 de junho de 2021.

**Art. 4º** Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Fortaleza, 5 de abril de 2024.

**DURVAL CÉSAR DE VASCONCELOS MAIA**

Presidente do Tribunal



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**



**PLANO DE INTEGRIDADE**

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2. APRESENTAÇÃO</b>   | <b>4</b>  |
| <b>3. COMPETÊNCIAS, PLANO ESTRATÉGICO E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO</b> | <b>6</b>  |
| <b>3.1. Competências</b>   | <b>6</b>  |
| <b>3.2. Plano Estratégico</b>  | <b>6</b>  |
| 3.2.1. Missão, Visão, Valores  | 7         |
| <b>3.3. Estrutura Organizacional e de Governança</b>   | <b>10</b> |
| 3.3.1. Estrutura Organizacional  | 10        |
| 3.3.2. Estrutura de Governança   | 10        |
| <b>4. GESTÃO DA INTEGRIDADE</b>  | <b>11</b> |
| <b>4.1. Instância responsável pela Gestão da Integridade</b>   | <b>11</b> |
| <b>4.2. Instâncias de Integridade no TRT-7</b>   | <b>12</b> |
| 4.2.1. Corregedoria-regional   | 12        |
| 4.2.2. Ouvidoria   | 12        |
| 4.2.3. Secretaria de Auditoria interna   | 12        |
| <b>5. GESTÃO DOS RISCOS À INTEGRIDADE</b>  | <b>14</b> |
| <b>6. CAPACITAÇÃO</b>  | <b>16</b> |
| <b>7. CANAIS DE COMUNICAÇÃO</b>  | <b>17</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b>   | <b>19</b> |

## **1. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**

A alta administração do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região busca criar estruturas eficientes para assegurar que dirigentes, servidores e demais colaboradores do órgão atuem segundo os valores, princípios éticos e padrões adequados para cumprimento de sua missão, atendendo aos princípios constitucionais fundamentais - sobretudo os da legalidade, publicidade, impessoalidade, probidade administrativa, moralidade e da eficiência -, aos direitos humanos, ao código de ética da instituição, sempre com compromisso com a verdade e a busca permanente de priorização do interesse público.

O presente Plano de Integridade tem como missão fomentar um ambiente íntegro e confiável com uma cultura organizacional fundada na ética e de respeito às leis, como condição indispensável à uma eficiente prestação jurisdicional, razão pela qual tem o incondicional apoio da alta administração em todas as fases de implementação, comprometendo-se a prover os recursos e apoios necessários às unidades e servidores envolvidos para a realização das ações pactuadas, conclamando a todos os magistrados e magistradas, servidores e servidoras, colaboradores e colaboradoras deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho ao fiel cumprimento dos preceitos do presente Plano de Integridade da instituição.

## 2. APRESENTAÇÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - TRT-7, institui o presente Plano de Integridade com o objetivo de, em síntese, planejar e coordenar um conjunto de medidas preventivas e de combate à fraude e corrupção, desenvolvendo uma gestão capaz de prevenir, detectar e remediar quaisquer ocorrências de quebra de integridade.

Com efeito, o Plano de Integridade é um documento, aprovado pela alta administração e revisado periodicamente, que organiza um conjunto de medidas de integridade a serem adotadas, em determinado período de tempo, que servirá de base para ações voltadas para prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes de atos de corrupção, irregularidades e/ou desvio éticos e de conduta. A gestão da integridade é fundamental para a boa governança, promovendo uma legitimidade, confiabilidade e eficiência às atividades da instituição, sobressaindo, assim, sua utilidade ao TRT-7 na construção de um elevado padrão de gestão ética e na disseminação de uma cultura de integridade.

A Resolução CSJT nº 373, de 24 de novembro de 2023 instituiu a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, em atenção às Recomendações do Conselho da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE sobre integridade pública, bem como à Resolução CNJ nº 410 de 23 de agosto de 2021, dentre outros.

A nova versão do presente Plano de Integridade, que ora se apresenta, alinha-se, portanto, às Resoluções do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT (REs. nº 373/2023) e do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (Res. nº 410/2021), bem como aos macrodesafios do Poder Judiciário do ciclo 2021-2026 e ao Objetivo nº 6 - promover a integridade e a transparência dos atos de gestão praticados -, do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, ciclo 2021-2026.

O presente Plano de Integridade, então, apresenta as bases para a gestão da integridade, apontando as competências deste órgão judicial, seu plano estratégico e sua estrutura organizacional.

Na sequência, é apresentada a instância responsável pela gestão da integridade e as instâncias que possuem competências diretamente relacionadas com a integridade.

O tópico seguinte trata da gestão de integridade, onde são estabelecidos parâmetros objetivos para a gestão de riscos à integridade.

Segue-se com um tópico relativo à capacitação, definindo diretrizes, com vistas a difundir o conhecimento sobre integridade para todo o corpo funcional.

Há um capítulo específico para tratar dos canais de comunicação, onde há espaço para o encaminhamento de denúncias, bem como é estabelecida a necessidade de manutenção de espaço próprio nas páginas da *internet* deste Regional, para a divulgação dos conhecimentos referentes à gestão de integridade do tribunal.

Por fim, trata-se do monitoramento, atividade que tem como finalidade assegurar que os parâmetros estabelecidos nesta norma, assim com as ações necessárias para efetivá-las, sejam realizados de modo satisfatório.

### **3. COMPETÊNCIAS, PLANO ESTRATÉGICO E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**

#### **3.1 Competências**

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, conforme previsto no art. 114 da Constituição Federal de 1988, tem a competência de dirimir as questões decorrentes da relação de trabalho, incluindo as de indenização por dano moral ou patrimonial, as ações que envolvam exercício do direito de greve, as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores, os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição, os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir, dentre outras decorrentes da relação de trabalho.

As Súmulas Vinculantes nº 22 e 23 preceituam, ainda, ser da competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04 e para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

O TRT-7 presta relevantes serviços à sociedade. Além da prestação jurisdicional em 1º e 2º graus de acordo com a sua competência estabelecida na Constituição Federal, disponibiliza um feixe de serviços ao cidadão em seu sítio eletrônico ([www.trt7.jus.br](http://www.trt7.jus.br)), dentre eles a consulta pública simplificada aos processos eletrônicos, consulta às pautas de todas as varas do trabalho, bem como das sessões colegiadas, sendo possível, quanto a estas o acesso às transmissões ao vivo ou gravadas, acompanhamento de processos administrativos, canais de comunicação para manifestações e denúncias, etc.

No campo social, são desenvolvidos diversos programas, tais como: o Programa Fada Madrinha, instituído em 2018, que compreende um conjunto de diretrizes e ações com a finalidade de promover a inserção no mercado de trabalho, bem como capacitação pessoal e profissional de seus estagiários; Programa Minuto do Trabalho, no formato de programa de TV, esclarece dúvidas da classe trabalhadora; Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, dentre outros.

#### **3.2 Plano Estratégico**

O Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2021-2026), instituído pelo Ato TRT7.GP nº 64/2021, foi elaborado em harmonia com a Resolução nº 325/2020 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ que instituiu a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o período de 2021 a 2026, com a Resolução CSJT Nº 290/2021 que aprovou o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2021 a 2026, com a Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020 que instituiu o

Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus e com os princípios de gestão participativa e democrática, instituídos pela Resolução CNJ nº 221, de 10 de maio de 2016.

Utilizando a metodologia *Balanced Scorecard*, o plano inclui a Missão Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - TRT-7, a Visão de Futuro, os Valores Organizacionais, os Objetivos Estratégicos, os indicadores e as metas que materializam o direcionamento prioritário das ações do Sétimo Regional para os próximos seis anos e pode ser acessado no portal da Transparência do sítio institucional deste TRT-7.

### *3.2.1 Missão, Visão, Valores*

São os elementos que materializam a identidade organizacional do TRT-7 e que simbolizam o propósito maior do TRT-7 (Missão), o que o tribunal pretende ser ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo (Visão) e os princípios, convicções dominantes, elementos motivadores e inspiradores (Valores institucionais).

## **MISSÃO**

Realizar a justiça nos conflitos decorrentes das relações de trabalho, de forma célere e efetiva, contribuindo para a paz social e fortalecimento da cidadania.

## **VISÃO**

Ser referência nacional pela excelência na prestação de serviços jurisdicionais, com responsabilidade socioambiental, corpo funcional motivado e capacitado, otimização dos recursos materiais e imateriais, gestão ética transparente e participativa.

## **VALORES**

### **I - Valorização das pessoas:**

Estabelecimento de mecanismos para reconhecimento do bom desempenho profissional, estímulo ao aperfeiçoamento funcional e à melhoria permanente na qualidade de vida no trabalho.

### **II - Acessibilidade:**

Disponibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, materiais, edificações, tecnologia, informação e comunicação, bem como de todos os serviços administrativos e judiciais.

### **III - Agilidade:**

Realização da prática dos atos judiciais e de gestão em tempo que garanta sua efetividade.



**IV - Comprometimento:**

Preservação da coisa pública e compromisso com a qualidade, requisitos e prazos estabelecidos para os serviços prestados.

**V - Efetividade:**

Garantia da realização dos serviços judiciais em completo atendimento às normas, às metas estabelecidas e às necessidades dos jurisdicionados.

**VI - Eficiência:**

Utilização dos recursos públicos com economicidade, sem desperdício, aplicados exclusivamente à concretização da função institucional.

**VII - Ética:**

Prática de valores morais como honestidade, probidade e integridade, entre outros, em todas as manifestações e relações humanas.

**VIII - Inovação:**

Promoção do ambiente de trabalho que favoreça o aproveitamento da inteligência coletiva, da criatividade, do estímulo ao aprendizado, mediante erros controlados, com vistas à melhoria, à adoção ou à criação de novos produtos ou serviços, que gerem valor e garantam o cumprimento da missão institucional.

**IX - Respeito à diversidade:**

Acolhimento das pessoas, em todas as relações humanas, independentemente de gênero, etnia, idade, religião ou orientação sexual ou quaisquer diferenças culturais.

**X - Segurança jurídica:**

Garantia de aplicação das normas jurídicas de forma fundamentada, justa e razoável, observando-se as leis e a supremacia da Constituição.

**XI - Sustentabilidade:**

Adoção de atitudes que contribuam para um mundo mais pacífico, com menor desigualdade, maior promoção dos direitos humanos e proteção do planeta e dos recursos naturais.

**XII - Transparência:**

Compromisso com a divulgação de atos de gestão e judiciais, dados ou resultados organizacionais, independentemente de solicitação, em formatos acessíveis e abertos.

Os princípios e as normas aplicáveis ao Tribunal também fundamentaram o presente Plano de Integridade, na medida em que representam desdobramentos dos princípios constitucionais da legalidade, eficiência e moralidade administrativa.

Com apoio nessa estrutura normativa, foram categorizados os riscos à integridade, já que tais normas regulamentam, além das prerrogativas, direitos e deveres dos agentes públicos, as medidas preventivas, remediadoras e corretivas no caso de ações que possam levar a conflito de interesses, prejuízos ao erário, abuso de poder, fraudes e corrupção.

As principais políticas e normas internas que fundamentam o vertente Plano de Integridade são:

- I - Código de Conduta da Alta Administração e dos Gestores do TRT7 - Resolução Normativa TRT7 nº 09, de 04 de junho de 2021;
- II - Estatuto de Ética do Servidor - Resolução Normativa TRT7 nº 75/2009;
- III - Política de Gestão de Riscos - Resolução Normativa TRT7 nº 11, de 04 de junho de 2021;
- IV - Política de Segurança da Informação - Resolução Administrativa 5/2023.

### **3.3. Estrutura Organizacional e de Governança**

#### *3.3.1 Estrutura Organizacional*

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) é composto por 37 varas do Trabalho (1º grau), 14 gabinetes de desembargadores (2º grau), 3 Turmas Recursais (2º grau), 2 Seções Especializadas (2º grau) e Tribunal Pleno, todos operando com o sistema de Processo Judicial Eletrônico (PJe).

O Regimento Interno estabelece que são órgãos do TRT-7: o Tribunal Pleno; as Seções Especializadas; as Turmas; a Presidência; a Vice-Presidência; a Corregedoria Regional; o Conselho da Ordem Alencarina do Mérito Judiciário do Trabalho; o Conselho da Medalha Labor et Justitia; a Escola Judicial; e a Ouvidoria.

São cargos de Direção do Tribunal os de Presidente, Vice-Presidente e Corregedor Regional.

#### *3.3.2 Estrutura de Governança*

O sistema de Governança do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região é definido pelo Regimento Interno e por resolução específica.

Do Regimento Interno, extrai-se o papel do Tribunal Pleno como órgão máximo da Administração, a quem compete a definição de políticas e o estabelecimento de diretrizes.

A Governança Institucional compõe-se dos mecanismos de liderança, de estratégia e de controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas a assegurar que a organização alcance os fins para os quais foi concebida.

Compete à Alta Administração, entre outras atribuições de governança, zelar pelo desenvolvimento da instituição, observando a aplicação dos princípios e práticas que assegurem a transparência, o envolvimento das partes interessadas e a sincronia dos desdobramentos da governança nas diversas áreas com a Governança Institucional.

## **4. GESTÃO DA INTEGRIDADE**

### **4.1 Instância responsável pela Gestão da Integridade**

No âmbito do TRT-7, o Comitê de Ética e Integridade é a instância responsável pela Gestão de Integridade. O referido comitê tem a seguinte composição:

- I - o(a) Corregedor(a) Regional, que o coordenará;
- II - o(a) Desembargador(a) do Trabalho que coordena o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação de Segundo Grau, que será o(a) vice-coordenador(a);
- III - o(a) magistrado(a) que coordena o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação de Primeiro Grau;
- IV - um(a) representante indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão;
- V - um(a) representante indicado(a) pelo Subcomitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina;
- VI - um(a) representante indicado(a) pelo Subcomitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade;
- VII - o(a) Secretário(a)-Geral da Presidência;
- VIII - o(a) Diretor(a)-Geral;
- IX - o(a) Secretário(a) de Governança e Gestão Estratégica;
- X - o(a) Secretário(a) de Gestão de Pessoas;
- XI - o(a) Coordenador(a) da Coordenadoria de Governança Institucional;
- XII - o(a) Coordenador(a) da Coordenadoria da Ouvidoria;
- XIII - um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Associação dos Magistrados do Trabalho da 7ª Região (AMATRA VII);
- XIV - um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Sindicato dos Servidores da 7ª Região da Justiça do Trabalho (SINDISSÉTIMA).

Ao Comitê de Ética e Integridade, enquanto instância responsável pela gestão da integridade, compete:

- I - apresentar as diretrizes do Plano de Integridade à alta administração;
- II - identificar as instâncias de integridade, conforme art. 2º, IX, desta resolução;
- III - fomentar a capacitação dos(as) responsáveis pelo levantamento dos riscos de integridade e pela execução das medidas de tratamento;
- IV - orientar e fomentar a capacitação do corpo funcional com relação aos temas atinentes ao Plano de Integridade;
- V - fomentar a realização de eventos de divulgação das ações de integridade, a fim de que todo o corpo funcional e as partes interessadas estejam conscientes da relevância do tema em suas ações e de como cada um(a) poderá contribuir para impedir atos que atentem à integridade;
- VI - coordenar o planejamento, a execução e o monitoramento do Plano de Integridade, bem como sua revisão;
- VII - incentivar outras ações relacionadas à implementação do Plano de Integridade, em conjunto com as demais unidades do Tribunal;

VIII - incentivar as instâncias de integridade a avaliar e monitorar o desempenho dos mecanismos de controles adotados.

## **4.2. Instâncias de Integridade no TRT-7**

### *4.2.1 Corregedoria-regional*

Como unidade da estrutura do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – TRT7, a Corregedoria-regional tem atribuições previstas no Regulamento Geral (art. 1º do Anexo IX), relacionadas ao planejamento, orientação, coordenação, supervisão, direção, correção e acompanhamento da execução dos trabalhos afetos à Secretaria e às Unidades Jurisdicionais e seus magistrados, em prol da regularidade dos serviços, instaurando processos administrativos para atendimentos de demandas pertinentes às suas atribuições, quando necessário.

Cabe à Corregedoria-Regional, outrossim, o papel de dar cumprimento ao Código de Conduta da Alta Administração e dos Gestores do TRT7. Nesse papel, compete-lhe, entre outras atribuições, a guarda das declarações confidenciais e a abertura de processo próprio para a apuração de eventuais desvios de conduta.

### *4.2.2 Ouvidoria*

A Ouvidoria tem por atribuição promover o diálogo entre a comunidade e o TRT da 7ª Região, mediante o recebimento de denúncias, reclamações, críticas, dúvidas, sugestões e/ou elogios acerca da atuação dos órgãos jurisdicionais e administrativos do Regional, encaminhando-os às unidades relacionadas para análise e adoção das providências cabíveis (Resolução Normativa TRT7 nº 01/2022).

Nos termos do que dispõe a Resolução CNJ nº 432/2021, compete à Ouvidoria, dentre outras atribuições, funcionar como espaço de participação social, colaborando com a efetivação do Estado Democrático de Direito; viabilizar o exercício dos direitos de cidadania e fomentar a participação social, auxiliando na transparência institucional e na promoção da qualidade do serviço público; atuar na defesa da ética, da transparência e da eficiência na prestação do serviço público; propor a adoção de medidas para a defesa dos direitos do(a) usuário(a), em observância à legislação pertinente; funcionar como instrumento de aprimoramento da gestão pública, por meio do encaminhamento aos demais órgãos e unidades administrativas do tribunal de sugestões e propostas tendentes ao aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas, com base nas manifestações recebidas.

### *4.2.3 Secretaria de Auditoria interna*

Trata-se de unidade diretamente ligada à Presidência do TRT7, cujas principais atribuições normativas (Regulamento Geral – art. 1º do Anexo VI) dizem respeito à instauração de auditorias para verificação da regularização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial do TRT7, quanto aos aspectos da legalidade, legitimidade e economicidade, orientando e avaliando o cumprimento das metas orçamentárias, controlando os limites de despesas sujeitas ao controle pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), comunicando à Presidência do Tribunal e ao Tribunal de Contas da União qualquer

irregularidade ou ilegalidade de que tenha conhecimento no exercício de suas atribuições, além de ser órgão examinador das sindicâncias e processos administrativos disciplinares em que tenha sido constatada a ocorrência de dano ao erário.

A Secretaria de Auditoria Interna, no âmbito da gestão de riscos, constitui o que a Política de Gestão de Riscos denomina de terceira linha, cujo papel é o de avaliar, de forma independente, os processos de gestão de risco e fornecer aos órgãos de governança e à alta administração informações objetivas sobre eficiência e eficácia das operações; salvaguarda de ativos; confiabilidade e integridade dos processos de reporte e conformidade com leis e regulamentos.

## 5. GESTÃO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

O TRT7 instituiu, por meio de resolução normativa, sua política de gestão de riscos. As ações decorrentes da política, por sua vez, são detalhadas no Plano de Gestão de Riscos. Há, portanto, um conjunto de normas e procedimentos estabelecidos para a gestão de riscos no tribunal.

Encontram-se definidas na política e no plano de gestão de riscos as linhas de defesa, estabelecendo-se de modo claro as atividades e atribuições de cada uma das linhas, bem como a quem compete a sua execução.

Do mesmo modo, o processo de gestão de riscos está estabelecido, contemplando as diversas etapas da gestão de riscos. Os riscos à integridade devem ser inseridos nesse processo.

Para isso, deverá ser realizado o levantamento dos possíveis casos de quebra de integridade, identificando:

- a) os principais riscos à integridade;
- b) os potenciais fatores de risco; e
- c) as áreas e os processos mais vulneráveis, sensíveis e suscetíveis à quebra de integridade.

Como forma de subsidiar o trabalho de identificação dos riscos à integridade, as instâncias competentes pelo processo de gestão de riscos deverão considerar o seguinte rol de fatores de risco (BRASIL, 2018):

- Legislação e normas internas imprecisas ou omissas
- Não observância de legislação/normas internas
- Pressões organizacionais verticais (hierárquicas) e horizontais (colegas de trabalho)
- Ausência/deficiência de alimentação de sistemas informatizados
- Ausência/deficiência de controles hierárquicos
- Ausência/deficiência de mecanismos de controle interno
- Ausência/deficiência de planejamento estratégico e operacional
- Ausência/deficiência de segregação de funções sensíveis
- Ausência/deficiência de recursos humanos/orçamentários
- Desconhecimento de normas/procedimentos pelos servidores
- Desconhecimento de normas/procedimentos pela população atendida
- Ausência/deficiência de políticas de transparência e controle social
- Fragilidades em estimativas de valores/quantitativos de bens/serviços
- Impunidade ou sentimento de impunidade entre os servidores
- Ingerências externas nas atividades do órgão/entidade
- Gestão incorreta de documentos/processos

Com base no levantamento feito, deverá ser realizada a etapa de elaboração da matriz de identificação, análise e tratamento dos riscos à integridade, considerando, como conteúdo mínimo, o catálogo constante do Plano de Integridade da Controladoria Geral da União (BRASIL, 2018), a saber:

- Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados
- Comportar-se de forma incompatível com a função pública
- Conflito de interesses
- Exercer pressão externa ilegal ou antiética para influenciar agente público/privado
- Exercer pressão interna ilegal ou antiética para influenciar agente público
- Nepotismo
- Solicitação ou recebimento de propina/pagamento indevido
- Utilização de verbas e fundos públicos em favor de interesses privados
- Utilização/vazamento de informação privilegiada/restrita

Por fim, ao elaborar o plano de tratamento de riscos, as instâncias competentes deverão avaliar a conveniência de se adotar, entre outras medidas, as seguintes (BRASIL, 2018):

- Publicação de informações relevantes no endereço eletrônico, tais como planejamento estratégico, fluxos de processos e próximas licitações
- Estabelecimento de políticas, normas e procedimentos internos que definam os procedimentos mais sensíveis do órgão/entidade
- Verificação periódica de informações classificadas como sigilosas/reservadas
- Previsão de mecanismos formais e regulares de participação cidadã
- Disponibilização da lista dos servidores públicos em quarentena, com informação sobre período da medida e área de proibição para atuação
- Redução do nível de discricionariedade do tomador de decisão em processos sensíveis, como a instituição de segregação de funções
- Padronização de especificações que são mais comuns (limpeza, vigilância, telefonia, material de expediente etc.), como o uso de editais-padrão
- Definição de alçadas de aprovação, dependendo do valor envolvido em licitações, contratos e concessão de benefícios
- Realização de diligência nas empresas contratadas com o intuito de verificar possíveis casos de fraude e conluio
- Implementação de mecanismos de decisão colegiada no órgão, compartilhando o poder de decisão
- Criação de sistemas informatizados que exerçam controle sobre atividades sensíveis à quebra de integridade
- Estabelecimento de critérios objetivos, como capacitação e experiência, para indicação de ocupantes de cargos diretivos
- Exigência de motivação detalhada nos casos em que houver discordância entre os posicionamentos da área técnica e da direção superior
- Mapeamento de servidores, ex-servidores e terceirizados visando identificar relacionamentos com empresas e grupos econômicos
- Publicação de informações gerais sobre programas que resultem em renúncia de receitas



## 6. CAPACITAÇÃO

Anualmente, a Escola Judicial fará constar no Plano Anual de Capacitação cursos e/ou palestras relacionadas à ética e à integridade.

As capacitações devem contemplar, no mínimo os seguintes conteúdos:

- Política de Integridade
- Plano de Integridade
- Código de Conduta da Alta Administração e Gestores do TRT7
- Estatuto de Ética do Servidor do TRT7
- Os principais riscos à integridade e as correspondentes medidas de tratamento

Além das capacitações, as unidades encarregadas pela segunda linha devem realizar oficinas de sensibilização para o tema, quando da elaboração da matriz de riscos pertinente aos riscos de integridade.

O relatório relacionado aos riscos de integridade deverá, ainda, sugerir capacitações para os anos seguintes, a partir das constatações decorrentes do monitoramento da implementação do Plano de Integridade.

## 7. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Para fins de facilitar a divulgação para a sociedade de tudo que diz respeito à gestão de integridade no TRT7, será criada página própria na *internet* e *intranet* do tribunal dedicada à integridade.

Além disso, após sua aprovação pelo Tribunal Pleno, o Plano de Integridade será enviado por ofício da Presidência para todos os magistrados e gestores do Tribunal. Todos os servidores também receberão cópia integral do Plano de Integridade, por e-mail. As empresas terceirizadas receberão cópia do plano de integridade, no ato da contratação.

As denúncias relacionadas à integridade deverão ser feitas por meio da página da Ouvidoria na internet, que possui formulário específico para o encaminhamento de denúncias e reclamações, no endereço: [https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13866&Itemid=1936](https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=13866&Itemid=1936)

## 8. MONITORAMENTO

O monitoramento constitui etapa que permeia todo o processo de gestão da integridade e não ocorre em um momento estanque do processo, mas o acompanha em todas as etapas.

A Política de Gestão de Riscos do TRT7 estabelece as linhas de atuação na gestão de riscos, definindo que são atividades típicas da segunda linha a facilitação, apoio e monitoramento das atividades de gestão de riscos.

Compete, portanto, ao Comitê de Ética e Integridade o monitoramento da gestão dos riscos à integridade, assim como da observância dos parâmetros e ações estabelecidos nesta norma.

No caso do plano de integridade, a segunda linha também é constituída por outras instâncias, a saber a Ouvidoria e a Corregedoria, esta última, enquanto unidade responsável pela observância do Código de Conduta do Tribunal.

Cabe a todas essas unidades responsáveis pela segunda linha fornecer suporte aos gestores (primeira linha) não apenas para a implementação, mas também para o monitoramento contínuo dos controles internos destinados a mitigar os riscos à integridade identificados.

No trabalho de monitoramento, está inclusa a atividade de alertar os gestores para questões emergentes e para as mudanças no cenário regulatório e de riscos.

A etapa de monitoramento, portanto, consiste no acompanhamento da execução do Plano de Integridade. Desse modo, estão associadas a esta etapa atividades como:

- a) analisar se os processos de comunicação estabelecidos estão funcionando efetivamente, em especial os canais de denúncias;
- b) acompanhar os processos deflagrados com vistas a prevenir, detectar, punir e remediar fraudes e atos de corrupção;
- c) analisar se as ações implementadas geraram a redução de riscos estimada;
- d) coletar informações com as unidades encarregadas pela execução das ações;
- e) identificar pontos de melhoria no plano;
- f) determinar ações para aprimoramento do plano de tratamento de riscos (contexto, identificação, análise e tratamento)
- g) coletar informações de forma a melhorar a abordagem da gestão dos riscos à integridade;
- h) monitorar e avaliar o processo de gestão de riscos quanto aos riscos à integridade.

Com base nas informações colhidas ao longo do processo, deve-se incluir no relatório anual de gestão de riscos, submetido à Presidência do Tribunal, um tópico específico para os riscos à integridade.

**A Presidência poderá aprovar o relatório ou solicitar mais informações**, com vistas a subsidiar eventual decisão para adequação do Plano de Tratamento de Riscos ou da própria Matriz de Identificação, Análise e Tratamento de Riscos.

A Secretaria de Auditoria Interna, como unidade integrante da terceira linha na gestão de riscos também pode, de acordo com sua independência e autonomia, desenvolver auditorias tendo como objeto específico a implementação do presente plano de integridade.

O Plano de Gestão de Riscos, abrangendo os riscos à integridade, deve ser revisto a cada gestão e integrar os Planos de Contribuição para a Estratégia das unidades do tribunal.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União. Manual para implementação de programas de integridade. Brasília: 2017. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual\\_profip.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual_profip.pdf)

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União. Plano de Integridade da CGU. Brasília: 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-de-integridade-da-cgu/arquivos/plano-de-integridade-cgu.pdf>

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Referencial de combate à fraude e corrupção: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública. Brasília: TCU, 2a Edição, 2018a. Disponível em: [https://portal.tcu.gov.br/data/files/A0/E0/EA/C7/21A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial\\_combate\\_fraude\\_corrupcao\\_2\\_edicao.pdf](https://portal.tcu.gov.br/data/files/A0/E0/EA/C7/21A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial_combate_fraude_corrupcao_2_edicao.pdf)

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução n. 373/CSJT, de 24 de novembro de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3860, p. 18-23, 30 nov. 2023.