

PLANO DE INTEGRIDADE

Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região



Este documento tem como propósito disseminar e implementar a cultura de integridade e promover medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e demais irregularidades, além de promover à correção das falhas sistêmicas identificadas

Sobre o TRT da 14ª Região



Quem somos

Somos um órgão público do Poder Judiciário Federal, criado pela Lei n. 7.523/1986, pertencente à estrutura da Justiça do Trabalho, segmento especializado na matéria trabalhista.

Competências - O que fazemos

Processamos e julgamos as ações oriundas das relações de trabalho ajuizadas nos estados de Rondônia e Acre, além das demais competências constitucionalmente asseguradas, conforme disposto no artigo 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Jurisdição - Onde atuamos

O TRT14 tem jurisdição nos territórios dos Estados de Rondônia e Acre, que possuem 74 municípios ao todo. Atualmente, há 32 Varas do Trabalho (VT) instaladas, que são as unidades de atuação direta e presencial na prestação jurisdicional de 1º grau.

MISSÃO

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

VISÃO

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para pacificação social e o desenvolvimento regional sustentável..



Sumário

INTRODUÇÃO	4
FUNDAMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE	6
MISSÃO, VISÃO E VALORES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	6
EIXOS DA POLÍTICA DE INTEGRIDADE	7
COMPROMETIMENTO E ENGAJAMENTO PESSOAL DA ALTA DIREÇÃO	7
INSTÂNCIA INTERNA RESPONSÁVEL	7
ANÁLISE, AVALIAÇÃO E GESTÃO DOS RISCOS À INTEGRIDADE	9
MONITORAMENTO PERMANENTE, APRIMORAMENTO CONTÍNUO E CAPACITAÇÃO	10
TRANSPARÊNCIA PÚBLICA	11
DEMAIS ESTRUTURAS DE GESTÃO DA INTEGRIDADE	12
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA	12
OUVIDORIA	13
CORREGEDORIA REGIONAL	13
SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO E AUDITORIA	13
GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE	14
RISCOS DE INTEGRIDADE	14
VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE	14
CORRUPÇÃO	15
FRAUDE	15
DESVIO DE CONDUTA	15
METODOLOGIA DE GESTÃO	16
MONITORAMENTO PERMANENTE	17
APRIMORAMENTO CONTÍNUO E CAPACITAÇÃO	17
COMUNICAÇÃO	19
CANAIS DE COMUNICAÇÃO	19
REFERÊNCIAS	20
ANEXO I - PARÂMETRO DOS PRINCIPAIS RISCOS DE INTEGRIDADE	21
ANEXO II - PLANO DE TRABALHO 2024-2025	24
ANEXO III - PROCEDIMENTOS PARA PREVENÇÃO E DETECÇÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE	26



INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho, ramo do Poder Judiciário Federal, tem suas competências definidas na Constituição Federal, art. 114, que podem ser resumidas na conciliação e no julgamento das ações judiciais entre trabalhadores e empregadores e de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como nas demandas que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região pertence à estrutura da Justiça do Trabalho, que possui como órgão de cúpula o Tribunal Superior do Trabalho (TST). A supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial é realizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), tendo ainda participação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Criado pela Lei n. 7.523/1986, tem jurisdição nos territórios dos Estados de RO e AC, que possuem 74 municípios ao todo. Atualmente, há 32 Varas do Trabalho (VT) instaladas, que são as unidades de atuação direta e presencial na prestação jurisdicional de 1º grau. A entrega da prestação jurisdicional aos municípios que não possuem VT, bem como aos distritos, vilarejos e tribos indígenas, é feita por meio de Varas Itinerantes, pelo Núcleo de Atendimento e Atermação Virtual ou pelas Secretárias Virtuais.

“Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania” é a missão do TRT 14ª Região, para o alcance da paz social e para o fortalecimento da cidadania. Assim, há que se ter solo firme e compromisso com os propósitos da Instituição.

Nesse sentido, apresentamos este Plano de Integridade, que surge com a finalidade de contribuir para o alcance dos resultados deste Regional, bem como com o propósito de disseminar e implementar a cultura de integridade e promover medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção e à punição de fraudes e demais irregularidades, além de promover à correção das falhas sistêmicas identificadas.

Sobre o tema integridade, o Guia de Integridade Pública: Orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional, da Controladoria-Geral da União (CGU), traz a seguinte definição:

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.

Além disso, a CGU, no “Manual para implementação de programas de integridade: orientação para o setor público”, ressalta que integridade, “em seu conceito filosófico, refere-se à característica de algo inteiro, intocado, não contaminado ou danificado”.

Nesse cenário, este Plano de Integridade é uma espécie de escudo protetor dos valores do TRT da 14ª Região e, por possibilitar o aprimoramento dos controles existentes nos processos organizacionais, é um importante instrumento para o alcance do objetivo final da instituição, que é o bem comum da sociedade. Também garante o fortalecimento das ações preventivas e corretivas relacionadas à manutenção da ética e combate a fraudes e corrupção e, por isso, deverá ser constantemente atualizado.

Por fim, este Plano está pautado nos eixos da Política de Integridade da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, aprovada pela RESOLUÇÃO CSJT N.º 373, de 24 de novembro de 2023, os quais contemplam o comprometimento e o engajamento pessoal da alta direção; a designação de instância interna responsável pela gestão da integridade; a análise, a avaliação e a gestão dos riscos de integridade; o monitoramento permanente, o aprimoramento contínuo e a capacitação; e a transparência pública.

Osmar J. Barneze
Desembargador Presidente

**“Tudo o que não puder
contar como fez, não faça”.**

Immanuel Kant



FUNDAMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE

O Plano de Integridade tem como 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, nos princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência.

❑ MISSÃO, VISÃO E VALORES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O Programa de Integridade está alinhado ao Planejamento Estratégico deste Regional, aprovado por meio da Resolução Administrativa TRT14 61/2021, que traz a seguinte identidade organizacional:

MISSÃO

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

VISÃO

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento regional sustentável.

VALORES

Ética;

Acessibilidade;

Agilidade;

Eficiência;

Transparência;

Inovação;

Valorização das pessoas;

Sustentabilidade;

Efetividade;

Comprometimento e engajamento;

Segurança jurídica; e

Respeito à diversidade



EIXOS DA POLÍTICA DE INTEGRIDADE

❑ COMPROMETIMENTO E ENGAJAMENTO PESSOAL DA ALTA DIREÇÃO

Tendo em vista que as lideranças, por ocuparem uma posição de destaque, são alvo de maior atenção dos servidores, prestadores de serviços, demais colaboradores e jurisdicionados, sendo seus atos por eles reproduzidos, seja por admiração, lealdade, respeito ou por qualquer outro motivo, possuem o dever de fomentar uma cultura de ética, de respeito às leis e de implementação das políticas de integridade. Assim, o comprometimento e o engajamento pessoal da alta administração são condições indispensáveis para criação e funcionamento de um programa de integridade.

Por isso, e sendo um dos eixos da Política de Integridade, a alta administração deste Regional (desembargadores, juízes, secretários, diretores e ocupantes de cargos equivalentes) compromete-se com o patrocínio e com o engajamento pessoal ao presente programa de integridade perante o público interno e externo, ressaltando sua importância para a organização, assim como o comprometimento de todos os colaboradores e partes interessadas.

❑ INSTÂNCIA INTERNA RESPONSÁVEL PELA GESTÃO DA INTEGRIDADE

POLÍTICA DE INTEGRIDADE

A Política de Integridade deste TRT da 14ª Região, instituída pela Resolução Administrativa nº 081, de 25 de outubro de 2022, atribuiu ao **Comitê de Ética e Integridade** a função de instância interna responsável por acompanhar, monitorar e gerir as ações necessárias para implementação da Política de Integridade no âmbito deste Regional.

Além da Política de Integridade, o TRT da 14ª Região estabeleceu o novo Código de Ética pela Resolução Administrativa n. 141, de 11 de dezembro de 2023, e também atribuiu ao Comitê de Ética e Integridade a função de instância responsável para conduzir o processo de apuração de prática contrária ao preceituado no referido Código de Ética.



EIXOS DA POLÍTICA DE INTEGRIDADE

DO COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE

O Comitê de Ética e Integridade, instituído pela Resolução Administrativa nº 081, de 25 de outubro de 2022, e regulamentado pela Resolução Administrativa n. 142, de 11 de dezembro de 2023, é composto pelos seguintes membros:

- Desembargador(a) indicado(a) pelo Presidente do Tribunal;
- Juiz(a) Auxiliar da Corregedoria;
- Diretor(a)-Geral;
- Secretário(a) de Gestão de Pessoas;
- Secretário(a) de Governança e Gestão Estratégica;
- Assessor(a) Administrativo da Presidência;
- Assistente do Ouvidor;
- Coordenador(a) de Assistência à Saúde
- um(a) representante indicado(a) pelo Sindicato dos Servidores da Justiça do Trabalho dos Estados de Rondônia e Acre (Sinsjustra)

Quanto às principais atribuições do Comitê de Ética e Integridade, cita-se a função de instância interna responsável por esta política, devendo acompanhar, monitorar e gerir as ações necessárias para a respectiva implementação neste TRT14. Além disso, o Comitê poderá sugerir a designação de equipe para promover a apuração de denúncias ou suspeitas de desvios relacionados à ética e à integridade.

No tocante aos procedimentos para apuração de desvios relacionados à ética e à integridade, estão disciplinados em normativos próprios.

Já a atividade de Apoio Executivo ao Comitê será exercida pela Secretaria de Governança e Gestão Estratégica que realizará a gestão administrativa e cuidará de aspectos relativos à organização, à transparência e à comunicação do Comitê de Ética e Integridade.

EIXOS DA POLÍTICA DE INTEGRIDADE

❑ ANÁLISE, AVALIAÇÃO E GESTÃO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

A análise, avaliação e gestão dos riscos à integridade são processos cruciais para garantir a confiabilidade, a ética e a segurança de qualquer organização, seja ela pública, privada ou do terceiro setor. Essa tríade de ações visa identificar, prevenir e mitigar os perigos que podem comprometer a conduta e os valores da instituição, seus colaboradores e seus stakeholders.

A análise de riscos é o ponto de partida, buscando mapear todas as ameaças internas e externas que podem afetar a integridade da organização. Isso inclui desde fraudes e corrupção até falhas nos sistemas de controle interno e violações de leis e normas. Através de ferramentas como brainstorming, entrevistas e análise de dados, é possível construir um panorama completo dos riscos potenciais.

Após a identificação, a avaliação de riscos se concentra em determinar a probabilidade e o impacto de cada ameaça. Essa etapa permite priorizar os riscos mais relevantes e direcionar os recursos de forma estratégica para sua mitigação. Técnicas como análise de cenários, análise de impacto nos negócios e modelagem de risco são utilizadas para estimar os danos potenciais e auxiliar na tomada de decisões.

O tratamento dos riscos é a etapa final, onde são implementadas medidas para prevenir e minimizar os perigos identificados. Essa fase envolve a criação de planos de ação, treinamentos para os colaboradores, implementação de novas políticas e procedimentos, e monitoramento constante dos indicadores de risco. A escolha das medidas de mitigação dependerá da natureza de cada risco e dos recursos disponíveis da organização.

Assim, a análise, a avaliação e a gestão dos riscos à integridade trazem diversos benefícios para a organização, como:

- 1) Maior confiabilidade e reputação;
- 2) Redução de fraudes e perdas;
- 3) Melhoria na tomada de decisões;
- 4) Cultura de ética e compliance;

Em resumo, investir na análise, avaliação e gestão dos riscos à integridade é fundamental para garantir a sustentabilidade e o sucesso de qualquer organização. Através dessa tríade de ações, é possível construir um ambiente mais seguro, confiável e ético, protegendo os valores da instituição e promovendo o bem-estar de todos os envolvidos.



EIXOS DA POLÍTICA DE INTEGRIDADE

❑ MONITORAMENTO PERMANENTE, APRIMORAMENTO CONTÍNUO E CAPACITAÇÃO

A integridade não é um estado estático, mas sim um processo dinâmico que exige monitoramento constante. Através de auditorias internas, avaliações de risco e acompanhamento de indicadores, é possível identificar falhas e vulnerabilidades nos mecanismos de compliance da organização. O monitoramento permanente permite detectar desvios de conduta, prevenir fraudes e irregularidades, e garantir que a organização esteja em conformidade com leis, normas e regulamentações.

Nesse caminho, a busca incessante pela excelência é fundamental para fortalecer a cultura de integridade. A organização deve estar sempre atenta às melhores práticas e buscar aprimorar continuamente seus mecanismos de controle interno, suas políticas e seus procedimentos. Isso inclui a revisão e atualização periódica do código de conduta, a implementação de novas tecnologias para prevenir fraudes e a realização de treinamentos para os colaboradores. O aprimoramento contínuo demonstra o compromisso da organização com a ética e a transparência, e contribui para a construção de um ambiente de negócios mais seguro e confiável.



Finalmente, a capacitação dos colaboradores é um pilar fundamental para o sucesso da gestão da integridade. Através de treinamentos, workshops e campanhas de conscientização, é possível disseminar os valores da organização, promover o conhecimento das normas e procedimentos internos, e incentivar a autorregulação dos colaboradores. A capacitação empodera os colaboradores para que assumam um papel ativo na construção de um ambiente de trabalho ético e íntegro. Ao fornecer as ferramentas e conhecimentos necessários, a organização garante que os colaboradores estejam preparados para lidar com dilemas éticos e tomar decisões responsáveis.



Desta forma, o monitoramento permanente, o aprimoramento contínuo e a capacitação são pilares indissociáveis da gestão da integridade. Através da implementação dessas medidas, a organização demonstra seu compromisso com a ética, a transparência e a responsabilidade, construindo um ambiente de negócios mais seguro, confiável e próspero.

EIXOS DA POLÍTICA DE INTEGRIDADE

❑ TRANSPARÊNCIA PÚBLICA

Outro pilar introduzido pela Resolução CSJT n. 373, de 24 de novembro de 2023, é o da transparência pública, o qual é fundamental para o sucesso de qualquer programa de integridade. Ela garante o acesso à informação por parte da sociedade civil, permitindo o acompanhamento das ações do governo e a responsabilização dos agentes públicos. Sem transparência, os programas de integridade perdem sua efetividade, pois se tornam suscetíveis à corrupção e à falta de confiança por parte da população.

A transparência pública garante o acesso à informação por parte da sociedade civil sobre os atos e decisões do governo. Isso inclui informações sobre:

- I. Orçamento público e gastos governamentais;
- II. Contratação de empresas e licitações;
- III. Processos administrativos e decisões tomadas;
- IV. Salários e benefícios dos servidores públicos;
- V. Dados sobre a execução de políticas públicas.

O acesso à informação permite que a sociedade civil monitore as ações do governo, identifique possíveis irregularidades e cobre providências.



Além disso, a transparência pública é uma ferramenta de suma importância no combate à corrupção. Ao permitir o acompanhamento das ações do governo, a sociedade civil pode identificar e denunciar práticas corruptas. Isso contribui para a prevenção de crimes e para a punição dos responsáveis.

Assim, a transparência pública aumenta a confiança da sociedade civil no governo. Quando as pessoas têm acesso à informação, elas se sentem mais seguras e participativas. Isso contribui para a construção de uma sociedade mais justa e democrática. Ela garante o direito à informação e à participação social, elementos essenciais para o controle do poder público.



Em suma, a transparência pública é um componente essencial de qualquer programa de integridade, pois garante o acesso à informação, combate a corrupção, aumenta a confiança da sociedade civil e fortalece a democracia. Sem transparência, os programas de integridade perdem sua efetividade e se tornam suscetíveis à manipulação e ao abuso de poder.

❑ DEMAIS ESTRUTURAS DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

O TRT14 possui diversos órgãos e colegiados temáticos em sua estrutura que lidam, direta ou indiretamente, com a gestão de integridade da instituição.

Dessa forma, cidadãos, servidores, magistrados e demais colaboradores podem contar com o apoio dessas estruturas, respeitando os limites de competência de cada uma, para realizar consultas, denúncias, requerimentos, dentre outros procedimentos.

COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA

O Comitê de Governança e Estratégia, instituído por meio da Resolução Administrativa nº 038, de 24 de Fevereiro de 2023, tem a seguinte composição:

- Presidente do Tribunal (coordenador);
- Juiz(a) Auxiliar da Presidência (vice-coordenador);
- Secretário(a)-Geral da Presidência;
- Diretor(a)-Geral;
- Secretário(a)-Geral Judiciário;
- Secretário(a) de Tecnologia da Informação e Comunicação;
- Secretário(a) de Governança e Gestão Estratégica;
- Assessor(a) Administrativo da Presidência;
- Secretário(a) Executivo da Escola Judicial;
- Secretário(a) de Orçamento e Finanças;
- Secretário(a) de Gestão de Pessoas;
- Secretário(a) de Comunicação Social;
- Secretário(a) da Corregedoria Regional;
- Secretário(a) Administrativo;
- Coordenador(a) de Serviços de Infraestrutura e Logística;;
- Coordenador(a) de Assistência à Saúde;
- Titular da unidade de Governança de TIC;

Além disso, tem como atribuições, dentre outras, definir a Política de Gestão de Riscos; viabilizar a inclusão, no Plano de Capacitação Anual, de capacitação em gestão de riscos aos membros do comitê; fomentar práticas de Gestão de Riscos; disseminar a Gestão de Riscos aos gestores do Tribunal; monitorar a execução da Política de Gestão de Riscos; revisar a Política de Gestão de Riscos periodicamente e estimular a cultura de Gestão de Riscos.

OUVIDORIA

A Ouvidoria do TRT14 é um canal de comunicação direta entre os jurisdicionados e o Tribunal e tem como objetivo orientar, transmitir informações e colaborar no aprimoramento das atividades desenvolvidas pela justiça.

A Ouvidoria é um espaço de participação social e de construção da democracia, permitindo a cooperação ativa dos cidadãos no controle da qualidade dos serviços públicos.

A existência da Ouvidoria tem como base a Constituição Federal, em seu artigo 37, parágrafo 3º - sendo na prática o órgão que possibilita ao cidadão a apresentação de manifestações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, tais como: Pedidos de Informação (com base na LAI), Reclamações, Elogios, Sugestões, Denúncias e outras solicitações de competência da Ouvidoria.

Além disso, compete à Ouvidoria o assessoramento ao Ouvidor-Geral nos assuntos de sua competência, bem como realizar as atividades previstas no Regimento Interno do Tribunal, em normas internas específicas e aquelas relativas ao Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) a que se refere a Resolução CNJ n. 215, de 16 de dezembro de 2015.

CORREGEDORIA REGIONAL

A Corregedoria Regional possui como competência, dentre outras atribuições contidas no Regulamento Geral das Secretarias, dar suporte às atividades exercidas pelo Corregedor Regional, especialmente nas correições ordinárias e extraordinárias, realizadas pelo menos uma vez por ano nas Varas do Trabalho e Fóruns Trabalhistas da Região. Essas têm o objetivo institucional de orientar, fiscalizar e uniformizar os procedimentos e atividades administrativas e judiciais na primeira instância, zelando pelo bom funcionamento das unidades judiciárias, a fim de entregar com eficiência e celeridade a prestação jurisdicional.

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

A Secretaria de Auditoria Interna possui como principais atribuições planejar, coordenar e executar, adotando as medidas cabíveis, a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial do Tribunal, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade e eficácia da aplicação dos recursos, bem como realizar a avaliação da adequação e efetividade dos controles internos instituídos. Além dessas atribuições fiscalizatórias e de avaliação de controle internos, compete à Secretaria de Auditoria Interna a interlocução com os órgãos de controle externos, bem como a avaliação e monitoramento acerca do cumprimento de leis, normas, regulamentos e determinações a que o Regional está submetido.

❏ GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

RISCOS DE INTEGRIDADE

Para a Controladoria-Geral da União, risco à integridade é:

evento relacionado à 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. 15)

O gerenciamento de riscos à integridade é um dos fundamentos que objetiva tornar o Programa de Integridade sustentável, a partir da prevenção, detecção, punição e remediação de eventos que confrontem ou ameacem os princípios éticos e a adoção do monitoramento de controles internos que auxiliem no alcance dos objetivos do TRT14 e preservem a sua boa imagem e a confiança da sociedade no Órgão.

Esse gerenciamento deve obedecer às diretrizes da Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção, instituída neste Regional por meio da Portaria GP 87/2020.

Nesse contexto, a gestão de riscos de integridade deve ser realizada de modo integrado às demais atividades de gestão de riscos deste Tribunal.

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.

Desse modo, esse processo de gestão de riscos é o que impulsionará a aplicação de medidas preventivas e corretivas (controles) de redução de riscos de integridade relacionados aos diversos processos de negócio deste Tribunal.

“Integridade é fazer a coisa certa, mesmo quando ninguém estiver olhando.”

C. S. Lewis

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

A prática de comportamentos que se desviam da legalidade, dos princípios administrativos e da ética constituem o que se pode denominar violações de integridade. É importante perceber que essas violações, em suas diversas formas, prejudicam o atingimento dos objetivos institucionais e comprometem, em última instância, a própria credibilidade da instituição.

As violações de integridade podem ser divididas em três categorias: Corrupção, Fraude e Desvio de Conduta.

CORRUPÇÃO

- **Concussão:** Ato de obtenção direta ou indireta de vantagem indevida na execução de atividade pública.
- **Conflito de interesse:** Situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.
- **Enriquecimento ilícito:** Acréscimo ao patrimônio pessoal sem justa causa, decorrente de fins ilícitos ou através do tráfico de influência.
- **Nepotismo:** Termo utilizado para designar o favorecimento de parentes em detrimento de pessoas mais qualificadas, especialmente no que diz respeito à nomeação ou elevação de cargos.
- **Peculato:** Subtração, por abuso de confiança, de dinheiro público ou de coisa móvel apreciável, por funcionário público que os administra ou guarda.
- **Suborno (ou Propina):** Prática de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, funcionário público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais.
- **Violação ao sigilo funcional:** Desrespeito, profanação ou acesso indevido aos dados funcionais, financeiros e pessoais de agentes públicos.
- **Utilização/vazamento de informação privilegiada/restrita:** Utilização de informação privilegiada ou restrita para interesses particulares.

FRAUDE

- **Falsidade ideológica:** Adulteração de documento público ou particular, com o fito de obter vantagem para si ou para outrem, ou mesmo para prejudicar terceiro, como uma declaração falsa ou diversa da que deveria ser escrita e uso indevido de senhas institucionais.
- **Contrafação:** Fingimento, simulação ou disfarce de modo a distorcer a autenticidade de valores, assinaturas ou documentos.
- **Falsificação de documentos:** Fraude documental.
- **Fraude em sistemas:** Ação no sentido de fraude vinculada aos sistemas informatizados que possam gerar prejuízo à instituição.
- **Improbidade administrativa:** Ato ilegal ou contrário aos princípios administrativos.

No Anexo I deste Programa, constam os riscos à integridade acima expostos, com alguns parâmetros a eles relacionados que poderão contribuir com as unidades durante o levantamento e mapeamento dos riscos.

DESVIO DE CONDUTA

- **Desacato:** Consiste em desacatar, ou seja, faltar com o respeito para com um funcionário público no exercício da função ou em razão dela.
- **Desídia:** Ato de realizar as atividades profissionais de maneira relapsa, preguiçosa ou desinteressada.
- **Incontinência pública e escandalosa, vício de jogos proibidos e embriaguez habitual:** Conduta imprópria ao convívio social em ambientes públicos ou departamentos e divisões de órgãos públicos. Comportar-se de forma incompatível com a função pública; conduta profissional inadequada.
- **Tráfico de influência:** Solicitar, exigir ou obter, para si ou para outrem, vantagem a pretexto de influir em ato praticado por funcionário público no exercício da função.
- **Prevaricação:** Ação de retardar ou deixar de praticar ato de ofício, ou quando o pratica contra disposição legal expressa.
- **Abuso de poder:** Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados.
- **Assédio moral:** processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.



METODOLOGIA DE GESTÃO

A Gestão de Riscos de Integridade deve ser realizada por meio da execução das atividades e metodologias constantes do Plano de Gestão de Riscos deste TRT 14ª Região, aprovado pela Portaria GP n. 0087, de 29 de janeiro de 2020, que utiliza metodologia baseada na norma ABNT NBR ISO 31000:2018, cuja proposta é fornecer diretrizes e princípios para a implementação da Gestão de Riscos. Em resumo:

PRIORIZAR

É necessário escolher e priorizar 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.

CONTEXTUALIZAR

O próximo passo 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.

IDENTIFICAR

A próxima atividade é a identificação dos riscos relacionados à integridade. Essa atividade é realizada conforme instruções na documentação contida no Plano de Gestão de Riscos.

ANALISAR

Em seguida, é realizada a análise dos riscos que foram identificados.

TRATAR

Concluída a atividade de análise, serão realizadas, em sequência, as atividades de avaliação e tratamento dos riscos..

Gestão de Riscos da Integridade 5 Etapas

Todas essas etapas da gestão de riscos de integridade devem ser realizadas na Matriz de Gerenciamento de Riscos, conforme documentação constante do Plano de Gestão de Riscos do Tribunal, ou em sistema próprio para gerenciamento de riscos.

Consta ainda no Anexo II deste Plano, o Plano de Trabalho para implementação durante o biênio 2024-2025.

MONITORAMENTO PERMANENTE

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.

Para tanto, a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica coordenará a estruturação, a execução, o monitoramento e a revisão deste plano de integridade, zelando pela implementação das medidas arroladas neste programa e buscando promover sua efetividade.

A cada revisão, as informações serão apresentadas para aprovação pelo Comitê de Ética e Integridade, que tem a função de instância interna responsável por acompanhar, monitorar e gerir as ações necessárias para implementação da Política de Integridade no âmbito deste Regional.

Além do monitoramento deste Plano de Integridade, os gestores deverão, de forma contínua, realizar análise dos riscos mapeados e seu constante monitoramento, que poderá ser realizado por meio de planilha ou programa próprio para gerenciamento, bem como realizar os procedimentos contidos no Anexo III deste documento.

APRIMORAMENTO CONTÍNUO E CAPACITAÇÃO

As capacitações nos assuntos ligados ao Plano 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.

Anualmente, a Escola Judicial deste Tribunal deverá fazer constar no Plano Anual de Capacitação cursos, palestras ou quaisquer outros treinamentos relacionados à integridade, especialmente no que se refere à corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

No Plano Anual de Capacitação para o período de 2021-2026, encontra-se a previsão de realização das seguintes capacitações, relacionadas ao tema integridade:

- **Ética e Cidadania no Serviço Público:** com objetivo de abordar as normas vigentes acerca do assunto, conceitos de ética, de onde vem a palavra ética e o seu conceito; antiético e aético; diferença entre ética e moral; dilema; valores que permeiam as relações humanas: integridade, sinceridade, humildade, pluralidade e solidariedade, com o objetivo de estimular a capacidade de decidir, julgar e avaliar com autonomia situações dentro de premissas éticas; e
- **Gestão de Riscos no Setor Público:** objetivando capacitar o servidor para identificar, analisar, classificar e tratar a ocorrência de riscos em suas áreas de atuação estará fazendo a gestão de riscos, que pode ser tanto nos níveis estratégicos, como nos níveis mais táticos e operacionais da instituição.
- **Cursos de Auditoria Interna:** para desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditor, cujas ações de capacitação propostas têm por base, as lacunas de conhecimento identificadas a partir dos temas das auditorias previstas no Plano Anual de Auditoria, o mapeamento de competências dos servidores desta Secretaria e também na priorização de ações de treinamento voltadas à obtenção de certificações e qualificações profissionais, de acordo com as diretrizes estabelecidas nos artigos 69 a 73 da Resolução CNJ nº 309/2020.
- **Curso de Identidade de Gênero e Respeito à Diversidade:** apresentar a magistrados e servidores os conceitos relativos à diversidade e a sua incidência no mundo atual e no contexto educacional e do trabalho. O curso pretende, também, incluir os temas racismo, preconceito, machismo, feminismo, discriminação e desigualdades, tratamento de gênero e a legislação aplicada ao tema.

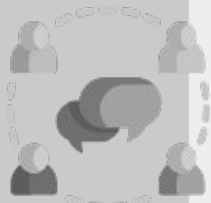
Ademais, nos anos últimos anos, por meio de parceria com o Instituto Educere, foram disponibilizadas vagas para que servidores e magistrados do Tribunal realizassem cursos, que dentro da temática de Ética e Integridade, constam: Comunicação Assertiva e Não Violenta; Improbidade Administrativa; Processo Administrativo Disciplinar; Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos; Ética na Administração Pública; Gerenciamento e resolução de conflitos; Respeito nas Relações Interpessoais no Trabalho; Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação Pública (Resolução CNJ); Ética e responsabilidade social.

Além disso, é possível a capacitação em cursos à distância, conforme os exemplos citados abaixo.

Além disso, neste Tribunal são levantadas capacitações a partir de diversas fontes. Dentre elas, cita-se, inicialmente, a avaliação de desempenho individual. Dessa forma, um gestor pode, por exemplo, sinalizar a necessidade de treinamento na competência “Ética”. A Secretaria de Gestão de Pessoas, por sua vez, é quem envia as solicitações de inclusão das capacitações anuais à Escola Judicial para atualização no Plano de Capacitação.

Da mesma maneira, os Comitês, em suas práticas, podem, ao identificar necessidades de capacitação, sinalizá-las à Escola Judicial, por meio de processos administrativos. Além disso, podem ser levantadas outras possibilidades de capacitação com o objetivo de contribuir para mitigar os riscos de integridade.

INSTITUIÇÃO	CURSO	LINK DE ACESSO
Escola Virtual.Gov	Ética e Serviço Público	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/4
Escola Virtual.Gov	Introdução à Gestão e Apuração da Ética Pública	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/347
Escola Virtual.Gov	Fundamentos da Integridade Pública – prevenindo a corrupção	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/370
Escola Virtual.Gov	Gestão de riscos no Setor Público	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/127
Escola Virtual.Gov	Assédio Moral: O que saber e fazer	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/836
Escola Virtual.Gov	Comunicação não violenta	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/463
Escola Virtual.Gov	Introdução à Gestão e Apuração da Ética Pública	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/347
Escola Virtual.Gov	Tratamento de Denúncias em Ouvidoria	https://www.escolavirtual.gov.br/curso/132
Senado Federal (Saberes)	Ética e Administração Pública – Turmas 1 e 2	https://saberes.senado.leg.br/course/search.php?search=%C3%A9tica



COMUNICAÇÃO

O presente Programa será divulgado, permanentemente, no Portal deste Regional, 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 quaisquer situações que aparentemente envolvam condutas impróprias ou comportamentos em desacordo com o Programa.

A Secretaria de Comunicação Social é a unidade responsável pela atualização dessa divulgação cada vez que tal instrumento for modificado.

Além da divulgação no site do TRT, a citada unidade é também a responsável pela divulgação do Programa tanto por meio de matéria na intranet como por 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.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

As denúncias e reclamações relacionadas à integridade poderão ser feitas pela página da Ouvidoria no Portal do Regional (<https://portal.trt14.jus.br/portal/ouvidoria>) por meio de:



Formulário eletrônico próprio



Telefone: 69 3218-6369



Whatsapp: 69 3218-6369



E-mail: ouvidoria@trt14.jus.br



Endereço presencial e postal: Prédio-sede do Tribunal.

Av. Almirante Barroso, no 600, Centro, Porto Velho (RO)

- CEP: 76.801-901

Além desses canais, existe a possibilidade de atendimento virtual pelos balcões virtuais, que podem ser acessados a partir do endereço:

<https://portal.trt14.jus.br/portal/balcao-virtual/unidades/525>, de segunda a sexta-feira, das 7h30 às 14h30 (conforme horário local de RO ou AC).

REFERÊNCIAS

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Manual para implementação de programas de integridade. Brasília: CGU, 2017: Disponível em:

https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual_profip.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, 2018. Disponível em:

https://portal.tcu.gov.br/data/files/AO/EO/EA/C7/21A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial_combate_fraude_corrupcao_2_edicao.pdf

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Guia prático das unidades de gestão da integridade. Brasília: CGU, 2019: Disponível em:

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/unidades-de-gestao.pdf>

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Plano de Gestão de Riscos. Porto Velho: TRT14, 2020: Disponível em:

https://portal.trt14.jus.br/portal/sites/default/files/gestao-estrategica-2020-02/Assinado_PORTARIA%20088_2020_04-02-20_Aprova%20Plano%20de%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos_ANEXO_Planejo%20de%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos.pdf

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Plano de Integridade da CGU. Brasília: CGU, 2ª Edição, 2021: Disponível em:

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65900/5/Plano_de_Integridade_CGU.pdf

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução CSJT N° 373, de 24 de novembro de 2023. Política de Integridade da Justiça do Trabalho. Brasília: CSJT: Disponível em:

[Resolução n. 373/CSJT. de 24 de novembro de 2023 \(tst.jus.br](https://resolucao.n.373/CSJT.de.24.de.novembro.de.2023(tst.jus.br)

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Resolução Administrativa N° 081, de 25 de outubro de 2022. Política de Integridade do TRT14. Porto Velho: TRT14: Disponível em:

[RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA n. 081, de 25 de outubro de 2022 \(trt14.jus.br\)](https://resolucao.administrativa.n.081.de.25.de.outubro.de.2022(trt14.jus.br)

Abaixo, constam alguns dos principais riscos à integridade, contendo os parâmetros a eles relacionados que poderão contribuir com as unidades durante o levantamento e mapeamento dos riscos.

RISCOS DE INTEGRIDADE	PRINCIPAIS PARÂMETROS
Concussão	A. qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades; B. obtenção direta de vantagem indevida na execução da atividade pública; C. obtenção indireta de vantagem indevida na execução da atividade pública.
Conflito de interesse	A. uso de informação privilegiada; B. relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão; C. atividade privada incompatível com o cargo; D. atuar como intermediário junto à administração; E. praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente); F. receber presente de quem tenha interesse em decisão; e G. prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.
Enriquecimento ilícito	A. apropriação indevida; B. irregularidades em contratações públicas; e C. outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).
Nepotismo	A. contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança; B. contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público; C. contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação; e D. contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados.
Peculato	A. Subtração, por abuso de confiança, de dinheiro público, por funcionário público que os administra ou guarda; e B. Subtração, por abuso de confiança, coisa móvel apreciável, por funcionário público que os administra ou guarda.
Suborno ou Propina	A. prometer a uma autoridade, funcionário público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais; B. oferecer uma autoridade, funcionário público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais; e C. pagar a uma autoridade, funcionário público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais.

RISCOS DE INTEGRIDADE	PRINCIPAIS PARÂMETROS
Violação ao sigilo funcional	A. desrespeitar, profanar ou acessar indevidamente dados funcionais, financeiros e pessoais de agentes públicos.
Utilização/vazamento de informação privilegiada/restrita	A. Utilizar informação privilegiada para interesses particulares; e B. Utilizar informação restrita para interesses particulares.
Falsidade ideológica	A. adulterar documento público, com o fito de obter vantagem para si ou para outrem, ou mesmo para prejudicar terceiro; B. adulterar documento particular, com o fito de obter vantagem para si ou para outrem, ou mesmo para prejudicar terceiro; C. fazer declaração falsa ou diversa da que deveria ser escrita; e D. usar indevidamente senhas institucionais.
Contrafação	A. fingir, simular ou disfarçar de modo a distorcer a autenticidade de valores, assinaturas ou documentos.
Falsificação de documentos	A. falsificar documento público, com o fito de obter vantagem para si ou para outrem, ou mesmo para prejudicar terceiro; e B. falsificar documento particular, com o fito de obter vantagem para si ou para outrem, ou mesmo para prejudicar terceiro.
Fraude em sistemas	A. fraudar sistemas informatizados que possam gerar prejuízo à instituição.
Improbidade administrativa	A. praticar atos que importem em enriquecimento ilícito; B. praticar atos que causam o prejuízo ao erário; e C. praticar atos que atentam contra os princípios da administração pública.
Desacato	A. desacatar um funcionário público no exercício da função ou em razão dela; e B. faltar com o respeito para com um funcionário público no exercício da função ou em razão dela.
Desídia	A. realizar as atividades profissionais de maneira relapsa, preguiçosa ou desinteressada.
Incontinência pública e escandalosa, vício de jogos proibidos e embriaguez habitual	A. praticar conduta imprópria ao convívio social em ambientes públicos ou departamentos e divisões de órgãos públicos; B. praticar incontinência pública e escandalosa; C. praticar jogos proibidos; D. embriagar-se habitualmente; E. comportar-se de forma incompatível com a função pública; e F. praticar conduta profissional inadequada.
Tráfico de influência	A. influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida; B. ações de retaliação contra possíveis denunciante; C. lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética; e D. pressões relacionadas a tráfico de influência.
Prevaricação	A. retardar ato de ofício; B. praticar ato contra disposição legal expressa; e C. deixar de praticar ato de ofício.

RISCOS DE INTEGRIDADE	PRINCIPAIS PARÂMETROS
Abuso de poder	A. concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio; B. esquivar-se do cumprimento de obrigações; C. falsificação de informação para interesses privados; D. outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.
Assédio moral	A. praticar contínua e reiteradamente condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho; B. exigir cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes; e C. praticar discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.
Assédio moral organizacional	A. praticar continuamente condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.
Assédio sexual	A. praticar conduta de conotação sexual contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
Discriminação	A. distinguir, excluir, restringir ou ter preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.
Falta de urbanidade e cordialidade	A. faltar com a urbanidade e com a cordialidade nas relações entre servidores e magistrados; e B. faltar com a urbanidade e com a cordialidade com os jurisdicionados e com os demais interessados da instituição.
Recebimento de presentes de quem tenha interesse em decisão	A. aceitar presentes, de valor comercial, de pessoas físicas ou jurídicas que tenham interesse direto ou indireto nas decisões da unidade, magistrado ou servidor.

Segue abaixo plano de trabalho contendo os macroprocessos a serem implementados, os responsáveis e envolvidos, bem como os prazos, no âmbito do Plano de Integridade no biênio 2024-2025.

MACROPROCESSOS	RESPONSÁVEIS	PRAZO
Criação do Plano de Integridade	Presidência	até maio/2024
Tratamento dos riscos de integridade identificados, no mínimo dos processos críticos, de acordo com o apetite aos riscos do Tribunal, com indicação das respostas aos riscos	Gestores/SEGGEST/Comitê de Governança e Estratégia	até dezembro/2024
Estabelecimento de medidas e procedimentos de integridade para o teletrabalho	SGEP/Comitê de Ética e Integridade	até outubro/2024
Elaboração de cartilhas, físicas e/ou eletrônicas (em forma de GIF ou vídeo) orientando os agentes sobre o que é uma denúncia, como fazer uma denúncia e a importância de denunciar com responsabilidade, dando ampla publicidade.	Ouvidoria	até agosto/2024
Normatizar a definição dos prazos e critérios para a conclusão pela admissão ou descarte da denúncia.	Ouvidoria	até dezembro/2024
Implementação das respostas aos riscos de integridade	Gestores	até dezembro/2025
Acompanhamento dos riscos de integridade e melhoria dos mapeamentos	Gestores	até dezembro/2025
Criação e disseminação de política relativa ao recebimento e oferecimento de brindes e presentes	Comitê de Ética e Integridade	até dezembro/2024
Fomento de ações contra assédio e discriminação	Ouvidoria/Comitê de Ética e Integridade	até dezembro/2024
Elaborar parâmetros para utilização dos resultados obtidos com a avaliação das práticas contra fraude e corrupção instituídas pela organização.	Gestores/SEGGEST	até dezembro/2025
Identificar os indicadores de detecção para possíveis eventos de fraude e corrupção nas principais atividades da organização e implementá-los nos sistemas informatizados.	SEGGEST/SETIC	até dezembro/2024
Estabelecer red flags nas principais atividades, no mínimo dos processos críticos, de acordo com o apetite aos riscos do Tribunal, com indicação das respostas aos riscos	SEGGEST/SETIC	até dezembro/2024

Segue abaixo plano de trabalho contendo os macroprocessos a serem implementados, os responsáveis e envolvidos, bem como os prazos, no âmbito do Plano de Integridade no biênio 2024-2025.

MACROPROCESSOS	RESPONSÁVEIS	PRAZO
Elaborar um plano de resposta para quando da detecção de casos de fraude e corrupção	SEGGEST	até julho/2025
Elaborar um plano de resposta para quando da detecção de casos de fraude e corrupção de maior gravidade (valores elevados, grande repercussão, etc.) com previsão de instalação de equipe de resposta.	SEGGEST	até dezembro/2024
Elaborar um plano de resposta para quando uma possível fraude e corrupção for detectada, contemplando especificamente um prazo limite para adoção de providências.	SEGGEST	até dezembro/2024
Elaborar um plano de resposta para quando uma possível fraude e corrupção for detectada, contemplando especificamente a necessidade de emissão de ordem aos funcionários para sustar qualquer destruição de documentos físicos e eletrônicos, visando sua preservação.	SEGGEST	até dezembro/2024
Formalizar um plano anual de atividades de fiscalização, discriminando as ações previstas em relação à avaliação dos controles contra a fraude e corrupção.	SEGGEST	até dezembro/2024
Implementar procedimentos de supervisão, com responsáveis, processos e ferramentas, para avaliar os sinais de alertas emitidos pelos sistemas informatizados.	SEGGEST	até dezembro/2024
Incluir nos procedimentos de avaliação dos alertas ou indicadores de circunstâncias incomuns rotina de análise de cruzamento de dados.	SEGGEST	até dezembro/2024
Elaborar normativo sobre a apuração de ato lesivo contra organização pública cometido por pessoa jurídica	CLC/SEGGEST	até jun/2024
Elaborar normativo sobre a apuração dos fatos que geraram dano à administração pública	SEGGEST	até dezembro/2024

Além da implementação dos principais macroprocessos do item anterior, os gestores deverão realizar continuamente os seguintes procedimentos para prevenir e detectar riscos de integridade.

PROCEDIMENTOS	RESPONSÁVEIS/ ENVOLVIDOS	PERIODICIDADE
Enviar para todos os e-mails de servidores e magistrados o novo Código de Ética de servidores e Código de Ética da Magistratura Nacional atualizados	Secretaria de Gestão de Pessoas	anual
Certificar que o Código de Ética de servidores publicado no Portal encontra-se acessível e atualizado	Secretaria de Gestão de Pessoas	anual
Promover evento educativo com o intuito de contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de ética e de integridade nas relações profissionais entre magistrados, servidores, terceirizados e estagiários	Escola Judicial	no mínimo, anual
Identificar as variações significativas de patrimônio dos servidores e magistrados com base nas declarações de bens e rendas, poderão ser usados o roteiro e os critérios contidos no modelo do TCU (modelo) como referência	Núcleo de Inteligência/NSI	anual
Para aferição de variação patrimonial dos servidores e magistrados, poderão ser usados o roteiro e os critérios contidos no modelo do TCU (modelo) como referência	Núcleo de Inteligência/NSI	anual
Firmar Termo de Confidencialidade para assegurar o sigilo da investigação e respaldar contrapressões por informação de algum superior imediato de membro da equipe ou de superiores em geral que não fazem parte da equipe (modelo Anexo)	comissão designada pelo Comitê de Ética e Integridade	conforme necessidade ¹
Assinar Termo de Não Existência de Conflitos de Interesses em relação ao incidente investigado (modelo Anexo)	comissão designada pelo Comitê de Ética e Integridade	conforme necessidade ²

JUSTIÇA DO TRABALHO DE RONDÔNIA E ACRE



ELABORAÇÃO
Secretaria de Governança e Gestão
Estratégica - SEGGEST