



PLANO DE INTEGRIDADE DO TRT-2

Versão 1.1 – fevereiro/2023
Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos

**Tribunal Regional do Trabalho da 2ª
Região**



Desembargadora Beatriz de Lima Pereira
Presidente



Desembargadora Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Vice-Presidente Administrativa



Desembargador Marcelo Freire Gonçalves
Vice-Presidente Judicial



Desembargador Eduardo de Azevedo Silva
Corregedor Regional

SUMÁRIO

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	4
APRESENTAÇÃO	5
OBJETIVO DO PLANO DE INTEGRIDADE	7
VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE	8
FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE DO TRT-2	27
GERENCIAMENTO DE RISCOS DE INTEGRIDADE	31
ESTRUTURAS DE GESTÃO DE INTEGRIDADE DO TRT-2	37
GLOSSÁRIO	44
ANEXO – TABELA DE RESPONSABILIDADES	51

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Ciente de que a valorização dos mecanismos de boa governança e gestão por parte das instituições públicas se apresenta como um crescente anseio social, o TRT-2 apresenta seu Plano de Integridade.

O Plano elaborado estabelece estruturas de gestão da integridade e prevê mecanismos para facilitar a identificação e o combate à corrupção, fraudes e desvios de conduta, em consonância com outras medidas de probidade que já vêm sendo adotadas no Tribunal.

Tais medidas contribuem para a prevenção de comportamentos antiéticos, legitimam o processo de tomada de decisão e possibilitam o controle dos atos e decisões por parte dos servidores e da sociedade.

O Plano de Integridade, portanto, reforça o nosso compromisso com a ética, a transparência e com os princípios administrativos.

Contamos com o apoio e participação de cada magistrado, servidor, gestor, fornecedor, colaborador e cidadão, dentro de sua área de atuação, para que os procedimentos estabelecidos nesse Plano sejam efetivos e gerem valor para a sociedade. Por acreditarmos que a Integridade é o princípio que possibilita o cumprimento pleno de nossa Missão Institucional.

APRESENTAÇÃO

A preocupação com temas como transparência, combate à corrupção e integridade das instituições e dos agentes públicos tem crescido nos últimos anos e gerado expectativas da população em relação ao fortalecimento dos mecanismos de governança nas instituições públicas.

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, a integridade é fundamental para a boa governança, uma condição para que todas as outras atividades da organização tenham confiança, legitimidade e efetividade.

A integridade diz respeito à atuação sem desvios, conforme os princípios e valores que norteiam a atuação da Administração Pública. O termo deve ser entendido em sentido amplo e abrange tanto a dimensão da conduta ética individual e moralidade administrativa, quanto o compromisso com a missão institucional e a busca para alcançar os objetivos da organização.

A integridade pública, portanto, se preocupa com a adoção de mecanismos institucionais com a finalidade de que a organização cumpra, sem desvios, o seu objetivo basilar: entregar os resultados esperados pela população de forma eficaz, eficiente e efetiva.

A integridade é um dos principais pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais e, portanto, essencial ao bem-estar econômico e social. A promoção da cultura de integridade é requisito para o aumento da confiança da sociedade no TRT-2.

Para isso, é necessária a discussão da integridade em seus diversos aspectos, tais como ética, incentivos e desincentivos de determinados comportamentos, prestação de contas, comunicação com a sociedade em geral etc.

APRESENTAÇÃO

Manter um alto nível de integridade e desenvolver uma cultura organizacional baseada em elevados valores padrões de conduta constitui política fundamental a ser constantemente promovida, incentivada e monitorada.

OBJETIVO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Em alinhamento à tendência mundial de promoção da integridade, e tendo em vista a importância do tema, o TRT-2 publica este documento com a finalidade de contribuir para o desenvolvimento da Integridade Institucional, tendo como pilares estruturadores a conduta ética, honestidade e a conformidade legal.

O Plano de Integridade, também, objetiva o fortalecimento das instâncias de integridade e a instituição de mecanismos de gerenciamento de riscos, com vistas ao desenvolvimento de uma gestão capaz de responder, principalmente de forma preventiva, aos riscos relacionados às violações éticas.

A publicação do Plano de Integridade não pretende introduzir novos temas ou procedimentos necessariamente inovadores, mas contribuir para a organização, unificação e sistematização do conhecimento e das medidas direcionadas para a promoção da integridade institucional.

Portanto, o documento deverá conter de forma sistemática um conjunto relevante de informações sobre integridade e medidas que devem ser implementadas ao longo do tempo, com a finalidade de prevenir e identificar as ocorrências de violações de integridade no âmbito do Tribunal, bem como de atenuar seus impactos.

Esta primeira versão do Plano apresenta o tema e fornece informações necessárias ao gerenciamento dos riscos de integridade e sobre as instâncias de integridade do TRT-2. A versão subsequente incluirá medidas que devem ser implementadas como forma de mitigação dos riscos identificados.

Este documento será atualizado periodicamente para que represente, de forma abrangente, a estratégia organizacional vigente relacionada ao tema integridade.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

A prática de comportamentos que se desviam da legalidade, dos princípios administrativos e da ética constituem o que podemos 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.

Podemos dividir as violações em três categorias: Corrupção, Fraude e Desvio de Conduta. A seguir, abordaremos objetivamente e de forma não exaustiva as principais violações de integridade em cada uma das três categorias.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

CORRUPÇÃO

- CONCUSSÃO
- CONFLITO DE INTERESSE
- ENRIQUECIMENTO ILÍCITO
- NEPOTISMO
- PECULATO
- SUBORNO OU PROPINA
- VIOLAÇÃO AO SIGILO FUNCIONAL
- UTILIZAÇÃO/VAZAMENTO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA/RESTRITA

FRAUDE

- FALSIDADE IDEOLÓGICA
- CONTRAFAÇÃO
- FALSIFICAÇÃO DE DOCUMENTOS
- FRAUDE EM SISTEMAS
- IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

DESVIO DE CONDUTA

- DESACATO
- DESÍDIA
- INCONTINÊNCIA PÚBLICA E ESCANDALOSA, VÍCIO DE JOGOS PROIBIDOS E EMBRIAGUEZ HABITUAL
- TRÁFICO DE INFLUÊNCIA
- PREVARICAÇÃO
- ABUSO DE PODER
- ASSÉDIO MORAL
- ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL
- ASSÉDIO SEXUAL
- DISCRIMINAÇÃO
- FALTA DE URBANIDADE E CORDIALIDADE
- RECEBIMENTO DE PRESENTES DE QUEM TENHA INTERESSE EM DECISÃO

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

1) 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.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

2) 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; declaração falsa ou diversa da que deveria ser escrita; 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 a instituição.
- **Improbidade administrativa:** Ato ilegal ou contrário aos princípios administrativos.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

3) 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.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

- **Assédio moral organizacional:** processo contínuo de condutas abusivas amparado 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:** conduta de conotação sexual praticada 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:** compreende toda distinção, exclusão, restrição ou 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:** Falta de urbanidade e cordialidade nas relações entre servidores e magistrados, bem como de servidores e magistrados para com jurisdicionados e demais interessados da instituição.
- **Recebimento de presentes de quem tenha interesse em decisão:** Aceitar presentes, de valor comercial, de pessoas físicas ou jurídicas que tenham interesse direto ou indireto nas decisões da unidade, magistrado ou servidor.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRT-2

Tendo em vista a importância do **Código de Ética dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, convém destacar os comportamentos classificados como antiéticos neste regulamento, ainda que certos comportamentos guardem equivalência com outros supracitados.

Algumas violações de integridade decorrentes deste código de ética abrangem possíveis comportamentos antiéticos de **gestores**, como:

- Impedir, obstar ou dificultar que o servidor trabalhe em ambiente adequado, pautado pelo respeito e cordialidade, que preserve sua integridade física, moral e psicológica, e com acesso a instalações físicas seguras, salubres e adequadas às atividades laborais, visando o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;
- Não assegurar de forma efetiva que o servidor tenha o sigilo das informações de ordem pessoal, e que estas fiquem restritas ao próprio servidor e à unidade responsável por sua guarda, manutenção e tratamento, exceto quando autorizada sua divulgação ou acesso por terceiros diante de previsão legal;
- Recusar a escusa de consciência justificada e fundamentada feita por servidores;
- Impedir, obstar ou dificultar que o servidor estabeleça interlocução livre e respeitosa com colegas e superiores hierárquicos, para expor ideias, pensamentos e opiniões;

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRT-2

- Impedir, obstar ou dificultar que o servidor participe de atividades de capacitação e treinamento para seu desenvolvimento profissional, promovidas ou custeadas pelo Tribunal, respeitadas as limitações orçamentárias e financeiras;
- Abster-se de cientificar o servidor, sob sua chefia, previamente, sobre a exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função comissionada;
- Não tratar o servidor com equidade nos sistemas de avaliação e reconhecimento de desempenho individual, remuneração, promoção e transferência, bem como impedir acesso às informações a ele inerentes;
- Não comunicar participação superior a cinco por cento do capital de sociedade de economia mista, de instituição financeira ou de empresa que negocie com o Poder Público;
- Receber salário ou qualquer outra remuneração de fonte privada que esteja em desacordo com a lei;
- Receber transporte, hospedagem ou favores de particulares, que possam gerar dúvida sobre a sua probidade ou honorabilidade;
- Decidir contrariamente às provas constantes dos autos de sindicância ou de processo administrativo disciplinar;
- Opinar publicamente a respeito da honorabilidade e do desempenho funcional de outro gestor ou autoridade pública ou
- Opinar publicamente a respeito do mérito de questão que lhe for submetida, salvo aquela de conhecimento geral;

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRT-2

- No relacionamento com outros órgãos e servidores da Administração, não esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, bem como não comunicar circunstância ou fato impeditivo de sua participação em decisão coletiva ou singular.

Outras violações de integridade decorrentes do código de ética em questão se restringem aos possíveis comportamentos antiéticos de **servidores**, **estagiários** em atividade neste Tribunal, **profissionais de empresas alocados no TRT-2** por força contratual e prestadores de serviços:

- Não proceder com honestidade, probidade, tempestividade, decoro e compromisso com a ética e com o interesse público;
- Não preservar a neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica no exercício de suas funções;
- Não conhecer e cumprir as normas legais, observando os prazos e os normativos atinentes as suas atribuições, bem como as boas práticas formalmente descritas e recomendadas por autoridade competente deste Tribunal;
- Não desempenhar suas responsabilidades com zelo, eficácia, competência e profissionalismo;
- Não permanecer atualizado com a legislação e com as normas internas do Tribunal;

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRT-2

- Não resguardar, no exercício profissional, o interesse público, a integridade, a honra e a dignidade de sua função, e não agir em harmonia com os compromissos éticos assumidos no Código de Ética dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e com os valores institucionais para o alcance dos resultados organizacionais;
- Não tratar o público interno e externo com urbanidade, cortesia, respeito, educação, atenção e consideração, não respeitando as condições e limitações pessoais;
- Comportar-se de forma que possa refletir preconceito ou distinção de raça, cor, nacionalidade, sexo, orientação sexual, nacionalidade, idade, religião, cunho político, posição social, ou qualquer outra forma de discriminação;
- Não empregar os instrumentos disponibilizados pela Administração Pública a fim de conferir a máxima transparência à atuação do TRT-2;
- Não agir em sintonia com as ações e campanhas apoiadas pelo Tribunal;
- Apresentar-se ao trabalho com vestimentas inadequadas ao exercício do cargo ou função;
- Não ser assíduo e pontual ao serviço;
- Assumir posição de intransigência perante a chefia ou colegas de trabalho, não respeitando os posicionamentos e as ideias divergentes;
- Não agir com modicidade e utilidade nos pedidos de requisição interna de materiais custeados pelo Tribunal;

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRT-2

- Não fazer uso adequado, eficiente e ecologicamente sustentável dos materiais pertencentes a este Tribunal;
- Dificultar a fiscalização de atos ou serviços por quem de direito, e não prestar toda colaboração ao seu alcance;
- Não reportar imediatamente à autoridade competente todo ato ou fato que comprovadamente seja contrário ao interesse público, independentemente da hierarquia a que esteja subordinado;
- Ceder às eventuais pressões de superiores hierárquicos, de contratados, de jurisdicionados, de licitantes e outros que busquem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações ou omissões imorais, ilegais ou antiéticas, e não as denunciar nos canais apropriados;
- Não manter sob sigilo, na vida pública e privada, dados e informações de natureza confidencial obtidos no exercício de suas atribuições ou, ainda, de natureza pessoal de colegas e subordinados, que só a eles digam respeito, aos quais tenha acesso em decorrência do exercício profissional, e não informar à chefia imediata ou à autoridade responsável, quando tomar conhecimento de que estejam sendo revelados a pessoas não autorizadas;
- Não levar imediatamente ao conhecimento da chefia competente todo ato ou fato que seja contrário ao interesse público, prejudicial ao TRT-2 ou a sua missão institucional, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função, agindo em sintonia com as ações e campanhas apoiadas por este Tribunal;

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRT-2

- Não cientificar à chefia imediata quando convocado a prestar depoimento, judicial ou administrativo, sobre fato relacionado ao exercício do cargo;
- Não declarar seu impedimento ou suspeição nas situações que possam afetar o desempenho de suas funções com independência e imparcialidade;
- Não buscar o desenvolvimento profissional, por meio do aprimoramento contínuo das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) aplicáveis a sua área de atuação;
- Não disseminar no ambiente de trabalho conhecimentos obtidos nos treinamentos ou no exercício de suas atribuições que possam contribuir para a eficiência dos trabalhos realizados pelos demais servidores;
- Praticar ou compactuar com ato contrário à ética e ao interesse público, por ação ou omissão, direta ou indiretamente;
- Ser conivente com erro ou infração contra o Código de Ética dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região;
- Usar do cargo, da função ou de informação privilegiada em situações que configurem abuso de poder, práticas autoritárias ou que visem a quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas, comprometendo assim a impessoalidade e a moralidade pública;

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRT-2

- Adotar conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, ações que tendam a desqualificar outros, por palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;
- Divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações incorretas, inverídicas ou de caráter sigiloso, no exercício de suas funções;
- Utilizar os meios de comunicação disponibilizados pelo TRT-2 para atividades não compatíveis com o perfil institucional do órgão;
- Prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou cidadãos;
- Postergar, sem motivo justo e plausível, a realização de qualquer atividade funcional ou, ainda, usar artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular do direito de outrem;
- Manter sob subordinação hierárquica cônjuge ou parente, em linha reta ou colateral, até o 3º grau;
- Solicitar, sugerir, provocar ou receber, para si ou para outrem, ainda que em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, presente ou vantagem indevida de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada em sua atuação profissional;

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRT-2

- Apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou fora dele em situações que comprometam a imagem institucional por via reflexa;
- Alterar ou deturpar, por qualquer forma, o exato teor de documentos, informações, citação de obra, lei ou decisão judicial;
- Ausentar-se injustificadamente de seu local de trabalho;
- Utilizar pessoal ou recursos materiais do Tribunal em serviços ou atividades particulares;
- Atribuir a outrem erro próprio ou apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos alheios.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DA MAGISTRATURA NACIONAL

Alguns possíveis comportamentos antiéticos de **magistrados** estão especificados no **Código de Ética da Magistratura Nacional**, do qual se depreendem as seguintes possibilidades de violações de integridade:

- Não primar pelo respeito à Constituição da República e às leis do País, pela busca do fortalecimento das instituições e plena realização dos valores democráticos.
- Não contribuir para que atividade judicial desenvolver-se de modo a garantir e fomentar a dignidade da pessoa humana, assegurar e promover a solidariedade e a justiça na relação entre as pessoas.
- Não se demonstrar eticamente independente.
- Interferir, de qualquer modo, na atuação jurisdicional de outro colega, exceto em respeito às normas legais.
- Pautar-se, no desempenho de suas atividades, por influências externas indevidas e estranhas à justa convicção que deve formar para a solução dos casos que lhe sejam submetidos.
- Não denunciar qualquer interferência que vise a limitar sua independência.
- Participar de atividade político-partidária.
- Utilizar provas de forma parcial, sem a busca da verdade dos fatos, com objetividade e fundamento.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DA MAGISTRATURA NACIONAL

- Não manter ao longo de todo o processo uma distância equivalente das partes, evitando todo o tipo de comportamento que possa refletir favoritismo, predisposição ou preconceito.
- Não dispensar às partes igualdade de tratamento
- Agir com qualquer espécie de injustificada discriminação.
- Não atuar de forma transparente.
- Não documentar seus atos, sempre que possível, mesmo quando não legalmente previsto, de modo a favorecer sua publicidade, exceto nos casos de sigilo contemplado em lei.
- Não informar ou mandar informar aos interessados acerca dos processos sob sua responsabilidade, de forma útil, compreensível e clara, respeitadas as hipóteses relacionadas ao segredo de justiça.
- Não se comportar de forma prudente e equitativa, em sua relação com os meios de comunicação social, de forma que possam ser prejudicados direitos e interesses legítimos de partes e seus procuradores.
- Emitir opinião sobre processo pendente de julgamento, seu ou de outrem, ou juízo depreciativo sobre despachos, votos, sentenças ou acórdãos, de órgãos judiciais, ressalvada a crítica nos autos, doutrinária ou no exercício do magistério.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DA MAGISTRATURA NACIONAL

- Buscar, de forma injustificada e desmesurada, o reconhecimento social, mormente a autopromoção em publicação de qualquer natureza.
- Não ostentar conduta positiva e de colaboração para com os órgãos de controle e de aferição de seu desempenho profissional.
- Não se comportar na vida privada de modo a dignificar a função, e sem considerar que o exercício da atividade jurisdicional impõe restrições e exigências pessoais distintas das acometidas aos cidadãos em geral.
- Aceitar benefícios ou vantagens de ente público, de empresa privada ou de pessoa física que possam comprometer sua independência funcional.
- Utilizar para fins privados, sem autorização, os bens públicos ou os meios disponibilizados para o exercício de suas funções.
- Não adotar as medidas necessárias para evitar que possa surgir qualquer dúvida razoável sobre a legitimidade de suas receitas e de sua situação econômico-patrimonial.
- Não velar para que os atos processuais se celebrem com a máxima pontualidade e para que os processos a seu cargo sejam solucionados em um prazo razoável, e não reprimir toda e qualquer iniciativa dilatória ou atentatória à boa-fé processual.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DA MAGISTRATURA NACIONAL

- Assumir encargos ou contrair obrigações que perturbem ou impeçam o cumprimento apropriado de suas funções específicas, ressalvadas as acumulações permitidas constitucionalmente.
- Não priorizar a atividade judicial, dispensando-lhe efetiva disponibilidade e dedicação, caso exerça a judicatura cumulativamente com o magistério.
- Não observar, no exercício do magistério, conduta adequada à sua condição de juiz.
- Não agir com cortesia para com os colegas, os membros do Ministério Público, os advogados, os servidores, as partes, as testemunhas e todos quantos se relacionem com a administração da Justiça.
- Não utilização de linguagem escorreita, polida, respeitosa e compreensível.
- Não agir e decidir com base na prudência.
- Não manter atitude aberta e paciente para receber argumentos ou críticas lançados de forma cortês e respeitosa.
- Não guardar absoluta reserva, na vida pública e privada, sobre dados ou fatos pessoais de que haja tomado conhecimento no exercício de sua atividade.

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE

VIOLAÇÕES DE INTEGRIDADE DECORRENTES DO CÓDIGO DE ÉTICA DA MAGISTRATURA NACIONAL

- Não preservar o sigilo de votos que ainda não tenham sido proferidos e daqueles de cujo teor tomem conhecimento, eventualmente, antes do julgamento.
- Não buscar formação contínua, tanto nas matérias especificamente jurídicas quanto no que se refere aos conhecimentos e técnicas que possam favorecer o melhor cumprimento das funções judiciais.
- Não promover, na medida do possível, a formação dos outros membros do órgão judicial.
- Não manter uma atitude de colaboração ativa em todas as atividades que conduzem à formação judicial.
- Não se esforçar para contribuir com os seus conhecimentos teóricos e práticos ao melhor desenvolvimento do Direito e à administração da Justiça.
- Proceder de forma incompatível com a dignidade, a honra e o decoro de suas funções.
- Exercer atividade empresarial, exceto na condição de acionista ou cotista e desde que não exerça o controle ou gerência.
- Atuar de forma que implique discriminação injusta ou arbitrária de qualquer pessoa ou instituição.

FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE DO TRT-2

Para uma melhor compreensão dos fundamentos da integridade do TRT-2, é importante conhecer a estratégia do Tribunal, sua missão, visão, valores, objetivos institucionais e como esses conceitos se relacionam com o presente Plano de Integridade.

Diante dos desafios existentes no contexto de atuação do TRT-2, maior Tribunal Trabalhista do País, é essencial que esse Regional disponha de uma estratégia efetiva para o cumprimento de suas competências e da missão estabelecida a fim de atingir a visão de futuro pretendida.

O [Plano Estratégico Institucional](#) contém o detalhamento da estratégia do TRT e no estabelecimento das ações estratégicas necessárias ao atingimento da missão, visão e objetivos institucionais devem ser escolhidas aquelas que estejam em conformidade com os valores definidos pela Instituição.

Dentre os principais instrumentos legais que se relacionam diretamente com a integridade do TRT-2 e devem ser considerados pela Instituição, em sua busca por alcançar seus objetivos estratégicos, bem como por magistrados, servidores e demais colaboradores, em suas respectivas atuações, estão:

FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE DO TRT-2

Lei de Acesso à Informação

Regula o acesso a informações e dá outras providências.

Lei de Improbidade Administrativa

Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências.

Lei Anticorrupção

Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

Código Penal

Decreto-Lei Nº 2848/1940.

Lei Nº 8112/1990

Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD

Dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE DO TRT-2

Lei de Defesa do Usuário do Serviço Público

Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública.

Lei 9.784/1999

Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

Declaração de Bens e Rendas

Estabelece a obrigatoriedade da declaração de bens e rendas para o exercício de cargos, empregos e funções nos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, e dá outras providências.

LOMAN

Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional.

Código de Ética da Magistratura Nacional

Resolução CNJ Nº 135/2011

Dispõe sobre a uniformização de normas relativas ao procedimento administrativo disciplinar aplicável aos magistrados, acerca do rito e das penalidades, e dá outras providências.

FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE DO TRT-2

Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais

Instituído no Anexo III da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça.

Códigos de Ética de Profissões Regulamentadas

Profissões regulamentadas como Medicina, Psicologia, Enfermagem, dentre outras, em sua maioria, possuem códigos de ética ou códigos de conduta. Desta forma, profissionais que exerçam tais profissões, no âmbito do TRT-2, devem observar seus respectivos códigos de ética, além dos demais normativos cabíveis.

Ato GP Nº 24/2021

Institui o Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Resolução CNJ Nº 351/2020

Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Ato GP nº 34/2019

Instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT-2.

Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT-2

Baseada na Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT-2.

GERENCIAMENTO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

As melhores práticas de Planos de Integridade utilizam-se da ferramenta de gestão de riscos como forma sistemática de operacionalizar a gestão de integridade. Sendo assim, o TRT-2 fará uso do **Processo de Gestão de Riscos** já estabelecido institucionalmente para conduzir parte da gestão de integridade da organização.

Ao tocar nesse tema, convém resumir, de forma direta e objetiva, alguns conceitos importantes, a sistemática do Processo de Gestão de Riscos no TRT-2, e por fim, a dinâmica de gestão de riscos de integridade do Tribunal.

O risco, segundo a ISO 31000/2018, pode ser definido como o “efeito da incerteza nos objetivos”. Levando-se em conta que as violações de integridade descritas neste Plano são situações que, caso ocorram, podem afetar os objetivos organizacionais, podemos classificá-las como “Riscos” e denominá-las como “Riscos de Integridade”.

A sistematização do Processo de Gestão de Riscos Institucionais no TRT-2 busca auxiliar os gestores de unidades no exercício de antecipação às incertezas. Para tanto, foi publicada a Política de Governança, Gestão de Riscos e Compliance (Ato GP/VPA nº 03/2019), que estabelece as diretrizes para a Gestão de Riscos Institucionais, e foram disponibilizados o Plano e o Manual de Gestão de Riscos, que detalham as fases, conceitos e procedimentos relacionados a esse processo. Trata-se da fundamentação teórica para que os gestores, com base nos objetivos estabelecidos, identifiquem os riscos, avaliem-nos e, por fim, proponham os tratamentos cabíveis.

Antecipar eventos futuros que podem afetar negativamente nossos objetivos e implementar controles na tentativa de evitar que essas incertezas os frustrem é a base da Gestão de Riscos.

GERENCIAMENTO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

As diretrizes para esse processo são estabelecidas por integrantes da Alta Administração por meio do **Comitê de Planejamento e Gestão Participativa – CPGP**, que elabora o Escopo, Contexto e Critérios do ciclo de Gestão de Riscos, e aprova a Matriz de Resposta ao Risco, em que são estabelecidos os níveis de riscos que são considerados aceitáveis e os níveis de riscos que são considerados inaceitáveis. Estes últimos requerem um tratamento, ou seja, um ou mais controles adicionais para garantir que se tornem aceitáveis.

Para tanto, devemos considerar que todo risco possui causas e consequências que afetam, respectivamente, a probabilidade e o impacto da ocorrência de tal risco. Para diminuir a probabilidade do risco, precisamos implementar controles preventivos relacionados às suas causas.

Para diminuir o impacto de um risco, precisamos, previamente de preferência, estabelecer controles corretivos para diminuir suas consequências caso o risco ocorra. Ao implementar controles preventivos e corretivos estamos mitigando os riscos e tornando-os aceitáveis.

O cerne do Processo de Gestão de Riscos, portanto, está na implementação de tais controles, pois são eles que garantem que os riscos estejam dentro do apetite institucional ao risco.

Os ciclos de Gestão de Riscos do TRT-2 são de 2 anos e possuem 4 etapas principais: 1ª Etapa: Riscos Negativos; 2ª Etapa: Riscos de Conformidade; **3ª Etapa: Riscos de Integridade** e 4ª Etapa: Riscos Positivos. Em cada etapa, os respectivos riscos são trabalhados de forma intensiva.

GERENCIAMENTO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

Ao término de cada etapa, os riscos e tratamentos continuam sendo monitorados, e novos riscos são levantados de forma complementar. Ou seja, os **Riscos de Integridade** serão trabalhados de forma intensiva a cada 2 anos (ciclo), na denominada **3ª Etapa: Riscos de Integridade**. Ao término desta etapa, os riscos e tratamentos aprovados serão monitorados e novos riscos de integridade podem ser levantados de forma complementar.

Tendo em vista a natureza dos riscos de integridade e a necessidade da atuação institucional de forma abrangente e sistemática, a **Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos**, buscando cumprir suas competências e objetivos relacionados ao *Compliance* do TRT-2, será responsável por conduzir a gestão dos riscos de integridade e para isso deverá:

- Estabelecer o contexto dos riscos de integridade de forma abrangente.
- Levantar o portfólio de riscos de integridade prioritários, suas causas, consequências e controles existentes.
- Levantar informações que subsidiem a determinação das probabilidades de ocorrência dos riscos de integridade por meio de pesquisa com gestores de riscos, servidores e magistrados.
- Definir a probabilidade, impacto e nível dos riscos.
- Determinar as respostas aos riscos.
- Definir os tratamentos aos riscos.

GERENCIAMENTO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

- Implementar os tratamentos utilizando a metodologia estabelecida no Manual de Gerenciamento de Portifólio e Projetos do TRT da 2ª Região.
- Atualizar este Plano de Integridade com informações essenciais sobre os riscos de integridade e tratamentos em andamento, após aprovação das atualizações pelo Comitê de Planejamento e Gestão Participativa – CPGP.
- Elaborar relatório dos Riscos de Integridade para apreciação do Comitê de Planejamento e Gestão Participativa – CPGP, conforme estabelecido no Plano de Gestão de Riscos do TRT-2.
- Enviar informações relevantes dos riscos de integridade para áreas estratégicas relacionadas ao tema no âmbito do TRT-2.

Observa-se que os gestores de riscos, definidos pela Política de Governança, Gestão de Riscos e *Compliance*, são responsáveis pela gestão de riscos de integridade em suas respectivas áreas, projetos e/ou ações. Sendo assim, terão a responsabilidade de:

- Fomentar a leitura e conhecimento deste Plano de Integridade em suas áreas.
- Subsidiar a Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos com informações que julguem relevantes para o gerenciamento de riscos de integridade.
- Auxiliar a Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos, em seus âmbitos de atuações, no que for necessário ao desenvolvimento das ações e projetos relacionados à gestão de riscos de integridade.

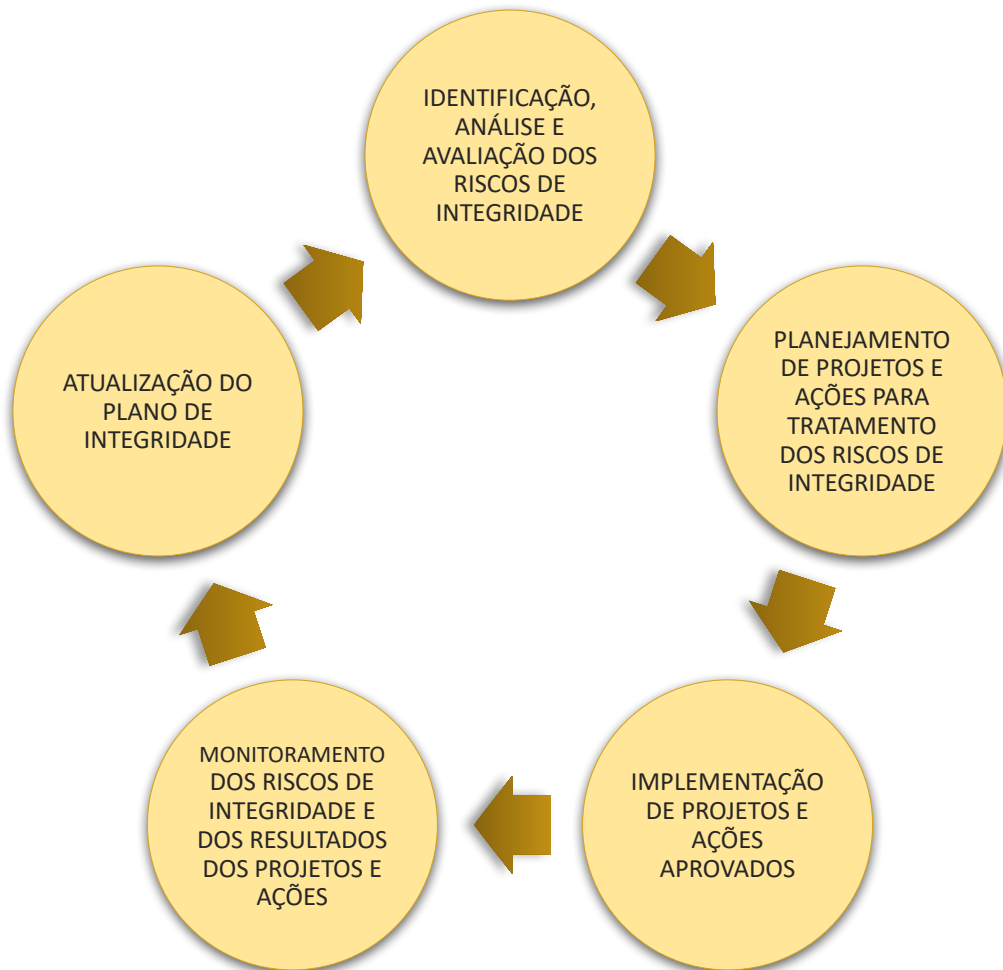
GERENCIAMENTO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

- Fornecer feedbacks sobre os resultados e a efetividade, no âmbito de suas áreas, sobre os projetos institucionais relacionados à integridade.
- Os gestores de riscos, espontaneamente, poderão:
- Sugerir para a Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos a inclusão de novos riscos de integridade, bem como propor projetos institucionais para tratamento destes riscos.

Os controles existentes para diminuição dos riscos de integridade, bem como as ações preventivas ou corretivas necessárias à diminuição de seus níveis, comporão este Plano de Integridade, que será atualizado de forma periódica, a fim de que o documento tenha a abrangência, integração e nível de transparência adequados ao interesse público.

GERENCIAMENTO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

A figura abaixo resume o Processo de Gestão de Riscos de Integridade do TRT-2:



ESTRUTURAS DE GESTÃO DE INTEGRIDADE DO TRT-2

O TRT-2 possui diversos órgãos e estruturas que lidam direta ou indiretamente com a gestão de integridade da instituição. Desta 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.

Dentre as estruturas disponíveis estão:

COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA

- A Comissão de Acompanhamento do Código de Ética é integrada por servidores do quadro de pessoal do TRT-2, efetivos e estáveis, e tem como principais atribuições: zelar pelo aperfeiçoamento do Código de Ética dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, promover a sua divulgação, dirimir dúvidas e prestar orientações relacionadas a ética, conhecer de denúncia ou representações formuladas contra servidor ou unidade do TRT-2, e quando necessário, lavrar Termo de Ajustamento de Conduta – TAC ou sugerir instauração de processo para apuração de conduta que viola as normas éticas.
- Os magistrados, servidores e colaboradores poderão fazer denúncias ligadas ao Código de Ética dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região através do e-mail: dga@trtsp.jus.br

ESTRUTURAS DE GESTÃO DE INTEGRIDADE DO TRT-2

OUVIDORIA

- A Ouvidoria é um órgão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que atua como um canal de comunicação entre o cidadão e a Administração. Está apta a receber manifestações tanto do público interno (magistrados, servidores, terceirizados, aposentados e pensionistas), como do público externo (jurisdicionados, advogados, procuradores e sociedade em geral). Por meio da Ouvidoria é possível obter informações, fazer consultas, oferecer sugestões, elogios, críticas ou reclamações.

- Para entrar em contato utilize um dos seguintes procedimentos:

1. Formulário de manifestação:

<https://ww2.trt2.jus.br/ouvidoria/fale-com-o-trt-2/fale-com-o-trt/>

2. Acesse a Ouvidoria pelos seguintes meios:

- *Telefone*: (11) 3150-2000 - ramais: 2313 / 2312 / 2994 / 2995 - Atendimento das 11h30 às 19h.
- *Pessoalmente*: Rua da Consolação, 1272 – térreo. Atendimento das 11h30 às 18h00.
- *Ouvidoria Móvel*: as manifestações também podem ser depositadas nas caixinhas espalhadas pelos diversos fóruns.
- *E-mail*: ouvidoria@trtsp.jus.br

ESTRUTURAS DE GESTÃO DE INTEGRIDADE DO TRT-2

SERVIÇO DE INFORMAÇÕES AO CIDADÃO - SIC

- Informações solicitadas com base na LAI (Lei de Acesso à Informação - 12.527/2011) devem ser feitas através do SIC - Serviço de Informações ao Cidadão através do endereço:

<https://ww2.trt2.jus.br/ouvidoria/servico-de-informacoes-ao-cidadao-sic/>

- Cabe à Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região gerir o Serviço de Informações ao Cidadão no âmbito deste Regional: atender os cidadãos sobre pedidos de informação com base na LAI, orientar sobre a tramitação de documentos e requerimentos e entregar as respostas aos solicitantes, na forma do art. 11 da Resolução CNJ nº 215.
- O serviço de busca e fornecimento da informação com base na LAI é gratuito, podendo, entretanto, haver custos de serviços e materiais utilizados na reprodução e envio de documentos, salvo na hipótese de isenção, decorrente da situação econômica do solicitante, na forma da Lei nº 7.115/1983.

CORREGEDORIA REGIONAL

- Fiscalizar, disciplinar e exercer vigilância sobre os serviços judiciários no 1º grau são algumas das competências da Corregedoria Regional, listadas no artigo 73 do Regimento Interno do TRT-2. Anualmente, o órgão realiza correição ordinária em cada uma das varas do trabalho e em todas as unidades de serviço de primeiro grau, apurando questões como cumprimento de prazos, obediência a procedimentos, assiduidade e diligência dos juízes. Essas inspeções podem ser realizadas de forma extraordinária, de ofício, por requerimento ou por determinação do Tribunal Pleno.
- O **Corregedor Regional** é um desembargador eleito por seus pares, em sessão plenária, para o exercício de mandato de dois anos. No atual biênio, o cargo de Corregedor Regional do TRT da 2ª Região é exercido pelo **desembargador** Sérgio Pinto Martins.
- *Reclamações Disciplinares e os Pedidos de Providências* interpostos pelo usuário externo devem ser feitos, exclusivamente, por meio do Processo Judicial Eletrônico – PJe – 2ª Grau, nos termos do Nos termos do ATO GP/CR Nº 05/2019
- *Telefone da Corregedoria:* (11) 3150-2030
- *E-mail:* seccorreg@trtsp.jus.br

ESTRUTURAS DE GESTÃO DE INTEGRIDADE DO TRT-2

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

- Dentre outras, é competência da Secretaria de Auditoria Interna, atuar na avaliação de controles internos da gestão orçamentária, financeira, contábil, operacional, de pessoal e patrimonial quanto aos princípios da legalidade, legitimidade, economicidade, eficiência e eficácia, bem como aos demais princípios que regem a Administração Pública.
- *Telefone da Secretaria de Auditoria Interna:* (11) 3150-2319
- *E-mail:* auditoria@trtsp.jus.br

SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA E PROJETOS

- Dentre outras, é competência da Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos prestar assessoramento técnico ao Tribunal nas atividades relacionadas ao planejamento estratégico institucional, à elaboração e acompanhamento do plano respectivo, à gestão de projetos, à gestão de processos e às demais questões relacionadas à governança, riscos e *compliance* (GRC). Compete ainda, dentre outras responsabilidades: assegurar o alinhamento da função de *compliance* aos valores e objetivos estratégicos institucionais.
- *Telefone da Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos:* (11) 3150-2319 ou (11) 3150-2271 ou (11) 3150-2000 Ramais: 2891 ou 2889.
- *E-mail:* estrategia@trtsp.jus.br ou governanca@trtsp.jus.br

SECRETARIA DE SAÚDE

- Dentre outras, é competência da Secretaria de Saúde planejar, coordenar, executar e avaliar as atividades relativas à saúde, provendo atendimento, integrando ações e programas nas áreas de saúde ocupacional, perícia oficial em saúde, vigilância e promoção da saúde, de modo a promover a construção e a manutenção de meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Compete ainda a esta Secretaria: desenvolver atividades nas áreas de psicologia clínica oferecendo atendimento ambulatorial; desenvolver atividades na área de psicologia organizacional procedendo à análise de locais de trabalho, diagnosticando problemas no relacionamento funcional e propondo orientações para sua adequada solução; realizar exames admissionais e manifestar-se nos processos de avaliação de desempenho, exame de desligamento e outros quando solicitado; participar de programas de promoção da saúde, dentre outras atividades.
- *Telefone do Atendimento Psicológico:* (11) 3150-2000 Ramal: 2989
- *E-mail:* diretoria.saude@trtsp.jus.br ou, se for o caso, psicologia@trtsp.jus.br

ESTRUTURAS DE GESTÃO DE INTEGRIDADE DO TRT-2

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

- Dentre outras, é competência da Secretaria de Gestão de Pessoas desenvolver as atividades de administração de pessoal no âmbito do Regional, coordenando e executando as atividades relacionadas à: Política de Gestão de Pessoas institucionalmente definida; gestão do quadro de pessoal; processamento de atos administrativos relacionados à gestão de pessoas; administração dos assentamentos funcionais; confecção da folha de pagamento e à prática dos atos dela decorrentes; concessão dos direitos e observância dos deveres previstos na legislação de pessoal.
- De acordo com a *Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, a Secretaria de Gestão de Pessoas será responsável pela proposição de ações que contribuam com a cultura de desenvolvimento humano no ambiente de trabalho neste Tribunal, bem como pelo encaminhamento à Comissão responsável pelas ações de prevenção e combate ao assédio moral e sexual dos indícios de atos dessa natureza nas Unidades.
- *Telefone da Secretaria de Gestão de Pessoas:* (11) 3150-2000 Ramal: 2334
- *E-mail:* sgp@trtsp.jus.br

COMITÊ DE PLANEJAMENTO E GESTÃO PARTICIPATIVA – CPGP

- O Comitê de Planejamento e Gestão Participativa possui o objetivo de estabelecer ações, projetos e processos que propiciem a efetiva implantação e acompanhamento do Planejamento Estratégico Institucional. O ATO GP nº 58/2018 instituiu o Comitê, suas atribuições e composição, com fulcro no tratamento das demandas institucionais alinhadas à estratégia deste Regional.
- Dentre outras, é competência do CPGP definir prioridades estratégicas e supervisionar a execução dos projetos respectivos, instituir mecanismos que propiciem a ampla participação institucional e fomentar o aprimoramento da gestão participativa no âmbito do Tribunal.
- *Para mais Informações sobre o CPGP, acesse:*
<https://ww2.trt2.jus.br/institucional/comissoes/comites-comissoes-e-grupos/planejamento-e-gestao-participativa/>
- *E-mail:* estrategia@trtsp.jus.br

ESTRUTURAS DE GESTÃO DE INTEGRIDADE DO TRT-2

COMISSÃO DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

- Concebida com natureza multidisciplinar, é responsável pela gestão de informações referentes aos casos de assédio moral e sexual no TRT-2; proposição de ações preventivas no âmbito interno; emissão pareceres acerca de casos específicos e assegurar a efetividade da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.
- Os servidores, Magistrados e colaboradores poderão fazer denúncias ligadas ao Assédio Moral e Sexual da seguinte forma:

Utilize o formulário disponível na seção de contatos/ouvidoria no site do Tribunal:

<https://ww2.trt2.jus.br/ouvidoria/fale-com-o-trt-2/>

E-mail: assedio@trtsp.jus.br ou diversidade@trtsp.jus.br

COMISSÃO PERMANENTE DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

- O TRT da 2ª Região tem como compromisso garantir autonomia e acesso à Justiça para pessoas com deficiência, restrição de mobilidade, obesos, gestantes e idosos.
- O Tribunal conta com uma Comissão específica para este fim, instituída em 2007: a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, equipe multidisciplinar, composta por magistrados e servidores, com e sem deficiência, integrantes de diversas áreas deste Tribunal.
- Dentre outras competências, cabe à Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão desenvolver ações de integração e promover eventos que estimulem a conscientização da necessidade de tratamento igualitário aos portadores de necessidades especiais.

• *Telefone:* (11) 3150-2000, ramais 2347 ou 2589

• *E-mail:* acessibilidade@trtsp.jus.br

ESTRUTURAS DE GESTÃO DE INTEGRIDADE DO TRT-2

COMISSÃO PERMANENTE DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL

- A CPGS foi instituída a fim atender a Recomendação CNJ nº 11/2007, que recomenda aos Tribunais relacionados nos incisos II a VII do art. 92 da Constituição Federal de 1988 que adotem políticas públicas visando à formação e recuperação de um ambiente ecologicamente equilibrado, além da conscientização dos próprios servidores e jurisdicionados sobre a necessidade de efetiva proteção ao meio ambiente, bem como instituíam comissões ambientais para o planejamento, elaboração e acompanhamento de medidas, com fixação de metas anuais, visando à correta preservação e recuperação do meio ambiente.

• *Telefone:* (11) 3150-2000, ramais 2565 ou 2894

• *E-mail:* gestao.socioambiental@trtsp.jus.br

COMITÊ GESTOR DO PORTAL DO TRT-2

- O Comitê Gestor do Portal do TRT-2 tem função intimamente ligada à Transparência do Tribunal. Sua competência principal é gerir as informações e a definição da estrutura dos serviços nos ambientes de internet e intranet do Órgão.

GLOSSÁRIO

Alta Administração

Corpo de dirigentes máximos da organização, que, conforme definição do Ato GP/VPA nº 03/2019, é composto por: Desembargador(a) Presidente; Desembargador(a) Vice-Presidente Administrativo(a); Desembargador(a) Vice-Presidente Judicial; Desembargador(a) Corregedor(a) Regional; Diretoria-Geral; Secretarias-Gerais.

Apetite a Risco

É a quantidade de risco, em sentido mais abrangente, que o Tribunal se dispõe a aceitar na busca por agregar valor aos serviços prestados para a sociedade.

Causas ou Fatores do Risco

Condições que viabilizam a concretização de um evento que afeta os objetivos. São resultantes da junção das fontes de risco com as vulnerabilidades.

Consequências

Resultado de um evento que afeta os objetivos.

Nota 1: Uma consequência pode ser certa ou incerta e pode ter efeitos positivos ou negativos.

Nota 2: As consequências podem ser expressas qualitativa ou quantitativamente.

Nota 3: Qualquer consequência pode escalar por meio de efeitos cascata ou cumulativos.

Contexto de Riscos

Diz respeito à definição dos parâmetros externos e internos e dos critérios de risco a serem levados em consideração no gerenciamento de riscos.

Controle

Medida que mantém e/ou modifica o risco.

Nota 1: Controles incluem qualquer processo, política, dispositivo, prática, ou outras condições e/ou ações que mantêm e/ou modificam o risco.

Nota 2: Controles nem sempre exercem o efeito modificador pretendido ou presumido.

Controle Corretivo

Qualquer processo, política, dispositivo, prática, ou outras condições e/ou ações que mantêm e/ou modificam o impacto do risco.

Controle Preventivo

Qualquer processo, política, dispositivo, prática, ou outras condições e/ou ações que mantêm e/ou modificam a probabilidade do risco.

Evento de Risco

Um evento é um incidente ou uma ocorrência que afeta a implementação da estratégia ou a realização dos objetivos.

Nota 1: Um evento pode consistir em uma ou mais ocorrências e pode ter várias causas e várias consequências.

Nota 2: Um evento pode também ser algo que é esperado, mas não acontece, ou algo que não é esperado, mas acontece.

Nota 3: Um evento pode ser uma fonte de risco.

GLOSSÁRIO

Fonte de Risco

É um elemento (pessoas, processos, sistemas, estrutura organizacional, infraestrutura física, tecnologia, eventos externos) que, individualmente ou de maneira combinada, tem o potencial de dar origem ao risco. São consideradas fontes de riscos: ameaças, oportunidades e perigos.

Gestão de Riscos

Atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos.

Gestores de Riscos

Conforme definido no art. 12 da Política de Governança, Gestão de Riscos e *Compliance* no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Regional, são considerados gestores de riscos, em seus respectivos âmbitos e escopos de atuação: o Secretário-Geral da Presidência, o Secretário-Geral Judiciário, o Diretor-Geral da Administração, os diretores de Secretarias e Coordenadorias, os chefes de Seção e os responsáveis pelos processos de trabalho, projetos e ações desenvolvidos nos níveis estratégicos, táticos ou operacionais.

Impacto

Uma das consequências da ocorrência de um evento. Ocasiona mudança adversa no nível obtido dos objetivos.

Integridade

Atuação sem desvios, conforme os princípios e valores que norteiam a atuação da Administração Pública.

Matriz de Resposta ao Risco

Matriz que estabelece os possíveis resultados da multiplicação de probabilidade de ocorrência do risco por seu impacto, os critérios para determinar se um risco é aceitável ou inaceitável e as possibilidades de respostas para cada nível de risco.

Nível de Risco

Resultado da multiplicação do nível de probabilidade e do impacto do risco.

Objetivos da área

Cumprimento das atribuições da área de forma alinhada à estratégia institucional.

Portfólio de Riscos Prioritários

Grupo de riscos com impacto potencialmente elevado para o negócio. Deve ter a gestão priorizada e os controles monitorados regularmente.

Probabilidade

Chance de algo acontecer.

Nota 1: Na terminologia de Gestão de Riscos, a palavra “probabilidade” é utilizada para referir-se à chance de algo acontecer, não importando se definida, medida ou determinada, ainda que objetiva ou subjetivamente, qualitativa ou quantitativamente, e se descrita utilizando-se termos gerais ou matemáticos (como probabilidade ou frequência durante um determinado período de tempo).

Nota 2: O termo em inglês “likelihood” não tem um equivalente direto em algumas línguas; em vez disso, o equivalente do termo “probability” é frequentemente utilizado. Entretanto, em inglês, “probability” é muitas vezes interpretado estritamente como uma expressão matemática. Portanto, na terminologia de Gestão de Riscos, convém que “likelihood” seja utilizado com a mesma ampla interpretação que o termo “probability” tem em muitos outros idiomas, além do inglês.

Processo de Gestão de Riscos

Aplicação sistemática de políticas, procedimentos e práticas de gestão para as atividades de estabelecimento do escopo, contexto e critério; avaliação de riscos (identificação, análise e avaliação de riscos); tratamento; registro e relato; comunicação e consulta; e monitoramento e análise crítica; conforme consta no art. 11 da Política de Governança, Gestão de Riscos e *Compliance* no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Processo de Trabalho

Para as finalidades da metodologia de Gestão de Riscos, processo de trabalho são os processos, projetos e ações relacionados às competências e atribuições das unidades do Tribunal.

Resposta ao Risco

Decisão que visa a modificação ou manutenção do nível de risco, podendo ser:

- Aceitar: não se faz necessário adotar medidas especiais de tratamento, exceto manter os controles já existentes.
- Mitigar: reduzir a probabilidade, o impacto ou ambos.
- Transferir: compartilhar ou transferir uma parte do risco a terceiros.
- Evitar: descontinuar as atividades que geram o risco.

Risco

Efeito da incerteza nos objetivos.

Nota 1: Um efeito é um desvio em relação ao esperado. Pode ser positivo, negativo ou ambos, e pode abordar, criar ou resultar em oportunidades e ameaças.

Nota 2: Objetivos podem possuir diferentes aspectos e categorias, e podem ser aplicados em diferentes níveis.

Nota 3: Risco é normalmente expresso em termos de fontes de risco, eventos, potenciais, suas consequências e suas probabilidades.

Risco Aceitável

Risco que possui nível considerado dentro do apetite ao risco da instituição. O Apetite ao risco foi definido na Matriz de Resposta ao Risco, aprovada pelo Comitê de Planejamento e Gestão Participativa – CPGP.

Risco Inaceitável

Risco que possui nível considerado fora do apetite ao risco da instituição. O Apetite ao risco foi definido na Matriz de Resposta ao Risco, aprovada pelo Comitê de Planejamento e Gestão Participativa – CPGP.

Risco de Integridade

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.

Tratamento

Controle adicional (preventivo ou corretivo) que tem como finalidade a redução do nível de risco.

Violação de integridade

Ação ou omissão de um ou mais agentes relacionada à quebra de valores e padrões preconizados pela organização, normalmente associados a corrupção, fraude, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

Vulnerabilidade

Ausência, inadequação ou deficiência em uma fonte de risco, a qual pode vir a contribuir com a concretização de um evento indesejado.

ANEXO – TABELA DE RESPONSABILIDADES

A tabela abaixo fornece uma visão resumida das responsabilidades desempenhadas no Processo de Gestão de Riscos de Integridade. A responsabilidade por cada entrega é indicada por um “x”.

Obs.: CPGP: Comitê de Planejamento e Gestão Participativa; **SGEP:** Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos

	CPGP	SGEP	Gestores de Riscos	Magistrados /Servidores	Sociedade
Estabelecer o contexto específico dos riscos de integridade.		X			
Levantar informações que subsidiem a definição de probabilidades e impactos dos riscos de integridade.		X			
Levantar e compartilhar informações para subsidiar a SGEP no gerenciamento integrado de riscos de integridade.			X		
Consolidar portfólio de riscos de integridade prioritários.		X			
Definir probabilidade, impacto e nível dos riscos.		X			
Definir respostas aos riscos.		X			
Levantar projetos de tratamentos aos riscos de integridade e encaminhar para aprovação.		X			
Aprovar projetos de tratamentos aos riscos de integridade.	X				

*Continua na próxima página.

ANEXO – TABELA DE RESPONSABILIDADES

	CPGP	SGEP	Gestores de Riscos	Magistrados /Servidores	Sociedade
Implementar projetos aprovados utilizando metodologia estabelecida pela Instituição.		X			
Auxiliar na implementação dos projetos.			X		
Monitorar riscos organizacionais de integridade.		X	X		
Elaborar Relatório de Gestão de Riscos.		X			
Apreciar Relatório de Gestão de Riscos.	X				
Fornecer Feedback à SGEP sobre resultados dos projetos.			X		
Monitorar riscos sob sua responsabilidade.		X	X		
Fomentar a leitura e conhecimento do Plano de Integridade.			X		
Propor atualizações no Plano de Integridade.		X	X		
Aprovar atualizações no Plano de Integridade.	X				
Manifestações sobre o Plano de Integridade.			X	X	X