



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO  
GABINETE DA PRESIDÊNCIA**

**PORTARIA GP/TRT16 nº 358/2024**

São Luis/MA, abril de 2024

Institui a Política de Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

**A DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o que consta no [Protocolo Administrativo SEI nº 3832/2021](#), e

**CONSIDERANDO** a [Resolução CNJ nº 410, de 23 de agosto de 2021](#), que dispõe sobre as normas gerais e diretrizes para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário;

**CONSIDERANDO** a [Resolução CSJT nº 373, de 24 de novembro de 2023](#), que instituiu a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

**CONSIDERANDO** o trabalho realizado em matéria de combate à corrupção e boa governança pelas Nações Unidas, consagrado na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção e na Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, composta por 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), que foram incorporados à estratégia do Poder Judiciário, visando especialmente o desenvolvimento de instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis, e pela garantia da tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis;

**CONSIDERANDO** as Recomendações do Conselho da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre integridade pública;

**CONSIDERANDO** que a integridade é um dos fundamentos do sistema geral de boa governança e que a orientação atualizada sobre a integridade pública deve promover a coerência com outros elementos-chave da governança pública;

**CONSIDERANDO** os princípios constitucionais da legalidade, da publicidade, da impessoalidade, da probidade administrativa, da moralidade e da eficiência;

**CONSIDERANDO** a edição da [Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013](#) (Lei Anticorrupção Empresarial), que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;

**CONSIDERANDO** a necessidade de adoção das boas práticas de prevenção à corrupção internacionalmente adotadas, no âmbito da Justiça do Trabalho,

RESOLVE:

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Instituir a Política de Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, que consiste em um conjunto de princípios, ações e atos normativos com foco principal em estruturar, reforçar e manter a cultura de integridade institucional, em apoio à boa governança, nos âmbitos de primeiro e segundo grau e área administrativa, voltados ao fortalecimento dos padrões éticos e de conduta e à promoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e demais irregularidades, bem como à correção de falhas sistêmicas identificadas.

§ 1º A Política de Integridade está estruturada nos seguintes eixos:

- I - comprometimento e apoio explícito da alta administração do Tribunal;
- II - existência de órgão gestor responsável pela sua implementação e coordenação no Tribunal;
- III - análise, avaliação e gestão dos riscos; e
- IV - monitoramento permanente, aprimoramento contínuo e capacitação.

§ 2º São elementos fundamentais que devem nortear a Política de Integridade do Tribunal:

- I - a governança pública;
- II - a transparência;
- III - a conformidade com as leis, com os padrões éticos, com os regulamentos internos e externos (**compliance**);
- IV - o profissionalismo e a meritocracia;
- V - a inovação;
- VI - a sustentabilidade e a responsabilidade social;
- VII - a prestação de contas e a responsabilização (**accountability**);
- VIII - a tempestividade e a capacidade de resposta;
- IX - o aprimoramento e a simplificação regulatória;
- X - o decoro profissional e a reputação;
- XI - o estímulo à renovação dos cargos de chefia e assessoramento da alta administração; e

XII – a vedação ao nepotismo.

Art. 2º Considera-se, para os efeitos desta norma, os seguintes termos e definições:

I – integridade pública: alinhamento consistente e adesão a valores, princípios e normas éticas comuns que sustentam e priorizam os interesses públicos sobre os interesses privados no setor público;

II – plano de integridade: documento formal, que contém papéis, competências, riscos à integridade e, de maneira sistêmica, um conjunto organizado de medidas, que devem ser implementadas em um período determinado, com a finalidade de desenvolver uma gestão capaz de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade;

III – quebra de integridade: prática de comportamentos que se desviam da legalidade, dos princípios administrativos e da ética;

IV – riscos à integridade: são os atributos, características ou exposições de caráter externo, organizacional ou individual que possibilitam a ocorrência da quebra de integridade;

V – gestão de riscos à integridade: ferramenta que possibilita a identificação das áreas, dos relacionamentos e dos processos de trabalho mais vulneráveis, sensíveis e suscetíveis à quebra de integridade, promovendo a revisão dos controles existentes;

VI – fatores de risco à integridade: motivos e circunstâncias que levam os indivíduos a praticarem quebra de integridade;

VII – alta administração: instância interna de governança, responsável por avaliar, direcionar e monitorar a organização, composta, tipicamente, pela autoridade máxima e pelos dirigentes superiores;

VIII – instância responsável pela gestão da integridade: unidade ou colegiado temático responsável pelo acompanhamento, monitoramento e gestão das ações e medidas de integridade a serem implementadas;

IX – instâncias de integridade: são as unidades responsáveis pela verificação do funcionamento de controles internos, cumprimento de recomendações de auditoria, implementação de procedimentos de responsabilização, promoção da transparência ativa e do acesso à informação, tratamento de conflitos de interesses e nepotismo, tratamento de denúncias, resguardando ainda a ética e as regras de conduta aplicáveis a todo o corpo funcional;

X – monitoramento permanente: avaliação periódica das ações e medidas previstas no Plano de Integridade, visando a atualização das iniciativas, adequando-as às necessidades vigentes, riscos e processos da instituição no decorrer do tempo;

XI – capacitação: processo permanente e contínuo de aprendizagem, disseminando em toda a organização os princípios da integridade, promovendo a cultura preventiva quanto aos riscos desse tema;

XII – cultura de integridade: conjunto de crenças, valores, normas, diretrizes e práticas adotadas com buscam evitar a ocorrência de casos de quebra de integridade;

XIII – medidas de tratamento: mecanismos de controle que devem ser concebidos e implementados para assegurar que as respostas aos riscos de integridade sejam executadas pelos seus respectivos responsáveis, de forma apropriada e tempestiva;

XIV – compras e contratações Públicas Sustentáveis: pressupõem a adoção de critérios ambientais, sociais e econômicos nas aquisições de bens, contratações de serviços, e nas obras e serviços de engenharia, em consonância com o conceito de desenvolvimento sustentável; e

XV – denúncia anônima: manifestação que chega aos órgãos e entidades públicas sem identificação.

Art. 3º São diretrizes da Política de Integridade:

I – o comprometimento e engajamento da alta administração, refletido em elevados padrões de gestão, ética e conduta, para o desenvolvimento de estratégias e ações voltadas à disseminação da cultura de integridade no Tribunal;

II – a ampla e efetiva participação de magistrados e servidores, colaboradores e partes interessadas, a fim de neles gerar o devido senso de pertencimento ao sistema de integridade;

III – o aprimoramento do fluxo de informações relacionadas a denúncias, elogios ou sugestões, de modo a simplificar o canal de ingresso dessas comunicações e otimizar a análise e o encaminhamento do material recebido;

IV – a avaliação dos riscos de integridade, independente dos processos de trabalho e dos papéis envolvidos;

V – o respeito aos fundamentos basilares da Administração Pública, buscando o adequado tratamento e correção das falhas sistêmicas identificadas;

VI – a aderência à integridade e aos valores éticos;

VII – o fomento à transparência e à prestação de contas;

VIII – a ampla divulgação do respectivo plano, sistematização dos procedimentos para tratamento das denúncias e dos canais de denúncia;

IX – o fomento à capacitação com relação aos temas atinentes ao Plano de Integridade; e

X – a equidade entre todas as partes interessadas, sendo inaceitáveis atitudes ou políticas discriminatórias.

## CAPÍTULO II

### DO PLANO DE INTEGRIDADE

Art. 4º O Plano de Integridade, consiste em documento formal, aprovado pela alta administração, indicando a instância responsável pela gestão da integridade, prevendo medidas de gestão estratégica, ações e atos normativos, com indicação dos riscos de integridade e o tratamento adequado, devendo conter, no mínimo:

I – apresentação do documento, contendo objetivos e utilidade do Plano de Integridade para o Tribunal;

II – caracterização do Tribunal, enumerando:

a) suas principais competências e serviços prestados;

b) sua missão, visão e valores; e

c) sua estrutura organizacional;

- III - definição das instâncias responsáveis pela gestão da integridade e das instâncias de integridade, destacando suas competências;
- IV - verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria.
- V - análise, avaliação e gestão dos riscos à integridade;
- VI - planos de comunicação, divulgação e treinamentos;
- VII - plano de monitoramento permanente e previsão de realização de atualização periódica do Plano de Integridade; e
- VIII - definição de canais e formas de transparência e controle.

## **Seção I**

### **Da instância responsável**

Art. 5º Fica definido como instância responsável pela gestão da integridade o Comitê de Ética e Integridade, instituído pela [Portaria GP/TRT16 nº 94, de 28 de fevereiro de 2023](#), com as seguintes atribuições:

- I - apresentar as diretrizes do Plano de Integridade à alta administração;
- II - identificar as instâncias de integridade, no âmbito do Tribunal;
- III - fomentar a capacitação com os responsáveis pelo levantamento dos riscos de integridade e pela execução das medidas de tratamento;
- IV - orientar e fomentar a capacitação do corpo funcional com relação aos temas atinentes ao Plano de Integridade;
- V - fomentar a realização de eventos de divulgação das ações de integridade, para que todo o corpo funcional e as partes interessadas estejam conscientes da relevância do tema em suas ações e como poderão contribuir para impedir atos que atentem à integridade;
- VI - coordenar o planejamento, a execução e o monitoramento do Plano de Integridade, bem como a sua revisão;
- VII - incentivar outras ações relacionadas à implementação do Plano de Integridade, em conjunto com as demais unidades do Tribunal; e
- VIII - fomentar as instâncias de integridade a realizarem a avaliação e o monitoramento do desempenho dos controles adotados.

§ 1º A instância responsável pela gestão da integridade deve ser dotada de autonomia e de recursos materiais e humanos necessários ao desempenho de suas competências, além de ter acesso às instâncias de integridade e à alta administração do Tribunal, devendo observar os seguintes limites:

- I - a independência funcional da magistratura;
- II - as normas que regulam a conduta de magistrados e servidores;
- III - as atribuições da Ouvidoria e da Corregedoria; e
- IV - a preservação da cadeia de custódia e do sigilo legal de dados e informações, bem como o seu tratamento responsável e supervisionado, conforme a [Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018](#) (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 2º O Comitê de Ética e Integridade poderá contar com o apoio complementar de outras unidades responsáveis pela implementação e manutenção do Programa de Integridade deste Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, envolvidos nas seguintes áreas, entre outras:

- I - governança de aquisições e contratações;
- II - gestão de riscos;
- III - correição e apuração de ilícitos administrativos;
- IV - auditoria;
- V - estatística; e
- VI - tecnologia da informação e comunicação.

## **Seção II**

### **Da gestão dos riscos à integridade**

Art. 6º Os gestores do Tribunal deverão realizar a gestão de riscos à integridade de suas unidades a partir do levantamento dos possíveis casos de quebra de integridade, identificando:

- I - os principais riscos à integridade;
- II - os potenciais fatores de risco;
- III - as áreas e os processos mais vulneráveis, sensíveis e suscetíveis à quebra de integridade;
- IV - a eficiência dos controles internos;
- V - as formas de acompanhamento de resultados;
- VI - as soluções para melhoria dos mecanismos e práticas implementados;
- VII - o tratamento diferenciado ao erro de boa-fé; e
- VIII - a desburocratização e o aprimoramento de processos.

Parágrafo único. O tratamento conferido às denúncias anônimas seguirá o disposto nos instrumentos normativos específicos a respeito do tema.

Art. 7º Os casos de quebra de integridade podem se manifestar, entre outras formas, por:

- I - abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;
- II - comportamento incompatível com a função pública;
- III - conflito de interesses;
- IV - nepotismo;
- V - utilização ou vazamento de informação restrita ou privilegiada;

VI - ações que afrontem ao Código de Ética estabelecido pelo Tribunal;

VII - inobservância das Políticas Internas;

VIII - corrupção;

IX - fraude; e

X - ações que não observem as práticas de compras e contratações públicas sustentáveis;

Parágrafo único. Aplicam-se às práticas de assédio, violência e a outras formas de discriminação as normas e os princípios constantes da [Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023](#), que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, e do [Ato Conjunto TST/CSJT nº 52, de 29 de agosto de 2023](#), que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 8º Os fatores de riscos à integridade podem se expressar, entre outras formas, por meio de:

I - normas internas imprecisas ou omissas;

II - não observância do arcabouço normativo;

III - pressões organizacionais verticais (hierárquicas) e horizontais (colegas de trabalho);

IV - ausência ou deficiência de alimentação de sistemas informatizados;

V - desconhecimento de normas ou procedimentos pelo corpo funcional;

VI - gestão incorreta de documentos ou processos; e

VII - ausência de segregação de funções.

Art. 9º A partir das informações levantadas no processo de identificação da gestão de riscos de integridade, as instâncias de integridade realizarão a gestão de riscos à integridade, contemplando o monitoramento de riscos.

§ 1º A metodologia de gestão de riscos adotada é responsabilidade do Tribunal.

§ 2º O registro dos riscos à integridade poderá ser realizado tendo como base o modelo do Anexo I.

§ 3º O rol exemplificativo de casos de quebra de integridade listados no Anexo II poderão servir de ponto de partida para a identificação dos riscos à integridade no Tribunal.

§ 4º A realização da gestão de riscos pelas instâncias de integridade não exige os gestores responsáveis pelas áreas e pelos processos de trabalho suscetíveis à quebra de integridade da responsabilidade pela gestão de riscos.

### Seção III

#### Da execução e monitoramento

Art. 10. O Plano de Integridade será executado e monitorado permanentemente, devendo ser atualizado a cada dois anos, visando ao seu aprimoramento contínuo.

§ 1º A mera atualização das medidas de tratamento e do monitoramento dos riscos não caracteriza a atualização de que trata o **caput**.

§ 2º O Plano de Integridade deverá ser difundido no âmbito do Tribunal para todas as partes interessadas.

### CAPÍTULO III

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11. O Plano de Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, após aprovação pela Presidência, publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) e disponibilização no sítio do Tribunal na Internet, deverá ser encaminhado ao Conselho Nacional de Justiça e ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Anualmente, será publicado relatório acerca do cumprimento deste plano, bem como eventuais atualizações.

Art. 12. As denúncias anônimas poderão ser encaminhadas pela Ouvidoria ao Comitê de Ética e Integridade quando existirem, de plano, provas razoáveis de autoria e materialidade.

Art. 13. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 14. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Dê-se ciência.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) e disponibilize-se no sítio do Tribunal na Internet.

Desembargadora MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA.

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

### ANEXO I

| RISCO  | QUEBRA DE INTEGRIDADE            | ÁREA                   | PROCESSO     | FATOR DE RISCO        |
|--|----------------------------------|------------------------|--------------|-----------------------|
| Ausência de orientação a respeito do recebimento de presentes por funcionário de qualquer empresa ou pessoa interessada na organização | Recebimento de vantagem indevida | Licitações e Contratos | Contratações | Ausência de normativo |

|  |  |  |                                  |  |
|--|--|--|----------------------------------|--|
| Servidor com excessivo nível de poder  | Abuso de poder                         | Gestão de Pessoas                      | Recrutamento                     | Ausência de política formal de rotação de pessoal nos cargos que possuem poder de decisão              |
| Ausência de ações de conscientização sobre ética e integridade para servidores e magistrados | Assédio moral<br>Assédio sexual        | Gestão de Pessoas                      | Capacitação                      | Ausência de ações de capacitação sobre temas relevantes ao Código de Ética do Tribunal e à integridade |
| Ausência de procedimento de verificação de bens patrimoniais                                 | Furto de bens                          | Material e Logística                   | Gestão de material permanente    | Ausência de mapeamento de processos capaz de definir as etapas de verificação de bens patrimoniais     |
| Falta de conhecimento sobre a transparência e natureza pública das informações               | Vazamento de informações confidenciais | Tecnologia da Informação e Comunicação | Gestão da Segurança e Informação | Capacitações referentes ao assunto são insuficientes ou incapazes de passar o conhecimento necessário  |

#### ANEXO II

| CASOS (EXEMPLOS) DE QUEBRA DE INTEGRIDADE  | FREQÜÊNCIA DE REGISTRO NA JUSTIÇA DO TRABALHO (ÚLTIMOS CINCO ANOS) | LEGISLAÇÃO VIOLADA   |
|--|--|--|
| Liberar verba pública sem a estrita observância das normas pertinentes ou influir de qualquer forma para a sua aplicação irregular | 10.710   | Art. 10, XI, da Lei nº 8.429, de 1992 (Improbidade Administrativa)             |
| Ordenar ou permitir a realização de despesas não autorizadas em lei ou regulamento   | 1.797  | Art. 10, IX, da Lei nº 8.429, de 1992 (Improbidade Administrativa)             |
| Adotar conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação - Assédio Moral    | 329  | Código de Ética do TST , Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019 |
| Permitir, facilitar ou concorrer para que terceiro se enriqueça ilicitamente   | 63   | Art. 10, IX, da Lei nº 8.429, de 1992 (Improbidade Administrativa)             |

