



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
12ª REGIÃO

 ROBERTO
CARLOS
DE
ALMEIDA
29/05/2024 19:10

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA

APROVA O PLANO DIRETOR DE INTE-
GRIDADE

CERTIFICO que o Egrégio Tribunal Pleno, na sessão administrativa realizada em 27-05-2024, sob a presidência do Exmo. Desembargador do Trabalho Amarildo Carlos de Lima, Presidente; com a participação dos Exmos. Desembargadores e das Exmas. Desembargadoras do Trabalho Quézia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez, Vice-Presidente; Narbal Antônio de Mendonça Fileti, Corregedor; Marcos Vinicio Zanchetta, Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira, Gracio Ricardo Barboza Petrone, Maria de Lourdes Leiria, José Ernesto Manzi, Roberto Basilone Leite, Roberto Luiz Guglielmetto, Wanderley Godoy Junior, Hélio Bastida Lopes, Mirna Uliano Bertoldi, Nivaldo Stankiewicz, Cesar Luiz Pasold Júnior e Reinaldo Branco de Moraes e com a presença da Exma. Dra. Elizabeth Pereira Pacheco, Procuradora-Chefe Substituta da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região, o Egrégio Tribunal Pleno aprovou a RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº **008/2024**: Considerando a Resolução Nº 410/2021 do Conselho Nacional de Justiça que dispõe sobre as normas gerais para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário;

Considerando as recomendações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre integridade pública;

Considerando a Resolução Nº 373/2023 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho que institui a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de Primeiro e de Segundo grau e, assim, disciplina a implementação e disseminação de uma cultura de integridade e a 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;

Considerando o disposto no PROAD Nº



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
12ª REGIÃO

6313/2020, o Egrégio Tribunal Pleno resolveu, à unanimidade, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, estabelecer o seguinte:

Art. 1º. Adotar o conjunto de definições, princípios e diretrizes estabelecidos na Política de Integridade da Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo grau, conforme a Resolução CSJT Nº 373/2023.

Art. 2º. Aprovar o Plano Diretor de Integridade, conforme documento anexo.

A presente resolução foi aprovada nesta data.

Obs.: Não participou a Exma. Desembargadora do Trabalho Teresa Regina Cotosky, nos termos da alínea "a" do parágrafo único do art. 4º do Regimento Interno. Ausente, em férias, a Exma. Desembargadora do Trabalho Mari Eleda Migliorini, nos termos do AA 1556/2023.

Sala de Sessões, 27 de maio de 2024.

ROBERTO CARLOS DE ALMEIDA
Secretário-Geral Judiciário

Plano Diretor de **INTEGRIDADE**

Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Sumário

Apresentação	3
Objetivos do Plano de Integridade do TRT-SC	4
Comprometimento da Alta Administração	5
Caracterização do Órgão	6
Instância Responsável pela Gestão da Integridade	9
Instâncias de Integridade	10
Instâncias de Apoio à Integridade	12
Gestão de Riscos à Integridade	12
Ações de Capacitação e Comunicação do Plano	13
Monitoramento e Atualização do Plano	14
Canais de Transparência	15
Ferramentas de Controle	16

Apresentação

A crescente preocupação com a transparência, o combate à corrupção e a integridade das instituições públicas tem se tornado uma prioridade nos últimos anos, refletindo as expectativas cada vez maiores da sociedade em relação à eficácia e legitimidade das organizações governamentais. Nesse contexto, a integridade surge como um princípio fundamental para a boa governança, sendo um requisito indispensável para a confiança e eficácia das atividades institucionais.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) define a integridade pública não apenas como conformidade legal, mas como o alinhamento consistente e a adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público. Essa abordagem ampla da integridade inclui não apenas a observância de normas e regulamentos, mas também o compromisso com a missão institucional e o alcance de resultados efetivos para a sociedade.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), a integridade assume um papel central na construção de uma administração pública responsável e transparente. Para responder a essa necessidade, foi instituído este Plano Diretor de Integridade, juntamente com planos de ação complementares que, no conjunto, implementam as diretrizes da Política de Integridade da Justiça do Trabalho, conforme estabelecido pela Resolução CSJT Nº 373/2023.

O TRT-SC possui um Código de Ética, instituído pela Resolução Administrativa Nº 6/2016, que estabelece um conjunto de princípios e normas de conduta que todos os servidores devem seguir. Esse código reforça o compromisso da instituição com a ética e a integridade em todas as suas atividades.

Nesse sentido, o Plano Diretor de Integridade do TRT-SC, como um instrumento estratégico, visa promover uma cultura organizacional pautada em elevados padrões de conduta e ética, fortalecendo a confiança da sociedade e contribuindo para a efetividade das atividades institucionais. Ao estabelecer diretrizes para prevenir desvios, promover a transparência e incentivar uma conduta ética, o plano busca assegurar que a instituição cumpra sua missão de forma íntegra e em consonância com os interesses públicos.

Objetivos do Plano de Integridade do TRT-SC

Como instrumento estratégico e de implementação integral da Política de Integridade da Justiça do Trabalho, instituída pela Resolução CSJT n.º 373/2023, o Plano Diretor de Integridade do TRT-SC tem como principais objetivos:

- 1** Promover uma cultura de integridade como estratégia para prevenir a corrupção, fraudes, irregularidades e outros atos ilícitos
- 2** Assegurar a conformidade legal e ética das atividades institucionais;
- 3** Reforçar o compromisso com o interesse público sobre os interesses privados;
- 4** Estabelecer padrões elevados de gestão, ética e conduta dentro da organização;
- 5** Promover avaliação contínua e tratamento dos riscos à integridade;
- 6** Promover a confiança da sociedade no TRT-SC.

Comprometimento da Alta Administração

A Alta Administração do TRT-SC afirma seu compromisso inabalável com a integridade em todos os aspectos de sua atuação. Reconhece que o comprometimento e engajamento é um eixo fundamental para o estabelecimento de uma cultura ética e de conformidade com as leis e normativos, essenciais para a implementação eficaz do Plano Diretor de Integridade.

Composta pelo Desembargador do Trabalho-Presidente, o Desembargador do Trabalho-Vice-Presidente, o Desembargador do Trabalho-Corregedor e o Diretor-Geral, de acordo com o art. 9º da Portaria SEAP Nº 11/2016, a Alta Administração delinea os seguintes compromissos:

Comunicação Ativa



A Alta Administração se compromete a manter uma comunicação transparente e aberta, tanto internamente, com os magistrados, servidores e colaboradores, quanto externamente, com o público em geral. Isso reforça o compromisso contínuo com a integridade e a prestação de contas.

Apoio e Recursos



A Alta Administração está comprometida em fornecer os recursos necessários, sempre que possível, sejam eles materiais e humanos, para a implementação eficaz do Plano Diretor de Integridade. Isso inclui investimentos em treinamento, tecnologia e outras iniciativas relacionadas à integridade.

Prestação de Contas



A Alta Administração se compromete a prestar contas pelos resultados do Plano Diretor de Integridade e a garantir que todas as ações estejam alinhadas com os princípios éticos e legais. Isso inclui transparência na divulgação de informações relacionadas à integridade e à conformidade.

Avaliação e Revisão Contínuas



Comprometimento em realizar avaliações regulares do Plano Diretor de Integridade, identificando áreas de melhoria e ajustando as estratégias, conforme necessário para garantir sua eficácia contínua.

Caracterização do Órgão

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) é um órgão da Justiça do Trabalho que tem como função conciliar e julgar ações envolvendo conflitos entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes das relações de trabalho.

As atividades do TRT-SC pautam-se pela fiel observância às atribuições e determinações definidas na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Regimento Interno, no Plano Plurianual e no Plano Estratégico. Sua finalidade está explícita na missão e na visão institucionais estabelecidas no Planejamento Estratégico para o período 2021-2026.

Visão

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

Missão

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

Valores

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

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

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

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

Valores

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

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

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

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

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

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

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

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

Estrutura Organizacional

A Justiça do Trabalho está presente em Santa Catarina desde 1934, quando foram instaladas as primeiras juntas de conciliação e julgamento (JCJs), transformadas em varas do trabalho (VTs) em 1999 pela Emenda Constitucional nº 24 - são as unidades de primeira instância. Atualmente são 60 varas distribuídas por 13 foros e 18 varas únicas, num total de 31 jurisdições. A jurisdição territorial da Justiça do Trabalho da 12ª Região está dividida em 11 Circunscrições Judiciárias, cuja abrangência foi definida na Resolução Administrativa n. 18/2023.

Como estrutura de apoio, contamos com 14 Centrais de Apoio à Liquidação e Execução (CALEX), além do Setor de Apoio à Gestão Administrativa do Foro e da Central de Mandados de Brusque (SEGECEMBRU) e 14 Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejuscs, também conhecidos como Centros de Conciliação Trabalhista).

O segundo grau de jurisdição passou a existir no estado em 1981, com a instalação do TRT-SC. Anteriormente, a esfera recursal era vinculada ao TRT da 4ª Região, no Rio Grande do Sul, e a partir de 1976 ao TRT da 9ª Região, no Paraná. O TRT-SC é composto por 18 desembargadores, que atuam divididos em cinco turmas, que julgam os recursos oriundos das varas Unidades da Justiça do Trabalho em SC e duas seções especializadas, que decidem as ações de competência originária do tribunal. Quando reunidos, os desembargadores formam o Tribunal Pleno, órgão máximo da instituição.

O Tribunal conta, ainda, com as áreas de apoio formadas pela Secretaria-Geral da Presidência, pela Secretaria-Geral Judiciária e pela Diretoria-Geral, todas com suas respectivas secretarias e coordenadorias subordinadas.

O organograma da instituição permite compreender sua representação orgânica, indicando as unidades que a compõem e sua hierarquia. Construído com base no Regulamento Geral e no Manual de Organização, ambos aprovados por meio da Resolução Administrativa n. 12/2021, e com as alterações posteriores por meio de atos da Presidência, o organograma compreende secretarias, assessorias, coordenadorias, divisões, núcleos, seções e setores. Na página seguinte é apresentado o organograma resumido do Tribunal. A estrutura completa com o histórico de atualizações e as competências de cada uma das unidades estão disponíveis no portal do TRT-SC, em [Estrutura Organizacional](#).

Instância Responsável pela Gestão da Integridade

Conforme disposto pela Resolução CSJT Nº 373/2023, art. 2º, VII, instância responsável pela gestão da integridade é unidade ou colegiado temático responsável pelo acompanhamento, pelo monitoramento e pela gestão das ações e medidas de integridade a serem implementadas. No TRT-SC, esse papel será do Comitê de Ética e Integridade.

Comitê de Ética e Integridade

Compete ao Comitê de Ética e Integridade:

- Elaborar o Plano Diretor de Integridade e planos de trabalhos específicos, envolvendo, se for o caso, outras unidades do TRT-SC, no mínimo as instâncias de integridade, objetivando criar eficiente sistema de informação, educação e acompanhamento da gestão da ética e da integridade;
- Submeter o Plano Diretor de Integridade à Alta Administração para aprovação;
- Fomentar a capacitação dos responsáveis pelo levantamento dos riscos de integridade e pela execução das medidas de tratamento, especialmente as instâncias de integridade;
- Orientar e fomentar a capacitação do corpo funcional com relação aos temas atinentes ao Código de Ética e Integridade e ao Plano Diretor de Integridade;
- Fomentar a realização de eventos de divulgação das ações de integridade, a fim de que todo o corpo funcional e as partes interessadas estejam conscientes da relevância do tema em suas ações e de como cada um poderá contribuir para impedir atos que atentem à integridade;
- Coordenar o planejamento, a execução e o monitoramento do Plano de Diretor de Integridade, bem como sua revisão;
- Incentivar outras ações relacionadas à implementação do Plano de Diretor de Integridade, em conjunto com as demais unidades do Tribunal;
- Estimular as instâncias de integridade a avaliar e monitorar o desempenho dos mecanismos de controles adotados;
- Assegurar que o Código de Ética e de Integridade seja cumprido no âmbito de atuação do Tribunal;

- Dirimir dúvidas a respeito da interpretação e aplicação do Código de Ética e Integridade, e, se necessário, fazer recomendações ou sugerir a edição de normas complementares, interpretativas e orientadoras das suas disposições
- Receber propostas e sugestões para o melhoria e atualização do Código de Ética e Integridade e propor a elaboração ou a adequação de

Instâncias de Integridade

Instâncias de Integridade são unidades existentes na instituição a que foram atribuídas competências correspondentes aos processos e funções de promoção da ética e de regras de conduta para o corpo funcional, promoção da transparência ativa e do acesso à informação, tratamento de conflitos de interesses e nepotismo, tratamento de denúncias, verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria, implementação de procedimentos de responsabilização e correlatos (Resolução CSJT N° 373/2023, art. 2º, IX).

O TRT-SC possui as seguintes instâncias de integridade:

1 Ouvidoria

Cabe à Ouvidoria receber informações, sugestões, reclamações, denúncias e elogios sobre as atividades do Tribunal, diligenciar junto aos setores competentes e informar ao interessado as providências adotadas.

Também responde pelo Serviço de Informações ao Cidadão, concernente a necessidade de dar acesso a informações públicas, conforme previsto na Lei de Acesso à Informação - 12.527/2011, e pelo recebimento de informações que assegurem a qualquer pessoa o direito de relatar informações sobre crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público, previsão contida na Lei nº 13.608/2018.

Ainda compete à Ouvidoria, o recebimento de requisições do titular de dados pessoais, de acordo com a Lei de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a Lei nº 13.709/2018.

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

2 Corregedoria Regional e Secretaria da Corregedoria

A Corregedoria Regional é o órgão a quem compete a fiscalização, disciplina e orientação, exercendo a correição permanente, ordinária e extraordinária, geral e parcial, sobre os órgãos de primeiro grau, visando assegurar o

regular funcionamento da justiça e a disciplina judiciária.

Cabe ao Corregedor-Regional, Desembargador do Trabalho, a direção da Corregedoria Regional.

Conta a Corregedoria Regional, ainda, com o Juiz-Auxiliar, que, dentre outras atribuições e ele delegadas pelo Corregedor-Regional, acompanha as atividades de correição, atuando diretamente na verificação dos procedimentos e nas orientações de melhorias de gestão das unidades judiciárias.

Em alinhamento, a Secretaria da Corregedoria é, por sua vez, a unidade administrativa que auxilia o Corregedor-Regional nas atividades correcionais e secretaria as correições periódicas ordinárias, auxiliando nos trabalhos e lavrando as respectivas atas e relatórios.

Além disso, a unidade promove iniciativas e projetos para contribuir com o primeiro grau, realizando um trabalho de suporte, utilizando-se de dados estatísticos para auxiliar na gestão das unidades judiciárias e na análise das possibilidades de padronização e de automação de procedimentos, sempre com vistas a incrementar o desempenho da prestação jurisdicional.

3 Secretaria de Auditoria Interna

Dentre outras, é competência da Secretaria de Auditoria atuar na avaliação de controles internos da gestão orçamentária, financeira, contábil, patrimonial, de pessoas e operacional quanto aos princípios da legalidade, legitimidade, economicidade, eficiência e eficácia.

4 Secretaria de Gestão de Pessoas

Dentre outras, é competência da Secretaria de Gestão de Pessoas a administração e gestão estratégica de pessoas, compreendendo assuntos como seleção, alocação, registro, movimentação, benefícios, carreira, gestão por competências, avaliação de desempenho e cidadania corporativa. Compete ainda, a responsabilidade por analisar e emitir parecer em processos relativos a direitos e deveres de magistrados e servidores.

5 Secretaria de Governança e Gestão Estratégica

Dentre outras, é competência da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica prestar assessoramento técnico nas atividades relacionadas ao planejamento estratégico, em âmbitos institucional e nacional, à gestão de projetos, à gestão de processos e as demais questões relacionadas à estatística, à governança, à LGPD, a riscos e integridade.

Instâncias de Apoio à Integridade

Demais Áreas, Comitês e Comissões

Torna-se viável a atuação de instâncias de apoio à integridade, as quais desempenham o papel como as demais áreas ou comitês e comissões, dependendo da natureza do assunto em discussão e seu impacto na integridade organizacional. Essas instâncias complementares desempenham um papel crucial no fortalecimento dos mecanismos de integridade, contribuindo para a análise criteriosa e aconselhamento sobre questões éticas e de conformidade.

Cada comitê ou colegiado é formalmente instituído por ato próprio, o qual delinea sua composição específica, atribuições e estabelece a frequência mínima de suas reuniões. É importante ressaltar que os colegiados representam agrupamentos de indivíduos com a finalidade de deliberar opinativa ou decisoriamente sobre assuntos determinados, agregando assim diferentes perspectivas e expertises para a tomada de decisões.

Assim também, cada área tem delimitada sua estrutura e competências, o que possibilita uma atuação focada e eficiente na promoção da integridade em suas respectivas esferas de atuação. A definição clara das responsabilidades de cada área permite uma distribuição eficaz de tarefas e uma maior capacidade de resposta às questões relacionadas à ética e à conformidade.

Gestão de Riscos à Integridade

Primeiramente, ressalta-se que risco, segundo a ISO 31000/2018, pode ser definido como o “efeito da incerteza nos objetivos”, e gestão de riscos como sendo um conjunto de “atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos”.

Neste contexto, riscos à integridade surgem quando essas incertezas estão diretamente ligadas aos princípios éticos e morais da instituição. Por sua vez, a gestão de riscos à integridade refere-se ao conjunto de práticas coordenadas para administrar proativamente esses riscos, assegurando a manutenção da integridade organizacional.

A realização de um gerenciamento de riscos à integridade tem o objetivo de minimizar a exposição a surpresas e consequências adversas, melhorando a capacidade de alcançar os objetivos estratégicos e operacionais de forma segura e confiável. Além disso, visa a promover um ambiente de trabalho ético e transparente, onde os riscos à integridade são adequadamente identi-

ficados, avaliados e gerenciados. Essa gestão proativa contribui para a proteção da imagem e credibilidade da instituição, evitando situações que possam comprometer seus valores morais e éticos. O gerenciamento de riscos também objetiva garantir a conformidade com as normas legais e regulatórias, evitando assim sanções, multas ou danos reputacionais que possam afetar a instituição.

As diretrizes, o processo, as competências e as responsabilidades para o gerenciamento de riscos à integridade no âmbito deste Regional estão estabelecidos na Política de Gestão de Riscos (Portaria SEAP nº 292/2016) e na Metodologia de Gestão de Riscos (Portaria SEAP nº 344/2019) do TRT da 12ª Região.

Anualmente, deverão ser previstas ações de gerenciamento de riscos referentes à integridade a partir do levantamento dos possíveis casos de quebra de integridade, identificando:

I - os principais riscos à integridade;

II - os potenciais fatores de risco; e,

III - as áreas e os processos mais vulneráveis, sensíveis e suscetíveis à quebra de integridade.

As ações para concretização da análise, avaliação e gestão dos riscos à integridade serão definidas em documento próprio, denominado Plano de Ação de Integridade, que integra este plano diretor como instrumento de tático e de gestão.

Ações de Capacitação e Comunicação do Plano

Considerando a instituição de um Plano Diretor de Integridade, mostra-se extremamente importante a implementação de ações de capacitação e comunicação para promover uma cultura de integridade e fortalecer as práticas de prevenção, detecção e correção de condutas ilícitas e antiéticas.

No âmbito das ações de capacitação, é fundamental oferecer treinamentos sobre ética e integridade, destacando a relevância desses temas em suas atividades diárias e orientando sobre como cada indivíduo pode contribuir para evitar atos que comprometam a integridade. Os temas abordados podem incluir prevenção e combate à fraude e corrupção, prevenção à lavagem de dinheiro, tratamento de denúncias anônimas, gestão de conflitos de interesse, segurança da informação e transparência.

Além disso, será necessário realizar treinamentos aos responsáveis pela identificação, análise e avaliação dos riscos à integridade e pela execu-

ção das medidas de tratamento, no mínimo às instâncias de integridade.

As ações de capacitação devem ser integradas ao Plano Anual de Capacitação, abrangendo servidores, estagiários, magistrados e fornecedores. É essencial manter registros detalhados dos treinamentos, incluindo controle dos participantes e do material utilizado.

Quanto às ações de comunicação, é importante ressaltar a necessidade de promover a divulgação do Plano de Integridade e de temas relacionados, garantindo acesso tanto internamente quanto para a sociedade em geral. Disponibilizar material de incentivo à denúncia de fraude e corrupção em locais físicos e virtuais de acesso de terceiros, destacando assim os canais de comunicação para reportar condutas inadequadas.

É essencial enfatizar a importância da transparência e da participação ativa de todos os envolvidos na manutenção da integridade institucional. Isso pode incluir a realização de campanhas informativas e a publicação regular de informações relevantes para sensibilizar e engajar os colaboradores na promoção da ética e da integridade.

As ações de capacitação e comunicação serão definidas em documento próprio, denominado Plano de Ação de Integridade, que integra este plano diretor como instrumento tático e de gestão.

Monitoramento e Atualização do Plano

O monitoramento constitui etapa que permeia toda a gestão da integridade e não ocorre em um momento estanque, mas acompanha todas as etapas.

A Metodologia de Gestão de Riscos estabelece as linhas de atuação na gestão de riscos, intituladas linhas de defesa, definindo que é atividade típica da **primeira linha de defesa**, o monitoramento constante da avaliação das ações e de medidas adotadas para o tratamento dos riscos.

Compete, portanto, aos proprietários dos riscos à integridade, os responsáveis pela gestão de áreas que contenham processos de trabalho suscetíveis à quebra de integridade, o monitoramento da gestão de riscos e, por consequência, dos riscos à integridade.

E à **segunda linha de defesa**, a Seção de Riscos e Integridade, cabe o suporte aos gestores da primeira linha de defesa na gestão de riscos e, também, no monitoramento contínuo dos controles internos para assegurar as respostas aos riscos, inclusive aos riscos à integridade.

E, com a função de realizar avaliações independentes sobre a estrutura da gestão de riscos, controles internos e governança, informando à Presidência e ao Comitê de ética e integridade sobre a eficácia e a eficiência da

gestão de riscos está a **terceira linha**, que em nosso órgão compete à Secretaria de Auditoria.

No caso do plano de integridade, a primeira linha de defesa, também pode ser constituída pelas instâncias de integridade.

A etapa de monitoramento também consiste no controle da execução do Plano de Integridade, fazendo-se necessário o acompanhamento da eficácia das ações estabelecidas neste documento.

Como instância responsável pela gestão da integridade, o Comitê de Ética e Integridade coordenará a estruturação, a execução, o monitoramento e a revisão do Plano de Integridade, zelando pela implementação das ações trazidas.

A atualização do Plano Diretor de Integridade deverá ocorrer a cada dois anos, no mínimo, e apresentado ao Tribunal Pleno, instância deliberativa.

Estão, portanto, associadas a esta etapa relacionada ao Plano de Integridade, a realização do monitoramento que acontecerá por meio das reuniões do Comitê de Ética e Integridade e da elaboração de relatório anual.

Canais de Transparência

Ouvidoria

O canal de comunicação direta entre o cidadão e o TRT-SC, a Ouvidoria, desempenha um papel crucial. Ela recebe denúncias, reclamações, críticas, elogios e sugestões sobre as atividades desenvolvidas por magistrados, servidores ou órgãos da instituição. Cada manifestação é cuidadosamente analisada e encaminhada ao setor competente para investigação e tomada das devidas providências.

Existem várias opções disponíveis para entrar em contato com a Ouvidoria: formulário eletrônico no portal, e-mail, telefone, atendimento presencial e carta. Cada contato é categorizado de acordo com sua natureza: “denúncia”, “denúncia - assédio eleitoral das relações de trabalho”, “elogio”, “notícia de irregularidade anônima”, “ouvidoria da mulher - denúncia”, “reclamação”, “solicitação” e “sugestão”.

Saiba mais sobre a [Ouvidoria](#).

Carta de Serviços

A Carta de Serviços é um recurso disponibilizado pelos órgãos públicos para orientar a sociedade sobre os serviços oferecidos e como acessá-los, detalhando documentos necessários e prazos envolvidos. Além disso, ela

representa o compromisso do TRT-SC com a qualidade e transparência de seus serviços, estabelecendo modelos e padrões a serem seguidos pelas unidades, garantindo um atendimento de excelência ao público.

Consulte a [Carta de Serviços do TRT-SC](#).

Portal do TRT-SC

O portal do TRT-SC desempenha um papel fundamental como o principal meio de comunicação do órgão com a sociedade e partes envolvidas nos processos trabalhistas, destacando-se por promover transparência. Por meio dele, é possível acessar diversos canais de atendimento essenciais e outros serviços oferecidos pelo tribunal, incluindo a Ouvidoria, o sistema de processo judicial eletrônico (PJe), consulta processual, inclusive com ícone específico para a página de Transparência e Prestação de Contas, entre outros recursos.

Consulte a [página de Transparência e Prestação de Contas](#).

Ferramentas de Controle

Leis e Normativos

[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 N° 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.

[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 Nº 9784/1999](#) - 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.

[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, Engenharia Civil, dentre outras, em sua maioria, possuem códigos de ética ou códigos de conduta. Desta forma, profissionais que exerçam tais profissões, no âmbito do TRT-SC, devem observar seus respectivos códigos de ética, além dos demais normativos cabíveis.

[Resolução Administrativa Nº 006/2016](#) - Instituiu o Código de Ética dos Servidores do TRT-SC.

[Resolução CNJ Nº 156/2012](#) - Proíbe a designação para função de confiança ou a nomeação para cargo em comissão de pessoa que tenha praticado os atos que especifica, tipificados como causa de inelegibilidade prevista na legislação eleitoral, e dá outras providências.

[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.

[Portaria PRESI Nº 158/2019](#) - Institui a Política de Prevenção e Combate ao assédio moral do TRT-SC.

[Portaria PRESI Nº 270/2023](#) - Institui a Política de Governança das Contratações do TRT-SC.

[Portaria PRESI Nº 235/2021](#) - Dispõe sobre a Política de Cópias de Segurança do TRT-SC.

[Portaria PRESI Nº 231/2021](#) - Dispõe sobre a Política de Segurança da Informação do TRT-SC.

[Portaria PRESI Nº 70/2021](#) - Institui a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais do TRT-SC.

[Portaria SEAP Nº 11/2016](#) - Institui a Política de Governança do TRT-SC.

Recursos tecnológicos e de segurança da informação

Os recursos tecnológicos e de segurança da informação do TRT-SC desempenham um importante papel no controle de riscos de integridade em organizações e sistemas, destacando-se:

- Proteção das informações eletrônicas do Tribunal;
- Detecção e tratamento de ameaças e vulnerabilidades;
- Controle de acesso às informações e sistemas;
- Criptografia e Proteção de Dados;
- Auditoria e monitoramento de atividades e transações;
- Tratamento e resposta a incidentes de segurança da informação;
- Atualizações e manutenções de sistema para correção de falhas identificadas;

Penalidades

As condutas que representam quebra de integridade no TRT-SC estão sujeitas a penalidades estabelecidas por legislação aplicável e pelos normativos internos.

As penalidades por quebras de integridade aplicam-se a todos os envolvidos com o TRT-SC, abrangendo magistrados, servidores, estagiários, fornecedores e colaboradores.