



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO – AL
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

RESOLUÇÃO N.º 328, DE 3 DE JULHO DE 2024

Institui o Plano de Integridade do Tribunal
do Trabalho da 19ª Região.

O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA NONA REGIÃO, em sua 13ª Sessão Administrativa Presencial, realizada no dia três de julho de dois mil e vinte e quatro, às dez horas, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador João Leite de Arruda Alencar, com a presença dos(as) Excelentíssimos(as) Senhores(as) Desembargadores(as) Antônio Aduardo Alcoforado Catão, Vanda Maria Ferreira Lustosa, Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto, Anne Helena Fischer Inojosa, Laerte Neves de Souza e Jasiel Ivo, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, a Excelentíssima Senhora Procuradora Adir de Abreu, ausente o Exmo. Sr. Desembargador José Marcelo Vieira de Araújo, por motivo de férias, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS's) que compõem a Agenda 2030 da ONU, mais especificamente o Objetivo nº 16, que busca “promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis”, inclusive pela redução substancial da corrupção e do suborno em todas as suas formas, pelo 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 que a integridade é vital para a governança pública, salvaguardando o interesse público e reforçando valores fundamentais como o compromisso com uma democracia pluralista baseada no estado de direito e no respeito dos direitos humanos;

CONSIDERANDO que a integridade é uma pedra angular do sistema geral de boa governança e que a orientação atualizada sobre a integridade pública deve, portanto, promover a coerência com outros elementos-chave da governança pública;

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

CONSIDERANDO a necessidade de adoção das boas práticas de prevenção à



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO – AL
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

corrupção internacionalmente adotadas, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região;

CONSIDERANDO a edição da Lei nº 12.846/2013, denominada 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 as disposições relativas ao programa de integridade tratadas no Decreto nº 11.129/2022, que regulamentou a Lei nº 12.846/2013;

CONSIDERANDO as diretrizes do Referencial de Combate a Fraude e Corrupção, Aplicável Órgãos e Entidades da Administração Pública, 2ª Edição/2018, do TCU;

CONSIDERANDO o levantamento do sistema e-Prevenção, gerido pelo Tribunal de Contas da União, para apoiar o desenvolvimento das ações contempladas no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC);

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 410, de 23 de agosto de 2021, que dispõe sobre normas gerais e diretrizes para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução TRT19 nº 316, de 24 de janeiro de 2024, que dispõe sobre a Política de Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região;

CONSIDERANDO o disposto no PROAD nº 2469/2024

RESOLVE

Art. 1º Fica aprovado, na forma do Anexo a esta Resolução, o Plano de Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (TRT19).

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no DEJT e B.I.

Sala de Sessões, 3 de julho de 2024

JOÃO LEITE DE ARRUDA ALENCAR

Desembargador Vice-Presidente no exercício da Presidência

PLANO DE INTEGRIDADE

Comprometimento da Alta Administração

Nós, da Alta Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (TRT/AL), reiteramos a importância da implementação do Programa de Integridade desta instituição e reafirmamos nosso compromisso com os valores e princípios de ética, integridade, conformidade, transparência e prestação de contas.

Destacamos que este Tribunal sempre orientou suas ações pela ética e pelo rigoroso cumprimento da legislação, de modo que o presente Plano de Integridade não apenas formaliza, mas também sistematiza os esforços contínuos que temos realizado no âmbito da integridade, a fim de garantir que o TRT da 19ª Região continue a progredir de maneira consistente, fortalecendo cada vez mais sua atuação íntegra e eficiente.

Assim, comprometemo-nos a garantir o cumprimento desses valores e princípios, com o objetivo de aperfeiçoar as unidades judiciais e administrativas que compõem este Tribunal, tornando-as ainda mais eficazes, socialmente responsáveis e transparentes. Destacamos que a integridade é o alicerce de nossas decisões, permitindo-nos cumprir plenamente nossa missão como agentes públicos.

Nesse contexto, contamos com o apoio, engajamento e cooperação de todos – magistrados, servidores e demais colaboradores – dentro de suas respectivas áreas de atuação, para disseminar a cultura ética em suas atividades diárias, contribuindo assim para o alcance desse objetivo tão essencial para o nosso Tribunal.

SUMÁRIO

1. Apresentação	01
2. Informações sobre a instituição	02
3. Da gestão da integridade	06
3.1. Principais instrumentos internos relativos à integridade	06
3.2. Instâncias de integridade	08
3.2.1. Instância responsável pela gestão da integridade	10
4. Riscos prioritários e medidas de tratamento	11
5. Monitoramento e atualização periódica	12
6. Canais de comunicação	13
7. Capacitação	15
8. Considerações finais	16
Referências bibliográficas	16
Anexo I	17

1. APRESENTAÇÃO

Com a edição da Resolução CNJ nº 410, de 23 de agosto de 2021, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desempenhou um papel fundamental ao estabelecer os alicerces normativos para a instituição de sistemas de integridade nos órgãos do Poder Judiciário. Essa resolução delineou as diretrizes essenciais para a implementação de tais sistemas, definindo, em seu artigo 5º, inciso I, integridade pública como o compromisso constante com valores, princípios e normas éticas compartilhadas que priorizam o interesse público sobre interesses privados no âmbito do setor público.

Por sua vez, em 24 de novembro de 2023, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) editou a Resolução nº 373, instituindo a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e estabelecendo que todos os Regionais Trabalhistas deverão elaborar os seus Planos de Integridade, a fim de materializar os dispositivos dessa política, adotando mecanismos que não apenas previnam, mas também identifiquem e corrijam desvios éticos e legais.

Neste contexto, o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, reafirmando a importância da integridade como um dos pilares fundamentais de sua atuação, elaborou o presente Plano de Integridade, documento que detalha as medidas necessárias para implementação do Programa de Integridade do Regional, alinhando-se ao Plano Estratégico Institucional. O objetivo é aprimorar a gestão, assegurando a capacidade de prevenir, detectar e corrigir casos de quebra de integridade, contribuindo para a consolidação de um ambiente institucional sólido e confiável, beneficiando não apenas o Tribunal, mas também a sociedade como um todo.

2. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região é um órgão público que compõe o Poder Judiciário da União, em sua ramificação da Justiça do Trabalho, tendo sua competência fixada no art. 114 da Constituição Federal, incumbindo-lhe, essencialmente, processar e julgar ações oriundas das relações de trabalho e demais controvérsias individuais ou coletivas que decorram dessas relações.

Com sede em Maceió/AL, o TRT da 19ª Região detém jurisdição na totalidade dos 102 municípios alagoanos, sendo constituído por 22 Varas do Trabalho, 44 juízes de primeiro grau e 8 desembargadores. As atividades jurisdicionais orientam-se por uma base normativa que é integrada pela Constituição Federal da República e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



No que tange ao funcionamento interno, o TRT-19 é regido pelos seguintes normativos:

1) Regimento Interno (Resolução Administrativa n.º 94/2016), que disciplina as normas gerais de constituição e funcionamento do Tribunal, as atribuições dos magistrados a ele vinculados e a regulamentação de matérias processuais e administrativas no âmbito do Regional (<https://site.trt19.jus.br/regimentointernotrt19>); e

2) Regulamento Geral de Secretaria (Resolução Administrativa n.º 130/2017), que dispõe sobre a organização administrativa e a distribuição de atribuições entre os diversos setores que compõem a estrutura do órgão (<https://site.trt19.jus.br/regulamentogeraldasecretaria>).

O organograma do TRT-19 está disponível em: <https://site.trt19.jus.br/organograma>

A atuação do TRT-19 segue as diretrizes do Plano Estratégico Institucional 2021-2026, aprovado pela Resolução Administrativa n.º 209/2021, que estabelece missão, visão, valores institucionais, objetivos estratégicos e ações prioritárias a serem executadas. Nesse sentido, o Plano de Integridade está alinhado ao PEI 2021/2026, o qual traz a seguinte identidade organizacional:

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

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

Valores: Ética; Acessibilidade; Agilidade; Eficiência; Transparência; Inovação; Valorização das pessoas; Sustentabilidade; Efetividade; Comprometimento; Segurança jurídica; Respeito à diversidade; Colaboração.

A estratégia do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região é delineada em seu Mapa Estratégico, o qual é estruturado em três perspectivas: Sociedade, Aprendizagem e Crescimento, e Processos Internos. Essas perspectivas englobam dez objetivos estratégicos, os quais são alinhados aos Macrodesafios estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para o Poder Judiciário. Assim, para cada objetivo estratégico, são fixadas metas e são apresentadas iniciativas destinadas a alcançá-las.



Cadeia de Valor

A cadeia de valor do TRT-19 representa de forma concisa o processo de transformação das demandas recebidas pelo Tribunal, através da execução de seus macroprocessos, resultando em produtos e serviços fornecidos à sociedade. Essa é uma importante ferramenta de gestão e comunicação, que esclarece as atividades realizadas pela organização aos públicos interno e externo. Foi aprovada pelo Tribunal Pleno por meio da

Resolução Administrativa n.º 178, de 04 de dezembro de 2019
(https://asp1.trt19.jus.br/docspdf/rhdocs/BOLETIM_20191205082904230.PDF).



Estrutura de governança

A estrutura de governança, estabelecida pela Resolução Administrativa n.º 168/2019 (https://asp1.trt19.jus.br/docspdf/rhdocs/BOLETIM_20190612095734459.PDF), está desenhada para integrar as instâncias internas da Administração com as instâncias externas, como entidades de classe, órgãos de controle externo, cidadãos e a sociedade. Essa configuração do sistema de governança institucional reflete como as estruturas do TRT/AL se organizam, interagem e operam para apoiar a tomada de decisão, com o objetivo de alcançar eficientemente os objetivos institucionais.

É importante ressaltar que a governança institucional do Tribunal é exercida pelo Tribunal Pleno e pela Alta Administração, composta pelo Desembargador Presidente, Desembargador Vice-Presidente, Desembargador Corregedor-Regional e Diretor-Geral. A condução desse processo é atribuída a três unidades organizacionais: Divisão de Governança

Institucional, Divisão de Governança das Contratações e Divisão de Apoio à Governança e Gestão Tecnologia da Informação e Comunicação.



3. DA GESTÃO DA INTEGRIDADE

A gestão da integridade consiste na adoção de medidas e políticas que visam assegurar a probidade e a transparência na atuação de uma instituição. No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, a gestão da integridade é uma prioridade, em conformidade com os preceitos legais e constitucionais que regem a administração pública.

Essa gestão envolve a implementação de ações como a elaboração e divulgação de um Código de Conduta, bem como a atualização do Estatuto de Ética. Além disso, serão realizados treinamentos e capacitações específicos sobre ética e prevenção à corrupção, visando a conscientização e a disseminação dos princípios éticos na instituição.

Um aspecto crucial da gestão da integridade é o fortalecimento de canais eficazes de denúncia, que garantam o anonimato e a proteção dos denunciantes, possibilitando a identificação e a investigação de eventuais desvios éticos e contribuindo para a prevenção e o combate à corrupção e fraudes no TRT/AL.

Por fim, a gestão da integridade requer o comprometimento de todos os envolvidos, desde os gestores até os colaboradores de todos os níveis hierárquicos. É por meio dessa cooperação e do constante monitoramento das práticas institucionais que se fortalece a cultura de integridade no Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região.

3.1. Principais instrumentos legais internos relativos à integridade

Dentre os principais instrumentos legais que se relacionam diretamente com a integridade do TRT/AL 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:

Assunto	Instrumento	Ementa
---------	-------------	--------

	Normativo	
Governança Institucional	Resolução TRT19 nº 168/2019	Institui a Política de Governança Institucional.
Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação	Resolução TRT19 nº 166/2019	Institui a Política de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação.
Governança das Contratações	Resolução TRT19 nº 234/2021	Regulamenta a Política de Governança de Contratações.
Governança de Colegiados	Resolução TRT19 nº 255/2022	Institui a Política de Governança de Colegiados Temáticos.
Gestão de Riscos	Resolução TRT19 nº 104/2016	Institui a Política de Gestão de Riscos e Controles Internos.
Gestão de Riscos	Ato GP/TRT19 nº 22/2022	Revisa o Processo de Gestão de Riscos de Tecnologia da Informação e Comunicação.
Estatuto de Ética	Resolução TRT19 nº 89/2016	Institui o Estatuto de Ética Profissional dos Servidores.
Combate ao Assédio	Resolução TRT19 nº 174/2019	Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual.
Gestão de Pessoas	Resolução TRT19 nº 126/2017	Institui a Política de Gestão de Pessoas.
Gestão de Pessoas	Resolução TRT19 nº 283/2023	Institui a Política de Gestão de Pessoas da área de Contratações.
Integridade	Resolução TRT19 nº 316/2024	Institui a Política de Integridade.
Integridade	Resolução TRT19 nº 254/2022	Institui a Política de Integridade nas Contratações.
Segurança da Informação	Ato GP/TRT19 nº 45/2018	Estabelece a Política de Segurança da Informação.
Auditoria	Ato GP/TRT19 nº 62/2021	Regulamenta o processo de auditoria.

3.2. Instâncias de integridade

A integridade é essencial em todas as esferas de governança e gestão organizacional para assegurar que os agentes públicos compreendam seus papéis e responsabilidades.

O TRT da 19ª Região possui instâncias de integridade responsáveis por ações específicas. Estas instâncias devem garantir a aplicação dos mais altos padrões éticos e o cumprimento das normas legais, promovendo transparência e responsabilização. As ações sob sua responsabilidade incluem a supervisão de políticas e procedimentos internos, a investigação de denúncias de irregularidades, a implementação de medidas preventivas contra conflitos de interesse, corrupção e outras formas de má conduta, bem como a educação e treinamento contínuos.

Relaciona-se abaixo as instâncias de integridade do TRT da 19ª Região e as ações sob sua responsabilidade:

Comitê de Ética e Integridade é uma das estruturas de gestão que estão diretamente relacionadas à promoção da ética e das regras de conduta no âmbito do TRT/AL. O Comitê também detém a responsabilidade de apurar, de ofício ou mediante denúncia, fato ou conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes e recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina.

Ouvidoria, órgão de apoio institucional que tem por finalidade estabelecer um canal de comunicação direta entre o cidadão e o Tribunal. Tem o objetivo de orientar, transmitir informações e colaborar no aprimoramento das atividades desenvolvidas pela justiça. A Ouvidoria é um espaço de participação social e de construção da democracia, viabilizando o exercício dos direitos de cidadania e auxiliando na transparência institucional e na promoção da qualidade do serviço público.

Secretaria da Corregedoria Regional, que é responsável por exercer as funções de inspeção e correição permanentes com relação aos Juízos de primeira instância e serviços judiciários, zelando pela uniformidade dos procedimentos judiciários entre as unidades jurisdicionais do 1º grau.

Secretaria de Auditoria, a quem compete a realização de auditoria, consultoria e a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional, patrimonial, de gestão dos

riscos, controles e governança no âmbito do Regional, de forma a agregar valor, melhorar as operações e auxiliar o Tribunal a alcançar seus objetivos, observando os aspectos de legalidade, legitimidade e economicidade.

Divisão de Governança das Contratações, a quem compete o direcionamento, a avaliação e o monitoramento da atuação da gestão das contratações. É também a unidade responsável por implementar e aprimorar a gestão de riscos no macroprocesso das contratações, a fim de assegurar a utilização eficiente dos recursos públicos.

Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, que é responsável por supervisionar a conformidade das práticas de tecnologia da informação e comunicação com os processos de trabalho. É também de sua competência apoiar a definição de padrões de qualidade de sistemas, infraestrutura tecnológica, dados, atendimento ao usuário, gestão de riscos e de segurança das informações.

Funcionam ainda como instâncias de integridade os **Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação**, a **Secretaria de Administração** e a **Secretaria de Gestão de Pessoas**.

É também uma instância de integridade a **Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho**, à qual compete exercer funções de inspeção permanente ou periódica, ordinária ou extraordinária, geral ou parcial sobre os serviços judiciais de segundo grau da Justiça do Trabalho, além de decidir Pedidos de Providência e Correções Parciais contra atos atentatórios à boa ordem processuais praticados por magistrados dos tribunais regionais do trabalho.

3.2.1. Instância responsável pela gestão da integridade

A gestão da integridade é de responsabilidade da **Diretoria de Governança Institucional**, com as seguintes atribuições, descritas na Resolução TRT19 nº 316/2024:

- Coordenar a elaboração e revisão de Plano de Integridade;
- Coordenar a implementação do Programa de Integridade e exercer o seu monitoramento contínuo, visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;
- Orientar e fomentar a capacitação do corpo funcional com relação aos temas atinentes ao programa de integridade;
- Incentivar outras ações relacionadas à gestão da integridade, em conjunto com as demais unidades do Regional;
- 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;
- Planejar e participar de ações de treinamento relacionadas ao Programa de Integridade;
- Incentivar as instâncias de integridade a avaliar e monitorar o desempenho dos mecanismos de controles adotados.

4. RISCOS PRIORITÁRIOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO

De acordo com o Manual para Implementação de Programas de Integridade, da Controladoria-Geral da União, os riscos à integridade são os atributos, características ou exposições de caráter externo, organizacional ou individual que possibilitam a ocorrência de comportamentos caracterizados como quebra da integridade institucional (ex.: corrupção, fraude), com efeitos negativos nos objetivos, atribuições ou missão de uma instituição pública.

Nesse contexto, a gestão de riscos para a integridade consiste em ferramenta que permite identificar fragilidades em processos de trabalho que possibilitem a ocorrência de fraudes e atos de corrupção. A partir disso, são implementados mecanismos preventivos para minimizar as vulnerabilidades e evitar quebras de integridade.

No âmbito deste TRT/AL, a identificação dos principais riscos à integridade utilizou a metodologia de gestão de riscos definida na Resolução TRT19 nº 104/2016 e no Ato TRT19/GP nº 86/2017. A seleção dos processos de trabalho foi realizada a partir dos processos relacionados na Cadeia de Valor. Foram, então, identificados os fatores e eventos de riscos e suas respectivas consequências ou quebras de integridade.

Feitas a análise e a avaliação dos riscos, foram estabelecidas as medidas de mitigação, as unidades responsáveis e o prazo para implementá-las, bem como foram relacionados as formas de monitoramento e o nível de risco pretendido.

Todas essas informações estão detalhadas no Mapa de Riscos à Integridade, constante no Anexo deste documento.

5. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

Para assegurar o cumprimento das diretrizes estipuladas na Política de Integridade, o TRT/AL efetuará um monitoramento contínuo de seu Plano de Integridade, atividade que ficará sob a coordenação da Divisão de Governança Institucional, visando garantir a implementação das medidas arroladas neste plano buscando promover sua efetividade, conforme descrito no quadro abaixo.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PERIODICIDADE
Revisar as estratégias de comunicação ao público interno e externo.	DGI CCom	Semestral
Acompanhar a implementação dos mecanismos de controle estabelecidos no processo de gestão de riscos.	DGI	Trimestral
Desenvolver e atualizar um Painel de Integridade.	DGI SETIC	Anual
Acompanhar os processos deflagrados, com vistas a prevenir, detectar, punir e remediar fraudes e atos de corrupção.	DGI	Anual
Identificar pontos de melhoria no plano.	DGI	Semestral
Propor ações para aprimoramento do plano de tratamento de riscos.	DGI	Anual
Revisão geral do plano, incluindo revisão de normativos existentes e atualização de canais de comunicação.	DGI	Bienal

O Plano de Integridade do TRT/AL será revisado sempre que necessário ou, no máximo, a cada dois anos.

6. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

A Ouvidoria do TRT da 19ª Região é um canal de comunicação direta entre o cidadão e o Tribunal. Trata-se de um órgão autônomo, integrante da alta administração do Regional, que funciona como um espaço de participação social, viabilizando o exercício dos direitos de cidadania, auxiliando na transparência institucional e na promoção da qualidade do serviço público.

Compete à Ouvidoria receber reclamações, dúvidas, sugestões, denúncias, elogios e pedidos de informações, estando as suas atribuições, organização e funcionamento da Ouvidoria regulamentados através da Resolução TRT19 nº 26/2022 ([link](#)).

Outro canal de comunicação disponibilizado pelo TRT-19 é a Ouvidoria da Mulher, instituída por meio da Resolução TRT19 nº 269/2022 ([link](#)), funciona como um espaço de escuta ativa e de orientação sobre as demandas relacionadas à igualdade de gênero, participação feminina e violência contra a mulher, praticadas por representantes ou em função das atividades da Justiça do Trabalho da 19ª Região.

Há também o SIC – Serviço de Informação ao Cidadão, instituído para assegurar o direito de acesso a informações previsto na Lei nº 12.527/2011, que regula o acesso à informação pública, cujo funcionamento é regulado pela Resolução TRT19 nº 123/2017.

Por sua vez, as denúncias de eventos relacionados a assédio moral e/ou sexual poderão ser feitas por meio do formulário eletrônico de Ouvidoria ou através do e-mail combate.assedio@trt19.jus.br e serão direcionadas aos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação.

Cumprе destacar que, no site do TRT da 19ª Região, também é possível acompanhar o andamento das manifestações e ainda avaliar o serviço de registro.

Os canais de comunicação relativos à prevenção e correção de fraudes e corrupção deste Tribunal estão abaixo relacionados:

Contato telefônico	(82) 2121-8158 / (82) 2121-8221 0800 287 1000 (61) 3043-3776 / 3043-4135 (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho)
Canais eletrônicos	Formulário eletrônico: https://site.trt19.jus.br/ouvidoria/manifestacao E-mail: ouvidoria@trt19.jus.br (Ouvidoria) combate.assedio@trt19.jus.br (Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação) sc@trt19.jus.br (Secretaria da Corregedoria Regional) secg@tst.jus.br (Secretaria da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho) Balcão virtual: https://meet.google.com/fem-cfsq-hih Serviço de informação ao cidadão – formulário eletrônico: https://site.trt19.jus.br/ouvidoria/sic
Atendimento presencial	Fórum Quintela Cavalcanti - Avenida da Paz, 1994 - Centro, Maceió - Alagoas - CEP: 57020-440 Térreo. Ouvidoria Horário de atendimento presencial será de segunda a sexta-feira, das 7h45 às 14h30.

7. CAPACITAÇÃO

As iniciativas de capacitação e promoção da integridade visam orientar servidores, colaboradores, gerentes e líderes na tomada de decisões estratégicas e gerenciais, na mitigação de riscos à integridade e no fortalecimento da cultura institucional.

As capacitações devem abranger, no mínimo, os seguintes conteúdos:

- Política de integridade
- Plano de integridade
- Código de Conduta da Alta Administração e Gestores do TRT/AL
- Estatuto de ética dos servidores do TRT/AL

O plano anual de capacitação deve também abordar as necessidades de capacitação identificadas no processo de gestão de riscos à integridade. Este plano será elaborado pela Divisão de Governança Institucional, em parceria com a Escola Judicial do TRT/AL.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A divulgação e comunicação das atividades relacionadas à implementação e continuidade do Plano de Integridade serão realizadas por meio da publicação de conteúdos e notícias no sítio eletrônico do TRT/AL, de modo a alcançar tanto os usuários internos quanto externos, promovendo uma cultura de integridade na instituição.

Ademais, este instrumento estará permanentemente divulgado no site do TRT da 19ª Região, garantindo seu acesso à sociedade e destacando os canais de comunicação disponíveis para que cidadãos possam relatar situações que aparentem envolver condutas impróprias ou comportamentos em desacordo com o Plano.

Por fim, cumpre destacar que este Plano de Integridade reflete o compromisso do TRT da 19ª Região com a integridade e servirá como guia para todas as partes interessadas no cumprimento de nossos valores éticos. A eficácia deste plano dependerá da colaboração ativa de todos os membros da instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 410, de 23 de agosto de 2021. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 217, p. 2-4, 25 ago. 2021.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 373/CSJT, de 24 de novembro de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3860, p. 18-23, 30 nov. 2023.

RESOLUÇÃO N. 316, DE 24 DE JANEIRO DE 2024: Disponibilizada no DEJT em 25/1/24. Publicada no DEJT, Cad. Administrativo, em 26/1/24, f. 1/5, nº 3897/2024. Publicada no Boletim Interno e no site do TRT19 em 26/1/24.

Manual para implementação de programas de integridade: orientações para o setor público. Brasília, jul. 2017. Disponível em: < https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual_profip.pdf >. Acesso em 04 set. 2023.

Guia prático de implementação de programa de integridade: orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, abr. 2018. Disponível em: < <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/integridade-2018.pdf> >. Acesso em 04 set. 2023.

Guia prático de gestão de riscos para a integridade: orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, set. 2018. Disponível em: < <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf> >. Acesso em 04 set. 2023.

ANEXO I

ANEXO I - MAPA DE RISCOS – Ato GP/TRT19 nº 86/2017								
OBJETIVO: Gerir os riscos à integridade do TRT da 19ª Região.								
Processos de Trabalho (Processos de risco)	RISCOS IDENTIFICADOS			AVALIAÇÃO DOS RISCOS				CONTROLES
	Causa - Devido a (Fator de risco)	Evento (Risco) - Poderá haver	Consequência - O que poderá ocasionar (Quebra de integridade)	Probabilidade de (Causa)	Impacto (Consequência)	Nível da Medida de Risco		
Governança	Deficiência na implantação da política de integridade.	ER.01. Inobservância das Políticas Internas.	Conflito de interesse, incompatibilidade entre interesse público e privado.	3	3	9	Alto Mitigar	Campanha de divulgação; Campanha de sensibilização; Capacitações específicas para o tema.
Governança	Ausência de política de prevenção de conflitos de interesse.	ER.02. Conflito de interesse, incompatibilidade entre interesse público e privado.	Danos à reputação institucional, prejuízos ao desempenho institucional, ilegalidade, falta de isonomia.	3	3	9	Alto Mitigar	Normativo interno contemplando situações caracterizadoras, ações a serem evitadas, procedimentos para garantir a inexistência de conflitos de interesse.
Auditoria	Ausência de normativos e procedimentos de monitoramento para a detecção de possíveis casos de nepotismo, fraude e corrupção.	ER.03. Pagamentos indevidos, falta de isonomia, favorecimento indevido, fraude e corrupção.	Contratações irregulares, recebimento de vantagens indevidas, nepotismo.	2	5	10	Alto Mitigar	Normativos internos regulamentando procedimentos de cruzamentos de dados; adoção de ferramentas informatizadas para controles automáticos.

Correição	Ausência de fluxo definido para o tratamento de pedidos de providências e reclamações correicionais.	ER.04. Ausência de efetividade na apuração de eventos passíveis de correição/apuração.	Irregularidades dos serviços prestados pelas unidades judiciárias de 1º grau.	3	3	9	Alto Mitigar	Normativo definindo o recebimento e o tratamento de pedidos de providências e reclamações correicionais.
Prestação de contas/Transparência	Ausência de divulgação da agenda de reuniões da Alta Administração.	ER.05. Falta de comunicação com a sociedade.	Danos à reputação institucional, práticas antiéticas.	5	3	15	Extremo Evitar	Registros de todas as reuniões/audiências da Alta Administração, com pessoas externas à instituição, divulgados no site do tribunal.
Prestação de contas/Transparência	Inobservância dos critérios legais para a elaboração dos relatórios de gestão.	ER.06. Prestação de contas ineficiente.	Danos à reputação institucional, restrição de publicidade, dados ou informações inconsistentes.	1	3	3	Médio Aceitar	Risco aceitável.
Comunicação com a sociedade	Ausência de fluxo definido para tratamento de denúncias, inclusive, para aquelas contra a Alta Administração.	ER.07. Ausência de efetividade na apuração de denúncias.	Impunidade, denúncias arquivadas.	3	3	9	Alto Mitigar	Normativo/procedimento para condução de denúncias e efetivo controle.
Governança e Gestão de Pessoas	Falta de identificação das funções que necessitam de segregação.	ER.08. Autorização, aprovação e execução de atividades incompatíveis de serem concentradas num mesmo posto de	Danos à reputação institucional, fraude e corrupção.	3	3	9	Alto Mitigar	Normativo identificando os cargos que necessitam de segregação de funções.

Administração de pessoal		trabalho.						
	Ausência de política formal para ocupação de cargos que possuem poder de decisão.	ER.09. Servidor com concentração ou excessivo poder decisório.	Abuso de poder e/ou conflito de interesses.	3	3	9	Alto Mitigar	Normativo identificando as funções da instituição com maior poder decisório e estabelecendo política de rotação de pessoal.
	Falta de monitoramento para indicação de cargos comissionados e na admissão de colaboradores terceirizados.	ER.10. Admissão, manutenção e contratação de familiar para cargo em comissão, prestação de serviços terceirizados.	Nepotismo, danos à reputação institucional, prejuízos ao desempenho institucional, ilegalidade, falta de isonomia.	3	3	9	Alto Mitigar	Rotinas e/ou procedimentos internos de análise e acompanhamento de antecedentes pessoais e profissionais nas contratações de colaboradores terceirizados e assunções de cargos em comissão.
Gestão de desempenho	Ausência de cumprimento da política de gestão de competências/desempenho.	ER.11. Designação de servidores sem o conhecimento necessário para o posto de trabalho.	Prejuízos nos resultados institucionais, entregas insatisfatórias à sociedade.	4	3	12	Alto Mitigar	Realização de ciclo de avaliação do modelo de gestão de pessoas por competências/desempenho, instituído na Resolução TRT19 nº 220/2021.
Gestão do clima organizacional	Tratamento entre colegas ou entre subordinados e superiores, incluindo os colaboradores terceirizados, de forma abusiva, pejorativa, desrespeitosa.	ER.12. Adoecimento do corpo funcional.	Assédio moral; assédio sexual; abuso de poder, ofensa à dignidade da pessoa.	3	3	9	Alto Mitigar	Campanha de divulgação de normativos internos e das ações existentes; campanha de sensibilização; inclusão do tema na semana de formação continuada de magistrados e servidores.

Recrutamento, seleção e lotação	Inobservância de critérios técnicos para o preenchimento de cargos de chefia, direção e assessoramento.	ER.13. Favoritismo em lotações/comissionamento em detrimento aos requisitos técnicos exigidos.	Conduta ética e profissional inadequadas, prejuízos ao desempenho institucional, cargos de chefia ocupados por servidores sem o conhecimento necessário, entregas insatisfatórias à sociedade.	3	3	9	Alto Mitigar	Instituição de procedimento estruturado de controle para verificação, antes da designação de servidores para os cargos e funções de chefia, sobre o atendimento dos critérios técnicos estabelecidos e publicação do descritivos de competências dos postos de trabalho.
Governança e gestão das contratações	Inobservância da Política de Integridade das Contratações.	ER.14. Recebimento de presentes por servidores e magistrados de qualquer empresa ou pessoa interessada na organização.	Recebimento de vantagem indevida.	1	4	4	Médio Aceitar	Risco aceitável.
Aquisição de bens e contratações de serviços	Ausência de sistema informatizado para cruzamento de dados de fornecedores.	ER.15. Possibilidade de conluio entre os participantes da licitação.	Fraude em licitação.	1	4	4	Médio Aceitar	Risco aceitável.
Gestão de material permanente e de consumo	Desatualização de normativo relativo à administração de bens permanentes e de consumo.	ER.16. Falha no controle dos bens do Tribunal.	Desvio/furto de bens.	2	5	10	Alto Mitigar	Atualização de normativo relativo à administração de bens.

Gestão orçamentária e Gestão financeira	Inobservância dos normativos e procedimentos obrigatórios.	ER.17. Falha nos registros de dados orçamentários e financeiros.	Irregularidade de utilização de recursos públicos	1	4	4	Médio Aceitar	Risco aceitável.
Gestão contábil	Inobservância dos normativos e procedimentos obrigatórios referente ao recebimento de bens e a classificação contábil.	ER.18. Inconsistência nos registros contábeis dos atos e fatos da gestão orçamentária, financeira e patrimonial.	Desvio de bens públicos.	2	5	10	Alto Mitigar	Atualização de normativos relativos à administração de bens.
Segurança da Informação	Falhas/ausências de capacitações referentes à segurança da informação.	ER.19. Falta de conhecimento sobre a transparência e natureza pública das informações.	Vazamento de dados sensíveis e informações confidenciais.	4	5	20	Alto Mitigar	Capacitação em segurança da informação, abordando a importância da transparência, os tipos de informações consideradas confidenciais e os riscos associados ao seu vazamento; Incluir a política de segurança da informação e a LGPD nos planos de capacitação e ações de conscientização.
	Investimento insuficiente na infraestrutura de segurança da informação.	ER.20. Infraestrutura de segurança da informação inadequada.	Vazamento, perda de dados e acesso a informações sensíveis e confidenciais.	4	5	20	Alto Mitigar	Priorização nas contratações que envolvam segurança da informação.

Detalhamento de cada campo do plano de tratamento do risco							
EVENTO DE RISCO	Risco priorizado conforme tabela de priorização de riscos para tratamento.						
CONTROLES	Controles propostos para o risco em tratamento.						
DESCRIÇÃO	Descrição detalhada dos tratamentos/controles.						
GESTOR DO PROCESSO	Servidor do Tribunal responsável pela implementação do tratamento, que é geralmente o responsável pelo processo.						
PRAZO	Prazo estabelecido para implementação dos controles.						
MONITORAMENTO	Detalhes de como se dará o monitoramento e análise crítica do risco e do tratamento após sua implementação.						
NÍVEL DE RISCO PRETENDIDO	Informar se o tratamento atacou a probabilidade e/ou a consequência do risco, informando os novos valores do cálculo do risco e seu novo nível de risco (risco residual).						
PROCESSOS DE TRABALHO	EVENTO DE RISCO	CONTROLES	DESCRIÇÃO	UNIDADES RESPON-SÁVEIS	PRAZO	MONITORAMENTO	NÍVEL DA MEDIDA DE RISCO PRETENDIDO
GOVERNANÇA	ER.01. Inobservância das Políticas Internas relativas à Integridade.	Plano de divulgação do Plano de Integridade.	Elaborar e executar o plano de comunicação do Plano de Integridade (definição do público-alvo, periodicidade, indicadores de desempenho, meios de comunicação).	Grupo de trabalho para elaboração do Plano de Integridade do TRT-19 CCom	Até dezembro 2024	Verificação do cumprimento o do Calendário proposto.	MÉDIO
		Campanha de sensibilização	Promover campanhas de sensibilização sobre padrões de ética e integridade, voltadas aos públicos interno e externo.	Comitê de Ética e Integridade CCom	Até dezembro 2025	Verificação do cumprimento o do Calendário proposto.	

			Elaborar materiais referentes às políticas de integridade do TRT-19, voltados à conscientização dos jurisdicionados e dos fornecedores.	DGI DGC Ccom Comitê de Ética e Integridade	Até junho 2025	Publicação dos materiais produzidos.	
			Plano anual de capacitação em integridade	DGI EJUD	Até dezembro/2024	Publicação do Plano Anual de Capacitação em Integridade.	
				EJUD	Até 2026	Indicadores estabelecidos no Plano Anual de Capacitação em Integridade.	
			Normativo interno contemplando situações caracterizadoras, ações a serem evitadas, procedimentos para garantir a inexistência de conflitos de interesse.	Atualizar o Estatuto de Ética.	Comitê de Ética e Integridade	Até dezembro/2024	Publicação do normativo atualizado.
				Elaborar o Código de Conduta.	DGI	Até dezembro/2024	Publicação do normativo.
				Elaborar o normativo instituidor do Comitê de Ética e Integridade, estabelecendo disposições sobre a forma de realização de consulta ao mencionado colegiado para verificação de conflito de interesse de colaboradores e da Alta direção, os requisitos necessários, o prazo para análise, a resposta por intermédio de parecer fundamentado,	DGI Presidência	Até dezembro/2024	Publicação do normativo.
GOVERNANÇA	ER.02. Conflito de interesse, incompatibilidade e entre interesse público e privado.						MÉDIO

			a possibilidade de pedido de reconsideração e recurso à instância superior.				
			Elaborar cartilha com esclarecimentos acerca de conflitos de interesse, previsto na Lei nº 12.813/2013.	Comitê de Ética e Integridade DGI	Até junho/2025	Publicação da cartilha.	
AUDITORIA	ER.03. Pagamentos indevidos, fraude e corrupção.	Normativos internos regulamentando procedimentos de cruzamentos de dados.	1. Incluir na Auditoria Financeira Anual de 2024 a Folha de Pagamento de servidores e magistrados como objeto. 2. Elaborar normativo interno com a participação dos setores Folha de Pagamento, SOF e SETIC, visando a regulamentação de cruzamento de dados.	SAUD	Até junho 2025	Monitoramento da Auditoria Financeira 2024	MÉDIO
		Adoção de ferramentas informatizadas para controles automáticos.	Realizar pesquisa junto a outros Tribunais, visando através de benchmarking implementar um controle automático eficaz para impedir pagamentos indevidos, fraudes e corrupção.	SAUD	Até dezembro/2025	Adoção de uma ferramenta informatizada para controle automático da Folha de Pagamento.	MÉDIO

CORREIÇÃO	ER.04. Ausência de efetividade na apuração de eventos passíveis de correção/apuração.	Normativo definindo o recebimento e o tratamento de pedidos de providências e reclamações correicionais.	Elaboração do normativo.	SCR	Até dezembro de 2025	Publicação do normativo.	MÉDIO
TRANSPARÊNCIA	ER.05. Falta de comunicação com a sociedade.	Registros de todas as reuniões/audiências da Alta Administração, com pessoas externas à instituição, divulgados no site do Tribunal.	Disponibilizar, na página Transparência e Prestação de Contas, os registros (data, hora e tema) das reuniões da Alta Administração com particulares, sejam pessoas físicas ou jurídicas.	Presidência SGP	Até junho/2025	Publicação da agenda.	MÉDIO
COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE	ER.07. Ausência de efetividade na apuração de denúncias.	Normativo/procedimento para a condução de denúncias e efetivo controle.	Elaborar fluxo para tratamento de denúncias.	DGI SCR Ouvidoria	Até junho/2025	Publicação do fluxo.	MÉDIO
GOVERNANÇA E GESTÃO DE PESSOAS	ER.08. Autorização, aprovação e execução de atividades incompatíveis de serem concentradas num mesmo posto de trabalho.	Normativo identificando os cargos que necessitam de segregação de funções.	Elaborar normativo identificando os cargos/postos de trabalho que necessitam de segregação de funções.	SEGESP	Até dezembro/2025	Publicação do normativo.	MÉDIO
	ER.09. Servidor com concentração ou excessivo poder decisório.	Normativo identificando as funções da instituição com maior poder decisório e estabelecendo política de ocupação de cargos.	Identificar as funções responsáveis por decisões consideradas críticas, ou seja, aquelas que podem beneficiar ou prejudicar alguma pessoa física ou jurídica, quer seja pelo poder regulatório da organização quer seja pelo seu poder de compra.	SEGESP	Até dezembro/2025	Publicação do normativo.	MÉDIO

			Elaborar normativo instituindo política de ocupação de cargos em comissão e funções de confiança com decisões consideradas críticas.				
			Elaborar instrumento de avaliação periódica dos ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança com decisões consideradas críticas.				
ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	ER.10. Admissão/Contratação de familiar para cargo em comissão e prestação de serviços terceirizados.	Rotinas e/ou procedimentos internos de análise e acompanhamento de antecedentes pessoais e profissionais nas contratações de colaboradores terceirizados e assunções de cargos em comissão.	Incluir, no Código de Conduta, capítulo específico sobre conflito de interesse, estabelecendo procedimentos destinados a coibir a contratação de familiares para cargos em comissão ou prestação de serviços terceirizados. Realizar o mapeamento formal dos procedimentos internos de análise e acompanhamento de antecedentes pessoais e profissionais	SEGESP DGI S.A.	Até dezembro/2024 Até dezembro/2025	Publicação do Código de Conduta Publicação do Ato normativo relativo ao processo mapeado.	MÉDIO

			nas contratações de colaboradores terceirizados e assunções de cargos em comissão.				
GESTÃO DE DESEMPENHO	ER.11. Designação de servidores sem o conhecimento necessário para o posto de trabalho.	Realização de ciclo de avaliação do modelo de gestão de pessoas por competências/desempenho, instituído na Resolução TRT19 nº 220/2021.	Elaborar e executar um plano de ação para implementação da Resolução TRT19 nº 220/2021.	SEGESP DG	Até agosto/2024 Até dezembro/2025	Apresentação de plano de ação Cumprimento do cronograma estabelecido no plano de ação.	MÉDIO
GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL	E.R.12. Ambiente de trabalho capaz de gerar danos à saúde.	Campanha de divulgação de normativos internos e das ações existentes; campanha de sensibilização; inclusão do tema na semana de formação de magistrados e servidores.	Elaborar plano de trabalho anual para a realização de campanhas e capacitações referentes a assédio e discriminação. O documento deverá prever calendário para ampla divulgação dos normativos internos sobre assédio e discriminação, bem como os canais de denúncias e acolhimento e inclusão no plano anual de capacitação/semana de formação continuada.	Subcomitês de combate e prevenção do assédio e da discriminação CCM EJUD	Até março de 2025 Até março de 2025 Até a apresentação do Plano Anual de Capacitação	Apresentação do plano de trabalho pelos Subcomitês de combate e prevenção do assédio e da discriminação. Apresentação do Plano de Ação de execução/divulgação de campanhas. Inclusão do tema na Semana de Formação Continuada de magistrados e servidores.	MÉDIO
RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E LOTAÇÃO	ER.13. Favoritismo em lotações/comissionamento em detrimento dos requisitos técnicos exigidos.	Instituição de procedimento estruturado de controle para verificação, antes da designação de servidores para os cargos e	Elaborar ato normativo instituindo procedimento estruturado de controle para verificação, antes da designação de	SEGESP	Até dezembro/2025	Publicação do ato normativo.	MÉDIO

		funções de chefia, sobre o atendimento dos critérios técnicos estabelecidos e publicação do descritivos de competências dos postos de trabalho.	servidores para os cargos e funções de chefia, sobre o atendimento dos critérios técnicos estabelecidos. Publicar, no sítio eletrônico do Tribunal, os descritivos de competências dos postos de trabalho.				
						Publicação dos descritivos.	
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	ER.19. Falta de conhecimento sobre a transparência e natureza pública das informações.	Capacitação em segurança da informação, abordando a importância da transparência, os tipos de informações consideradas confidenciais e os riscos associados ao seu vazamento; Incluir a política de segurança da informação e a LGPD nos planos de capacitação e ações de conscientização.	Realizar capacitação, para todos os usuários, em segurança da informação, abordando a importância da transparência, os tipos de informações consideradas confidenciais e os riscos associados ao seu vazamento.	SETIC EJUD	2026	Cumprir o cronograma do Plano de Capacitação.	MÉDIO
			Realizar capacitação da equipe da SETIC para manter a infraestrutura de TIC (equipamentos, sistemas, dados etc), de forma a garantir a segurança da informação.	SETIC EJUD	2026	Cumprir o cronograma do Plano de Capacitação.	MÉDIO
	ER.20. Infraestrutura de segurança da informação inadequada.	Priorização nas contratações que envolvam segurança da informação.	Priorização nas contratações que envolvam segurança da informação.	COMITÊ DE TIC COMITÊ ORÇAMENTÁRIO	2025	Cumprir a execução do Plano Anual de Capacitação.	MÉDIO

