

## ATA DE REUNIÃO

OBJETIVO	Comitê de Ética e Integridade
DATA	12 de maio de 2025
LOCAL	Sala de Reuniões da SEAP
COORDENAÇÃO	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica

### **PRESENTES**

NOME	ÁREA
Dr. Amarildo Carlos Lima	Desembargador do Trabalho-Presidente
Dra. Quézia de Araujo Duarte Nieves Gonzalez	Desembargadora do Trabalho-Vice-Presidente
Dra. Mirna Uliano Bertoldi	Desembargadora do Trabalho-Ovidora
Carlos Eduardo Tiusso	Diretor-Geral
Silvana Schaarschmidt	Secretária da Corregedoria
Alex Cristiano Gramkow Hammes	Diretor da Secretaria de Auditoria
Fabiana Vieira de Linhares	Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas
Gustavo Bestetti Ibarra	Diretor da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica
Ricardo Ganzo Weickert Caldas	Assessor da Ovidoria
Maria José Olegário	Servidora indicada pelo SINTRAJUSC
Fábio Zapelini Rebelo	Coordenador de Desenvolvimento Institucional
Xalise Bianchini Thiele	Chefe da Seção de Riscos e Integridade

### **PAUTA**

- 1 - Análise dos resultados de 2024 do Indicador de Integridade e do diagnóstico do e-Prevenção;
- 2 - Avaliação e deliberação a respeito do Relatório Anual da implementação do Plano de Ação de Integridade;

3 - Discussão e deliberação a respeito das alternativas “a” e “d” da questão 1123 do levantamento iESGo 2024 - Índice de Governança, Sustentabilidade e Inovação.

## APRESENTAÇÕES E DELIBERAÇÕES

O Exmº Desembargador do Trabalho-Presidente, Dr. Amarildo Carlos de Lima, abriu a reunião cumprimentando os presentes. O Diretor da SEGEST, Gustavo Ibarra, contextualizou os trabalhos, destacando que a reunião tinha por finalidade avaliar o estágio das ações previstas no Plano de Ação de Integridade, apresentar os resultados do Indicador de Integridade e do diagnóstico do e-Prevenção, além de analisar a questão específica do iESGo 2024, cuja implementação foi considerada prematura face ao atual estágio de maturidade da Justiça do Trabalho, conforme avaliação do CSJT.

Na sequência, Xalise iniciou a explanação a respeito do Índice de Integridade referente ao exercício de 2024, advindo dos indicadores do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho - Ciclo 2021 a 2026. Foi destacado o alcance de 100% da meta no primeiro semestre e 80% no segundo. Apresentou o questionário com as questões relativas a cada período, algumas com metas para agosto e as demais, para dezembro. Relatou que os 20 pontos não alcançados na "Dimensão 4. Instâncias de Integridade" (itens 4.1, 4.2 e 4.3) dependem da capacitação em gestão de riscos prevista para o segundo semestre do corrente ano, conforme Relatório Anual.

Quanto ao item “2.3. O Tribunal realizou alguma ação de capacitação para recepção e/ou tratamento de denúncias anônimas?”, a CODIN realizou consulta a três TRTs que obtiveram pontuação integral no referido Índice. Foi verificado que os TRTs da 4ª e da 8ª Região utilizaram, como comprovação ao atendimento ao item, certificado do curso “Proteção ao Denunciante e Tratamento de Denúncias em Ouvidoria” da Escola Virtual de Governo, enquanto o TRT da 23ª Região apresentou como evidência a participação na 40ª Reunião do Colégio de Ouvidores da Justiça do Trabalho (COLEOUV), na qual foi abordado o tema “Notícia de irregularidade anônima – Resolução nº 373/2023 do CSJT”.

Em complementação, Ricardo registrou sua participação na mesma reunião do COLEOUV e informou que já se encontra inscrito no curso da Escola Virtual de Governo com o objetivo de realizar a capacitação. Informou ainda que outro servidor da Ouvidoria já concluiu o mesmo curso. Dessa forma, restou comprovado o cumprimento do parâmetro 2.3.

Foi apresentado o Painel de Metas do CSJT - Ano 2024, ainda referente ao Índice de Integridade (IInt), no qual consta a classificação de todos os Regionais, com destaque para os TRTs da 4ª, 8ª e 23ª Regiões, que obtiveram pontuação integral.

Sobre o e-Prevenção, foi destacado que, no ano passado, o CSJT solicitou a atualização do questionário advindo do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), com intuito de realizar nova rodada de autoavaliação nos moldes da aplicada em 2022. Após o atualização requerida, observou-se que o diagnóstico indicou um nível básico de aderência às boas práticas.

O Painel e-Prevenção da Justiça do Trabalho foi então apresentado, evidenciando uma evolução no índice geral, que passou de 46% em 2023 para 58% em 2024, mantendo-se no nível intermediário. No grupo dos Tribunais de porte médio, a média

também evoluiu, passando de 41%, em 2023 (nível básico), para 52%, em 2024 (nível intermediário). No caso deste Tribunal, observou-se um incremento de 12 pontos percentuais em relação ao primeiro ano de preenchimento do questionário – passando de 30%, em 2023, para 42%, em 2024 –, demonstrando avanço, ainda que dentro da faixa de classificação do nível básico.

Foi destacado, com base no Relatório Anual de implementação do Plano de Ações de Integridade, o panorama das ações concluídas, em andamento e aquelas ainda a serem iniciadas.

Entre as ações concluídas, foi mencionada a capacitação da Ouvidoria no tema “recepção e/ou tratamento de denúncias anônimas”. A esse respeito, a Dra. Quézia alertou que, considerando que a ação já foi realizada e encontra-se ainda registrada no Plano Anual de Capacitação da EJUD para o ano de 2025, é necessário comunicar formalmente à EJUD que a capacitação já foi concluída, a fim de evitar a mobilização indevida de esforços daquela equipe.

Dentre as ações a fazer, observou-se a conveniência de reforçar a divulgação da capacitação das Instâncias de Integridade no curso “Fundamentos da Integridade Pública: Prevenindo a Corrupção”, disponível na Escola Virtual de Governo. Foi sugerido, nesse sentido, o envio de mensagem eletrônica às referidas Instâncias, com o intuito de reiterar a importância da ação, aprovada pelo Comitê na reunião de novembro de 2024.

Quanto à ação prevista para ser realizada este ano, referente à capacitação dos fornecedores no tema integridade, o Gustavo informou que a SEGEST ficará responsável pela elaboração de material, a ser disponibilizado em formato de ensino à distância. Ressaltou, ainda, a importância de que os contratos prevejam cláusula que exija a comprovação da realização do referido treinamento.

Já no que se refere às ações de mapeamento de riscos à integridade e de revisão do Código de Ética, foi ressaltado que ambas dependem, inicialmente, da capacitação das Instâncias de Integridade em gestão de riscos de integridade, prevista para o segundo semestre deste ano. Por esse motivo, essas ações constam no Relatório como pendentes, sem prazo definido para cumprimento.

Além das ações inseridas no Relatório e pendentes de realização, foi destacado que outras ações poderão ser demandadas externamente pelo CSJT, como o mapeamento de riscos de integridade referente ao processo de pagamento de precatórios e ao macroprocesso de contratações.

Por fim, foram apresentadas as alternativas “a” e “d” da questão 1123 do levantamento iESGo 2024 – Índice de Governança, Sustentabilidade e Inovação. Comentou-se que, na análise do CSJT, foi apontada a falta de maturidade da Justiça do Trabalho na avaliação da composição do Índice de Efetividade das Ações de Melhoria da Governança Pública – IEAMGP. O Comitê, por sua vez, entendeu que este Regional ainda não possui maturidade institucional suficiente para a implementação das boas práticas indicadas, deliberando, portanto, pela não elaboração de plano de ação neste momento.

Foi deliberado pela aprovação das propostas apresentadas, com base nos pontos discutidos durante a reunião.

## **FECHAMENTO DA ATA**

<b>RESPONSÁVEL</b>	<b>CONTATO</b>
Xalise Bianchini Thiele	R: 4178

# PRESTAÇÃO DE CONTAS ANUAL



A central circular graphic composed of concentric lines in shades of teal and white, set against a dark teal background.

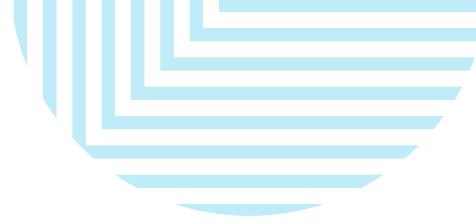
**Integridade**

Missão  
Respeito  
Justiça  
Honestidade

Confiabilidade  
Credibilidade  
Transparência  
Integridade  
Comprometimento  
Conduita  
Conduita  
Conduita

Ética  
Valores  
Normativos  
Conducta  
Visão  
Credibilidade  
Visão  
Conduita  
Conduita  
Conduita

Diretrizes  
Responsabilidade  
Equidade  
Justiça  
Comprometimento  
Valores  
Ética  
Missão  
Visão  
Ética  
Missão  
Visão  
Ética  
Credibilidade  
Visão



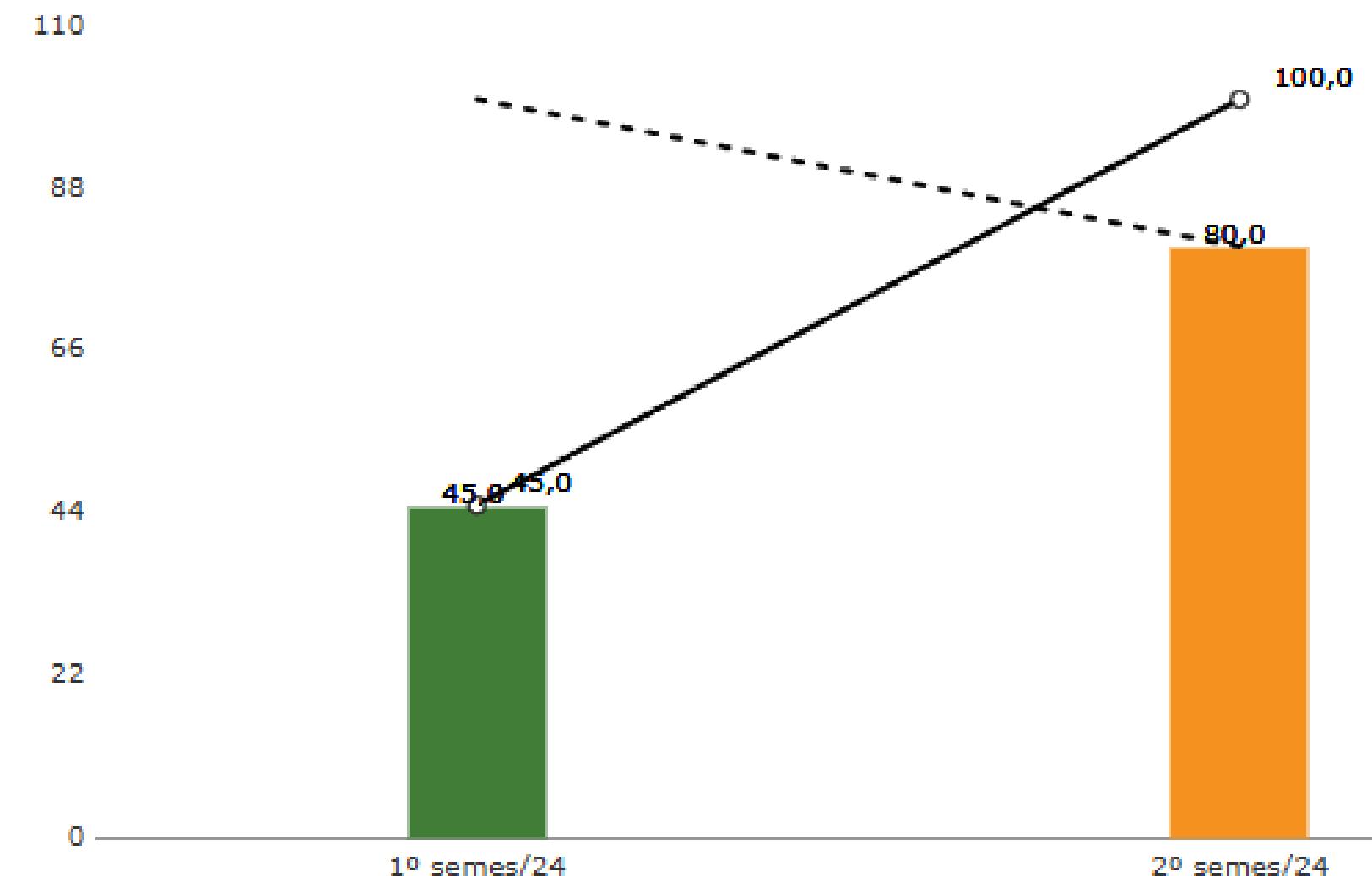
# ÍNDICE DE INTEGRIDADE

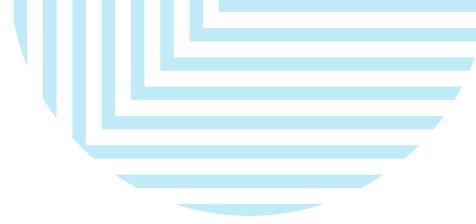
um dos indicadores do Plano Estratégico  
da Justiça do Trabalho – Ciclo 2021 a 2026



IT - IIInt - Índice de integridade > JT\_TRT12 (JT\_TRT12)

Jnidades





# e-Prevenção

**apoiar o desenvolvimento das ações  
contempladas no Programa Nacional de  
Prevenção à Corrupção**

autoavaliação de todas as organizações do país a cada 2 anos



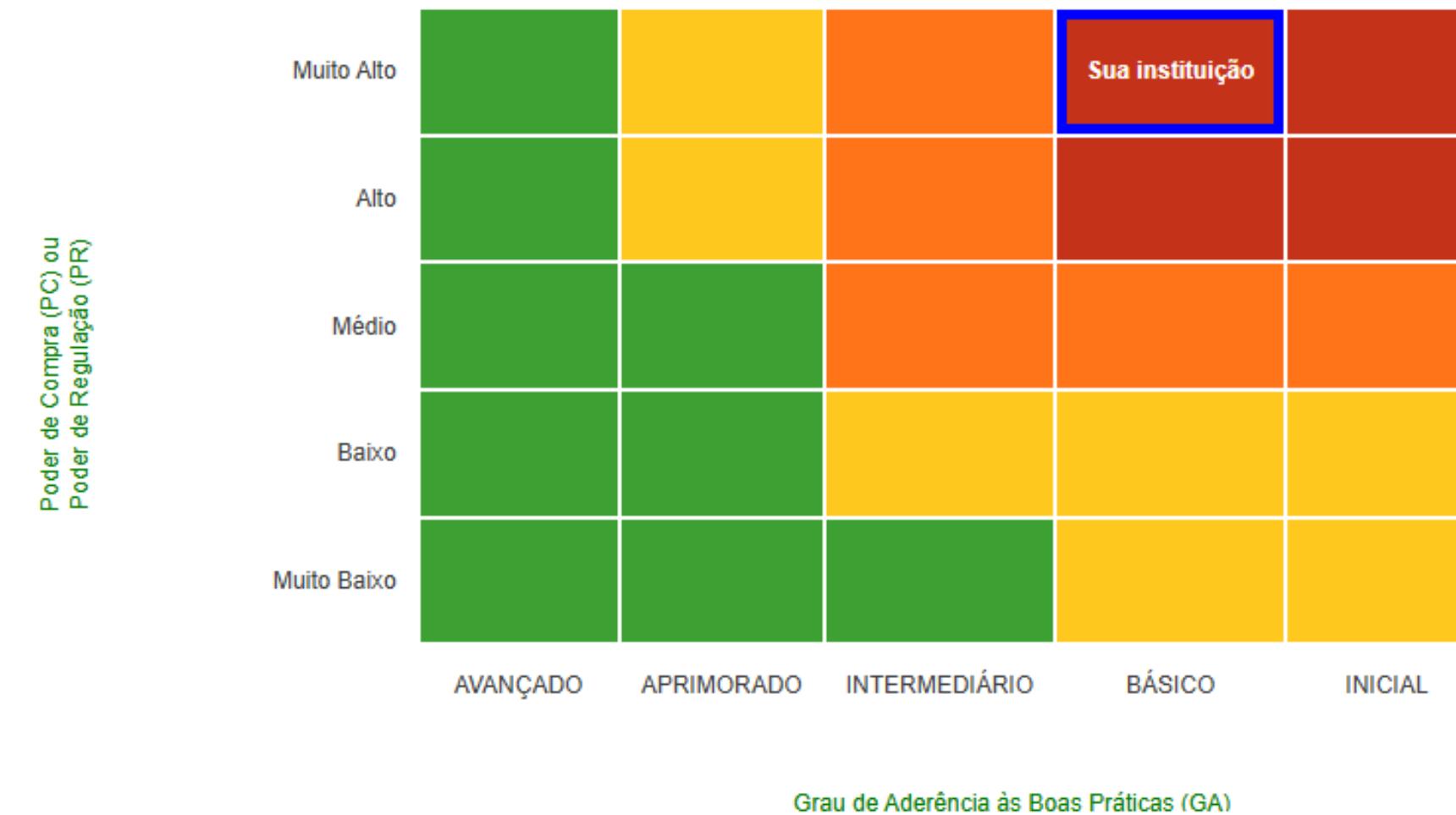
# RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO

## Tribunal Regional do Trabalho da 12<sup>a</sup> Região

Este relatório apresenta o desempenho desta organização quanto à aderência às boas práticas de prevenção à fraude e à corrupção.

É preciso considerar que toda organização está sujeita a ação de qualquer pessoa disposta a cometer ilícitos, motivo pelo qual se deve investir na adoção de um conjunto de práticas suficientes para reduzir as fragilidades e alcançar o nível de segurança desejável para as tomadas de decisões, em ambiente regido pela ética e integridade.

### Qual a situação da organização?



O gráfico apresenta o nível de suscetibilidade à corrupção ao qual se encontra esta organização que mostram o grau de aderência às boas práticas.

# RELATÓRIO ANUAL

Relatório





# **ÍNDICE DE GOVERNANÇA, SUSTENTABILIDADE E INOVAÇÃO**

**Iniciativa do TCU para avaliar o nível de adesão a boas práticas**



# ÍNDICE DE GOVERNANÇA, SUSTENTABILIDADE E INOVAÇÃO

*1123. Medidas para identificação e tratamento de indícios de fraude e corrupção estão estabelecidas, a exemplo das previstas no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção*

- a) há controles para detectar indícios de casos de fraude e corrupção nos registros de suas atividades, incluindo análises regulares de dados e transações para detectar padrões anormais ou suspeitos;*
  
- d) há plano estruturado de resposta em caso de detecção de fraude e corrupção, que inclui procedimentos claros para notificação imediata às partes internas relevantes (como departamentos jurídico, de recursos humanos, corregedoria e auditoria interna) e, conforme apropriado, comunicação com órgãos externos de investigação (como Polícia, Ministério Público e Tribunais de Contas)*