RESOLUÇÃO CSJT N.º 373, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023.

Institui a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Conselheiro Lelio Bentes Corrêa, Relator, com a participação dos Exmos. Conselheiros Aloysio Corrêa da Veiga, Dora Maria da Costa, Alexandre de Souza Agra Belmonte, Cláudio Mascarenhas Brandão, Douglas Alencar Rodrigues, Débora Maria Lima Machado, Paulo Roberto Ramos Barrionuevo, Marcus Augusto Losada Maia, Cesar Marques Carvalho, da Exma. Subprocuradora-Geral do Trabalho, Ivana Auxiliadora Mendonça Santos, e da Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra, Juíza Luciana Paula Conforti,

considerando que compete ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (CF, Art. 111-A, § 2º, II);

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

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 que os riscos de integridade existem nas várias interações entre o setor público e o setor privado, a sociedade civil e os indivíduos em todas as etapas do processo político e de políticas e que, portanto, essa interconectividade requer uma abordagem integrativa de toda a sociedade para aumentar a integridade pública e reduzir a corrupção no setor público;

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

considerando a edição da Lei n.º 12.846/2013, denominada Lei Anticorrupção Empresarial, que dispõe sobre a responsabilização da administrativa e civil das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;

considerando a necessidade de implementar um novo modelo de gestão e de governança no Poder Judiciário, seguindo a legislação brasileira em vigor, as diretrizes dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e as Recomendações do Conselho da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), de modo a disseminar a cultura de integridade e a aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção e correção de condutas ilícitas e antiéticas;

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

considerando que um dos Objetivos do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, do ciclo 2021 - 2026, é promover a integridade e a transparência dos atos de gestão praticados;

considerando o alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário, do ciclo 2021 - 2026, de enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais;

considerando a Resolução CNJ n.º 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 os estudos registrados no Processo SEI 6000228/2023-00, que permitiram a identificação dos casos de quebra de integridade na Justiça do Trabalho; e

considerando a deliberação do Plenário do CSJT nos autos do Ato Normativo 752-39.2023.5.90.0000,

RESOLVE

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Integridade da Justiça do Trabalho (PI-JT) de primeiro e segundo graus.

Parágrafo único. A PI-JT disciplina:
I - a implementação e a disseminação de uma cultura de integridade;
II - 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".
Art. 2º Consideram-se, para os efeitos desta Resolução, os seguintes termos e definições:
I - integridade pública: alinhamento consistente e adesão a valores, princípios e normas éticas comuns que sustentam e priorizam os interesses públicos sobre os interesses privados no setor público;
II - plano de integridade: documento formal, que contém papéis, competências, riscos à integridade e, de maneira sistêmica, um conjunto organizado de medidas, que devem ser implementadas em um período determinado de tempo, com a finalidade de desenvolver uma gestão capaz de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade;
III - quebra de integridade: prática de comportamentos que se desviam da legalidade, dos princípios administrativos e da ética;
IV - riscos à integridade: são os atributos, características ou exposições de caráter externo, organizacional ou individual que possibilitam a ocorrência da quebra de integridade;
V - gestão de riscos à integridade: ferramenta que possibilita a identificação das áreas, dos relacionamentos e dos processos de trabalho mais vulneráveis, sensíveis e suscetíveis à quebra de integridade, promovendo a revisão dos controles existentes;
VI - fatores de risco à integridade: motivos e circunstâncias que levam os indivíduos a praticarem quebra de integridade;
VII - alta administração: instância interna de governança, responsável por avaliar, direcionar e monitorar a organização, composta, tipicamente, pela autoridade máxima e pelas/pelos dirigentes superiores;
VIII - instância responsável pela gestão da integridade: unidade ou colegiado temático responsável pelo acompanhamento, pelo monitoramento e pela gestão das ações e medidas de integridade a serem implementadas;
IX - 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;
X - monitoramento permanente: constante avaliação das ações e medidas adotadas pelo plano de integridade, a fim de dar dinamismo e promover direcionamento, por meio de atualização de suas iniciativas, ajustando-as conforme novas necessidades, riscos e processos da instituição no decorrer do tempo;
XI - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de levar para toda a organização os princípios da integridade, promovendo, assim, cultura preventiva quanto aos riscos desse tema;
XII - cultura de integridade: conjunto de crenças,normas, diretrizes e hábitos praticados que visa evitar a ocorrência de casos de quebra de integridade;
XIII - medidas de tratamento: mecanismos de controle que devem ser concebidos e implementados para assegurar que as respostas aos riscos de integridade sejam executadas pelos seus respectivos responsáveis, de forma apropriada e tempestiva;
XIV - compras e contratações Públicas Sustentáveis: pressupõem a adoção de critérios ambientais, sociais e econômicos nas aquisições de bens, contratações de serviços, e nas obras e serviços de engenharia, em consonância com o conceito de desenvolvimento sustentável; e
XV - denúncia anônima: manifestação que chega aos órgãos e entidades públicas sem identificação.
Art. 3º São diretrizes da PI-JT:
I - o comprometimento e o engajamento pessoal da alta administração, refletido em elevados padrões de gestão, ética e conduta, bem como em estratégias e ações para disseminação da cultura de integridade no Tribunal;
II - a ampla e efetiva participação de magistrados e magistradas; servidores e servidoras; colaboradores e colaboradoras, bem como de todas as partes interessadas, a fim de neles gerar o devido senso de pertencimento ao sistema de integridade;
III - o aprimoramento do fluxo de informações relacionadas a denúncias, elogios ou sugestões, de modo a simplificar o canal de ingresso dessas comunicações e otimizar a análise e o encaminhamento do material recebido;
IV - a avaliação dos riscos de integridade, independentemente dos processos de trabalho e dos papéis envolvidos;
V - o tratamento e a correção das falhas sistêmicas identificadas;
VI - o respeito aos fundamentos basilares da Administração Pública;
VII - a aderência à integridade e aos valores éticos;
VIII - o fomento à transparência e à prestação de contas;
IX - a promoção de comunicação, com a ampla divulgação do Plano e de seus canais de denúncia;
X - o fomento à capacitação com relação aos temas atinentes ao Plano de Integridade;
XI - a sistematização dos procedimentos para tratamento das denúncias; e
XII - a equidade entre todas as partes interessadas, sendo inaceitáveis atitudes ou políticas discriminatórias.

TÍTULO II

DO PLANO DE INTEGRIDADE

Art. 4º O Plano de Integridade deve ser instituído em cada Tribunal Regional do Trabalho, aprovado preferencialmente pelo Tribunal Pleno.

Art. 5º O Plano de Integridade deve ser estruturado, no mínimo, nos seguintes eixos:

I - comprometimento e engajamento pessoal da alta administração;

II - existência de instância responsável pela gestão da integridade;

III - análise, avaliação e gestão dos riscos à integridade;

IV - monitoramento permanente, aprimoramento contínuo e capacitação; e

V - transparência pública.

Art. 6º O Plano de Integridade deve conter, no mínimo:

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

II - caracterização do Tribunal - principais competências e serviços prestados; missão, visão e valores; estrutura organizacional;

III - definição da instância responsável pela gestão da integridade e das instâncias de integridade, descrevendo suas competências;

IV - análise, avaliação e gestão dos riscos à integridade;

V - previsão de ações de capacitação e comunicação do plano;

VI - previsão de monitoramento e de atualização periódica do Plano de Integridade; e

VII - definição de canais de transparência e de ferramentas de controle.

CAPÍTULO I

DA INSTÂNCIA RESPONSÁVEL

Art. 7º A instância responsável pela gestão da integridade terá as seguintes atribuições:

I - apresentar as diretrizes do Plano de Integridade à alta administração;

II - identificar as instâncias de integridade, conforme art. 2º, IX;

III - fomentar a capacitação dos responsáveis pelo levantamento dos riscos de integridade e pela execução das medidas de tratamento;

IV - orientar e fomentar a capacitação do corpo funcional com relação aos temas atinentes ao Plano de Integridade;

V - fomentar a realização de eventos de divulgação das ações de integridade, 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;

VI - coordenar o planejamento, a execução e o monitoramento do Plano de Integridade, bem como sua revisão;

VII - incentivar outras ações relacionadas à implementação do Plano de Integridade, em conjunto com as demais unidades do Tribunal; e

VIII - incentivar as instâncias de integridade a avaliar e monitorar o desempenho dos mecanismos de controles adotados.

§ 1º A instância responsável pela gestão da integridade deve ser dotada de autonomia técnica e de recursos materiais e humanos necessários ao desempenho de suas competências, além de ter acesso às instâncias de integridade e à alta administração do Tribunal, e será subordinada preferencialmente à Presidência do órgão.

§ 2º A instância responsável pela gestão da integridade pode ser uma unidade administrativa, o Comitê de Ética e Integridade do Tribunal ou, ainda, um subcomitê específico para tratar do tema.

CAPÍTULO II

DA GESTÃO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

Art. 8º Os Tribunais devem realizar a gestão de riscos 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.

Art. 9º Os casos de quebra de integridade podem manifestar-se, entre outras formas, por:

I - abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;

II - comportamento incompatível com a função pública;

III - conflito de interesses;

IV - nepotismo;

V - utilização ou vazamento de informação restrita ou privilegiada;

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

VII - inobservância das Políticas Internas;

VIII - corrupção;

IX - fraude; e

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

Parágrafo único. Às práticas de assédio, violência e de todas as formas de discriminação, são aplicáveis as normas e os princípios da Resolução CSJT n.º 360, de 25 de agosto de 2023, e do Ato Conjunto TST.CSJT.GP n.º 52, de 29 de agosto de 2023.

Art. 10. Os fatores de risco à integridade podem se expressar, entre outras formas, por meio de:

I - atos normativos internos imprecisos ou omissos;

II - não observância do arcabouço normativo;

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

IV - ausência ou deficiência de alimentação de sistemas informatizados;

V - desconhecimento de normas ou procedimentos pelo corpo funcional; e

VI - gestão incorreta de documentos ou processos.

Art. 11. A partir das informações levantadas no processo de gestão de riscos de integridade, as instâncias de integridade realizarão a gestão de riscos à integridade, contemplando o monitoramento de riscos.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

DA EXECUÇÃO E DO MONITORAMENTO

Art. 12. Os Tribunais devem executar e monitorar, permanentemente, seu Plano de Integridade, visando ao seu aprimoramento contínuo.

§ 1º O Plano de Integridade deve ser atualizado, no mínimo e periodicamente, a cada dois anos.

§ 2º A mera atualização das medidas de tratamento e do monitoramento dos riscos não caracteriza a atualização periódica do Plano de Integridade.

Art. 13. Os Tribunais devem buscar o alcance de seu Plano de Integridade para todas as partes interessadas.

TÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. O prazo para instituição do Plano de Integridade pelos Tribunais Regionais do Trabalho é de 180 (cento e oitenta) dias a partir da publicação desta Resolução.

Parágrafo único. Após a publicação do Plano de Integridade, os Tribunais Regionais do Trabalho devem notificar este Conselho da publicação, bem como de eventuais atualizações.

Art. 15. As denúncias anônimas poderão ser encaminhadas pela Ouvidoria aos órgãos competentes quando existir, de plano, provas razoáveis de autoria e materialidade.

Art. 16. Os casos omissos serão resolvidos pelo/pela Presidente do CSJT.

Art. 17. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

LELIO BENTES CORRÊA

Presidente

ANEXO I

(*A que se refere o artigo 11º*, § 2º)

Risco	**Quebra de Integridade**	**Área**	**Processo**	**Fator de risco**
Ausência de orientação a respeito do recebimento de presentes por funcionário de qualquer empresa ou pessoa interessada na organização	Recebimento de vantagem indevida	Licitações e Contratos	Contratações	Ausência de normativo
Servidor com excessivo nível de poder	Abuso de poder	Gestão de Pessoas	Recrutamento	Ausência de política formal de rotação de pessoal nos cargos que possuem poder de decisão
Ausência de procedimento de verificação de bens patrimoniais	Furto de bens	Material e Logística	Gestão de material permanente	Ausência de mapeamento de processos capaz de definir as etapas de verificação de bens patrimoniais
Falta de conhecimento sobre a transparência e natureza pública das informações	Vazamento de informações confidenciais	Tecnologia da Informação e Comunicação	Gestão da Segurança e Informação	Capacitações referentes ao assunto são insuficientes ou incapazes de passar o conhecimento necessário

ANEXO II

(*A que se refere o artigo 11º*, § 3º)

Casos (exemplos) de Quebra de Integridade	**Frequência de registro na Justiça do Trabalho, nos últimos cinco anos**	**Legislação violada**
Liberar verba pública sem a estrita observância das normas pertinentes ou influir de qualquer forma para a sua aplicação irregular	10.710	Art. 10, XI, da Lei nº 8.429/1992 (Improbidade Administrativa)

Ordenar ou permitir a realização de despesas não autorizadas em lei ou regulamento	1.797	Art. 10, IX, da Lei nº 8.429/1992 (Improbidade Administrativa)
Permitir, facilitar ou concorrer para que terceiro se enriqueça ilicitamente	63	Art. 10, IX, da Lei nº 8.429/1992 (Improbidade Administrativa)