

## ATO TRT13.SGP N.º 182, DE 04 DE NOVEMBRO DE 2025

Institui o Plano de Integridade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

**A DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**, no exercício de suas atribuições legais e regimentais, e nos termos do PROAD n.º 12062/2023,

**CONSIDERANDO** a [Resolução CSJT n.º 373, de 24 de novembro de 2023](#), que institui a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

**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** 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 adesão deste Regional ao Pacto Global da ONU em direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, desde 16/01/2023;

### **RESOLVE:**

**Art. 1º** Instituir o Plano de Integridade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, nos termos do documento anexado a este Ato, que será disponibilizado no Portal de Governança Institucional para consulta.

**Art. 2º** Atribuir à Secretaria de Governança e Gestão Estratégica, na qualidade de instância responsável pela gestão da integridade, e às demais instâncias de integridade, de capacitação, de comunicação e de monitoramento, discriminadas no anexo deste Ato, a elaboração de plano de ação necessário à implementação e desenvolvimento do Plano de Integridade.

**Art. 3º** Revoga-se o [ATO TRT SGP N.º 213/2021](#).

**Art. 4º** Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Cientifique-se e publique-se no DEJT-Adm.

**HERMINEGILDA LEITE MACHADO**

Desembargadora Presidente

## **ANEXO**

### **Plano de Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**

#### **1. Apresentação**

Com o objetivo de promover a excelência e fomentar a paz social, é imprescindível um terreno sólido e um compromisso inabalável com os objetivos da Instituição. Com esse propósito em mente, apresentamos o Plano de Integridade, concebido para impulsionar os resultados do nosso Regional, consolidando de forma convergente os elementos que visam garantir a ética, prevenir, detectar e punir fraudes, corrupção, irregularidades e desvios de conduta.

Este plano está em consonância com o Objetivo 16 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que visa promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionando acesso à justiça para todos e construindo instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis. Além disso, está em linha com as Recomendações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre integridade pública e a Lei Anticorrupção Empresarial (Lei nº 12.846/2013), bem como a Resolução CNJ nº 410/2021 de 23 de agosto de 2021.

Sobre Integridade Pública, podemos afirmar que:

*Integridade Pública, portanto, deve ser entendida como o conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo precípua: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente. A corrupção impede que tais resultados sejam atingidos e compromete, em última instância, a própria credibilidade das instituições públicas. (CGU, Guia de Integridade Pública:*

*Orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional, Brasília: 2015, p. 5)*

*Integridade pública: alinhamento consistente e adesão a valores, princípios e normas éticas comuns que sustentam e priorizam o interesse público sobre os interesses privados no setor público. (Art. 5º, Inciso I da Resolução CNJ 410/2021 de 23 de agosto de 2021.)*

Noutra forma de dizer, integridade, “em seu conceito filosófico, refere-se à característica de algo inteiro, intocado, não contaminado ou danificado” (Ministério da Transparência e CGU, *Manual para implementação de programas de integridade: orientações para o setor público*, Brasília: 2017, p. 5).

O Plano de Integridade atua como um escudo protetor dos valores do TRT 13ª Região, conforme estabelecido no Planejamento Estratégico, tais como acessibilidade, agilidade, comprometimento, efetividade, eficiência, ética, igualdade de gênero, inovação, respeito à diversidade, segurança jurídica, sustentabilidade, transparência e valorização das pessoas. Esse alinhamento com os valores institucionais é fundamental para garantir a coerência e a efetividade das ações propostas.

Além de aprimorar os controles existentes nos processos organizacionais, o Plano é um importante instrumento de apoio à Governança, alinhado ao objetivo estratégico de fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica, conforme o Planejamento Estratégico Institucional ciclo 2021 – 2026. Essa integração com a Governança reforça a importância do Plano de Integridade como um elemento-chave para a gestão eficiente e transparente da Instituição.

Por fim, é importante ressaltar que o Plano busca fortalecer as ações preventivas e corretivas relacionadas à ética, combate a fraudes e corrupção, e será constantemente atualizado para se manter eficaz diante dos desafios em evolução. Essa abordagem proativa e adaptativa é fundamental para garantir a efetividade do Plano de Integridade ao longo do tempo, acompanhando as mudanças e os novos riscos que possam surgir.

## **2. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**

A Justiça do Trabalho, ramo do Poder Judiciário Brasileiro, tem competência definida pela Constituição Federal, art. 114, e seu objetivo é julgar ações decorrentes das relações de trabalho e as de emprego regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas; atuar em casos que envolvam representação sindical, atos decorrentes de greve e pedido de indenização por dano moral ou patrimonial resultantes da relação de trabalho, entre outros; além do julgamento de mandados de segurança, habeas corpus, habeas data e dissídios coletivos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, por sua vez, tem sede em João Pessoa e jurisdição em todo o Estado da Paraíba e tem por finalidade dirimir as questões decorrentes da relação de trabalho, por meio da primeira instância – Varas do Trabalho – que é competente para julgar, dentre outros, conflitos individuais surgidos nas relações de trabalho, e da segunda instância – Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – à qual compete julgar os recursos interpostos contra as sentenças prolatadas pelos juízes de primeiro grau e os processos iniciados diretamente na segunda instância, tais como dissídios coletivos, mandados de segurança, ações rescisórias, ações cautelares, dentre outros.

Atualmente, o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região conta com 27 Varas do Trabalho, distribuídas nas cidades de: João Pessoa (13 Varas), Campina Grande (07 Varas), Santa Rita (02 Varas), Catolé do Rocha (Vara Única), Guarabira (Vara Única), Itaporanga (Vara Única), Patos (Vara Única) e Sousa (Vara Única).

Atua conforme a competência definida pelo art. 114 da Constituição Federal, competindo-lhe julgar os processos elencados no rol do art. 30 do Regimento Interno, quais sejam: Dissídio Coletivo (DC); Extensão de Decisão Normativa (EN); Revisão do Dissídio Coletivo (RC); Mandado de Segurança (MS); Habeas Corpus (HC); Conflito de Competência e de Atribuição (CC); Suspeição e Impedimento (SI); Incidente de Falsidade (IF); Ação Rescisória (AR); Recurso Ordinário em Procedimento

Sumaríssimo (ROPS); Recurso Ordinário (RO); Remessa Ex Officio (REO); Agravo de Petição (AP); Agravo de Instrumento (AI); Habeas data (HD); Agravo Regimental (AG); Embargos de Declaração (ED), opostos em face de suas próprias decisões; Restauração de Autos (RA); Matéria Administrativa (MA); Medidas Cautelares (MC); Aplicação de Penalidades (PE); Ação Anulatória (AA); Processos não Especificados (PNE); Requisitório de Precatório (RP); Pedido de Intervenção (PI); Recurso Administrativo (RAD); Pedido de Providência (PP); Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR); e Incidente de Assunção de Competência (IAC).

A competência funcional das Varas é estabelecida pela CLT, em seus artigos 652 e 653, cabendo-lhes: a) conciliar e julgar: os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado; os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho; os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice; os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho; as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho; b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave; c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões; d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Compete, ainda às Varas do Trabalho: a) requisitar às autoridades competentes a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições; b) realizar as diligências e praticar os atos processuais ordenados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho; c) julgar as suspeições arguidas contra os seus membros; d) julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas; e) expedir precatórias e cumprir as que lhes forem deprecadas; f) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição.

As atribuições das unidades administrativas deste regional estão dispostas no

Regulamento Geral de Secretaria e no Manual de Organização Administrativa, que podem ser acessados pelo link: <https://www.trt13.jus.br/trt13/normas-internas>.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região foi criado pela Lei nº 7.324, de 18 de junho de 1985, desmembrando-se da 6ª Região (Pernambuco), com sede em João Pessoa-PB e jurisdição inicial nos Estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte, tendo sido instalado no dia 11 de outubro de 1985. Posteriormente, com a criação do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, no Rio Grande do Norte, pela Lei nº 8.215, de 25 de julho de 1991, a região compreendida por aquele Estado foi retirada da jurisdição do TRT da 13ª Região.

O Plano de Integridade tem como finalidade última resguardar a ética e a probidade, de modo que sejam preservados os resultados que a Instituição oferece à sociedade. Nesse sentido, ele está fundamentado nos princípios e normas da Administração Pública Federal – em especial os de Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência – e também está alinhado ao Planejamento Estratégico TRT13 2021-2026, que traz a seguinte identidade organizacional:

### **2.1.1 Missão**

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

### **2.1.2 Visão**

“Consolidar-se como uma Justiça de qualidade, ágil e efetiva, que contribua para pacificação social, promoção do trabalho digno e desenvolvimento sustentável.”

### **2.1.3 Valores**

- “Acessibilidade
- Agilidade
- Comprometimento
- Efetividade

- Eficiência
- Ética
- Igualdade de gênero
- Inovação
- Respeito à diversidade
- Segurança Jurídica
- Sustentabilidade
- Transparência
- Valorização das pessoas"

O Ato TRT SGP nº 051/2019 instituiu o Comitê de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Ao definir governança, o Ato esclarece que “Governança Pública compreende os mecanismos de liderança, estratégia e controle, que possibilitam a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade”.

O normativo define a composição e as competências do Comitê de Governança Institucional.

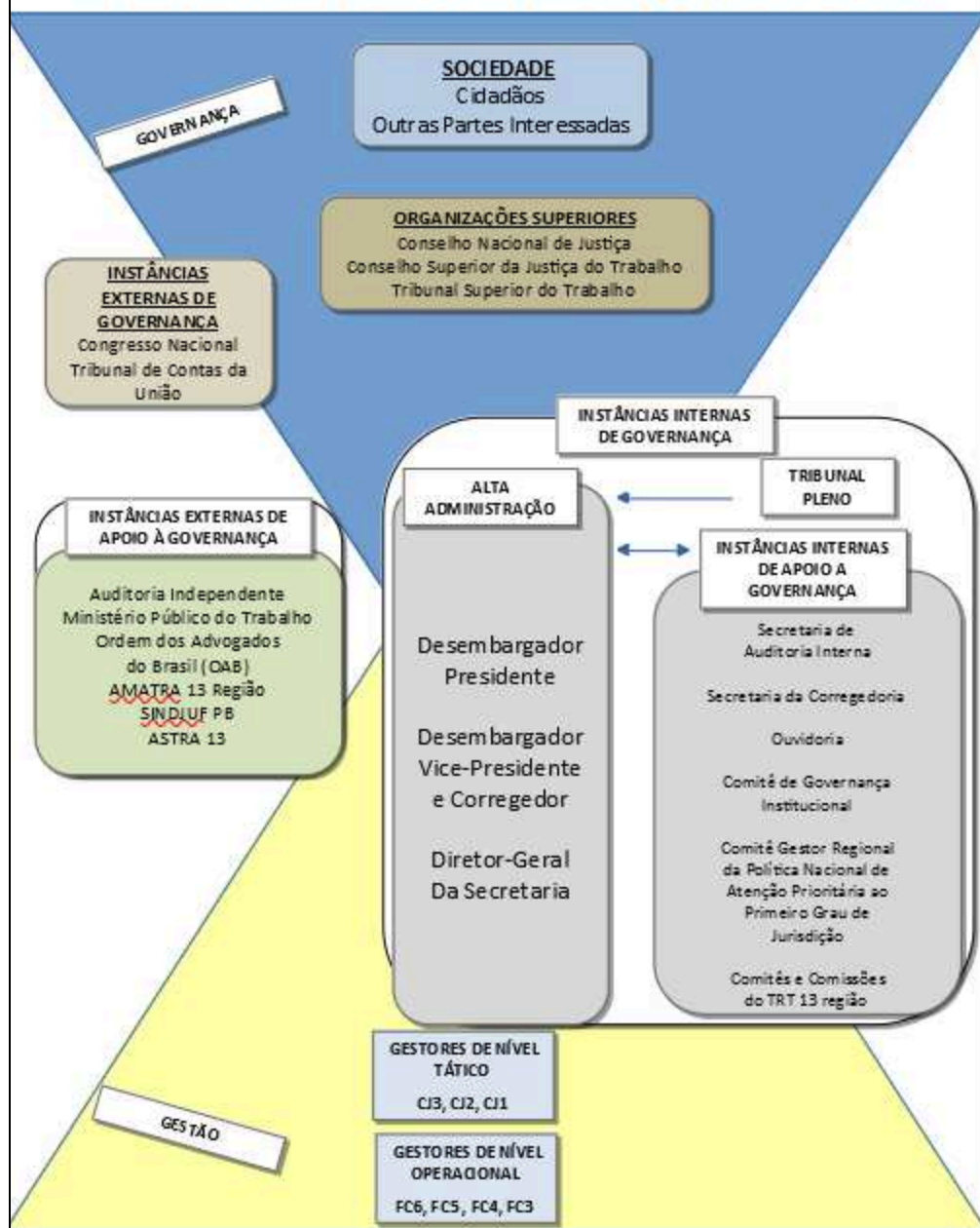
Como princípios de Governança, podem ser citados equidade, responsabilidade institucional, eficiência, probidade, transparência, ética, dentre outros, incluindo accountability. Acerca deste último, é interessante considerar que uma das práticas relacionadas é a promoção da tríade: transparência, responsabilidade e prestação de contas.

Assim, existem instâncias internas de governança, que são aquelas que servem de elo entre a sociedade e o agente público e buscam garantir que a estratégia e as políticas formuladas atendam ao interesse da sociedade; e as instâncias externas de governança, que são as esferas não integrantes da organização, autônomas e independentes, responsáveis pela fiscalização, pelo controle e pela regulação.

A figura seguinte ajuda a esclarecer o exposto sobre os diversos atores da Estrutura de Governança deste Tribunal:



## ANEXO I – ESTRUTURA DE GOVERNANÇA TRT 13ª REGIÃO



## **2.3 Alta Administração**

Considerada uma das instâncias internas de governança, a alta administração possui, de acordo com o ATO TRT SGP N° 051/2019, os seguintes membros: Desembargador Presidente, Desembargador Vice-Presidente e Corregedor, Diretor-Geral da Secretaria.

Cabe a ela assegurar, em conjunto com o Comitê de Governança Institucional:

- I – coordenar a institucionalização da Política de Governança do TRT13;
- II - acompanhar a efetiva implementação do Sistema de Governança Institucional;
- III – avaliar e assessorar a gestão do TRT13 no cumprimento das demandas dos conselhos superiores, das instâncias externas de governança, do Tribunal Pleno e da sociedade;
- IV – monitorar a execução do Planejamento Estratégico, promovendo, quando oportuno, os ajustes necessários à melhoria do desempenho institucional;
- V – participar das reuniões de avaliação da estratégia – RAE;
- VI - gerir o Plano de Logística Sustentável no âmbito deste Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, promovendo, quando oportuno, os ajustes necessários à melhoria do desempenho institucional;
- VII – participar das reuniões de avaliação Sustentável – RAS;
- VIII - Propor as modalidades de participação dos usuários externos e internos na elaboração das Metas Nacionais do Poder Judiciário;
- IX – mapear e controlar as interações entre as estruturas de governança institucional, auxiliando a tomada de decisões críticas e
- X – promover a transparência e a accountability.

O desempenho da alta administração é uma das práticas de liderança que asseguram a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança.

### **3. Instâncias e Funções de Integridade**

#### **3.1 Instância responsável pela gestão da integridade**

##### **3.1.1 SEGGEST**

A Secretaria de Governança e Gestão Estratégica é a instância estratégica de supervisão das ações de integridade que atuará por intermédio da sua Seção de Gestão de Riscos e Integridade nas seguintes atividades:

- I - coordenar a estruturação, a execução e o monitoramento do Plano de Integridade;
- II - estabelecer diretrizes, objetivos e indicadores relativos ao Plano de Integridade;
- III - realizar o monitoramento e a avaliação do Plano de Integridade;
- IV - orientar e promover o treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Plano de Integridade;
- V - elaborar proposta do Plano de Integridade do Tribunal e
- VI - promover outras ações relacionadas à implementação do Plano de Integridade, em conjunto com as demais unidades organizacionais.

#### **3.2 Demais instâncias de integridade**

##### **3.2.1 Secretaria-Geral da Presidência**

A Secretaria-Geral da Presidência, unidade de assistência direta e imediata ao Presidente do Tribunal, tem por finalidade prestar assessoria ao Presidente do Tribunal no exercício das funções de representação oficial e social, bem como no desempenho das atividades de planejamento, coordenação e gestão de diretrizes estratégicas, políticas e programas fixados em Lei, nos normativos advindos dos órgãos superiores e nos regramentos internos.

### **3.2.2 Assessoria Jurídica**

À assessoria jurídica cabe enxergar o papel da lei, com o entendimento de que isso ultrapassa em muito o mero controle formal da legalidade dos atos administrativos. Espera-se dessas unidades que desenvolvam as capacidades de atuação ao lado dos gestores públicos, acompanhando permanentemente as atividades da organização; que proponham soluções jurídicas para que os atos da administração não conflitem com a ordem jurídica estabelecida; e que monitorem os padrões de judicialização das atividades da organização (Governo Federal, Guia da Política de Governança Pública, Brasília: 2018, p.77).

A Assessoria Jurídica da Presidência, de acordo com o Manual de Organização do Tribunal, aprovado através do Ato TRT SGP nº 103/2021 e disponibilizado no DA\_e de 26/05/2021 ([https://www.trt13.jus.br/normas-internas/regulamento-geral/novo-manual-de-organizacao17221\\_6.pdf/view](https://www.trt13.jus.br/normas-internas/regulamento-geral/novo-manual-de-organizacao17221_6.pdf/view)), é composta do Núcleo de Legislação de Pessoal e do Núcleo de Licitação e Contratos Administrativos e tem o papel de assessorá-la, nas questões que envolvam matérias de administração pública, econômicas, contábeis e financeiras.

São atribuições do Assessor Jurídico:

- I – analisar processos de natureza judicial da estrita competência da Presidência do Tribunal, nos termos definidos pelo Regimento Interno e pela legislação aplicável à espécie;
- II – assessorar o Desembargador Presidente em matérias jurídicas, econômicas, financeiras, orçamentárias ou de administração pública;
- III – emitir parecer nos procedimentos de natureza administrativa, quando solicitado pelo Desembargador Presidente do Tribunal, opinando, ainda, obrigatoriamente, nos processos licitatórios e nos contratos administrativos;
- IV – oferecer apoio e orientação jurídica às demais áreas da Presidência, sempre que solicitado;

- V – opinar em processos administrativos do Tribunal que lhe sejam submetidos;
- VI – planejar, coordenar, avaliar e controlar a execução das atividades da Assessoria Jurídica da Presidência;
- VII – assinar documentos afetos à Assessoria, observado o limite da sua atribuição;
- VIII – promover estudos e medidas que conduzam à constante melhoria das técnicas e métodos de execução dos trabalhos;
- IX – zelar pela guarda, uso e conservação dos materiais e bens patrimoniais da Assessoria, comunicando ao setor competente qualquer irregularidade;
- X – elaborar o relatório das atividades de sua Assessoria, de acordo com a periodicidade necessária; e
- XI – desempenhar outras atribuições decorrentes do exercício do cargo ou que lhe sejam propostas pela autoridade superior.

### **3.2.3 Secretaria de Auditoria**

Vinculada à Presidência do TRT 13ª Região, a Secretaria de Auditoria Interna (Secaud) realiza auditorias, inspeções e fiscalizações a fim de verificar a observância da legalidade, da legitimidade e da economicidade dos atos de gestão e de avaliar os resultados da gestão orçamentária, financeira, contábil, estratégica, patrimonial, operacional e de pessoal, quanto a eficiência, eficácia e efetividade.

Quando necessário, a unidade subsidia e apoia o Tribunal de Contas da União, o Conselho Nacional de Justiça e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho no exercício de suas respectivas missões institucionais e monitora o cumprimento de recomendações e/ou determinações formuladas por essas instituições.

Por fim, vale destacar que a Secaud é quem avalia os processos de governança, o sistema de gestão de riscos e os controles administrativos, incluindo os relacionados a riscos de fraude e corrupção deste Tribunal (Integridade).

### **3.2.4 Ouvidoria**

Importante ponte do TRT 13ª Região com a sociedade, a Ouvidoria tem a atribuição de receber, cadastrar, analisar, controlar e acompanhar os pedidos de informações, sugestões, reclamações, denúncias, elogios e consultas com base na Lei de Acesso a Informações – Lei nº 12.527/2011.

Essa unidade é um importante canal por meio do qual se tem ciência de manifestações da sociedade, permitindo ao TRT 13ª Região zelar pela satisfação desta com os resultados que o órgão lhe entrega.

Depois de encaminhar as demandas e diligenciar para que as unidades administrativas e judiciárias prestem informações e esclarecimentos, a Ouvidoria informa ao interessado as providências adotadas.

Ademais, 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.

### **3.2.5 Corregedoria e Secretaria da Corregedoria Regional**

Compete à Corregedoria Regional, conforme o Regulamento Geral do TRT 13ª Região:

- I - Atuar como unidade de suporte às atividades correicionais, ordinárias e extraordinárias, nas Varas do Trabalho, nas Diretorias de foro e nas demais unidades de primeira instância;
- II - processar os pedidos de providências;
- III - processar os pedidos de correição parcial apresentados contra atos ou despachos de magistrados de primeira instância;

IV - processar as representações alusivas aos serviços judiciários e auxiliares das Varas do Trabalho e as que envolverem Juiz do Trabalho de primeira instância;

V – instruir procedimentos, quando instaurados contra magistrado de primeira instância;

VI – instruir sindicâncias no âmbito de competência do Desembargador Corregedor; e

VII – submeter ao crivo do Desembargador Corregedor a escala de designação de juízes substitutos, bem como a escala anual de férias dos magistrados de primeira instância.

As correições periódicas apuram o cumprimento, por Juízes e servidores, de suas atribuições e deveres legais, assiduidade na Vara do Trabalho dos Juízes Titular e Auxiliar, atendimento de normas, observância dos prazos legais, dentre outros aspectos. Em caso de constatação de irregularidades, cabe ao Desembargador-Corregedor tomar as providências a seu cargo.

Cabe também a esse Desembargador apurar, mediante investigação preliminar, a ocorrência de faltas ou infrações cometidas por magistrado de primeiro grau. A depender da necessidade, a apuração pode se dar por meio da instauração de sindicâncias ou de sugestão – ao Pleno – de abertura de processos administrativos disciplinares.

Além disso, a Corregedoria expede recomendações e portarias de observação obrigatória pelos Juízes e órgãos de primeiro grau e responde consultas formuladas pelos Juízes acerca de normas procedimentais relacionadas ao exercício da judicatura.

Ademais, a unidade providencia o cumprimento das determinações emanadas pelo Desembargador-Corregedor e presta informações, quando solicitada, sobre o andamento dos processos e dos expedientes, dentre outras atribuições.

Ainda, a unidade monitora a gestão judiciária do Regional no tocante ao alcance dos Indicadores e Metas do Planejamento Estratégico assim como do CNJ e CSJT. Os índices são essenciais ao bom desempenho do Regional em Índices como IPCJUS, IGEST, Relatório Justiça em Números, Prêmio CNJ de Qualidade entre outros.

### **3.2.6 Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do primeiro grau de jurisdição e Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do segundo grau de jurisdição**

Instituídas pelos Atos nºs 104 e 103 de 2023 respectivamente as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no primeiro e segundo graus de jurisdição foram criadas em razão da necessidade de se estabelecer ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral e ao assédio sexual no âmbito deste Regional, em consonância com o disposto no art. 15, caput, da Resolução Nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça, que indica a necessidade de existência de Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada Tribunal e grau de jurisdição,

Compete às mencionadas comissões:

I- mediar resoluções de conflitos e assegurar a efetividade da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, implementada por meio da Resolução Administrativa TRT13 n.º 104/2022; e

II - promover o diálogo e o intercâmbio de dados, informações e metodologias com outros comitês, comissões e grupos que trabalham com a temática.

### **3.2.7 Comissão de Ética**

No TRT da 13ª Região, o Código de Ética foi estabelecido por meio da Resolução Administrativa nº 024/2015 que também instituiu a Comissão de Ética.

A Portaria TRT GP nº 092/2016 designou os membros da Comissão de Ética, a qual é integrada por três membros – todos servidores efetivos e estáveis, designados pelo Presidente do Tribunal, dentre aqueles que nunca sofreram punição penal ou



administrativa, inclusive junto ao TCU, com a finalidade de implementar e gerir este Código.

Cabe a tal Comissão, dentre outras atribuições dirimir dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste Código e propor à Presidência solução aos casos omissos; conhecer de denúncias ou representações formuladas contra servidor ou unidade do Tribunal, nas quais se apresente, mediante identificação do denunciante, ato contrário à ética e, sempre que constatar a possível ocorrência de ilícitos penais, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, encaminhará o documento ao Presidente do Tribunal, a quem cabe determinar apuração; instaurar, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, desde que haja indícios suficientes, processo sobre conduta que considerar passível de violação às normas éticas; submeter ao Presidente do Tribunal sugestões de aprimoramento do Código de Ética e de normas complementares; organizar e desenvolver, em cooperação com a Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEPE, cursos, manuais, cartilhas, palestras, seminários e outras ações de treinamento e disseminação deste Código; apresentar relatório de todas as suas atividades, ao final da gestão anual do Presidente do Tribunal, do qual constará também avaliação da atualidade deste Código e as propostas e sugestões para seu aprimoramento e modernização e o resultado das reuniões da Comissão constará de ata aprovada e assinada por seus membros.

Importante destacar que, se houver constatação de possível ocorrência de ilícitos penais ou de improbidade administrativa, o Desembargador - Presidente deve encaminhar cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos.

### **3.2.8 Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar**

A administração pública, quando toma ciência de irregularidade no serviço público, é obrigada a promover a sua imediata apuração. Para isso, a sindicância ou o processo administrativo disciplinar são dois instrumentos por meio dos quais ela exerce

seu poder-dever de averiguar as infrações funcionais e aplicar penalidades aos seus agentes públicos, sempre assegurando ao acusado ampla defesa.

Dessa forma, o servidor público federal que exerce irregularmente suas atribuições poderá responder pelo ato nas instâncias civil, penal e administrativa. Essas responsabilidades possuem características próprias, sofrendo gradações de acordo com as situações que podem se apresentar como condutas irregulares ou ilícitas no exercício das atividades funcionais (CGU. *Manual de Processo Administrativo Disciplinar*. Brasília: 2019, p. 20).

A Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar é aquela que tem a incumbência de promover a apuração de irregularidades e ilícitos administrativos praticados por servidores. Com o escopo de propiciar uma melhor qualificação técnica para o desempenho dessas atribuições, é recomendada a designação prévia dos membros que deverão compor tal Comissão.

No TRT da 13ª Região, essa comissão é composta por 8 membros, sendo 2 magistrados e 6 servidores efetivos designados – por meio de Ato da Presidência (ATO TRT SGP nº 054/2023) – para um mandato de um ano, permitida a recondução.

### **3.2.9 Comitê Gestor de Acompanhamento da LAI (Lei de Acesso à Informação)**

O Comitê Gestor de Acompanhamento da Lei de Acesso à Informação (CGA-LAI), criado pelo Ato TRT GP nº 453/2016, tem atribuídas competências para discutir e articular ações que viabilizem o controle, acompanhamento, fiscalização e implementação das informações constantes no sítio eletrônico do Regional.

### **3.2.10 Secretaria-Geral Judiciária**

A Secretaria-Geral Judiciária, unidade de assistência direta e imediata ao Tribunal Pleno, tem por finalidade planejar, coordenar e controlar as atividades judiciais,

em conformidade com as deliberações daquele colegiado, do Regimento Interno, da legislação vigente e do Regulamento Geral.

### **3.2.11 Secretaria de Gestão de Pessoas**

A Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal é unidade subordinada à Diretoria-Geral da Secretaria e tem por finalidade planejar, coordenar, orientar e dirigir atividades relativas à gestão de pessoas e ao pagamento de pessoal, relativas ao quadro de magistrados e de pessoal, bem como executar outras atividades que lhe forem determinadas pelo(a) Diretor(a)-Geral da Secretaria.

### **3.2.11 Escola Judicial**

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (EJud-13), foi fundada em 2008 com o objetivo de promover o aprimoramento profissional e acadêmico dos magistrados, servidores e demais colaboradores ligados à Justiça do Trabalho na Paraíba. Sua missão é oferecer Planos de capacitação e formação continuada, contribuindo para o desenvolvimento de competências técnicas e éticas. A EJud-13 promove cursos, palestras, seminários e outras atividades educacionais, sempre abordando temas relevantes para o desempenho eficaz das funções judiciais e administrativas.

## **4. Riscos de Integridade**

### **4.1 riscos de integridade por função e instância de integridade**

Na busca incessante por manter a integridade como alicerce de suas operações, as organizações enfrentam um desafio constante: identificar, compreender e mitigar os riscos que ameaçam a integridade em diferentes áreas e níveis hierárquicos. Neste capítulo, exploraremos os riscos de integridade sob uma perspectiva multifacetada, considerando tanto as funções específicas desempenhadas dentro da estrutura organizacional quanto às diversas instâncias de governança e supervisão, identificando os papéis e responsabilidades dessas instâncias na promoção da integridade e na gestão dos riscos associados, destacando a importância de uma supervisão eficaz e de uma comunicação transparente em todos os níveis hierárquicos.

<b>RISCOS DE INTEGRIDADE</b>		
<b>FUNÇÃO DE INTEGRIDADE</b>	<b>INSTÂNCIA DE INTEGRIDADE</b>	<b>RISCOS DE INTEGRIDADE</b>
<b>Promoção da ética e regras de conduta para servidores</b>	Comissão de Ética do TRT13 e Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal	Falta de divulgação efetiva do código de ética do TRT13 aos servidores.
		Nomeação de parentes, consanguíneos ou afins até o terceiro grau, para cargos em comissão e funções de confiança.
		Acúmulo ilícito de cargos públicos, seja pela natureza dos cargos ou pela incompatibilidade de horários, ou exercício de atividade privada não compatível.

		Possível enriquecimento ilícito ou incompatibilidade entre a evolução patrimonial e a renda declarada pelo agente público
<b>Transparência ativa e acesso à informação</b>	Comitê Gestor da LAI e Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	Divulgação indevida de informações consideradas sigilosas ou de acesso restrito.
		Utilização de informação privilegiada com o objetivo de obter vantagem financeira ou de qualquer outra natureza, para si mesmos ou para terceiros.
		Disponibilização de informações de forma insuficiente, intempestiva ou inexistente nos meios de comunicação oficiais.
<b>Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal	Desconhecimento das autoridades nomeantes sobre os detalhes da Resolução CNJ 07/2005, que trata da vedação ao nepotismo no Poder Judiciário.

		Aplicação inadequada da Resolução CNJ 07/2005, em desacordo com o entendimento do CNJ e dos Tribunais Superiores sobre as situações que configuram nepotismo.
		Ocorrência de conflito de interesse no relacionamento com terceiros, principalmente fornecedores, fiscalizados, conveniados, etc.
		Desconhecimento das hipóteses de configuração de conflito de interesses previstas nos arts. 5º e 6º da Lei 12.813/2013, conforme entendimento da CGU, que se aplica a todos os agentes públicos.
<b>Funcionamento de canais de denúncia</b>	Ouvidoria Corregedoria e Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no Primeiro e Segundo Grau	Falha na salvaguarda do sigilo da identidade do denunciante.
		Falta de efetividade na apuração de denúncias.

<b>Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria</b>	Secretaria de Auditoria	Falta de comprometimento por parte da gestão no cumprimento das recomendações de auditoria.
		Falta de um plano de ação eficaz ou de monitoramento adequado para garantir que as recomendações de auditoria sejam implementadas de maneira oportuna e completa.
<b>Procedimentos de responsabilização</b>	Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar e Secretaria-Geral da Presidência	Descumprimento do devido processo legal, incluindo a não observância dos prazos e da oportunidade de defesa.
		Falta de familiaridade com a legislação atualizada que regula o procedimento de responsabilização.

#### **4.1.1 Disposições sobre variação patrimonial de servidores exercentes de Cargos em Comissão, de Chefia ou Assessoramento**

A integridade na gestão pública requer não apenas a observância de princípios éticos e legais, mas também mecanismos efetivos de prevenção e detecção de condutas que possam comprometer a probidade administrativa. Nesse sentido, o acompanhamento

da evolução patrimonial dos servidores constitui uma medida fundamental para assegurar a transparência, a responsabilidade e a proteção do patrimônio público.

A caracterização de variações patrimoniais significativas permite identificar possíveis incompatibilidades entre a renda declarada e a evolução de bens, prevenindo situações de enriquecimento ilícito, conflitos de interesse e outras irregularidades que possam afetar a imagem institucional e a confiança da sociedade.

Este tópico estabelece as disposições normativas para análise e tratamento de variações patrimoniais dos servidores, definindo critérios objetivos para sua identificação, bem como os procedimentos a serem adotados quando constatadas inconsistências ou indícios de irregularidades. As medidas aqui previstas visam fortalecer os mecanismos de controle interno, promover a integridade e garantir a conformidade com a legislação vigente.

A seguir, são apresentados os critérios para caracterização de variação patrimonial significativa:

- I. Transferência de bens a cônjuge, ascendente, descendente ou parente na linha colateral;
- II. Aquisição ou venda de imóveis com valor relevante;
- III. Aumento patrimonial anual de proporção relevante dos rendimentos declarados;
- IV. Aquisição direta ou indireta de controle de empresa ou participação societária relevante;
- V. Movimentações financeiras incompatíveis com a remuneração;
- VI. Atos de gestão de bens afetados por decisões ou políticas governamentais;
- VII. Realização recorrente de operações patrimoniais relevantes em curto período;

As diretrizes para o acompanhamento, apuração e encaminhamento dos casos serão definidas conjuntamente pela Comissão de Ética do TRT13 e pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal, observando os normativos vigentes e os princípios da legalidade, proporcionalidade e devido processo.



## 4.2 riscos de integridade por medidas de integridade

Identificar os riscos de integridade é apenas o primeiro passo em direção a uma organização mais ética e transparente. Uma vez que essas ameaças são identificadas, é essencial desenvolver e implementar um plano de ação abrangente para saná-las e fortalecer os mecanismos de integridade da organização.

MEDIDAS DE INTEGRIDADE		
FUNÇÃO DE INTEGRIDADE	RISCOS À INTEGRIDADE	MEDIDAS DE INTEGRIDADE
<b>Promoção da ética e regras de conduta para servidores</b>	Falta de divulgação efetiva do código de ética do TRT13 aos servidores.	<b>Campanhas de Sensibilização.</b> Implementar campanhas contínuas de sensibilização sobre a importância do Código de Ética, utilizando diferentes canais de comunicação interna, como e-mails, intranet, redes sociais, reuniões informativas.
	Nomeação de parentes, consanguíneos ou afins até o terceiro grau, para cargos em comissão e funções de confiança.	<b>Procedimentos de Transparência nas Nomeações.</b> Estabelecer procedimentos de transparência para as nomeações, tais como: - Apresentação de

		<p>declaração de que não possui parentes diretamente relacionados hierarquicamente, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, exercendo atividade na instituição, no momento da indicação de exercício de FC/CJ.</p>
	<p>Acúmulo ilícito de cargos públicos, seja pela natureza dos cargos ou pela incompatibilidade de horários, ou exercício de atividade privada não compatível.</p>	<p><b>Declaração e Verificação periódica de Acúmulo de Cargos.</b></p> <p>Solicitação periódica para preenchimento de Declaração de Acumulação de Cargos/Empregos/Função Pública e/ou Proventos de Aposentadoria a todos os servidores do TRT-13.</p> <p>- Solicitação para preenchimento de Declaração de Acumulação de Cargos/Empregos/Função Pública e/ou Proventos de Aposentadoria aos servidores no momento do ingresso no cargo</p>

		efetivo no TRT-13.
	Possível enriquecimento ilícito ou incompatibilidade entre a evolução patrimonial e a renda declarada pelo agente público	Realizar <b>ações de sensibilização periódicas</b> , por meio de comunicação em email institucional, com os servidores sobre o dever de apresentar declarações de bens e rendas (art. 13 da Lei 8.429/1992); Vedações legais relacionadas ao enriquecimento ilícito; Consequências da incompatibilidade patrimonial.
<b>Transparência ativa e acesso à informação</b>	Divulgação indevida de informações consideradas sigilosas ou de acesso restrito.	<b>Aprimoramento do processo.</b> Implantação de controles efetivos de acesso, manuseio e armazenamento de informações.
	Utilização de informação privilegiada com o objetivo de obter vantagem financeira ou de qualquer outra natureza, para si mesmos ou para terceiros.	<b>Treinamento e capacitação.</b> Promover a conscientização e o treinamento contínuo dos servidores acerca das normas e boas práticas de segurança da informação.
	Disponibilização de	<b>Fortalecimento dos</b>

	informações de forma insuficiente, intempestiva ou inexistente nos meios de comunicação oficiais.	<b>Controles Internos.</b> Estabelecer rígidos controles de acesso e monitoramento de informações sensíveis.
<b>Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo</b>	Desconhecimento das autoridades nomeantes sobre os detalhes da Resolução CNJ 07/2005, que trata da vedação ao nepotismo no Poder Judiciário.	<b>Treinamento e Educação Continuada.</b> Realizar programas de treinamento regulares para as autoridades nomeantes sobre os requisitos e disposições da Resolução CNJ 07/2005.
	Aplicação inadequada da Resolução CNJ 07/2005, em desacordo com o entendimento do CNJ e dos Tribunais Superiores sobre as situações que configuram nepotismo.	<b>Fortalecimento dos Controles Internos.</b> Encaminhamento de casos que possam envolver interpretação jurídica ambígua à Assessoria Jurídica da Presidência para análise prévia antes da nomeação.
	Ocorrência de conflito de interesse no relacionamento com terceiros, principalmente fornecedores, fiscalizados,	<b>Fluxo Interno para análise de conflito de interesse</b> Estabelecer regras formais de rotação de

	conveniados, etc.	pessoal no relacionamento com terceiros, principalmente fornecedores, fiscalizados, conveniados, etc.
	Desconhecimento das hipóteses de configuração de conflito de interesses previstas nos arts. 5º e 6º da Lei 12.813/2013, conforme entendimento da CGU, que se aplica a todos os agentes públicos.	<b>Treinamento e Capacitação.</b> Implementar programas de treinamento regulares para os gestores sobre as hipóteses de configuração de conflitos de interesse. Utilização do manual de tratamento de conflito de interesse da CGU como normativo de referência para eventuais consultas. <a href="https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46635">https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46635</a>
<b>Funcionamento de canais de denúncia</b>	Falha na salvaguarda do sigilo da identidade do denunciante.	<b>Revisão e Aprimoramento Contínuo dos Processos.</b> Realizar revisões periódicas dos processos de tratamento de denúncias para identificar possíveis pontos fracos

		na salvaguarda do sigilo do denunciante.
	Falta de efetividade na apuração de denúncias.	<p><b>Implementação de Procedimentos Padronizados.</b></p> <p>Desenvolver e implementar procedimentos padronizados para a apuração de denúncias, incluindo etapas claras desde a recepção da denúncia até a conclusão da investigação.</p>
<p><b>Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria</b></p>	Falta de comprometimento por parte da gestão no cumprimento das recomendações de auditoria.	<p><b>Transparência e Comunicação Eficaz.</b></p> <p>Recomendações de auditoria serão discutidas com as Unidades Auditadas antes da elaboração do Relatório Final de Auditoria com o objetivo de permitir que a Secretaria de Auditoria leve em conta as restrições de ordem legal, financeira, de pessoal e outras que possam afetar a</p>

		implementação de medidas propostas pelos(as) auditores(as).
	Falta de um plano de ação eficaz ou de monitoramento adequado para garantir que as recomendações de auditoria sejam implementadas de maneira oportuna e completa.	<b>Implementação de um Sistema de Monitoramento Robusto.</b> Criação do Painel de Monitoramento das Recomendações de Auditoria permitindo a consulta das recomendações emitidas pela Secaud por tema, por unidade auditada, por auditoria realizada e por situação do atendimento, permitindo um maior controle por parte das Unidades Auditadas das recomendações sob sua responsabilidade.
<b>Procedimentos de responsabilização</b>	Descumprimento do devido processo legal, incluindo a não observância dos prazos e da oportunidade de defesa.	<b>Treinamento e Capacitação dos Envolvidos.</b> Oferecer treinamento regular aos servidores envolvidos no processo, incluindo agentes

		responsáveis pela condução do processo e partes interessadas
	Falta de familiaridade com a legislação atualizada que regula o procedimento de responsabilização.	<b>Acesso a Recursos de Referência.</b> Disponibilizar recursos de referência facilmente acessíveis, como manuais, guias ou portais online, que contenham informações atualizadas sobre a legislação pertinente.

Para a Controladoria-Geral da União:

Risco à integridade é evento relacionado a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela Instituição e a realização de seus objetivos. (Ministério da Transparência e CGU, Plano de Integridade da CGU, Brasília: 2018, p. 5)

A Política de Gestão de Riscos do TRT 13ª Região (Ato TRT GP Nº 370/2017) – preconiza que esta “deve ser observada por todas as áreas e níveis de atuação, sendo aplicável aos diversos processos de trabalho, a projetos e a atividades do Tribunal” (Art 1º, parágrafo único).

Dessa forma, a gestão de riscos de integridade é realizada de modo integrado às demais atividades de gestão de riscos deste Tribunal, que acontecem por meio do processo estabelecido no Plano de Gestão de Riscos do TRT 13ª Região, que se



constitui em documento que tem por objetivo detalhar o processo de gestão de riscos previsto na Política de Gestão de Riscos do Tribunal, a fim de auxiliar sua implantação.

Assim sendo, no contexto específico de cada ciclo de gestão de riscos, são realizados levantamentos de riscos de diferentes categorias e, dentre essas, serão considerados, para cada processo de trabalho analisado, os relativos à integridade. Consequentemente, medidas de tratamentos serão estabelecidas pelos gestores de riscos quando necessário.

Atualmente, por meio de formulários em planilha eletrônica, como ferramenta de apoio ao processo de gestão de riscos, é possível categorizar os riscos encontrados, permitindo, quando necessário, a retirada de relatório específico com informações singulares sobre riscos para serem tratados de maneira adequada.

Assim sendo, o processo de gestão de riscos do TRT 13ª Região assume a condição de impulsionar a aplicação de novas medidas preventivas e corretivas (controles) de redução de riscos de integridade relacionados aos diversos processos de negócio deste Tribunal.

No intuito de contribuir para a gestão eficaz dos riscos de integridade, foi elaborado material contendo exemplos de riscos e controles de integridade (Anexo A), a ser utilizado em conjunto com a Política e o Plano de Gestão de Riscos do Tribunal.

## **5. Capacitação**

A Escola Judicial do TRT13 cumpre seu papel na formação continuada de magistrados e servidores, passando a planejar e desenvolver ações propositivas, consultando previamente a Presidência do Tribunal, para que informe e escolha as necessidades e prioridades em matéria de capacitação para os servidores da área administrativa.

Em um mesmo plano, a Direção da Escola investe com a realização de cursos *In Company* na modalidade de ensino a distância, palestras e cursos telepresenciais. As capacitações nos assuntos ligados ao Plano de Integridade são de suma importância

para criação e manutenção de uma cultura preventiva em gestão da integridade. Incumbem-se de disseminar diretrizes e políticas relacionadas ao Plano, instrumentos normativos que versam sobre a gestão da integridade, valores deste Tribunal, medidas para prevenção de riscos, dentre outros.

Além da disseminação de informações, tais ações podem buscar a conscientização e, ainda, envolver simulações de contextos variados em que haja risco de integridade, buscando sempre levar aos agentes estatais referências sobre a correta prestação do serviço público.

O Plano de Capacitação da Escola Judicial deste Tribunal, proverá os treinamentos necessários ao substrato de aprendizado e capacitação atinentes às funções de integridade desempenhadas pelos diversos setores do Regional, com vistas ao biênio 2025/2026.

PLANO DE CAPACITAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE			
INSTITUIÇÃO	ANO 2025	ANO 2026	LINK DE ACESSO/OBSERVAÇÃO
EJUD TRT 13/ENAP (Convênio)	Programa Ética e Integridade Pública	Os cursos de 2026 serão incluídos a partir de setembro/2025	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/programa/239">https://www.escolavirtual.gov.br/programa/239</a>
	Fundamentos da Integridade Pública: Prevenindo a Corrupção	Fundamentos da Integridade Pública: Prevenindo a Corrupção	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/370/just TRABALHO">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/370/just TRABALHO</a>
	Ética e Serviço Público	Ética e Serviço Público	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/4/just TRABALHO">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/4/just TRABALHO</a>
	Introdução à Gestão	Introdução à	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/">https://www.escolavirtual.gov.br/</a>

	de Riscos	Gestão de Riscos	<a href="https://l.gov.br/curso/923/justabalho">l.gov.br/curso/923/justabalho</a>
	A Responsabilização Administrativa na Lei Anticorrupção	A Responsabilização Administrativa na Lei Anticorrupção	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1058/justabalho">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1058/justabalho</a>
	Controles na Administração Pública	Controles na Administração Pública	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/278/justabalho">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/278/justabalho</a>
ENAP	Praticando a Lei de Improbidade Administrativa Obs: Inscrições em junho/2025 e em julho de 2025		<a href="https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2229/">https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2229/</a>

## 6. Comunicação

Este instrumento será divulgado, permanentemente, no site do TRT 13ª Região, para que fique acessível à sociedade, de maneira que sejam ainda destacados os canais de comunicação possíveis para manifestação do cidadão que tenha ciência de qualquer situação que aparentemente envolva condutas impróprias ou comportamentos em desacordo com o Plano.

A Assessoria de Comunicação Social é a unidade responsável pela atualização dessa divulgação cada vez que tal instrumento for modificado, quando da revisão deste instrumento.

Além da divulgação no site do TRT 13ª Região, a citada unidade é também a responsável pela divulgação do Plano tanto por meio de matéria na intranet como em outros canais que considerar válidos.

Os valores, os canais de orientação e denúncias, os instrumentos normativos deste Plano e as competências das instâncias de integridade deste Tribunal serão divulgados, periodicamente, de forma que a publicidade para o público interno seja contínua.

<b>AÇÕES DE COMUNICAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO</b>		
<b>UNIDADE</b>	<b>MEDIDA DE SENSIBILIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO</b>	<b>PRAZO</b>
Assessoria de Comunicação Social	Divulgar e sensibilizar internamente quanto ao Programa e Plano de Integridade	A partir do 2º semestre
Assessoria de	Realizar campanhas e	2º semestre

Comunicação Social	divulgação do novo Código de conduta e da Comissão de Ética.	
Assessoria de Comunicação Social	Realizar campanha sobre Ouvidoria Interna, com orientações sobre canais, procedimentos e fluxos	2º semestre
Assessoria de Comunicação Social	Realizar campanhas de conscientização sobre nepotismo e as formas de denúncia no âmbito do TRT13	A partir do 2º semestre
SEGGEST	Promover a conscientização e a sensibilização dos servidores acerca das normas e boas práticas de segurança da informação.	2º semestre

## 7. Monitoramento Contínuo

Tendo em vista as constantes mudanças de cenários externo e interno pelo qual passa a Instituição, faz-se necessário o acompanhamento da eficácia das ações estabelecidas neste documento, a fim de preservar uma boa gestão da integridade no órgão.

No TRT 13ª Região, o Grupo de Trabalho designado pela Presidência coordenará a estruturação, a execução, o monitoramento e a revisão do Plano de integridade, zelando pela implementação das medidas arroladas neste Plano e buscando promover sua efetividade, conforme descrito no quadro abaixo.

Ao final dessas revisões (a cada dois anos), as informações serão apresentadas ao já citado Comitê de Governança Institucional, instância deliberativa das ações e processos relacionados ao Plano da Integridade.

#### 7.1 Quadro das Ações de Monitoramento Contínuo

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PERIODICIDADE
Revisão geral deste instrumento, incluindo revisão de normativos existentes e atualização de canais de comunicação	SEGGEST	Bienal
Revisão das estratégias de comunicação deste Programa aos públicos interno e externo.	Assessoria de Comunicação Social	Anual
Verificação da eficácia das medidas e integridade adotadas.	Instâncias de Integridade	Bienal

Auditoria sobre o cumprimento do Plano de Integridade	Secretaria de Auditoria	Bienal
---	-------------------------	--------

## 8. Canais de Transparência

A Constituição Federal garante ao cidadão o acesso à informação, exceto aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.

Assim, no link [Transparência](#), o TRT13 disponibiliza ao cidadão o acesso às informações da instituição.

Se as informações desejadas não estiveram disponibilizadas, o cidadão poderá requerer junto ao [SIC - Sistema de Informação ao Cidadão](#) que contempla o acesso à informação, no qual o cidadão poderá abrir e acompanhar a tramitação do seu pedido de informação, bem como disponibiliza a Carta de Serviços ao Cidadão, as Perguntas e Respostas mais frequentes da Sociedade (FAQ), os principais serviços de atendimento ao usuário e os telefones e horários de atendimento ao público.

A [Ouvidoria](#) do TRT13 foi criada pelo Ato TRT13 nº 58 de 2004 e referendado pela Resolução Administrativa nº 71/2004 e a missão é assegurar a participação social, interativa, democrática e transparente à sociedade para o pleno exercício da cidadania, atuando como instrumento de gestão participativa.

A [Ouvidoria da Mulher](#) foi criada pela Resolução Administrativa TRT13 nº 035/2022 para receber reclamações, consultas, sugestões, elogios e denúncias que afetem o gênero feminino. A equipe da Ouvidoria da Mulher atuará em parceria com a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual da Mulher.