



PLANO DE INTEGRIDADE TRT/MG

**Belo Horizonte
2026**

Plano de Integridade

Sumário

1. Apresentação	1
2. Objetivo	2
3. Caracterização do Tribunal	3
4. Sistema e Estrutura de Integridade	5
4.1 Alta Administração	5
4.2 Do Comitê de Governança e Estratégia - CGE	6
4.3 Do Comitê de Ética e Integridade	6
4.3.1 Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e no Segundo Graus	7
4.4 Das instâncias de integridade	8
4.5 Demais unidades do Sistema de Integridade	9
5. Riscos à Integridade	11
6. Análise, Avaliação e Gestão dos Riscos à Integridade	13
7. Ações de Capacitação e Comunicação do Plano	15
7.1 Ações de Integridade	16
8. Canais de Transparência e Ferramentas de Controle	18
8.1 Canais de Transparência	18
8.2 Ferramentas de controle	19
9. Previsão de Monitoramento e de Atualização Periódica	21
10. Documentos, Normas, Manuais	22

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)¹ definiu que integridade pública refere-se ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público.

Ainda segundo a OCDE, a integridade deve permear toda a estrutura de governança e de gestão de uma organização, no afã de garantir que os agentes públicos compreendam suas funções e responsabilidades e possam contar com recursos financeiros e humanos, além de diretrizes claras para o exercício das atividades.

A Controladoria-Geral da União (CGU) preceitua que:

Integridade pública deve ser entendida como o conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo principal: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente.

Entretanto, a corrupção impede que tais resultados sejam alcançados e coloca em dúvida a credibilidade das instituições públicas.

Assim, o alcance de ambientes íntegros e éticos qualifica a prestação de serviços e a aplicação de recursos públicos, além de conferir transparência, confiabilidade e legitimidade às ações institucionais, que devem ser não apenas legais, mas também estar baseadas em condutas éticas, justas, honestas e probas.

Lado outro, constituem violações de integridade as práticas que se desviam da legalidade, dos princípios administrativos e da ética, vindo, por conseguinte, a prejudicar o atingimento dos objetivos institucionais e a comprometer, em última instância, a própria credibilidade da instituição.

Essas violações, em virtude de sua complexidade e de seu potencial danoso à sociedade, exigem, além da atuação repressiva, também a ação preventiva por parte do Estado.

Nessa esteira, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região apresenta o seu Plano de Integridade para o biênio 2026/2027, em atualização ao Plano instituído em 2024, aprovado na [Resolução Administrativa SETPOE n. 197, de 21 de outubro de 2024](#). Este Plano também visa a consolidar medidas de prevenção, detecção e punição de desvios de conduta, fraudes e atos de corrupção, porém agora numa perspectiva de evolução ao que havia sido traçado no anterior, tendo em vista a maior maturidade institucional.

O desenvolvimento de um Plano de Integridade se alinha ao compromisso da Alta Administração com a ética, transparência e legalidade, zelando pela prevalência do interesse público.

É notório que a integridade em um órgão deriva do comportamento de seus integrantes. Assim, o Tribunal conta com o apoio e a adesão de cada magistrado(a), servidor(a), colaborador(a), fornecedor(a) para implementar as ações aqui apresentadas, com vistas ao pleno cumprimento da missão institucional.

¹ A OCDE é uma organização composta por vários países (inclusive o Brasil), com foco no desenvolvimento econômico. Nas reuniões, são discutidas políticas públicas e econômicas que possam orientar as nações, com as premissas do apoio à democracia representativa, bem como às regras de economia de mercado. Mais informações em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/ocde.htm> e <https://www.oecd.org/>

2. Objetivo

Este Plano pretende propiciar ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região a sistematização e a unificação do conhecimento e das medidas direcionadas para promoção da integridade institucional.

O Plano foi construído em consonância com as norma gerais e diretrizes para instituição de sistema de integridade no Poder Judiciário – [Resolução n. 410, de 23 de agosto de 2021, do Conselho Nacional de Justiça \(CNJ\)](#), e com a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo grau – [Resolução n. 373, de 24 de novembro de 2023, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho \(CSJT\)](#), visando contribuir para o alcance dos resultados em estrita observância dos valores institucionais.

O documento elenca a caracterização do Tribunal, a estrutura e as instâncias de integridade, que podem ser compreendidas como entidades ativas no processo de prevenção, fiscalização e repressão aos desvios – e respectivas competências –, a metodologia para realizar a Gestão de Riscos de Integridade e os canais de transparência. Também são apresentadas as ações definidas pelo Comitê de Ética e Integridade (CEI) a serem realizadas no biênio 2026-2027, incluindo capacitação e de comunicação e monitoramento do Plano.

A implantação das ações visa fortalecer as instâncias de integridade, no desenvolvimento de uma cultura baseada em valores éticos e na instituição de uma gestão capaz de responder aos riscos de integridade, atuando sobretudo de forma preventiva.

Assim, o Plano agrega, de maneira convergente e estruturada, os elementos do TRT/MG que se destinam a garantir a ética e a prevenir, detectar e punir fraudes, corrupção, irregularidades e desvios de conduta, sem, no entanto, ter a pretensão de esgotar o tema e limitar as ações, razão pela qual são previstas revisões periódicas, para atualização das ações em conformidade com o amadurecimento institucional.

3. Caracterização do Tribunal

No mesmo dia em que foi instalada a Justiça do Trabalho no Brasil, 1º de maio de 1941, foi criado, em Belo Horizonte, o Conselho Regional do Trabalho da 3ª Região. Com a Constituição de 1946, o Conselho foi transformado em Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e, em 1960, este Tribunal passou a ter sob sua jurisdição o recém-criado Distrito Federal. Somente em 1981, o estado de Goiás e o Distrito Federal desmembraram-se da jurisdição e passaram a formar o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

O TRT/MG atende, no primeiro grau, a 853 municípios, por meio de 158 varas do trabalho, sendo 48 na capital e 110 no interior, além de 2 postos avançados e 24 Foros. Já o segundo grau conta com 49 gabinetes de desembargador e com órgãos colegiados, cujas competências e responsabilidades estão no Regimento Interno. As áreas de apoio direto e indireto à atividade judicante são subdivididas em diretorias, secretarias, assessorias, divisões, núcleos, centros judiciários e centrais, conforme o Regulamento Geral da Secretaria. Os [meios de contato e horários de funcionamento](#) podem ser consultados no portal do Tribunal.²

O Mapa Estratégico para o ciclo 2021-2026 do TRT/MG apresenta o conjunto de objetivos estratégicos a serem realizados pelo Órgão, além de sua missão, visão e valores:



² Fonte: [Relatório de Gestão 2025](#).

Fonte: [Plano Estratégico Institucional](#) 2021-2026, p. 13 e 14.

O Planejamento Estratégico do TRT da 3ª Região para 2021-2026 está detalhado no [site](#).

Por sua vez, a Cadeia de Valor, instrumento da gestão estratégica que propicia uma visão do mais alto nível das funções institucionais, traduz modelo de negócio organizacional na forma de processos, se vinculando essencialmente às suas funções, e não a uma estrutura organizacional.

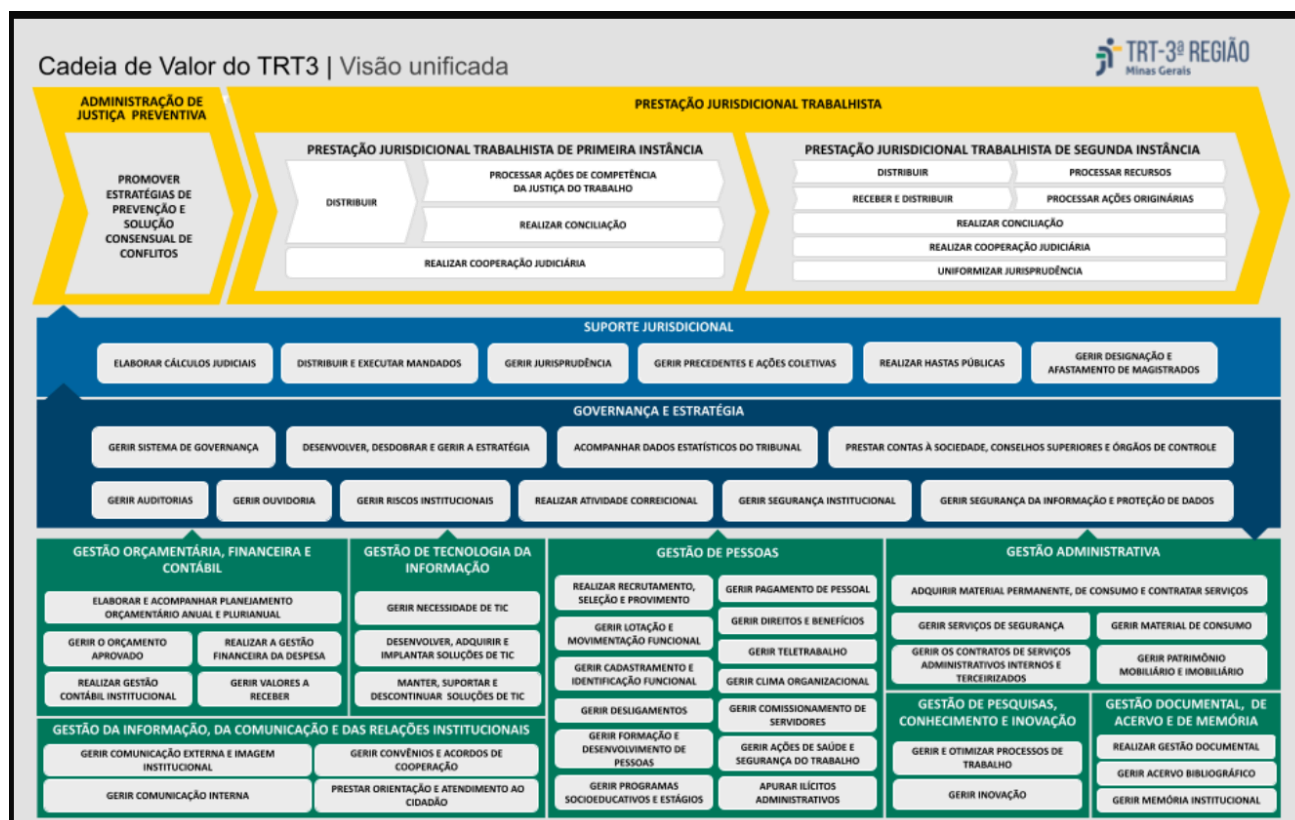


Figura 01 - Cadeia de valor

O diagrama reflete a hierarquia (macroprocessos e processos), a categoria ou tipo dos processos (finalístico, gerencial e de suporte) e os valores públicos gerados (entregas) aos clientes.

A Cadeia de Valor instrumentaliza a gestão de processos – artefatos imprescindíveis para atender aos requisitos de governança –, com o foco na melhoria contínua dos fluxos de trabalho e dos produtos e serviços entregues; na avaliação do desempenho tático e operacional e na conexão desses resultados com indicadores; bem como no alinhamento da disponibilidade de recursos institucionais às metas e aos objetivos definidos no Planejamento Estratégico.

4. Sistema e Estrutura de Integridade

O Sistema de Integridade é formado pelos instrumentos de governança e gestão que suportam a concepção, a implementação, a avaliação, a melhoria contínua e o monitoramento da integridade em toda a instituição.

Os principais objetivos do Sistema de Integridade são a disseminação e a implementação de uma cultura de integridade e a promoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção e à punição de fraudes e demais irregularidades, bem como à correção das falhas sistêmicas identificadas.

O Sistema alcança magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços; também abarca recursos, estrutura organizacional, responsabilidades, políticas, planos, atividades, processos, iniciativas e, igualmente, o relacionamento com órgãos, entidades e fornecedores com os quais o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região estabeleça relações contratuais e/ou compromissos de qualquer natureza. Assim, todo o aparato interno e todos os colaboradores compõem o Sistema de Integridade.

De par com isso, a *Estrutura de Integridade* é composta por órgãos, unidades e colegiados temáticos internos que lidam, direta ou indiretamente, com o tema, a saber:

- a) a Alta Administração;
- b) o Comitê de Governança e Estratégia (CGE);
- c) o CEI; e
- d) as instâncias de integridade (nos termos do art. 2º, IX, da [Resolução CSJT n. 373, de 2023](#)).

Referidos entes internos possuem atribuições específicas relacionadas à implementação, à divulgação e ao monitoramento da integridade, das quais trataremos a seguir.

4.1 Alta Administração

Cabe à Alta Administração do Tribunal implementar e manter mecanismos e práticas consonantes com os postulados de Integridade, dentre os quais citamos, sem exclusão de outros que possam vir a ser definidos em leis e em normativos dos Conselhos Superiores³:

- a) eficiência dos controles internos;
- b) formas de acompanhamento de resultados;
- c) soluções para melhoria dos mecanismos e práticas implementados;
- d) tratamento diferenciado ao erro de boa-fé; e
- e) desburocratização e aprimoramento de processos.

Como desdobramento dessas diretrizes, tem-se que cabe à Presidência do TRT/MG:

- a) apoiar ações e campanhas de capacitação e disseminação da ética e da integridade;
- b) garantir recursos materiais e de pessoal para o desenvolvimento da construção e implementação do Plano de Integridade; e
- c) promover a integração e o alinhamento entre as instâncias de integridade.

³ [Resolução CNJ 410/2021](#)

4.2 Do Comitê de Governança e Estratégia - CGE

O CGE foi instituído em 16 de março de 2021, pela [Resolução GP n. 179/2021](#), substituindo a Comissão de Gestão Estratégica, o Grupo Estratégico e o Comitê de Gestão de Riscos. Atualmente o colegiado temático realiza outras atividades, tendo o ato normativo instituidor passado por modificações. A redação inicial foi alterada pelas Resoluções GP [n. 226, de 15 de março de 2022](#); [n. 231, de 28 de junho de 2022](#); [n. 273, de 13 de fevereiro de 2023](#); e [n. 326, de 26 de março de 2024](#).

Dentre as atribuições do colegiado temático, destaca-se, no presente contexto: propor ao Tribunal Pleno o Plano Estratégico Institucional (PEI), elaborado com base na análise dos cenários interno e externo e no alinhamento com os demais órgãos do Poder Judiciário; monitorar a implementação da estratégia, avaliar os resultados das ações institucionais e, se necessário, promover alterações no PEI, ressalvadas algumas propostas de modificação; e aprovar, com base em proposta apresentada pela Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE), a Cadeia de Valor do Tribunal e seus processos críticos, bem assim o alinhamento entre o PEI e a mencionada Cadeia de Valor. Além disso, o colegiado avalia, dirige e monitora a gestão do Tribunal, para aprimorar a eficiência, incentivar a aplicação de melhores práticas e elevar o nível de governança.

4.3 Do Comitê de Ética e Integridade (CEI)

O CEI foi instituído em 2020, pela [Resolução GP n. 157, de 19 de novembro de 2020](#), em substituição à Comissão de Recebimento e Tratamento de Denúncias de Assédio Moral, ao Comitê da Igualdade e à Comissão de Ética.

Em 2022, a [Resolução GP n. 241, de 25 de julho de 2022](#), estabeleceu nova regulamentação ao colegiado temático, posteriormente revista pela [Resolução GP n. 316, de 25 de janeiro de 2024](#), atualmente revogada pela [Resolução GP n. 415, de 27 de fevereiro de 2026](#).

O colegiado temático possui atribuições relacionadas à integridade, isto é, aos valores, princípios e normas éticas.

Nessa linha, destacam-se o monitoramento e a deliberação da revisão do Código de Ética; a proposição de campanhas para divulgação de valores éticos e padrões de conduta; promoção da igualdade e implantação e divulgação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina; planejamento de iniciativas de promoção da ética e da integridade entre magistrados, servidores, terceirizados e estagiários; e ações de capacitação para magistrados e servidores sobre ética, integridade e responsabilidade individual e coletiva para promoção da igualdade das pessoas.

Além das atribuições originárias, o Comitê deve, **como instância responsável pela gestão da integridade**⁴:

- apresentar as diretrizes do Plano de Integridade à Alta Administração;
- identificar as instâncias de integridade;
- fomentar a capacitação dos responsáveis pelo levantamento dos riscos de integridade e, ainda, pela realização das medidas de tratamento;
- orientar e fomentar a capacitação do corpo funcional com relação aos temas atinentes a este Plano;

⁴ Resolução CSJT n. 373/2023.

- 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 atividades e de como cada uma poderá contribuir para impedir atos que atentem contra a integridade;
- coordenar o planejamento, a execução e o monitoramento do Plano de Integridade, bem como sua revisão;
- incentivar outras ações relacionadas à implementação do Plano de Integridade, em conjunto com os órgãos e as unidades organizacionais do Tribunal;
- incentivar as instâncias de integridade a avaliar e a monitorar o desempenho dos mecanismos de controles adotados.

Por outro lado, para prevenção e enfrentamento de assédio e discriminação, o Tribunal conta com o apoio especializado de 2 (dois) Subcomitês associados ao CEI, como será visto a seguir.

4.3.1 Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e no Segundo Grau

Exercem as seguintes atribuições, cada qual relativamente ao respectivo grau de jurisdição, a saber:

- a. monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e da Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;
- b. contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio e de discriminação;
- c. solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- d. sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio e da discriminação no trabalho;
- e. representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele que, de boa-fé, busque os canais próprios do Tribunal para relatar eventuais práticas de assédio e de discriminação;
- f. alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio e à discriminação;
- g. fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:
 1. apuração de notícias de assédio e de discriminação;
 2. proteção das pessoas envolvidas;
 3. preservação das provas;
 4. garantia da lisura e do sigilo das apurações;
 5. promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
 6. mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
 7. melhorias das condições de trabalho;
 8. aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
 9. ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
 10. realização de campanha institucional de informação e orientação;

11. revisão de estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou qualquer forma de discriminação institucional;
12. celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação; e
13. centralização de dados estatísticos, tais como números de notícias, setor, perfil da vítima de assédio e delimitação da natureza do assédio, cuja coleta e sistematização deverá observar periodicidade anual; e

h) articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos convergentes aos deles.

Nos termos do art. 14 da [Resolução GP n. 415, de 2026](#), e do art. 16 da [Resolução GP n. 416, de 2026](#), os trabalhos no CEI e nos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e no Segundo Grau serão considerados prestação de relevante serviço público e constarão dos assentamentos funcionais dos respectivos integrantes.

Para mais informações a respeito do CEI e dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, acesse os seguintes links:

- CEI:
<https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/colegiados-tematicos/comites/etica-e-integridade/etica-integridade>
- Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau:
<https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/colegiados-tematicos/subcomites/assedio-moral-sexual-primeiro-grau>
- Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Segundo Grau:
<https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/colegiados-tematicos/subcomites/assedio-moral-sexual-segundo-grau>

4.4 Das instâncias de integridade

A [Resolução CSJT n. 373, de 2023](#), define, no art. 2º, IX, como “instâncias de integridade”, as unidades já existentes na instituição, às quais são atribuídas funções relativas a processos e atividades de promoção da ética, das regras de conduta para servidores, da transparência ativa e do acesso à informação; tratamento de conflitos de interesses, de nepotismo e de denúncias; verificação do funcionamento dos controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria; e implementação de procedimentos de responsabilização e correlatos.

Assim, atendendo ao estabelecido na norma, foram identificadas, neste Tribunal, as seguintes instâncias de integridade e respectivas funções:

- a) **Corregedoria:** aplicação dos processos e atividades de promoção da ética, das regras de conduta para juízes e implementação de procedimentos de responsabilização e correlatos;

- b) **Diretoria Geral (DG):** aplicação dos processos e atividades de promoção da ética, das regras de conduta para servidores e implementação de procedimentos de responsabilização e correlatos;
- c) **Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e no Segundo Graus:** realizam as atribuições elencadas no art. 2º da [Resolução GP n. 416, de 2026](#).
- d) **Secretaria da Ouvidoria (SEOUV):** encaminhamento de conflitos de interesses, de nepotismo e de denúncias, bem assim as funções relativas à transparência e acesso à informação. Também cabe à unidade atribuições disciplinadas na [Ordem de Serviço n. 1, de 22 de julho de 2024](#), expedida pela própria SEOUV, com orientações e procedimentos para o tratamento das manifestações recebidas pela Ouvidoria do Tribunal; e
- e) **Secretaria de Auditoria (SEAUD):** funções relativas à verificação do funcionamento dos controles internos e à observância do cumprimento de recomendações de auditoria.

4.5 Demais unidades do Sistema de Integridade

Secretaria de Comunicação (SECOM)

Cabe à SECOM proceder à divulgação de informações institucionais de interesse público.

Secretaria da Escola Judicial (SEJ)

Cabe à SEJ operacionalizar as atividades de capacitação no tema “Integridade”.

Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

Cabe à SEGE prestar suporte técnico à construção deste Plano, elaborado com base nas ações aprovadas pelo CEI, e compilar os riscos à integridade que forem identificados durante a construção dos planos de tratamento de riscos (PTRs) referentes aos processos críticos.

Órgãos e unidades organizacionais do Tribunal

Cabe aos órgãos e às unidades organizacionais do Tribunal:

- a) conhecer e adotar a Política de Integridade, promovendo a adoção de comportamento alinhado aos Códigos de Ética dos servidores, da Magistratura Nacional e da Auditoria, bem como aos valores institucionais do Tribunal;
- b) estimular a cultura de integridade em sua equipe;
- c) realizar a gestão de riscos à integridade:
 - identificando as áreas, os relacionamentos e os processos de trabalho mais vulneráveis, sensíveis e suscetíveis à quebra de integridade;
 - promovendo a revisão do desempenho das medidas de tratamento adotadas; e

- monitorando esses riscos, com base nas informações levantadas no processo de gestão;

- d) fornecer subsídios para o acompanhamento, monitoramento e análise crítica da integridade em sua área de atuação;

- e) participar de ações de sensibilização e capacitação sobre ética e integridade; e

- f) sugerir melhorias para áreas e processos suscetíveis à quebra de integridade.

Paralelamente, os gestores do Tribunal, deverão, no âmbito de suas atribuições, prestar apoio ao trabalho desenvolvido pelas instâncias de integridade.

5. Riscos à Integridade

A [Portaria n. 1.089, de 25 de abril de 2018, da CGU](#), define riscos à integridade como sendo os “riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção”.

A [Política de Integridade da Justiça do Trabalho](#) conceitua, em seu art 2º:

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.

Portanto, os riscos à integridade são os associados a eventos de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possam comprometer os valores e os padrões preconizados pelo Tribunal, bem como a realização dos objetivos institucionais.

Segundo o [Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade: Orientações para a administração pública federal direta](#), de autoria do Ministério da Transparência e da CGU, “o favorecimento da ocorrência de fraudes e atos de corrupção no contexto da gestão de riscos para a integridade não deve ser entendido apenas em termos de infração de leis, normas, etc., mas como quebras de integridade, expressão que neste documento é utilizada de maneira ampla, englobando atos como recebimento/oferta de propina, desvio de verbas, fraudes, abuso de poder/influência, nepotismo, conflito de interesses, uso indevido e vazamento de informação sigilosa e práticas antiéticas.” – set/2018, p. 9.

Assim, as quebras de integridade são condutas que rompem com a ética, a moral e o interesse público. O documento aponta, ainda, que as quebras compartilham, de forma geral, as seguintes características:

- são quase sempre atos dolosos, à exceção de certas situações envolvendo um conflito de interesses, nepotismo, etc.;
- são atos humanos, praticados por uma pessoa ou por um grupo de pessoas;
- envolvem afronta aos princípios da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, mas se destacam mais fortemente como uma quebra à impessoalidade e/ou moralidade; e
- implicam alguma forma de deturpação, desvio ou negação da finalidade pública ou do serviço público a ser entregue ao cidadão.

Dentre os possíveis **casos de quebra de integridade**, citam-se⁵:

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;

⁵ [Resolução CSJT n. 373/2023](#).

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

VII - inobservância das políticas internas;

VIII - corrupção;

IX - fraude; e

X - inobservância de práticas sustentáveis de compras e contratações públicas.

Os motivos e circunstâncias que levam os indivíduos a praticarem atos de quebra de integridade (**fatores de risco à integridade**) podem se expressar por meio de⁶:

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.

⁶ [Resolução CSJT n. 373/2023](#).

6. Análise, Avaliação e Gestão dos Riscos à Integridade

De início, é importante destacar que a Gestão de Riscos à Integridade não é um processo inteiramente novo e descolado da gestão realizada sobre os demais tipos de riscos. Adota-se, neste caso, um foco voltado para o cumprimento e a proteção dos preceitos de integridade.

Vale dizer, a Gestão de Riscos à Integridade foca na identificação, avaliação e gerenciamento de fragilidades (situações) que possibilitem a ocorrência de fraudes e atos de corrupção, viabilizando a implementação de mecanismos preventivos.

O Guia Prático de [Gestão de Riscos para a Integridade: Orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional](#), elaborado pelo Ministério da Transparência e a CGU, pontua:

“é preciso levarmos em consideração as especificidades da gestão de riscos para a integridade. Poderá ser preciso lidar com sensibilidades adicionais na identificação, análise, avaliação e estabelecimento das medidas de tratamento para esses riscos, dado o forte componente humano envolvido” (set/2018, p. 15).

No âmbito desta 3ª Região, a Gestão dos Riscos à Integridade – nela contempladas, entre outras, as etapas de análise e avaliação –, segue o processo e a metodologia definidos na Política de Gestão de Riscos do Tribunal, normatizada na [Resolução GP n. 283, de 10 de julho de 2023](#), baseada na Norma NBR ISO 31000:2018, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), com adaptações às especificidades do TRT.

Com efeito, o processo consiste na identificação, avaliação e gerenciamento de eventos de risco com potencial para afetar os resultados da organização.

O processo é realizado a partir do levantamento dos principais riscos de integridade, dos potenciais fatores de risco (causas / motivos), bem assim das áreas e dos processos de trabalho mais vulneráveis, sensíveis e suscetíveis à quebra de integridade, conforme os arts. 8º e 11 da [Resolução CSJT n. 373, de 2023](#), cabendo ao Tribunal a responsabilidade por definir a metodologia de gestão a ser por ele adotada.

A [Política de Integridade da Justiça do Trabalho](#) estabelece que a gestão será realizada a partir do levantamento dos casos de quebra de integridade, identificando-se:

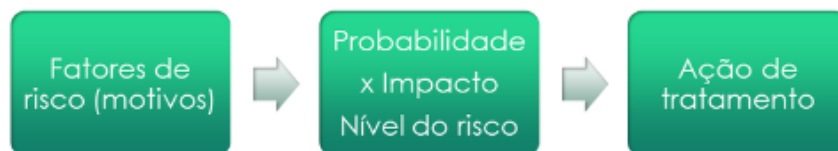


Identificado o risco, passa-se à etapa de análise, que se refere à mensuração da probabilidade de ocorrência e do grau de impacto do risco, cálculo que pode se basear em dados históricos ou em projetos passados. Impende consignar que a probabilidade se relaciona à causa; o impacto, à consequência do risco.

Na etapa de avaliação, calcula-se o nível do risco, multiplicando-se o índice de probabilidade pelo índice com que foi classificado o impacto. Conforme o resultado (se compreendido ou não dentro do apetite traçado na

Matriz de Riscos do Tribunal⁷), será determinado o tratamento a ser realizado no caso específico, que poderá ser evitar, aceitar, mitigar ou transferir o risco.

Em outras palavras, conhecendo-se o nível de risco, é possível visualizar na Matriz se ele deverá ter ou não o tratamento priorizado, conforme o apetite a riscos da instituição.



A implementação das ações informadas no Plano de Tratamento para trazer os riscos de integridade altos e extremos a um nível aceitável pelo Tribunal serão acompanhadas pelo CEI junto das unidades responsáveis pela gestão dos riscos, que compreende a identificação, a análise e o tratamento deles.

Mais informações podem ser consultadas no [Manual de Gestão de Riscos](#), referenciado na Política de Gestão de Riscos do Tribunal, conforme parágrafo único do art. 7º da Resolução GP n. 283, de 2023.

⁷ Matriz de Riscos (ou Matriz de Probabilidade e Impacto) é a ferramenta de gerenciamento que possibilita identificar visualmente quais são os riscos que devem ser priorizados e receber mais atenção por parte da instituição. A representação gráfica da Matriz pode ser consultada no [Manual de Gestão de Riscos](#) do Tribunal.

7. Ações de Capacitação e Comunicação do Plano

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região aderiu ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), ao responder o questionário de autoavaliação no **sistema e-Prevenção**. Tal avaliação propiciou uma visão geral da exposição do Tribunal à fraude e à corrupção.

Assim, tomadas como referência as práticas recomendadas pelo Programa, o Tribunal busca ampliar o escopo da Gestão de Riscos, a fim de intensificar também medidas preventivas contra a fraude e corrupção. E, com base no índice de avaliação de governança organizacional do Tribunal de Contas da União (TCU), o [IESGo](#) (do qual deriva o indicador criado pelo CSJT, chamado “Índice de Efetividade das Ações de Melhoria da Governança Pública – IEAMGP”), o Tribunal estuda práticas para aprimoramento de sua governança.

No entanto, o fomento a uma cultura institucional preventiva passa, necessariamente, pela capacitação do corpo técnico quanto ao tema da Integridade.

Para tanto, a Escola Judicial do TRT/MG disponibilizou para todo o corpo funcional o curso "Fundamentos da Integridade Pública: Prevenindo a Corrupção", dentro da plataforma da EV.G/JusTrabalho, resultante da assinatura do Termo de Adesão ao Protocolo de Intenções pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo CSJT, com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap).

Além disso, apresenta-se uma coletânea de cursos virtuais afetos ao tema, disponíveis na internet para magistrados, servidores e colaboradores:

- Integridade Pública - fundamentos - composta de 8 cursos - <https://www.escolavirtual.gov.br/trilha/131>
- Ética e Serviço Público - <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/4>
- Governança, Compliance e Integridade na Administração Pública: novidades, desafios e tendências - <https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/1871/>
- Ética na Administração Pública - <https://avamec.mec.gov.br/#/instituicao/cgu/curso/3698/informacoes>

A divulgação das atividades relacionadas à implementação e à continuidade do Plano de Integridade ocorrerá por meio de publicação de conteúdos no site do Tribunal, com link na página do [CEI](#).

Também serão divulgadas notícias acerca da temática pela Secretaria de Comunicação Social (SECOM), a fim de se alcançar os usuários internos e também os externos ao Tribunal.

Por fim, cabe dizer que será publicada, no site do TRT/MG, a íntegra deste Plano, e serão periodicamente realizadas campanhas de divulgação sobre ações a ele vinculadas.

7.1 Ações de Integridade

O TRT/MG, através do CEI, acompanhará o andamento das ações estabelecidas neste tópico, a fim de mensurar a eficácia da gestão da integridade no Tribunal.

Ação	Unidade responsável	Data para implementação
• Divulgar, na página de Integridade do TRT-MG, cartilhas, eventos e treinamentos sobre ética e integridade voltados para a conscientização dos usuários de serviços, beneficiários e/ou clientes do TRT/MG	• CEI	• Continuamente
• Divulgar canais de denúncia e materiais de incentivo à denúncia de fraude e corrupção nos locais físicos e virtuais de acesso de terceiros (ex. locais de atendimento, recepção de público, espaço no site da organização etc.)	• SECOM e SEOUV	• Continuamente
• Fomentar a leitura e conhecimento do Plano de Integridade	• CEI	• Continuamente
• Sistematizar e promover capacitações para o corpo funcional voltadas para a efetividade e a eficiência do combate à fraude e à corrupção	• SEJ	• Continuamente

Ação	Unidade responsável	Data para implementação
Promover capacitação interna em levantamento e tratamento dos riscos de integridade	SEGE	Continuamente
Implementar indicadores para monitoramento das ações de combate à fraude e à corrupção	SEGE	Continuamente

8. Canais de Transparência e Ferramentas de Controle

8.1 Canais de Transparência

O Tribunal mantém canais de acesso para contato com o público em geral.

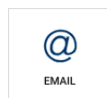
A Central de Atendimento (CAT) informa no [site](#) telefone e *e-mail* para contato, através dos quais é possível agendar atendimento presencial. Nesse setor, o usuário também recebe informações sobre os serviços ofertados pelo Tribunal.

Já o registro de solicitação, reclamação, denúncia, elogio ou sugestão pode ser realizado na Ouvidoria do TRT/MG, que disponibiliza os seguintes canais de comunicação:



Formulário Eletrônico

CAT



E-mail: ouvidoria@trt3.jus.br



Telefones: **0800.039-5528 / (31) 3228-7190 / (31) 3228-7192** - de segunda a sexta-feira, das 10 às 17 horas

WhatsApp: **(31) 99065-3662**



Formulários da Ouvidoria disponíveis nos prédios da Justiça do Trabalho/MG, para serem depositados nas caixas coletoras ou encaminhados pelos Correios à Ouvidoria, na Avenida do Contorno, 4.631 - Funcionários - térreo - CEP: 30110-027, Belo Horizonte/MG.

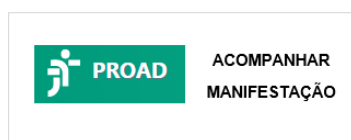


Pessoalmente, no endereço acima, de segunda a sexta-feira, das 10 às 17 horas.



Telepresencialmente, por meio do balcão virtual: <https://meet.google.com/gsa-kxok-zym>

O usuário, após receber o número de registro na Ouvidoria, pode acompanhar o andamento de sua solicitação, reclamação, denúncia, elogio ou sugestão, mediante contato telefônico, envio de e-mail, acesso ao balcão virtual ou diretamente no Sistema Proad-Ouv:



É dada ampla transparência ao processamento das manifestações, [na página da Ouvidoria](#).

Há, ainda, a divulgação de dados de transparência no site do TRT/MG:



A [Ordem de Serviço SEOUV n. 1, de 2024](#), estabelece orientações e procedimentos para o tratamento das manifestações recebidas pela Ouvidoria do TRT/MG.

Toda conduta que possa configurar quebra da integridade, praticada por magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços, no exercício de suas funções, deverá ser denunciada à Ouvidoria, facultado o anonimato.

A apuração da denúncia de quebra de integridade observará o devido processo legal e a ampla defesa, bem como o disposto nos arts. 286 a 288 do [Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região](#).

8.2 Ferramentas de controle

Ferramentas de controle são concebidas e implementadas para assegurar que as respostas aos riscos de integridade sejam implementadas pelos respectivos responsáveis, a tempo e modo.

Uma das iniciativas é a manutenção do portal de [Transparência](#) no site do Tribunal, no qual são publicadas informações de interesse particular, coletivo ou geral, conforme a Lei de Acesso à Informação⁸ e normativos do CNJ e do CSJT. O canal traz informações de processos tramitados no órgão, favorecendo o controle social.

No tocante ao regime disciplinar, os dois principais diplomas normativos a guiar a atuação do Tribunal são a [Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), e o próprio Regimento Interno.

Outrossim, o Órgão observa normativos que promovem a ética e auxiliam na prevenção, detecção e punição de atos de fraude e corrupção, bem como de irregularidades e desvios de conduta, mormente o Código de Ética Profissional dos Servidores ([Resolução GP n. 49, de 11 de abril de 2016](#)) e também o [Código de Ética da Magistratura Nacional](#).

Quanto às práticas de assédio, de violência e de discriminação, são aplicáveis, entre outras, as normas e os princípios da [Resolução n. 360, de 25 de agosto de 2023, do CSJT](#), e do [Ato Conjunto n. 52, de 29 de agosto de 2023, do TST e do CSJT](#).

Já a [Ordem de Serviço SEOUV n. 1, de 2024](#), estabelece orientações e procedimentos para o tratamento das manifestações recebidas pela Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, regulamentando o atendimento a ser prestado e o encaminhamento dos realizados.

Outro mecanismo de controle é o [Mapeamento de Processos de Trabalho](#), a permitir que sejam padronizados os procedimentos internos, conferindo transparência, unicidade e constância do tratamento das demandas administrativas. A busca e o acesso aos fluxos são facilitados ao público interno, através da [Central de Processos](#) e da [Central de POP's](#).

Concomitantemente, há a própria Gestão de Riscos, que está sendo ampliada sobre os processos de trabalho institucionais, com vistas à promoção da integridade e à prevenção e repressão de comportamentos

⁸ LEI N. 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011 - Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 28 abr. 2026.

inadequados, por meio da identificação dos potenciais fatores de riscos, bem como das áreas e dos processos mais vulneráveis e suscetíveis à quebra de integridade.

À guisa de ilustração, registre-se que a [Resolução n. 364, de 29 de setembro de 2023, do CSJT](#), realça a imprescindibilidade de se garantir a efetividade da Gestão de Riscos, considerado, entre outros aspectos, a integridade como um dos princípios da Governança das Contratações na Justiça do Trabalho.

Em consequência, foi editada a [Resolução GP n. n. 350, de 30 de agosto de 2024](#), que institui a Política de Governança das Contratações do Tribunal. O normativo estabelece condutas a serem observadas pelas unidades envolvidas nas diversas fases das contratações promovidas ou integradas pelo Tribunal, no intuito de assegurar contratações pautadas na ética, boa-fé, isonomia, legalidade e moralidade.

9. Previsão de Monitoramento e de Atualização Periódica

O monitoramento deste Plano será realizado pelo CEI, ao início de cada novo biênio administrativo. Para tanto, caberá ao Comitê:

- identificar mudanças no contexto interno ou externo que possam afetar a forma como os riscos à integridade são priorizados e tratados; e
- analisar eventos, tendências, sucessos e fracassos e aplicar o aprendizado na melhoria contínua do Plano.

10. Documentos, Normas, Manuais

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 135, de 13 de julho de 2011:** Dispõe sobre a uniformização de normas relativas ao procedimento administrativo disciplinar aplicável aos magistrados, acerca do rito e das penalidades, e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/95>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Resolução n. 240, de 09 de setembro de 2016:** Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020:** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Resolução n. 410, de 23 de agosto de 2021:** Dispõe sobre normas gerais e diretrizes para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4073>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Recomendação n. 123, de 07 de janeiro de 2022:** Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4305>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Portaria n. 11, de 09 de fevereiro de 2022:** Estabelece nova sistemática para cumprimento do disposto nos artigos 9º, § 3º; 14, §§ 4º e 6º; 20, § 4º; e 28, caput da Resolução CNJ n. 135, de 13 de julho de 2011. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4361>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Recomendação n. 128, de 15 de fevereiro de 2022:** Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Resolução n. 450, de 12 de abril de 2022:** Institui a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação na agenda permanente dos tribunais. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4492>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 360, de 25 de agosto de 2023:** Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/220465>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Resolução n. 373, de 24 de novembro de 2023:** Institui a Política de Integridade da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/224854>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. e TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ato Conjunto n. 52, de 29 de agosto de 2023:** Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da

Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/220519>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Portaria n. 1.089, de 25 de abril de 2018, da CGU:** Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Disponível em: <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/estrutura/secretaria_de_controle_interno/arquivos/normativos/portaria-cgu-1089-2018.pdf/view>. Acesso em: 28 abr. 2026.

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 01, de 5 de fevereiro de 2021:** disciplina o encaminhamento à Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho de decisões concernentes aos procedimentos de natureza disciplinar em trâmite nos Tribunais Regionais do Trabalho. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181471>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade:** Orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional, set/2018. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Súmula n. 651:** “Compete à autoridade administrativa aplicar a servidor público a pena de demissão em razão da prática de improbidade administrativa, independentemente de prévia condenação, por autoridade judiciária, à perda da função pública”. Disponível em: <<https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?livre=651&b=SUMU&thesaurus=JURIDICO&p=true&tp=T>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Manual de Gestão de Riscos. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/data/files/46/B3/C6/F4/97D647109EB62737F18818A8/Manual_gestao_riscos_TC_U_2_edicao.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Resolução GP n. 49, de 11 de abril de 2016:** Institui o Código de Ética Profissional dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, e dá outras providências. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/17341>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Resolução GP n. 283, de 10 de julho de 2023:** Institui a Política de Gestão de Riscos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/85850>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Resolução GP n. n. 350, de 30 de agosto de 2024:** Institui a Política de Governança das Contratações do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/90246>>.

_____. **Resolução n. 415, de 27 de fevereiro de 2026:** Dispõe sobre o Comitê de Ética e Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/94063>>. Acesso em: 28 abr. 2026.

_____. **Resolução n. 416, de 27 de fevereiro de 2026:** Dispõe sobre os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e no Segundo Grau, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/94040>>. Acesso em: 28 abr. 2026.