



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

# **RELATÓRIO FINAL**

## **Auditoria de Gestão da Ética e da Integridade do TRT da 14ª Região**

**Secretaria de Controle Interno e Auditoria**

Porto Velho/RO, 14 de maio de 2021



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

## FICHA TÉCNICA

### **Destinação do trabalho:**

Presidência do TRT14

### **Supervisão:**

Whander Jeffson da Silva Costa

### **Coordenação**

Whander Jeffson da Silva Costa

### **Equipe de pesquisa, elaboração e revisão:**

Edelmiro Pinto da Silva

Whander Jeffson da Silva Costa

### **Formatação:**

Edelmiro Pinto da Silva



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	4
1.1 Período de realização da auditoria.....	4
1.2 Composição da equipe de auditoria.....	5
1.3 Gestores responsáveis pelo Tribunal.....	5
1.4 Breves Conceitos Fundamentais.....	5
1.5 Visão geral do objeto.....	10
1.6 Critérios.....	10
1.7 Metodologia utilizada.....	11
1.8 Benefícios estimados da fiscalização.....	12
2. DO QUESTIONÁRIO DISPONIBILIZADO ÀS UNIDADES AUDITADAS.....	12
3. RESULTADO DOS TRABALHOS E ACHADOS DE AUDITORIA.....	12
3.1 Ausência de indicação no Código de Ética dos Servidores (Portaria GP nº 1279/219) de formação de Comissão de Ética .....	13
3.2 Autuação moderada da Administração do TRT da 14ª Região na aplicação do Código de Ética .....	16
3.3 O Código de Ética dos Servidores não contemplou todas as orientações contidas no Acórdão nº 674/2018 – TCU - Plenário .....	18
3.4 Falta de realização de cursos e/ou treinamentos alusivos à ética, conduta e integridade organizacional, aos servidores e prestados de serviços do TRT da 14ª Região .....	22
3.5 Necessidade de ajustes nas medidas de combate à fraude e a corrupção implementadas pelo TRT da 14ª Região .....	24
3.6 Necessidade de melhorias nas medidas de integridade organizacional implementadas no TRT da 14ª Região .....	29
4. RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS.....	36
5. DAS SUGESTÕES DE MELHORIAS .....	38
6. DO PRAZO PARA ATENDIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS .....	40
7. CONCLUSÃO .....	40



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

## RELATÓRIO DE AUDITORIA

À EXMA. SRA. DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRT DA 14ª REGIÃO	
<b>TIPO DE AUDITORIA:</b>	AUDITORIA DA GESTÃO DA ÉTICA E DA INTEGRIDADE DO TRT DA 14ª REGIÃO
<b>INTERESSADO:</b>	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
<b>PERÍODO EXAMINADO:</b>	EXERCÍCIO 2020
<b>RELATÓRIO Nº</b>	001/2021/TRT14/SCIA
<b>PROAD Nº</b>	9660/2020

### 1 INTRODUÇÃO

Em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria – PAA, exercício de 2020, aprovado nos autos do PROAD 11.778/2019, apresentamos o resultado da Auditoria de Gestão da Ética da Integridade do TRT da 14ª Região, referente ao exercício de 2020, sendo que a apuração dos dados foi materializada por meio de questionário disponibilizado e submetidos às unidades auditadas deste Regional, sendo elas: Diretoria-Geral (DG), Secretaria de Gestão Estratégica (SGE) e a Secretaria de Gestão de Pessoas.

Registre-se que após a abertura desta auditoria, com autuação dos autos do PROAD 9660/2010, esta Controladoria Interna realizou reunião com as unidades auditadas, conforme demonstra a ata anexada no Id 18, explanando que os objetivos desta auditoria operacional se traduz na avaliação da gestão da ética e da integridade do TRT da 14ª Região, assim como os controles internos existentes nos aspectos de confiabilidade, segurança, transparência, didática e clareza das informações.

Deve-se acrescentar também que as unidades auditadas foram informadas que os procedimentos adotados para o desenvolvimento dos trabalhos da auditoria tem como foco principal a melhoria dos processos de trabalho, não impactando diretamente na prestação de contas da Instituição, com objetivo de identificar eventuais fraquezas acerca da política de gestão da ética, elencando questões como a existência do Código de Ética, da Comissão de Ética, medidas de divulgação, bem como se a divulgação envolve a inclusão do tema em eventos internos realizados no TRT da 14ª Região.

Ato contínuo, esta Controladoria Regional disponibilizou o questionário de auditoria às unidades supracitadas, conferindo-lhes prazo razoável para que fossem respondidos os quesitos, havendo, posteriormente, conferência dos quesitos respondidos e das respectivas evidências, tendo ocorrido durante o processo, integração desta Controladoria com as Unidades Auditadas até a validação definitiva das respostas.

#### 1.1 Período de Realização da Auditoria

Os trabalhos da Auditoria de Gestão Documental foram desempenhados no período de 23/11/2020 a 14/05/2021, quando então expediu-se o relatório final à Presidência do TRT da 14ª Região, para conhecimento e providências que entender pertinentes.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Registre-se que o prazo de realização desta auditoria foi além do planejado (45 dias úteis), conforme consignado no memorando nº 64/2020/TRT14/SCIA (Id 01), em decorrência da necessidade da realização dos trabalhos da Auditoria nas Contas do TRT da 14ª Região, com urgência, no mesmo interregno, oportunidade em que se empregou praticamente quase todos os servidores lotados na Secretaria de Controle Interno e Auditoria no desenvolvimento daquelas atividades.

## 1.2 Composição da Equipe de Auditoria

A equipe de auditoria foi formada pelos servidores:

- Edelmiro Pinto da Silva (Responsável pelos Trabalhos)
- Whander Jeffson da Silva Costa (Supervisor)

## 1.3 Gestores Responsáveis pelo Tribunal

Gestores responsáveis pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região no biênio de **2019 e 2020** foram:

- Desembargador do Trabalho Osmar João Barneze, Presidente; e
- Lélío Lopes Ferreira Júnior, Diretor-Geral.

## 1.4 Breves Conceitos Fundamentais

Como já informado em linhas transatas, este relatório refere-se a Auditoria de Gestão da Ética e da Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, cuja matéria comum do nosso cotidiano, o que induz a conclusão da necessidade de alguns esclarecimentos e conceitos acerca de alguns temas, como verificar-se-á nos parágrafos seguintes, objetivando tornar clarividente este procedimento e compreendê-lo melhor.

Sem maiores delongas, ética é definida como um conjunto de valores que orientam o comportamento do homem em relação aos outros na sociedade em que vive, garantindo, igualmente, o bem-estar social, ou seja, é a forma que o homem deve se comportar no seu meio social, vem do grego "ethos" que significa modo de ser.

Podemos dizer ainda que a ética, é um tema a ser considerado em qualquer momento histórico da humanidade, estando presente em todas as esferas da sociedade, principalmente na administração pública.

Serejo (2010)<sup>1</sup> aponta a ética como o grande desafio da administração pública, pois considera que a conduta ética na gestão pública não se restringe à distinção entre bem e o mal, o certo e errado, mas acresce que o fim deve ser sempre o bem comum, eis aqui o ponto desafiador. Na prática, propõe a ação da gestão pública baseada em princípios primordiais como dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência.

Nesse pensar, a conduta ética do servidor é tão ou mais importante do que qualquer profissão regulamentada por lei específica, uma vez que as atividades da Administração Pública e do servidor, estão reguladas nos artigos 37 a 41 da Constituição Federal, valendo destacar e transcrever o "caput" do art. 37 que determina:

---

<sup>1</sup> SEREJO, Bianca M. S. Ética na administração pública e o nepotismo é uma conduta ética? 2010. Disponível em [www.jurisway.org.br](http://www.jurisway.org.br). Acesso em 27/04/2021.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

“A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e também ao seguinte”.

Atualmente com os inúmeros “escândalos”, nas mais diversas áreas da gestão pública, tem causado na população cada vez mais desconfiança sobre as ações de quaisquer esferas da máquina pública. Assim, entende-se que a discussão sobre ética na gestão administrativa, é uma necessidade.

Destarte, sabemos que práticas antiéticas favorecem a corrupção, desmerecem o exercício da função pública e prejudicam o desenvolvimento econômico e social de uma nação, pois quando se decide investir em um país, busca-se, basicamente, segurança jurídica e retorno dos investimentos. Segurança jurídica diz respeito não só a estabilidade das leis, decisões e contratos, mas também a fugir de um ambiente contaminado com falta de ética (XVII Seminário Internacional Ética na Gestão. p. 112).

Além disso, sabe-se também que a corrupção é uma antiga prática que existe desde os primórdios das sociedades. Relatos de abuso do poder para obtenção de vantagens indevidas sempre existiram ao longo da história e no Brasil não foi diferente. É público e notório que os meios de comunicações brasileiro constantemente informam investigações de fraudes cometidas contra o patrimônio público.

Os esquemas desbaratados mostram que a administração pública está diariamente sob o ataque em diversas frentes de quadrilhas especializadas, fato este que ensejou a realização de várias operações pela Polícia Federal brasileira, a exemplo da “Miqueias”, “Lava Jato”, “Placebo”, “Dispneia”, “Zelotes”, “Acrônimo”, dentre outras. Destacando-se a investigação chamada de “Operação Lava Jato” em que se inaugurou um novo patamar para os desvios, que passou de milhões para a casa de bilhões de reais.

Essa realidade mostra que praticamente qualquer organização, como órgão, autarquia, empresa pública, sociedades de economia mista, parcerias público-privadas, fundações, organizações sociais, fundos de pensão etc. está sob risco de fraude e corrupção, bastando para tal a existência de recursos públicos disponíveis para atrair a cobiça dessas quadrilhas. Por vezes, nem isso é necessário. O poder regulatório ou decisório de um órgão ou entidade sobre questões que afetem o mercado ou o patrimônio de particulares atraem igualmente esse risco.

No Brasil, o combate a fraude e corrupção se dá pela atuação de diversos órgãos, cada um dentro de sua esfera e escopo de atuação. O Tribunal de Contas da União (TCU) integra essa rede como um ator importante, sempre atuando para combater a fraude e corrupção via controle externo. Além do papel fiscalizador e sancionador, o TCU também contribui com os gestores, com orientação, prevenindo a possibilidade de desvios nas organizações públicas.

A experiência mostra que não há medida única ou desassociada da governança e da gestão capaz de resolver esse problema por conta própria. O combate à fraude e corrupção se faz no dia a dia, em diversas frentes e por todos os membros da organização.

O combate a fraude e corrupção é dever de todos que se ocupam da administração pública. Além dos servidores em geral, cabe à auditoria interna um papel importante nesse enfrentamento, de modo que várias práticas apresentadas são exclusivas da controladoria ou contam com a sua participação.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Entende-se como fraude, segundo a norma ISA 240 Iassb<sup>2</sup>, “o ato intencional praticado por um ou mais indivíduos entre gestores, responsáveis pela governança, empregados ou terceiros, envolvendo o uso de falsidade para obter uma vantagem injusta ou ilegal”.

Nas Normas Brasileiras de Contabilidade<sup>3</sup> o termo fraude refere-se ao ato intencional de omissão ou manipulação de transações, adulteração de documentos, registros e demonstrações contábeis. A fraude pode ser caracterizada por manipulação, falsificação ou alteração de registros ou documentos, de modo a modificar os registros de ativos, passivos e resultados; apropriação indébita de ativos; supressão ou omissão de transações nos registros contábeis; registro de transações sem comprovação; e aplicação de práticas contábeis indevidas.

Já o termo corrupção, segundo a legislação penal brasileira, em sentido estrito, se apresenta de duas formas: corrupção ativa e corrupção passiva, que respectivamente e sucintamente significam oferecer ou solicitar alguma vantagem indevida.

Mas no cotidiano a corrupção é um termo guarda-chuva que abriga diversas outras condutas, segundo informações do Ministério Público Federal<sup>4</sup>, tais como: Tráfico de Influência, Corrupção Ativa e Passiva, Facilitação de Contrabando ou Descaminho, Emprego Irregular de Verbas ou Rendas Públicas, Advocacia Administrativa, Corrupção Eleitoral, Concussão, Inserção de Dados falsos em Sistemas de Informação, Modificação ou Alteração Não Autorizada de Sistema de Informação, Crimes da Lei de Licitações, Condescendência Criminosa, Corrupção Ativa em Transação Comercial Internacional, Crimes de Responsabilidade de Prefeitos e Vereadores, Peculato, Improbidade Administrativa, Prevaricação, Violação de Sigilo Funcional.

Evidencia-se que as condutas supracitadas caracterizam o comportamento corrupto pelo ordenamento nacional e incluem tanto infrações penais quanto civis e administrativas, porquanto cada qual apresenta a sua especificidade, mas podem ser agrupadas pela definição de “corrupção” adotada pela Transparência Internacional, podendo ser classificada como grande, pequena e política, dependendo da quantidade de dinheiro desviado e do setor em que ela ocorre.

É necessário também informar que abuso de poder envolve a prática de atos ilícitos ou ilegítimos de forma deliberada ou intencional e se caracteriza pela quebra de confiança por parte do agente que comete o ato. Pode envolver agentes públicos ou privados. O ganho privado, ainda que seja, geralmente, de ordem econômica, pode ser de qualquer natureza, inclusive a fuga a uma obrigação; pode ser repassada direta ou indiretamente ao beneficiário; e pode ser destinada ao agente que comete o abuso de poder ou a um terceiro.

A grande corrupção consiste em atos cometidos no alto nível de governo que distorcem as políticas ou o funcionamento central do Estado, permitindo que os líderes se beneficiem à custa do bem público, que envolvem somas expressivas de recursos, visando o enriquecimento pessoal ou financiamento político e tem a participação da classe política, altos funcionários públicos e elite empresarial.

A pequena corrupção envolve pequenos valores e ocorre de forma isolada, refere-se ao abuso diário do poder confiado a servidores de nível baixo e médio em suas interações com os cidadãos comuns, que, muitas vezes, estão tentando acessar bens ou serviços básicos em hospitais, escolas, departamentos de polícia e outras organizações.

<sup>2</sup> International Auditing and Assurance Standards Board é um órgão normalizador independente, definindo padrões internacionais para a auditoria, controle da qualidade, avaliação e serviços relacionados, facilitando a convergência das normas nacionais e internacionais.

<sup>3</sup> NBC T 11 - IT - 03 - fraude e erro.

<sup>4</sup> <http://combateacorrupcao.mpf.mp.br/tipos-de-corrupcao>



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

A corrupção política é uma manipulação de políticas, instituições e regras de procedimento na alocação de recursos e financiamentos pelos decisores políticos, que abusam de sua posição para sustentar o seu poder, status e riqueza.

É também de suma relevância o conceito de corrupção sistêmica, que se concretiza quando ela é criada ou estimulada pelo próprio sistema, em razão de suas ineficiências, falta de rigor, excesso de informalidade (ou de burocracia).

Nessas situações, o pagamento de suborno é prática corrente, tanto para se obter serviços regulares como para burlar as normas aplicáveis. As instituições políticas e econômicas estão contaminadas pela corrupção e existe alto nível de tolerância, tanto por parte dos agentes políticos como por parte da população quanto às práticas corruptas.

O Conceito de integridade organizacional é abordado por Murphy, Laczniaik e Wood (2007) que a definem como uma virtude de todas as relações profissionais a qual possui dois sentidos. O Primeiro sentido é relacionado à adesão a um código moral e, o segundo, à completude/integralidade.

Quando observamos uma estrutura social complexa, como uma empresa, podemos assumir que é também imprescindível garantir o que chamamos na Consense de Integridade Organizacional. Isto é, um profundo alinhamento daquilo que compõe o pensar, o sentir e o agir das pessoas que compõem a organização.

Exercício bastante desafiador ao passo que parte do princípio de que tal integridade só pode ser garantida quando os indivíduos se colocam à disposição para construir sua própria integridade e alinhar-se às premissas, valores estruturais e propósito da companhia como um todo.

Por outro lado, a integridade organizacional 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.

O programa de integridade podemos simplificar como sendo o conjunto de medidas, controles e procedimentos voltados para a prevenção, detecção, punição e remediação de irregularidades, aptos a induzir a criação e manutenção de uma cultura de integridade.

Os *red flags* ou também conhecidas como “bandeiras vermelhas” ou ainda “sinais de alerta” é um sistema de sinalização “*early warning*” (advertência precoce) que tem sido usado pelos auditores para determinar se na demonstração financeira existe a probabilidade de fraude. É uma importante tentativa de gerir o risco de fraude, utilizando sinais de alerta precoces tais como bandeiras vermelhas (KOORNHOF e PLESSIS, 2000).

A existência dos *red flags* ou sinais de alerta nas companhias não quer dizer que as mesmas incorrem em atos fraudulentos, sendo apenas um indício de situações que podem ocorrer e estarem ligadas à fraude. Para Romney; Albrecht e Cherrington (1980) *apud* Koornhof e Plessis (2000) bandeiras vermelhas são acontecimentos, condições, situacionais de pressões, oportunidades ou características pessoais que podem causar a gestão de cometer fraudes em nome da empresa.

Ressalta-se, porém, que eles são sinais de alerta que indicam para o auditor a possibilidade de atividade fraudulenta. Há inclusive, uma dificuldade de entendimento por parte dos profissionais quanto aos *red flags* em razão de duas limitações: *red flags* estão associados à fraude, porém, a associação está longe de ser perfeita e o fato de o auditor ir com concepção prévia ou fixar a atenção em *red flags* identificados, pode inibir ou desviar a



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

atenção de auditores interno e externos em identificar outras razões em que a fraude poderia ocorrer (KRAMBIA-KARDIS (2002) *apud* BIERSTAKER, BRODY e PACINI 2006).

Necessário também dizer o que significa Programa de Fomento à Integridade Pública (PROFIP), instituído pela Portaria nº 1.827, de 23 de agosto de 2017, é uma iniciativa da CGU para incentivar e capacitar os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal para a implementação de Programas de Integridade, que assim dispõe:

Art. 1º O Programa de Fomento à Integridade Pública Profip passa a reger-se pelos termos desta Portaria.

Parágrafo único. A adesão ao Profip é voluntária e será realizada mediante a assinatura do Termo de Adesão anexo a esta Portaria pela autoridade máxima do órgão ou entidade ou outra por ele designada.

Art. 2º Para efeitos desta Portaria, entende-se como:

I - Programa de integridade: conjunto de mecanismos e procedimentos internos para prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta;

II - Risco de integridade: vulnerabilidade institucional que pode favorecer ou facilitar práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta;

III - Plano de integridade: documento que contém um conjunto organizado de medidas que devem ser implementadas, em um período determinado de tempo, com a finalidade de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade.

Art. 3º O Profip deverá ser implementado nos órgãos e entidades aderentes mediante o cumprimento das seguintes etapas, desenvolvidas com apoio do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União - CGU, com vistas à construção do Plano de Integridade:

I - assinatura do termo de adesão e seu encaminhamento à CGU;

II - constituição formal de grupo de trabalho;

III - elaboração e publicação de cronograma de atividades;

IV - capacitação do grupo de trabalho;

V - mapeamento dos riscos de integridade mais relevantes da organização, associados às áreas e processos de maior vulnerabilidade, com proposição de medidas de mitigação; e

VI - aprovação e publicação do Plano de Integridade pela alta administração.

Parágrafo único. A CGU fornecerá aos órgãos e entidades aderentes ao Profip capacitação, orientações e suporte teórico e metodológico em todas as suas etapas de implementação.

De igual modo, se faz necessário dizer que Código de Ética – ISSAI 30, trata-se de Normas Internacionais das Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI), desenvolvidos pela Organização Internacional das Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), visam promover a realização de auditorias independentes e eficazes pelas Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), cujas normas foram traduzidas pelo Tribunal de Contas da União (TCU) em 2017.

Registre-se que as informações delineadas neste tópico não tem como objetivo esgotar os temas e conceitos referente às matérias “Ética”, “Fraude”, “Corrupção” “Integridade Organizacional”, “Red Flags”, “PROFIP”, “ISSAI”, “INTOSAI” e “EFS”, nas organizações



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

públicas, mas tão somente dar uma breve orientação para compreensão e mensuração da importância da realização desta Auditoria de Gestão da Ética e da Integridade do TRT da 14ª Região.

### 1.5 Visão Geral do Objeto

A presente auditoria tem como objetivo avaliar e aperfeiçoar o modelo de gestão da ética (objetivo geral) e de integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, com base nos elementos específicos (instrumentos) da gestão da ética que, reunidos e efetivamente implementados, são capazes de induzir a promoção de uma cultura ética e de integridade nas organizações (objetivos específicos).

Para atingir os objetivos desta auditoria foram utilizadas as técnicas de auditoria legalmente aceitas, notadamente o questionário de auditoria, além de observância das doutrinas e normas internas e externas que disciplinam a política de implementação da Gestão da Ética e da Integridade do TRT da 14ª Região, levando-se em consideração critérios de materialidade e relevância.

Também foram observados para a realização dos trabalhos desta auditoria o estudo “Referencial de Combate a Fraude e Corrupção”, bem como as orientações contidas no v. Acórdão TCU nº 674/2018–Plenário, proferido nos autos do processo nº TC 027.085/2017-1.

### 1.6 Critérios

A doutrina e a jurisprudência pátria apontam que as questões éticas normalmente não configuram violação à norma legal, mas, sim, desvio de conduta ética, comportamentos contrários aos valores morais e da organização.

Os critérios utilizados nesta auditoria foram os estabelecidos, conforme já informado alhures, em publicações nacionais consolidadas para avaliação da gestão da ética, em que foi proposta metodologia objetiva de suas práticas, relacionadas aos mecanismos de prevenção, detecção e correção, preconizadas no Referencial de Combate à Fraude e à Corrupção, elaborado pelo Tribunal de Contas da União.

Além disso, este procedimento busca a melhoria dos processos de trabalhos, com o objetivo de identificar eventuais fraquezas acerca da política de gestão da ética e da integridade do TRT da 14ª Região, verificando a existência de código de ética, de comissão de ética, medidas de divulgação, e se esta divulgação envolve a inclusão do tema em eventos internos, buscando a prevenção e enfrentamento no combate à fraude e corrupção, muito embora a auditoria interna não tenha como função apuração desses delitos, no entanto, a melhoria e adequações de procedimentos finda contribuindo com a prevenção.

Vale lembrar que, nos trabalhos desta auditoria para avaliação da gestão da ética no TRT da 14ª Região, com objetivo de verificar a aderência às boas práticas e aperfeiçoar o modelo atualmente existente, foram utilizados os seguintes critérios:

- a) Lei nº 8.027/1990, que dispõe sobre norma de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas, e dá outras providências;
- b) Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- c) Lei nº 8.429/1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

- d) Lei nº 9.203/2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- e) Portaria CGU nº 1089/2019, que 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;
- f) Acórdão nº 674/2018 – TCU – Plenário;
- g) Portaria GP nº 1279/2019, que aprovou o Código de Ética dos servidores do TRT da 14ª Região;
- h) Portaria GP nº 087/2020, que instituiu a Política de Gestão de Riscos e de combate a fraude e a corrupção do TRT da 14ª Região;
- i) Portaria GP nº 088/2020, que aprovou o Plano de Gestão de Riscos do TRT da 14ª Região; e
- j) Referencial de Combate a Fraude e Corrupção do Tribunal de Contas da União, instituído em 2017.

### 1.7 Metodologia Utilizada

Os trabalhos desta auditoria foram realizados levando-se em consideração às normas descritas no item antecedente (1.6), que tratam dos critérios a serem aplicados neste procedimento. Assim, objetivando alcançar a finalidade proposta neste procedimento esta Controladoria elaborou a matriz de planejamento contendo 6 (seis) questões de auditoria para avaliação da gestão da ética, nos seguintes termos:

- 1) A alta Administração estabeleceu e adota um código de ética ou códigos formais de conduta e outras políticas que comunicam normas apropriadas de comportamento moral e ético esperados dos seus colaboradores?
- 2) Foi criada comissão de ética, com condições de trabalho, que assegurem o cumprimento de suas funções?
- 3) A organização realiza periodicamente treinamentos focados em temas relacionados à integridade e valores éticos?
- 4) Existe processo definido para avaliar o desempenho dos colaboradores e das equipes, em relação às normas de conduta ética do TRT da 14ª Região?
- 5) Os riscos de fraudes e corrupção que afetam diretamente a capacidade da organização de realizar seus objetivos são identificados, avaliados e tratados pela organização?
- 6) A alta Administração e os responsáveis pela governança reconhecem a importância da cultura, da integridade, dos valores éticos e da consciência de riscos como aspectos-chaves para o reforço da accountability?

Registre-se ainda que na fase de execução, em obediência ao Plano Anual de Auditoria, aprovado nos autos do PROAD 11.778/2019, foram autuados os autos do Proad 9660/2020, instaurando-se a Auditoria de Gestão da Ética e da Integridade do TRT da 14ª Região, realizando-se reunião com as unidades auditadas (DG, SGE e SGEP).

Acrescenta-se também, ainda em fase de execução, que foram coletadas e analisadas informações recebidas mediante requisições de informações, normas aplicáveis à



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

matéria e respostas consolidadas no questionário a que foram submetidos os auditados, com conferência e análise das evidências apresentadas.

Em fim, todos os procedimentos dispostos na matriz de planejamento foram realizados e nenhuma restrição foi imposta aos exames por parte dos entes auditados.

### **1.8 Benefícios Estimados da Fiscalização**

É possível elencar como benefícios estimados da presente Auditoria de Gestão da Ética e da Integridade do TRT da 14ª Região, além da possibilidade de correção de possíveis impropriedades, o incremento dos critérios de adequação, eficiência e economicidade dos processos de trabalho, sistemas de informação e controles internos administrativos.

## **2 DO QUESTIONÁRIO DISPONIBILIZADO ÀS UNIDADES AUDITADAS**

Adotados os procedimentos de Auditoria, as unidades auditadas apresentaram respostas, comentários e evidências, ao questionário a que foram submetidas (Id 20), como podemos constatar por intermédio do expediente de Id 40.

Registre-se que os quesitos que obtiveram respostas negativas ou parcialmente positivas, que resultaram em achados de auditoria, foram todos consignados no Relatório Preliminar de Auditoria (Id 28) e submetidos às unidades auditadas para eventual manifestação no período de 16 a 27/4/21, no entanto, após reunião realizada no dia 22/4/21, após avaliação dos achados, entenderam por bem não apresentar esclarecimentos adicionais, sendo que, posteriormente, cumprirão as recomendações formuladas pela Controladoria Regional, os quais serão lançados ao final deste relatório.

## **3 RESULTADO DOS TRABALHOS E ACHADOS DE AUDITORIA**

Após a aplicação dos testes de auditoria, por intermédio do questionário a que foram submetidas as unidades auditadas verificamos falhas, inconsistências e oportunidade de melhorias nos procedimentos que tratam da Gestão da Ética e a Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

Destarte, evidencia-se que o questionário aplicado às unidades auditadas, voltado para as questões da Gestão da Ética e a Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região demonstra que os quesitos de números 2, 5, 6, 7d, 7e, 7f, 8, 10, 12, 13, 14, 17, 18, 21, 24, 26, 27, 28, 29, 31, 35, 37, 38, 40, 41, 42 e 44 obtiveram respostas negativas (Não), sendo que os quesitos com respostas parcialmente (Em Parte) foram 7c, 22, 32, 33, 34, 36, 39, 43, 45, 47, 48 e 49, o que significa dizer que este Regional ainda precisa avançar, em relação à matéria em debate, o que ensejará algumas recomendações desta Secretaria de Controle Interno e Auditoria, objetivando melhorar o cenário apresentado atualmente.

Acrescenta-se também que as normas internas, alusivas às questões da Gestão da Ética e a Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, foram todas editadas recentemente, como se observa o Código de Ética dos Servidores, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, a Política de Gestão de Riscos e de combate à fraude e à corrupção, criada pela Portaria GP nº 087/2020 e o Plano de Gestão de Riscos, aprovado pela Portaria GP nº 088/2020.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Diante disso, apresentamos nos tópicos seguintes a consolidação dos achados de auditoria, os esclarecimentos prestados pelas unidades auditadas, quando existir e, ainda, as considerações dessa Unidade de Auditoria Interna.

**3.1 Os trabalhos de auditoria demonstraram que, apesar do TRT da 14ª Região ter instituído, por meio da Portaria GP nº 1279/2019, o Código de Ética dos servidores, ele precisa ser revisado, de modo a contemplar todos os requisitos de funcionamento, porquanto não existe a indicação de formação de comissão ética.**

### **3.1.1 Situação encontrada**

Analisando as respostas fornecidas pelas unidades auditadas (DG, SGE e SGEP), ao questionário de auditoria implementado por esta Controladoria, evidenciou-se que o Regional não seguiu as orientações contidas no v. Acórdão nº 674/2018-TCU-Plenário, bem como àquelas do referencial de combate a Fraude e Corrupção expedido pelo TCU, por que o Código de Ética instituído pela Portaria GP nº 1279/2019 não contemplou:

- a) Indicação de Comissão de Ética ou Órgão equivalente que desenvolva o papel de promover a ética e conduzir a sua gestão;
- b) Normas que tratam das atribuições e competências da Comissão de Ética;
- c) Normas relacionadas as condições materiais, financeiras, tecnológicas e humanas, necessárias ao desenvolvimento de suas atividades;
- d) Normas indicando que a Comissão de Ética tem competência para adotar e/ou recomendar medidas necessárias à adequação à legislação e normas éticas à mitigação dos riscos e à promoção da ética no TRT14; e
- e) no organograma e no Regimento Interno do TRT da 14ª Região, bem como em qualquer outro documento equivalente, a quem se deve reportar a Comissão de Ética.

Segundo informações da unidade auditada SGEP, não constou no Código de Ética dos Servidores (Portaria GP nº 1279/2019) normas para a instituição da “Comissão de Ética” porque, nos autos do Proad 24.718/2018, a Presidência deste TRT da 14ª Região proferiu o despacho de Id 37 com entendimento de que:

“a Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, alberga, sobremaneira, as normas atinentes ao caráter procedimental da Comissão do Código de Ética, inferindo-se, assim, pela desnecessidade de duas comissões com a mesma premissa”.

Diante desse fato, expediu-se a Portaria GP nº 1279/2019, instituindo o novo Código de Ética, sem a indicação de formação de Comissão de Ética, tampouco atribuindo tais responsabilidades à Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar. Com o intuito de equacionar essa pendência a SGE informou que a Administração autuou os autos do Proad 9477/2019, no entanto, os autos encontram-se sem movimentação desde 20/09/2019, portanto, sem resultado final.

### **3.1.2 Critérios**

- a) Leis nºs 8.027/1990, 8.112/1990 e 8.429/1992;
- b) Acórdão nº 674/2018 – TCU – Plenário;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

c) Portarias GP nºs 1117/2011, 2929/2015 896/2017, 1146/2017, 1279/2019, 87/2020, 88/2020, 134/2020;

d) Resolução ENAMAT Nº 25/2020;

e) Referencial de Combate a Fraude e Corrupção do TCU 2017; e

f) Resolução Administrativa TRT14 n. 79/2014.

### **3.1.3 Evidências**

a) Código de Ética dos Servidores do TRT da 14ª Região;

b) Plano de Gestão de Riscos;

c) Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção;

d) Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais;

e) Normas de Conduta dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas; e

f) Proad's nºs 24718/2017, 31850/2018, 8439/2019, 9477/2019, 10465/2019, 3410/2020, 7775/2020, 7844/2020 e 9772/2020.

### **3.1.4 Causas**

a) Ausência de Comissão de Ética ou Órgão equivalente que desenvolva o papel de promover a ética e conduzir a sua gestão;

b) Inexistência de normas que tratam das atribuições e competências da Comissão de Ética;

c) falta de normas que dê condições materiais, financeiras, tecnológicas e humanas para o desenvolvimento das atividades da Comissão de Ética, se existisse;

d) Ausência de divulgação do Código de Ética;

e) falta de esclarecimentos de interpretação e aplicação do Código de Ética; e

f) Ausência de indicação no organograma, no Regimento Interno do TRT da 14ª Região, ou em outro documento equivalente a quem se deve reportar a Comissão de Ética

### **3.1.5 Efeitos**

a) Promoção e divulgação do Código de Ética deficitárias; e

b) Desconhecimento dos servidores e prestadores de serviços das normas de condutas éticas.

### **3.1.6 Avaliação da Controladoria**

A Controladoria Regional constatou nos trabalhos de auditoria que a Administração do TRT da 14ª Região, ao editar a Portaria GP nº 1279/2019, instituindo o novo Código de Ética dos servidores, entendeu por bem excluir as normas que criavam a Comissão de Ética, sob alegação de que a Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar já desenvolvia suas atividades procedimentais, tornando-se desnecessária a criação de uma nova comissão, praticamente com o mesmo objetivo.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Apesar das razões elencadas nos autos do Proad 24.718/2017, objetivando a exclusão da Comissão de Ética, para que o TRT 14ª Região fique alinhado com os Tribunais Superiores, porquanto STF, CNJ, STJ, TST, CSJT, TCU, assim como a maioria dos Regionais Trabalhista que trazem em seus códigos previsão de instituição de Comissão de Ética ou de Comitê Gestor, recomendamos que este Tribunal promova a criação da Comissão de Ética, uma vez que, numa eventual auditoria externa certamente será apontado tal ocorrência e haverá determinação para adequarmos a nossa legislação interna nesse sentido.

Ademais, a Comissão de Ética, órgão colegiado responsável pela gestão da ética, com natureza pedagógica e consultiva, tem como objetivo propiciar a integração do TRT da 14ª Região, ao sistema de gestão da ética pública e aderência às práticas de integridade.

Deve-se destacar também que, nos casos de ilícitos éticos (procedimento ético preliminar e processo de apuração ética e de integridade), parte do princípio da imprescindibilidade da adoção de medidas corretivas, se, mesmo com a implantação de medidas de prevenção e detecção, ocorreram desvios éticos.

Nesse contexto, importante lembrar que as instâncias éticas e disciplinares não se confundem, porque uma comissão disciplinar ou de sindicância busca verificar os fatos à luz da lei, do direito, o que não é o objetivo da comissão de ética.

A promoção da devida sanção, aos responsáveis, nos casos concretos de desvios de condutas éticas aumenta a expectativa de controle, a percepção de que não são tolerados comportamentos antiéticos e de que as medidas corretivas são tomadas aqueles que se portam em desconformidade com os padrões éticos esperados.

O que se verificou também durante as atividades de auditorias foi que as ações adotadas pela Administração do Regional resumiram-se na divulgação dos dispositivos do código de ética, não tendo sido elaborado plano de trabalho, tampouco foram organizados, em cooperação com a Escola Judicial (EJud) deste Tribunal, cursos, manuais, cartilhas, palestras, seminários e outras ações e disseminação do Código.

Apenas a divulgação do Código de Ética, assim como dos princípios e comportamentos previstos no sítio do TRT da 14ª Região, não é suficiente para promover a cultura da ética e da integridade organizacional, mas, sim, é necessário garantir que medidas preventivas, detectivas e corretivas sejam adotadas, para fins de demonstrar o compromisso da organização em ter uma cultura ética e de integridade.

É notório que situações antiéticas surgem a todo instante, o que resulta na importância de serem estabelecidos mecanismos que promovam a cultura da ética. Para tanto, seria importante a instituição da comissão de ética para que se relacione com outras áreas do Regional, como compras, contratações, gestão de pessoas, etc, para orientá-los sobre práticas de ética específicas para as respectivas áreas. De acordo com item 21 das Normas Internacionais das Entidades Fiscalizadoras Superiores (Issai) 30 – Código de Ética:

21. A incorporação da ética na gestão cotidiana é essencial para reforçar valores. Isso inclui reconhecer a ética como critério no recrutamento, na avaliação de desempenho e no desenvolvimento profissional. Isso também implica reconhecer o bom comportamento ético e aplicar salvaguardas para riscos específicos, tais como os decorrentes de conflitos de interesses ou questões de confidencialidade.

Essas considerações levam a conclusão da importância de se instituir uma comissão de ética na organização TRT da 14ª Região, o que será objeto de recomendação própria, com objetivo de se alinhar as normas existentes no Código de Ética dos servidores,



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

com àquelas dos Tribunais Superiores e dos Tribunais Trabalhista, com o intuito de melhorar a nossa gestão da ética e de integridade.

### **3.1.7 Proposta de encaminhamento**

Que a SGE revise o Código de Ética dos servidores, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, objetivando a inclusão de normas para indicação de Comissão de Ética, suas atribuições, competência e subordinação no organograma do Regional, alinhando-se com o entendimento dos Tribunais Superiores (STF, CNJ, STJ, TST, CSJT, TCU), os quais mantêm em seus códigos a previsão de instituição de Comissão de Ética ou de Comitê Gestor. E, ainda, inclusão de normas relacionadas as condições materiais, financeiras, tecnológicas e humanas, necessárias ao desenvolvimento de suas atividades, para tanto impulsiona-se os autos do Proad 9477/2019.

Que se a Presidência entender desnecessária a instituição de Comissão de Ética, mantendo-se o entendimento consignado no Proad 24.718/2017, que seja revisado o Código de Ética (Portaria GP nº 1279/2019) consignando todas atribuições à Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar.

## **3.2 Os testes de auditoria concluíram que é moderada a atuação da Administração do TRT da 14ª Região, em relação ao Código de Ética dos servidores, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019.**

### **3.2.1 Situação encontrada**

Em respostas às indagações formuladas no questionário de auditoria, às unidades auditadas apresentaram, em relação a atuação da alta Administração desse Regional, no que diz respeito ao Código de Ética dos servidores, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, os seguintes esclarecimentos:

- a) não têm mecanismos para monitoramento do cumprimento de suas normas;
- b) não monitora os problemas e tendências relacionados ao Código de Ética e Integridade da Organização; e
- c) não aprimora às normas de ética e de integridade da organização, com base nas informações dos indicadores, porque eles não são mensurados até a presente data.

### **3.2.2 Critérios**

- a) Leis nºs 8.027/1990, 8.112/1990 e 8.429/1992;
- b) Acórdão nº 674/2018 – TCU – Plenário;
- c) Portarias GP nºs 1117/2011, 2929/2015 896/2017, 1146/2017, 1279/2019, 87/2020, 88/2020, 134/2020;
- d) Resolução ENAMAT Nº 25/2020;
- e) Referencial de Combate a Fraude e Corrupção do TCU 2017; e
- f) Resolução Administrativa TRT14 n. 79/2014.

### **3.2.3 Evidências**

- a) Código de Ética dos Servidores do TRT da 14ª Região;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

- b) Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção;
- c) Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais;
- d) Normas de Conduta dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas; e
- e) Proad's n°s 24718/2017, 31850/2018, 8439/2019, 9477/2019, 10465/2019, 3410/2020, 7775/2020, 7844/2020 e 9772/2020.

#### **3.2.4 Causas**

- a) inexistência de mecanismos para monitoramento do cumprimento das normas constantes do Código de Ética dos Servidores do TRT da 14ª Região;
- b) ausência de monitoramento dos problemas e tendências relacionados ao Código de Ética e Integridade do TRT da 14ª Região;
- c) falta de mensuração dos indicadores alusivos aos casos de descumprimento das normas de ética e de integridade organizacional; e
- d) ausência de aprimoramento das normas de ética e da integridade do TRT da 14ª Região.

#### **3.2.5 Efeitos**

- a) Política de Gestão da Ética e de Integridade organizacional ineficiente;
- b) Aumento do descumprimento das regras de condutas éticas e da integridade organizacional;
- c) Descontrole dos casos de infringências às normas de conduta e de integridade organizacional; e
- d) Normas de condutas éticas e de integridade organizacional defasadas.

#### **3.2.6 Avaliação da Controladoria**

A Controladoria Regional constatou durante as atividades de auditoria que apesar da existência do Código de Ética, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, não há monitoramento do cumprimento de suas normas, assim como o aprimoramento destas e, ainda, os problemas e tendências relacionadas ao código que não são monitorados.

Relativamente à falta de aprimoramento/atualização das normas de condutas éticas e de integridade organizacional a boa prática recomenda que seja atualizado, no mínimo, a cada 3 (três) anos, uma vez que a ética, como conjunto de valores, varia porque vem se modificando ao longo dos tempos e os conceitos éticos, que são temporais e culturais.

Logo, não se aplicaria ao nosso Regional, considerando que o código foi instituído pela Portaria GP nº 1279, de 28 de agosto de 2019, com efeitos a partir de sua publicação, tendo sido disponibilizada no DEJT nº 2797/2019, na mesma data, tido como publicado no dia 29/8/2019. Todavia, como já informado alhures o Código de Ética deve ser atualizado fazendo-se constar todos normativos alusivos à instituição da Comissão de Ética, suas atribuições, competência e Funcionamento.

Quanto a questão de atuação moderada da Administração essa Controladoria pede vênua para dizer que, segundo o item 18 da Issai 30, construir uma cultura ética em uma organização começa com a sua liderança, que demonstra o tom do topo, definindo ética como prioridade explícita, reforçando essa prioridade por mensagens claras, consistentes e



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

regulares, implementando estratégias, políticas e procedimentos para promover a ética, entre outros.

Depreende-se, portanto, desse entendimento que a alta Administração tem o papel principal no desenvolvimento da promoção da cultura ética e da integridade, devendo sempre incentivar e monitorar a promoção da cultura ética e, em todos os momentos, demonstrar de forma inequívoca e contundente, por meio de suas ações e decisões, o compromisso com a ética e a integridade e a não tolerância à fraude e corrupção.

A ocorrência apontada no achado indica oportunidade de melhoria das ações praticas pelo Regional, motivo porque esta Controladoria fará recomendação e/ou sugestão de melhorias no item próprio.

### **3.2.7 Proposta de encaminhamento**

Que a Diretoria-Geral e a SGE implemente medidas incentivando e monitorando a promoção da cultura ética e de integridade no TRT da 14ª Região, mormente a não tolerância de desvios éticos, à fraude e à corrupção, de modo a alcançar todos os servidores, terceirizados/prestadores de serviços e estagiários.

**3.3 Os trabalhos de auditoria revelaram que o Código de Ética dos servidores do TRT da 14ª Região, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, não contemplou todas as orientações do TCU contidas no v. Acórdão nº 674/2018 – TCU – Plenário.**

### **3.3.1 Situação encontrada**

Durante os trabalhos de auditoria realizado no TRT da 14ª Região constatou-se que o Código de Ética, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, não previu em suas normas:

- a) Medidas disciplinares no caso de descumprimento de suas normas;
- b) Orientações de prevenção de conflito de interesses e vedações relacionadas ao tema; e
- c) Os canais de denúncias existentes e disponíveis para se reportar fatos alusivos às infrações de suas normas.

### **3.3.2 Critérios**

- a) Leis nºs 8.027/1990, 8.112/1990 e 8.429/1992;
- b) Acórdão nº 674/2018 – TCU – Plenário;
- c) Portarias GP nºs 1117/2011, 2929/2015 896/2017, 1146/2017, 1279/2019, 87/2020, 88/2020, 134/2020; e
- d) Praod nºs 8439/2019 e 7844/2020.

### **3.3.3 Evidências**

- a) Código de Ética dos Servidores do TRT da 14ª Região;
- b) Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção; e



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

c) Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

### **3.3.4 Causas**

a) Ausência de previsão de medidas disciplinares no caso de descumprimento do Código de Ética dos Servidores do TRT da 14ª Região;

b) Inexistência de orientações e vedações para os casos de conflitos de interesses; e

c) falta de indicação de canais de denúncias no Código de Ética para se reportar fatos de infringências de suas normas.

### **3.3.5 Efeitos**

a) Possibilidade de aumento de infringências das normas de condutas éticas existente no Código de Ética;

b) Impossibilidade de mensurar as ocorrências de medidas disciplinares face ao descumprimento do Código de Ética;

c) Baixa quantidade de denúncias de infringências das normas de condutas éticas; e

d) Denúncias efetuadas por intermédio de em canais impróprios.

### **3.3.6 Avaliação da Controladoria**

Os trabalhos de auditoria revelaram que o Código de Ética dos servidores do TRT da 14ª Região não contemplou: a) medidas disciplinares no caso de descumprimento de suas normas; b) orientações de prevenção de conflito de interesses e vedações relacionadas ao tema; e c) assim como canais de denúncias disponíveis para reportar às infringências de condutas éticas e de integridade organizacional.

Da análise no Código de Ética, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, evidencia-se ausência de normas contendo medidas disciplinares, em caso de desvios éticos, o que pode tornar o código inviável ou sem eficácia, considerando que as questões éticas geralmente não configuram violação à norma legal, mas desvio de conduta ética, comportamentos contrários aos valores morais e da organização.

Nessa linha de raciocínio constata-se, por intermédio do questionário de auditoria, que a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP) informou que, neste Tribunal, ocorreu durante o período auditado 2 (dois) casos de desvios éticos, por servidores, o que ensejou a autuação dos Proad's 8439/2019 e 7844/2020, ambos ainda sem decisão final.

Ocorre que no Proad 8439/2019, instaurou-se sindicância contra o servidor, com possível incursão no art. 116, inciso XI (*dispensar tratamento de urbanidade às pessoas*) e art. 117, inciso V (*promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição*), ambos da Lei nº 8.112/90, bem como pelo desvio ético contido no inciso VI do art. 6º da Portaria GP n. 1279/2019 (*tratar aos demais servidores com respeito, disponibilidade e senso de cooperação e justiça*), cuja decisão (fls. 130/141) culminou na aplicação de pena de advertência, estando os autos em grau recursal.

Com relação ao Proad 7844/2020, instaurou-se o procedimento acusatório, com possível incursão no art. 116, incisos I (*exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo*); III (*observar as normas legais e regulamentares*); V (*atender com presteza: a) ao público em*



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

*geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo); X (ser assíduo e pontual ao serviço); XI (tratar com urbanidade as pessoas); art. 117, inciso I (ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato) todos da Lei n. 8.112/90; bem ainda, inciso VI do art. 6º da Portaria GP n. 1279/2019 (tratar aos demais servidores com respeito, cordialidade, disponibilidade e senso de cooperação e justiça), estando os autos ainda em instrução processual pela comissão processante.*

Evidencia-se que, nos dois processos (8439/2019 e 7844/2020), houve indicação de que os servidores inobservaram os seus deveres funcionais, contrariando, pois, a norma ética contida no inciso VI do art. 6º da Portaria GP n. 1279/2019, porque não trataram os demais servidores com respeito, disponibilidade e senso de cooperação e justiça, sendo que o dispositivo assim dispõe:

VI – tratar autoridades, superiores hierárquicos, jurisdicionados, advogados, demais servidores, terceirizados, estagiários e outros colaboradores com respeito, cordialidade, disponibilidade e senso de cooperação e justiça, inclusive quanto às limitações pessoais, sem discriminação em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, opção político-partidária e posição social.

A conclusão que se faz nesses casos é que, apesar da conduta dos servidores se enquadrar na prática do tipo contido na norma, inexistente no Código de Ética (Portaria GP nº 1279/2019) previsão de penalidades nos casos de descumprimento de normas éticas, portanto, provavelmente eles serão penalizados em decorrência das infringências contidas na Lei nº 8.112/90.

No pertinente ao conflito de interesses e vedações relacionadas ao tema, o Código de Ética dos servidores do TRT da 14ª Região, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, previu as seguintes normas:

[...]

Art. 7º. É vedado ao servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

[...]

XX – solicitar, sugerir, provocar ou receber para si ou para outrem, mesmo em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, presentes ou vantagens de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada na atividade do servidor;

[...]

XXI – ser conivente com erro ou infração a este Código de Ética.

§1º Não se consideram presentes para fins do inciso XX deste artigo os brindes que:

I – não tenham valor comercial; e

II – distribuídos por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, e que não ultrapassem o valor estipulado pela Administração Pública Federal.

§2º Os presentes que, por alguma razão, não possam ser recusados ou devolvidos sem ônus para o servidor ou para a administração pública serão doados a entidades de caráter filantrópicas ou culturais.

[...]



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Art. 12. No relacionamento com outros órgãos e funcionários da Administração, a autoridade deverá esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, bem como comunicar circunstância ou fato impeditivo de sua participação em decisão coletiva ou em órgão colegiado.

Art. 13. As propostas de trabalho ou de negócio futuro no setor privado, que envolvam conflito de interesses, deverão ser imediatamente informadas pela autoridade à Administração deste Tribunal, independentemente de aceitação ou rejeição.

Depreende-se, portanto, que as vedações supracitadas são genéricas, visto que não estipula valores máximos, proibições para recebimentos reiterados, registro e transparência de presentes relevantes, regramentos de que os presentes sejam entregues à organização, etc.

Verificou-se também que, no Código de Ética, não há previsão de que a participação, como convidado ou palestrante, em seminário, congresso e outros eventos seja tratada como uma fonte de potencial conflito de interesses, o que, dependendo das condições, pode estar mascarando um recebimento de presente, devendo ser analisado caso a caso.

Relevante também discorrer acerca da falta de previsibilidade do canal de denúncia no Código de Ética instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, em que pese sabemos que tanto o público externo quanto os servidores possam fazer uso da ouvidoria para denunciar desvios de condutas éticas praticadas pelos servidores, o código é omissivo nesse sentido.

Com efeito, entende-se como prudente o estabelecimento dos canais de denúncias no código de ética deste Regional, o que facilitará o gerenciamento das denúncias dos casos de desvios éticos recebidos, sua análise e admissibilidade, aumentando a expectativa de controle.

Diante desses fatos, esta Controladoria emitirá recomendações e/ou sugestão de melhorias objetivando equacionar ou minimizar as pendências tratadas neste tópico.

### **3.3.7 Proposta de encaminhamento**

Que as SGE e SGEP implemente estudos acerca a possibilidade de inserção no Código de Ética (Portaria GP nº 1279/2019) de normas contendo medidas disciplinares, em caso de desvios éticos, excluindo-se àquelas já previstas na Lei nº 8.112/90, visto que as questões éticas normalmente não configuram violação à norma legal, mas, sim, desvio de conduta ética, comportamentos contrários aos valores morais e da organização.

Que a DG, SGE e SGEP elaborem estudos objetivando melhor esclarecer os casos de conflitos de interesses delineados no Código de Ética, porquanto as normas contidas nos arts. 7º, incisos XX, XXI, §§ 1º e 2º; 12 e 13, todos da Portaria GP nº 1279/2019, são genéricas porque não estipulam valores máximos, proibições para recebimentos reiterados, registro e transparência de presentes relevantes, regramentos de que os presentes sejam entregues à organização.

Que DG, SGE e SGEP elaborem estudos definindo quais são os canais de denúncias que poderão ser colocados a disposição dos servidores, terceirizados/prestadores de serviços, estagiários e do público externo para oferecimento de denúncias nos casos de desvios éticos e de integridade, regulamentando, se possível, no Código de Ética.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

**3.4 Os dados contidos nas respostas do questionário de auditoria submetido às unidades auditadas revelaram que não foram realizados cursos e/ou treinamentos relacionados à ética, conduta e integridade organizacional aos servidores e prestadores de serviços do TRT da 14ª Região.**

**3.4.1 Situação encontrada**

Durante as atividades de auditoria desenvolvidas pela Controladoria Regional, por intermédio do questionário direcionado às unidades auditadas, constatou-se que, em relação aos cursos e/ou treinamentos relacionados à ética, conduta e integridade organizacional, foi ofertado o curso "Ética e Responsabilidade Social, com carga de 40 (quarenta) horas, pelo Insituto Educere, na modalidade à distância.

Além disso, evidenciou-se também dos trabalhos de auditoria que:

I) os cursos e/ou treinamentos alusivos à ética, conduta e integridade da organização não são utilizados como critérios, pelo Regional, na avaliação de desempenho dos servidores; e

II) não foram disponibilizados e nem realizados os cursos e/ou treinamentos, aos terceiros contratados deste Tribunal, no exercício de 2020.

Com relação a necessidade de magistrados ou servidores participarem dos cursos e/ou treinamentos referente ética, conduta e integridade organizacional, a Escola Judicial (EJud) deste Regional informou que, segundo a Resolução ENAMAT nº 25, de 04 de junho de 2020, que atualizou as competência dos Magistrados do Trabalho a serem adquiridas e desenvolvidas pelos alunos-juizes nos Módulos Nacional e Regional dos Cursos de Formação Inicial e Continuada, devendo ser também observadas pelas Escolas judiciais da Justiça do Trabalho, no planejamento das atividades formativas, há previsão do eixo eticidade.

Quanto aos servidores, informou a EJud que não há obrigatoriedade de participação nos cursos e/ou treinamentos referente ética, conduta e integridade organizacional. Todavia, consta no Plano de Capacitação previsão de realização de ambientação para os novos servidores, onde são abordados as matérias em questão.

Consignou ainda a Ejud que, para os magistrados no ano de 2020, o tema foi tratado no Curso de Formação Inicial de Magistrados e para os servidores no ano de 2020 foi ofertado o Curso Ética e responsabilidade social, com carga horária de 40 horas, promovido pelo Instituto Educere, na modalidade de educação à distância. No ano de 2019, tanto para magistrados quanto para servidores as ofertas de cursos foram somente presenciais.

**3.4.2 Critérios**

- a) Leis nºs 8.027/1990, 8.112/1990 e 8.429/1992;
- b) Acórdão nº 674/2018 – TCU – Plenário; e
- c) Portarias GP nºs 1117/2011, 2929/2015 896/2017, 1146/2017, 1279/2019, 87/2020, 88/2020, 134/2020.

**3.4.3 Evidências**

- a) Código de Ética dos Servidores do TRT da 14ª Região;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

- b) Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção;
- c) Critérios de Avaliação de desempenho dos servidores;
- d) Plano de capacitação dos servidores; e
- e) Processos Administrativos 7775/2020 e 3410/2020.

#### **3.4.4 Causas**

- a) Ausência de esclarecimentos das normas de condutas constantes do Código de Ética, aos servidores e prestadores de serviços;
- b) Divulgação ineficiente do Código de Ética na Organização TRT da 14ª Região;
- c) Falta de interesse dos servidores em conhecer as normas de conduta ética; e
- d) Desconhecimento das normas de condutas éticas pelos prestadores de serviços.

#### **3.4.5 Efeitos**

- a) Desconhecimento do Código de Ética e de sua normatização; e
- b) Aumento das infringências das normas de condutas éticas.

#### **3.4.6 Avaliação da Controladoria**

A Secretaria de Controle Interno e Auditoria verificou durante as atividades de auditoria que os cursos e/ou treinamentos referente à ética, conduta e integridade organizacional não são utilizados, pelo TRT da 14ª Região, como critérios na valiação de desempenho dos servidores. Além disso, não foi disponibilizados e nem realizados cursos e/ou treinamentos, aos terceiros contratados do Regional, no exercício de 2020.

Apesar dos esclarecimentos prestados pela Secretatria de Gestão de Pessoas e Escola Judicial, em relação à matéria "cursos e/ou treinamentos referente ética, conduta e integridade organizacional", de que não há obrigatoriedade dos servidores participarem de eventos desta natureza, entendemos que tal acertiva não se coaduna com os anseios do Regional, porque esses eventos são de grande importância para divulgação, orientação e fixação das normas de contudas éticas e de integridade aos servidores da Instituição TRT 14ª Região.

Importante também destacar que, não obstante as informações prestadas pelas Escola Judicial, com relação à participação de servidores nos cursos voltados à questões éticas e de integridade não conseguiu o quantitativo que efetivamente participaram no período auditato, ainda que de forma presencial.

Como já informado em linhas pretéritas, segundo o item 21 da Issai 30, "*A incorporação da ética na gestão cotidiana é essencial para reforçar valores. Isso inclui reconhecer a ética como critério no recrutamento, na avaliação de desempenho e no desenvolvimento profissional*".

Além disso, não se verificou durante os trabalhos de auditoria que o Regional implementou ações para aferir o grau de conhecimento dos servidores e prestadores de serviços sobre as normas de contudas éticas e de integridade organizacional.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Acrescenta-se também que Administração, por intermédio da Escola Judicial, em conjunto com a Comissão de Ética, caso seja instituída, poderá impulsionar a divulgação e discussão acerca da ciência dos assuntos éticos e de integridade, assim como de conhecimento do Código de Ética, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, aos seus servidores e prestadores de serviços, sendo de boa prática que o Plano de Capacitação preveja reciclagem nesse sentido, culminando-se na ratificação do compromisso de comportar-se de acordo com os padrões éticos e de integridade esperados.

### **3.4.7 Proposta de encaminhamento**

Que a SGE, SGEP e Escola Judicial realizem estudos com objetivo de organizar cursos, manuais, cartilhas, palestras, seminários e outras ações de treinamentos e disseminação das condutas éticas e de integridade organizacional, mormente do Código de Ética, de modo a capacitar o maior número possível de servidores e prestadores de serviços, podendo, inclusive, ser aproveitado para os critérios de avaliação de desempenho dos servidores, de forma a promover a cultura ética na Instituição TRT 14ª Região.

**3.5 Os trabalhos de auditoria revelaram que os regramentos internos instituídos pelo TRT da 14ª Região para combate à fraude e à corrupção organizacional são recentes, devendo, portanto, ser aperfeiçoados para atingir o fim colimado.**

### **3.5.1 Situação encontrada**

Os trabalhos de auditoria revelaram que a Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção, assim como o Plano de Gestão de Riscos foram instituídos no TRT da 14ª Região, por intermédio das Portarias GP nºs 087 e 088, de 29 de janeiro de 2020, conforme demonstram os autos do Proad 31850/2018.

Nesse particular, as unidades auditadas informaram que uma das iniciativas da Administração de combate à fraude e à execução foi a implementação da Política de Delegação de Competências no Regional, pela Portaria GP nº 0134, de 06 de fevereiro de 2020. Todavia, apesar desta medida implementada pelo Tribunal, o questionário de auditoria revelou que:

- a) os riscos de fraudes e corrupção não estão identificados, assim como as suas causas e consequências potenciais;
- b) não existem medidas de desempenho que permitem avaliar se as respostas aos riscos de fraudes e corrupção adotadas foram ou não efetivas; e
- c) Os processos administrativos 8439/2019 autuado em 21/08/2019 e o 7844/2020 autuado no dia 17/08/2020, com sindicâncias acusatórias instauradas nos dias 21/10/2019 e 9/12/2020, com objetivo de apurar responsabilidades de servidores deste Regional, encontram-se respectivamente nas fases recursal e de instrução, no entanto, considerando os prazos contidos na Lei n. 9.784/1099, ainda não foram finalizados.

### **3.5.2 Critérios**

- a) Leis nºs 8.027/1990, 8.112/1990, 8.429/1992, 9.784/1999 e 11.457/2007;
- b) Acórdão nº 674/2018 – TCU – Plenário; e



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

c) Portarias GP nºs 1117/2011, 2929/2015 896/2017, 1146/2017, 1279/2019, 87/2020, 88/2020, 134/2020.

### **3.5.3 Evidências**

- a) Código de Ética dos Servidores do TRT da 14ª Região;
- b) Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção;
- c) Plano de Gestão de Riscos do TRT da 14ª Região; e
- d) Processos administrativos nºs 8439/2019 e 7844/2020.

### **3.5.4 Causas**

- a) Possibilidade de ocorrência de fraudes e corrupção na organização TRT da 14ª Região;
- b) Possibilidade de aumento de casos de fraudes e corrupção no Regional;
- c) Facilidades para práticas de fraudes e corrupção;
- d) Falta de controle dos casos de fraudes e corrupções porventura existentes no Tribunal;
- e) Ausência de indicadores que possam mensurar os casos de fraudes e corrupção;
- f) Inobservância dos prazos para finalização dos processos administrativos, atuados em decorrência da infringência de normas de condutas éticas.

### **3.5.5 Efeitos**

- a) Possibilidade da ocorrência de casos de fraudes e de corrupção no TRT da 14ª Região;
- b) Possibilidade de aumento dos casos de fraudes e corrupção;
- c) Reflexos na credibilidade Institucional;
- d) Demora na aplicação das penas nos casos de infringências de normas de condutas éticas e de integridade organizacional; e
- e) Inobservância dos prazos processuais.

### **3.5.6 Avaliação da Controladoria**

A Controladoria interna constatou durante os trabalhos de auditoria que o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região implementou a Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção, bem como o Plano de Gestão de Riscos, por intermédio das Portarias GP nº s 087 e 088, de 29 de janeiro de 2020, com objetivo de combater e evitar à fraude e à corrupção.

Além dessa medida, a alta Administração também implementou a Política de Delegação de Competências no Regional, por intermédio da Portaria GP nº 0134, de 06 de fevereiro de 2020. Contudo, apesar de tais medidas, evidenciou-se que, até o presente momento, os riscos de fraudes e corrupção não estão identificados, assim como as suas causas e consequências potenciais e, ainda, observou-se que não existem medidas de desempenho que permitem avaliar se as respostas aos riscos de fraudes e corrupção adotadas foram ou não efetivas.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

De igual modo, verificou-se também no decorrer dos trabalhos de auditoria que foram autuados os Proad's 8439/2019 e 7844/2020, respectivamente, em 21/8/2019 e 17/8/2020, com objetivo de apurar devios de condutas éticas praticadas por servidores deste Regional, no entanto, ambos ainda não foram finalizados, apesar do lapso temporal, porquanto o primeiro encontra-se aguardando julgamento do recurso e o segundo, ainda, na fase de instrução processual.

Registre-se que o Tribunal de Contas da União (TCU), objetivando cooperar para o contínuo e sistemático combate à fraude e à Corrupção, publicou o Referencial de Combate à Fraude e à Corrupção, em novembro de 2016, como forma de aumentar a efetividade de suas ações, em relação a esse desvio de conduta humana que devasta a gestão governamental e consome os resultados e os benefícios que deveriam ser dirigidos à sociedade.

Nessa linha de raciocínio, sabemos que a moderna teoria das linhas de defesas aponta o Administrador como o principal agente nesse combate e que uma cultura ética forte é a fundação para a boa governança, estando a promoção da ética na primeira linha de defesa do combate à fraude e à corrupção.

Devemos acrescentar também que o combate à fraude e corrupção se faz no dia a dia, em diversas frentes e por todos os membros da organização, (45 – citação), sendo de responsabilidades dos gestores a discricionariedade de decidir a melhor forma de preparar a sua organização para combatê-la.

Segundo o manual publicado pelo TCU, os gestores são a primeira linha de defesa por estarem mais próximos na execução das atividades cotidianas da organização, motivo porque eles têm a capacidade de identificar primeiro os problemas na execução das atividades e de responder a esses problemas, tornando-os responsáveis por definir e implementar os controles necessários.

Acrescenta, ainda, que na segunda linha de defesa está incluída a unidade de gestão de riscos, ou no exercício dessa função. Essa unidade ou função serve para monitorar e contribuir para a implementação de práticas de gestão de risco pelos gestores. Assistem os gestores na definição da tolerância ao risco e na forma como as informações de risco e controles são divulgadas internamente na organização.

As atividades da segunda linha de defesa possuem alguma independência da primeira linha de defesa. No entanto, como na segunda linha de defesa se trata também de atividades de gestores por natureza, no caso, gestores de risco, eles podem intervir diretamente na definição e implementação dos controles. Isso compromete a capacidade deles em oferecer uma análise totalmente independente à alta administração e aos órgãos de governança.

A terceira linha de defesa é composta pela auditoria interna da organização. Cabe à auditoria interna fornecer à alta administração (*refere-se à autoridade máxima e dirigentes superiores da organização*) e órgãos de governança a avaliação objetiva e independente quanto à eficácia dos controles internos, da gestão de risco e da governança. O escopo dessa avaliação tipicamente inclui: eficiência e eficácia das operações, salvaguarda dos ativos, confiabilidade da comunicação interna, conformidade de leis, regulamentos e contratos.

A gestão de risco de fraude e corrupção é crucial para identificar, analisar e tratar incidentes com potenciais lesivos à organização, seja impedindo ou minimizando seus impactos. A gestão de risco de fraude e corrupção deve estar integrada à atividade de gestão



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

de riscos da organização, que é uma atividade mais ampla pois inclui uma visão sistêmica dos riscos mais relevantes a que a organização está submetida.

Identificados os riscos inerentes, avalia-se a probabilidade de sua ocorrência e seu impacto na organização. Esse julgamento é feito com base na experiência dos gestores e no histórico de ocorrências. Isso resultará numa relação ordenada do risco inerente mais grave ao menos ofensivo.

Depois que os riscos relevantes de fraude e corrupção foram identificados e avaliados, os controles internos existentes devem ser confrontados com esses riscos. Os riscos de fraude e corrupção que ainda permanecerem mesmo com adoção dos controles integram o conjunto de riscos residuais de fraude e corrupção. A organização tem que avaliar o potencial desses riscos residuais e decidir sobre os controles preventivos e detectivos que deseja lançar mão para mitigá-los ou se aceitará a permanência do risco residual, ou seja, aquele que permanece mesmo com a implantação dos controles.

Destarte, a importância que uma organização atribui às atividades de auditoria interna é uma indicação do compromisso da alta administração com uma política e um plano de combate a fraude, com uma gestão de riscos, com a ética, com a integridade e com controles internos de fraude e corrupção eficientes e eficazes.

Eventualmente, a auditoria interna pode identificar fraude e corrupção no curso de uma auditoria ou contribuir com seu conhecimento técnico para subsidiar a investigação de fraude e corrupção.

Deve-se acrescentar também que o Referencial de Combate à Fraude e à Corrupção discorre que, para ajudar a assegurar que postura da liderança incentive a cultura ética, todos os membros da alta administração devem focar nos seguintes itens:

- I) ser um modelo a ser seguido, enquanto líder, pessoa e cidadão;
- II) deixar claro aos servidores da organização que qualquer tipo de comportamento não ético, especialmente relacionado à fraude e corrupção, não será tolerado;
- III) estar preparado para adotar ações corretivas firmes, incluindo aplicação de medidas disciplinares; e
- IV) demonstrar que adota medidas efetivas sempre que os casos de má conduta são descobertos ou relatados.

Portanto, não basta a alta administração dar o exemplo, ela deve também ter um alto nível de compromisso com o controle da fraude e corrupção, tanto os praticados pela organização quanto os contra a organização.

Sabemos que promover programa de capacitação sobre combate a fraude e corrupção consiste em criar iniciativas para conscientizar gestores, auditores internos, servidores, terceirizados e contratados sobre a importância de se implementar ações propositivas de combate a fraude e corrupção na organização, por meio de programas de capacitação.

As ações de capacitação podem ser organizadas de várias formas, como cursos presenciais ou a distância, *workshops*, divulgação de conteúdo antifraude e anticorrupção em periódico da organização, e-mail corporativo, vídeos etc.

É importante, também, divulgar informações sobre a política de gerenciamento do risco de fraude e corrupção e discutir consequências resultantes da prática de fraude e



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

corrupção, tais como sanções, ações disciplinares e outras formas de correção e punição. Como resultado, a capacitação ajuda a criar uma cultura de integridade, ética e conformidade com leis e regulamentos dentro da organização.

Todavia, considerando que os processos foram autuados nos exercícios de 2019 e 2020, se faz necessário consignar que mesmo havendo necessidade de observância de todos os prazos processuais aplicáveis à espécie, principalmente aqueles previstos na Lei nº 9.784/1999, objetivando a garantia do contraditório e da ampla defesa, em se tratando de processo administrativo (Proad), regido pelo princípio do informalismo procedimental, evidencia-se que até a presente data os autos não foram finalizados.

Com efeito, segundo o princípio da razoabilidade, a todos no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade, conforme dispõe o inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição Federal, conforme dispõe a jurisprudência abaixo:

Processo administrativo – demora injustificada na análise – inobservância da duração razoável do processo e do princípio da eficiência.

“1. A Administração Pública possui o dever de observância das prescrições legais, isto é, um verdadeiro dever de juridicidade no cometimento de suas mais diversas funções. Dessa forma, quando há inobservância dos deveres a ela impostos pela ordem jurídica, por certo, tem-se a inatividade do Estado. 2. A demora injustificada da Administração em decidir sobre o requerimento do impetrante contraria o direito à duração razoável do processo administrativo, art. 5º, inc. LXXVIII, da CF e o princípio da eficiência, art. 37 da CF.”

Acórdão 1225898, 07023339120198070018, Relator: ROMEU GONZAGA NEIVA, 7ª Turma Cível, data de julgamento: 22/1/2020, publicado no DJE: 3/2/2020.

Assim, em se tratando de uma garantia prevista no art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal, bem como considerando que a jurisprudência dos Tribunais Superiores também é no mesmo sentido, o processo administrativo não pode tramitar demasiadamente, sem que seja finalizado, o que não ocorreu no presente caso.

Nessa senda, diante das considerações elencadas neste tópico, adiante esta Controladoria Regional registrará recomendações e/ou sugestões de melhorias, com objetivo de orientar à Administração no sentido de equacionar as inconsistências pontuadas ou mitigá-las, se assim entender com pertinente.

### **3.5.7 Proposta de encaminhamento**

Que a DG, SGE e o Comitê de Gestão de Riscos, considerando os termos da Portaria GP nº 087, de 29 de janeiro de 2020, implementem estudos com objetivo de mapear, identificar, avaliar e tratar os riscos de fraude e corrupção com potenciais lesivos ao TRT da 14ª Região, assim como as suas causas e consequências.

Que a DG, SGE e o Comitê de Gestão de Riscos, após identificação dos riscos de fraudes e corrupção, desenvolvam medidas e/ou mecanismos para avaliar se as respostas adotadas com objetivo de equacioná-los ou mitigá-los foram ou não efetivas para aos riscos



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

detectados, devendo estabelecer métodos para monitoramento contínuos, no intuito de aferir a efetividade das medidas adotadas.

Que a SGE e a Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar efetuem estudos no sentido de revisar e mapear os procedimentos de "Sindicância" e "Processos Administrativos Disciplinar", com objetivo de sanear eventuais atos processuais praticados descenssários ou que concorrem para aumentar o prazo de conclusão/finalização dos autos, adequando-se aos termos da Lei nº 9.784/1999, assim como às demais normas processuais aplicáveis à espécie, em obediência ao princípio da razoabilidade, consoante disposição contida no inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição Federal.

**3.6 Com relação a integridade organizacional, apesar de todas as medidas já adotadas, os testes de auditoria comprovaram que o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região ainda precisa melhorar/avançar.**

**3.6.1 Situação encontrada**

Durante a realização dos trabalhos de auditoria verificou-se que, embora o Regional tenha instituído a Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção, por intermédio da Portaria GP nº 087/2020, assim como o Plano de Gestão de Risco, através da Portaria GP nº 88/2020, objetivando equacionar os riscos de integridade organizacional, torna-se necessário ainda a implementação de algumas medidas para que tenha mais efetividade nos resultados, porquanto comprovou-se que:

- I) O Tribunal não divulga, ao público interno e externo, que há o Programa de Integridade na Instituição;
- II) não existe identificação, mapeamento, medidas de tratamento e monitoramento contínuo dos riscos de integridade organizacional;
- III) Não existe unidade responsável pelo acompanhamento de gestão do Programa de Integridade; e
- IV) Os programas, políticas ou outras medidas que definem os padrões de comportamento desejáveis, quanto a integridade e valores éticos da organização necessitam de melhorias.

**3.6.2 Critérios**

- a) Leis nºs 8.027/1990, 8.112/1990, 8.429/1992, 9.784/1999 e 11.457/2007;
- b) Acórdão nº 674/2018 – TCU – Plenário; e
- c) Portarias GP nºs 1117/2011, 2929/2015 896/2017, 1146/2017, 1279/2019, 87/2020, 88/2020, 134/2020.

**3.6.3 Evidências**

- a) Código de Ética dos Servidores do TRT da 14ª Região;
- b) Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção; e



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

c) Plano de Gestão de Riscos do TRT da 14ª Região.

#### **3.6.4 Causas**

- a) Desconhecimento do Programa de Integridade do TRT da 14ª Região;
- b) Falta de identificação e mapeamento dos riscos de integridade organizacional;
- c) Inexistência de medidas de tratamento e monitoramento contínuo dos riscos de integridade organizacional;
- d) Ausência de gestão do Programa de Integridade organizacional; e
- e) Falta de definição dos padrões de comportamento éticos e de integridade desejáveis no Regional.

#### **3.6.5 Efeitos**

- a) Falta de engajamento das pessoas envolvidas no processo de integridade organizacional;
- b) Infringências normas das regras de integridade organizacional;
- c) Aumento dos riscos de integridade organizacional;
- d) Ocorrência de fraudes e de corrupção no TRT da 14ª Região; e
- e) Ausência de atribuições de funções e de responsabilidades

#### **3.6.6 Avaliação da Controladoria**

No decorrer dos trabalhos de auditoria, a Secretaria de Controle Interno e Auditoria, por intermédio das evidencias apresentadas pela unidades auditadas, constatou-se que foi instituída a Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção, no TRT da 14ª Região, por intermédio da Portaria GP nº 087, de 29 de abril de 2020.

Todavia, apesar da implementação da política de gestão de riscos, conforme delineado no parágrafo antecedente, verificou-se que até a presente data não houve o mapeamento, identificação, tampouco medidas de tratamento e monitoramento contínuo dos riscos de integridade organizacional.

Além disso, os trabalhos de auditoria comprovaram também que o TRT da 14ª Região não divulga que existe o programa de integridade na Instituição, ao público interno e externo, bem como evidenciou-se a inexistência de unidade responsável pelo acompanhamento da gestão do Programa de Integridade.

Acrescenta-se, por fim, que os programas e políticas que definem os padrões de comportamentos desejáveis, em relação a integridade e valores éticos da organização TRT14, necessitam de melhorias.

Segundo o Manual de Gestão de Riscos do TCU, a percepção sobre os riscos e seus impactos no alcance dos objetivos depende das características das pessoas responsáveis pela gestão desses riscos e da cultura de determinado órgão ou área da instituição em que esses riscos são avaliados. Portanto, uma boa gestão de riscos deve considerar a influência dos fatores humanos e da cultura organizacional na identificação, na



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

avaliação e no tratamento dos riscos. O sucesso ou fracasso da gestão de riscos depende da cultura organizacional.

Nesse sentido, a alta administração tem a responsabilidade de conduzir o processo de implantação, de manter o sistema funcionando com eficiência e economicidade, de gerenciar os riscos-chave, demonstrando efetivo compromisso com a gestão de riscos.

O mapeamento de riscos é, de forma geral, uma representação de todos os fatores, de quaisquer gêneros, que podem ameaçar uma Instituição, sendo que esses riscos podem estar relacionados, ao próprio ambiente de trabalho, às legislações e também podem ser técnicos. Todavia, a gestão de riscos dos processos não depende do seu mapeamento. A realização de oficinas com servidores que conhecem o processo em profundidade geralmente é suficiente para identificar os principais riscos e as respectivas medidas mitigadoras.

Quando gestores identificam os riscos, os tomadores de decisão conseguem se antecipar a possíveis problemas que possam afetar as metas e/ou impactar na imagem da organização, possibilitando que o Administrador esteja um passo a frente, ao invés de apagar incêndios, ele se antecipa aos fatos que poderão surgir. É a atitude proativa no lugar de uma mais reativa.

A identificação dos riscos compreende o reconhecimento e a descrição dos riscos relacionados, aos objetivos/resultados de um objeto de gestão de riscos, envolvendo a identificação de possíveis fontes de riscos. Assim, a identificação dos riscos deve seguir os seguintes passos:

- a) identificar com clareza o(s) objetivo(s)/resultado(s);
- b) listar, para cada objetivo/resultado, os eventos que possam vir a ter impacto negativo no alcance do objetivo/resultado; e
- c) descrever como cada risco impacta o objetivo/resultado a ele associado.

Consignou ainda, o Manual de Gestão de Riscos do TCU, que a análise dos riscos se refere ao desenvolvimento da compreensão sobre o risco e à determinação do nível do risco, devendo seguir os seguintes passos:

- a) avaliar o impacto do risco sobre o objetivo/resultado – o impacto mede o potencial comprometimento do objetivo/resultado (ex.: um risco com potencial para comprometer um objetivo na sua totalidade ou na sua quase totalidade é considerado um risco de alto impacto);
- b) avaliar a probabilidade de ocorrência do risco (ex.: um evento cuja ocorrência seja quase certa de acontecer é um evento de alta probabilidade); e
- c) definir o nível do risco com base na matriz probabilidade x impacto.

O TCU também consignou, em seu manual, que a avaliação do risco envolve a comparação do seu nível com o limite de exposição a riscos, a fim de determinar se o risco é aceitável. O limite de exposição a riscos representa o nível de risco acima do qual é desejável o tratamento do risco. Espera-se que, com os resultados do tratamento, o nível de risco residual fique abaixo do limite de exposição.

A avaliação dos riscos fornece subsídios para a tomada de decisão, não se constituindo em fator determinante para eventual tratamento do risco. Ou seja, cabe ao gestor,



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

diante da lista de riscos ordenados por nível de risco, decidir quais merecerão ações mitigadoras.

O tratamento dos riscos compreende a planejamento e a realização de ações para modificar o nível do risco. O nível do risco pode ser modificado por meio de medidas de resposta ao risco que mitiguem, transfiram ou evitem esses riscos, portanto, o seu tratamento deve seguir os seguintes passos:

- a) identificar medidas de resposta ao risco;
- b) avaliar a viabilidade da implantação dessas medidas (custo-benefício, viabilidade técnica, tempestividade, efeitos colaterais do tratamento etc.);
- c) decidir quais serão implementadas; e
- d) elaborar plano de implementação das medidas para inclusão nos planos institucionais.

A identificação das medidas de resposta ao risco, assim como a identificação de riscos, deve ser realizada em oficinas de trabalho ou, conforme o caso, pelo próprio gestor do risco, com a participação de pessoas que conheçam bem o objeto de gestão de riscos. Devem ser utilizadas técnicas/ferramentas que permitam a identificação da maior quantidade de medidas de resposta ao risco.

As medidas mitigadoras podem envolver, por exemplo, a adoção de controles, o redesenho de processos, a realocação de pessoas, a realização de ações de capacitação, o desenvolvimento ou aperfeiçoamento de soluções de Tecnologia da Informação, a adequação da estrutura organizacional, entre outros.

E quanto ao monitoramento, que compreende o acompanhamento e a verificação do desempenho ou da situação de elementos da gestão de riscos, podendo abranger a política, as atividades, os riscos, os planos de tratamento de riscos, os controles e outros assuntos de interesse. O monitoramento contém três dimensões:

- a) o funcionamento do Sistema de Gestão de Riscos;
- b) a implementação e os resultados do tratamento de riscos; e
- c) a evolução do nível dos riscos que não mereceram tratamento por parte do gestor.

O monitoramento é parte integrante do processo de gestão e de tomada de decisão e deve acompanhar o ciclo de planejamento institucional. O monitoramento deve ser efetivo, sem onerar demasiadamente o processo.

Diante desse contexto, tais esclarecimentos têm como objetivo orientar a Administração quanto às medidas que podem ser adotadas, em decorrência da detecção da ausência de identificação, mapeamento, medidas de tratamento e monitoramento contínuo dos riscos de integridade organizacional, porventura existente na Instituição TRT14, sem querer esgotar o tema "Gestão de Riscos", porquanto essa matéria foi objeto de auditoria nos autos do Proad 11012/2019, oportunidade em que certamente a matéria foi tratada com maior profundidade.

Nessa senda, voltando às questão de integridade organizacional, especificamente no que tange à fraude e a corrupção, para elaborar um programa de gestão de risco eficiente é importante avaliar a probabilidade de cada um dos riscos de fraudes



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

identificados para que a organização estabeleça controles adequados aos riscos que são mais prováveis. Para efeitos da avaliação, é adequado avaliar a probabilidade de riscos como remoto, razoavelmente possível e provável.

Assim, quando se pensa em tratar os riscos é necessário tomar as decisões sobre as opções de tratamento mais adequadas para serem perseguidas para cada risco de fraude ou corrupção. As opções de tratamento devem considerar os resultados positivos e negativos que podem surgir com a implementação de cada opção de tratamento.

As decisões tomadas para avaliação e tratamento do risco devem considerar o total de custo de risco da fraude ou corrupção em consideração, incluindo aumentos ou reduções nos gastos com controles, como resultado das opções de tratamento propostos.

Ao longo da execução das práticas, os gestores responsáveis podem observar que ajustes devem ser realizados nas práticas e nos controles internos. Se o gestor detiver competência para reajustá-los, deve fazê-lo de imediato; se não, deve encaminhar o problema para quem tem essa competência. O importante é que, quando identificada, uma falha na prática ou controle interno que possa ser explorada por um possível fraudador ou corrupto seja rapidamente sanada. Isso só é possível se a atividade de monitoramento for contínua.

Para esse monitoramento, cada gestor responsável por implementar qualquer prática ou controle deve manter um painel de indicadores para subsidiar a sua decisão e da alta administração quanto à efetividade dessa medida.

Deve-se acrescentar também que, para implantar um plano abrangente de combate a fraude e corrupção exige atuação em diversas frentes na organização. Deve-se, efetivamente, envolver todas as atividades da organização, de forma que seja difícil a um observador externo discernir o que é a cultura e a gestão da organização das atividades de combate a fraude e corrupção implantadas.

Sabemos que a organização, naturalmente, muda com o tempo. O ambiente externo, os objetivos da organização, a tecnologia disponível, o corpo de servidores, os fornecedores, vários fatores mudam ao longo da existência da organização. Assim como também mudam as fraudes e as corrupções realizadas contra a organização. Isso significa dizer que as práticas implantadas na organização devem ser monitoradas periodicamente, e quando necessário alterá-las.

O monitoramento geral não se confunde com o monitoramento contínuo. É por meio do monitoramento contínuo que os gestores podem identificar e resolver precocemente incidentes. O monitoramento geral é uma reavaliação geral e periódica e deve considerar os resultados alcançados como um todo nas atividades-fim da organização para considerar como critério na avaliação do desempenho da política e plano de combate a fraude e corrupção vigentes.

Lado outro, quanto a necessidade de uma unidade ser responsável pelo acompanhamento do programa de gestão da integridade organizacional, torna-se evidente na medida que se faz necessário uma coordenação geral de todos os trabalhos desenvolvidos, sob pena de não atingir os objetivos propostos pela organização, bem como de o programa perder a sua eficácia.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Essa premissa, se tornou um achado de auditoria na medida em que o art. 7º da Portaria GP nº 87, de 29 de Janeiro de 2020, que instituiu a Política de Gestão de Riscos e de combate a fraude e a corrupção do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, assim previu:

Art. 7º São considerados gestores de riscos, em seus respectivos âmbitos e escopos de atuação, o Secretário-Geral da Presidência, o Diretor-Geral, os Secretários, os Assessores, os Coordenadores, os Chefes de Seção, os Chefes de Setor e os responsáveis pelos processos de trabalho, projetos e ações desenvolvidos nos níveis estratégicos, táticos ou operacionais do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

Depreende-se, portanto, que a norma instituidora da Política de Gestão de Riscos e de Combate a Fraude e a Corrupção não indicou de quem é a responsabilidade pela Coordenação do Programa de Integridade organizacional, o que merece especial atenção desta Controladoria Regional.

Relativamente à falta de divulgação do programa de integridade, ao público interno e externo, pelo TRT da 14ª Região, pode trazer prejuízos para organização, considerando que a transparência é um dos mecanismos mais eficientes e essenciais para o combate a fraude e a corrupção. Logo, para que isso ocorra, o Regional deve conscientizar seus servidores, a alta administração, as partes interessadas da natureza pública de tais informações.

Nesse contexto, a organização TRT14 deve permanentemente promover a cultura da ética e da integridade a partir, especialmente, do exemplo de conduta íntegra da alta administração e por meio do estabelecimento de código de ética e de conduta, da sua divulgação e comunicação, da sua internalização mediante programas e eventos de treinamento, capacitação e conscientização com a participação de todos os integrantes da organização, beneficiários de programas, usuários de serviços públicos e fornecedores.

As ações de capacitação podem ser organizadas de várias formas, como cursos presenciais ou a distância, *workshops*, divulgação de conteúdo antifraude e anticorrupção em periódico da organização, e-mail corporativo, vídeos, etc.

Segundo, informações contida no Referencial de Combate a Fraude e Corrupção do TCU, a *internet* deve ser o principal meio de divulgação das informações. Os sítios em que estiverem disponíveis as informações devem, também, oferecer a informação no formato de dados abertos, o que significa permitir que as informações não sejam só pesquisáveis, mas também exportáveis em arquivos.

Deve-se definir uma sistemática formal para divulgação de relatórios que tratam de assuntos sensíveis, como a fraude e corrupção, com o objetivo de que as informações apuradas sejam adequadamente ajustadas e orientadas para os destinatários apropriados, como a Polícia Judiciária, o Ministério Público, os Tribunais de Contas e as Controladorias Gerais, adotando-se as devidas cautelas na elaboração e encaminhamento desses relatórios, a fim de se preservar a integridade das evidências obtidas, garantir a confidencialidade dos dados e evitar expor os auditores, investigadores e investigados a uma situação de fragilidade.

Quanto aos programas e políticas que definem os padrões de comportamento desejáveis pela Instituição TRT14, em relação a integridade e valores éticos, os trabalhos de auditoria detectaram que apesar da implantação da Política de Gestão de Riscos e de Combate à Fraude e à Corrupção, bem como o Plano de Gestão de Riscos, por intermédio das



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Portarias GP nºs 087 e 088, de 29 de janeiro de 2020, o Regional precisa melhor definir e/ou esclarecer qual o padrão ético e de integridade que deseja dos seus magistrados, servidores, estagiários, prestadores de serviços, etc.

Sabemos que a integridade refere-se aos valores e princípios pessoais que regem o comportamento de cada servidor. A integridade decorre da virtude e da incorruptibilidade, portanto da ausência de fraude e corrupção. Um servidor íntegro não se corrompe por situações momentâneas, infringindo as normas e as leis, os valores e os princípios éticos.

Por outro lado, um servidor não íntegro poderá seguir as normas e as leis, os valores éticos, somente para evitar problemas, e não em razão do seu caráter. Em virtude disso, é relevante que as organizações visem não somente a promoção da cultura ética, mas também da integridade de seus servidores, que redundará na integridade organizacional como um todo.

Existe uma relação dinâmica entre ética e integridade, em que uma fortalece e reforça a outra. A integridade pessoal é o alicerce para a ética, enquanto atividades organizacionais éticas encorajam a integridade pessoal.

Pessoas que se esforçaram para um alto padrão de integridade gostarão de transferir seus princípios para a vida profissional. As palavras e atitudes de servidores que possuem alto nível de integridade estarão alinhadas com os valores e princípios de uma organização ética e íntegra.

Os padrões éticos e de integridade, uma vez implantados, devem servir de critério para seleção, avaliação e promoção de pessoal. Com isso, a organização estabelece a mensagem de que o comportamento íntegro é valorizado e reconhecido, estimulando que mais servidores participem desse movimento.

Integridade significa mais do que simplesmente observar as normas, os códigos e as leis decorrentes dos valores e princípios. As normas e leis proporcionam um limite mínimo, um ponto de partida para a moralidade. É preciso mais do que isso.

### **3.6.7 Proposta de encaminhamento**

Que a DG, SGE, SECOM e SETIC implementem estudos com objetivo de divulgação do Programa de Integridade do TRT da 14ª Região ao público interno e externo, de forma que atinja o maior número de pessoas possível.

Que a DG, SGE e o Comitê de Gestão de Riscos, considerando os termos da Portaria GP nº 087, de 29 de janeiro de 2020, implementem estudos com objetivo de mapear, identificar, avaliar, tratar e monitorar os riscos de integridade da organização TRT 14ª Região, assim como as suas causas e consequências potenciais lesivas ao Regional.

Que a DG, SGE e o Comitê de Gestão de Riscos, após identificação dos riscos de integridade organizacional, desenvolvam medidas e/ou mecanismos para avaliar se as respostas adotadas com objetivo de equacioná-los ou mitigá-los foram ou não efetivas para aos riscos detectados, devendo estabelecer métodos para monitoramento contínuos, no intuito de aferir a efetividade das medidas adotadas.

Que a DG e SGE realizem estudo para definir qual unidade administrativa será responsável pela Gestão do Programa de Integridade no TRT da 14ª Região, alterando, se



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

necessário normas e regulamentos internos, mormente as Portarias GP nº 087 e 088, de 29 de janeiro de 2020.

Que a SGE e SGEP desenvolvam estudos com objetivo de definir os padrões de comportamento desejáveis, quanto a integridade organizacional e valores éticos, para o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

#### **4 RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS**

Considerando os trabalhos desenvolvidos na presente auditoria, mormente as respostas contidas no questionário supracitado, em especial àquelas negativas, após análise desta Controladoria Regional, seguindo as diretrizes contidas nas Portarias GP nºs 1279/2019, 087/200 e 088/2020, nas Leis nºs 8.027/1990, 8.112/1990, 8.429/1992, 9.784/1999, 11.457/2007, bem como no Acórdão nº 674/2018 – TCU – Plenário, constatamos inconsistências, fragilidades e oportunidades de melhorias nas questões afetas à gestão da ética e da integridade organizacional, conforme apontadas nos achados descritos em linhas pretéritas.

Diante desse cenário, opinamos que a Administração do TRT da 14ª Região adote as medidas necessárias, para que sejam equacionadas ou mitigadas, conforme demonstraremos a seguir:

**I)** considerando as anotações apontadas no item 3.1 que a Secretaria de Gestão Estratégica (SGE) adotem as providências necessárias para:

**a)** que seja revisado o Código de Ética dos servidores, instituído pela Portaria GP nº 1279/2019, objetivando a inclusão de normas para indicação de Comissão de Ética, suas atribuições, competência e subordinação no organograma do Regional, alinhando-se com o entendimento dos Tribunais Superiores (STF, CNJ, STJ, TST, CSJT, TCU), os quais mantêm em seus códigos a previsão de instituição de Comissão de Ética ou de Comitê Gestor. E, ainda, inclusão de normas relacionadas as condições materiais, financeiras, tecnológicas e humanas, necessárias ao desenvolvimento de suas atividades, para tanto deverá ser impulsionado os autos do Proad 9477/2019; e

**b)** que se a Presidência entender desnecessária a instituição de Comissão de Ética, mantendo-se o entendimento consignado no Proad 24.718/2017, seja revisado o Código de Ética (Portaria GP nº 1279/2019) consignando todas atribuições à Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar.

**II)** diante das anotações contidas no item 3.2, que se determine à Diretoria-Geral (DG) e Secretaria de Gestão Estratégica (SGE) providências para a implementação de medidas incentivando e monitorando a promoção da cultura ética e de integridade no TRT da 14ª Região, mormente a não tolerância de desvios éticos, à fraude e à corrupção, de modo a alcançar todos os servidores, terceirizados/prestadores de serviços e estagiários.

**III)** em razão das anotações realizadas no item 3.3, que sejam adotadas pela Diretoria-Geral (DG) e Secretarias de Gestão Estratégica (SGE) e de Gestão de Pessoas (SGEP) providências para:

**a)** que realizem estudos acerca da possibilidade de inserção no Código de Ética (Portaria GP nº 1279/2019) de normas contendo medidas disciplinares, em caso de desvios éticos, excluindo-se àquelas já previstas na Lei nº 8.112/90, visto que as questões éticas



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

normalmente não configuram violação à norma legal, mas, sim, desvio de conduta ética, comportamentos contrários aos valores morais e da organização;

**b)** elaboração de estudos esclarecendo melhor os casos de conflitos de interesses delineados no Código de Ética, porquanto as normas contidas nos arts. 7º, incisos XX, XXI, §§ 1º e 2º; 12 e 13, todos da Portaria GP nº 1279/2019, são genéricas porque não estipulam valores máximos, proibições para recebimentos reiterados, registro e transparência de presentes relevantes, regramentos de que os presentes sejam entregues à organização.

**c)** que elaborem estudos definindo quais são os canais de denúncias que poderão ser colocados a disposição dos servidores, terceirizados/prestadores de serviços, estagiários e do público externo para oferecimento de denúncias nos casos de desvios éticos e de integridade, regulamentando, se possível, no Código de Ética.

**IV)** considerando as anotações apontadas no item 3.4, que se determine às Secretarias de Gestão Estratégica (SGE), de Gestão de Pessoas (SGEP) e Escola Judicial (Ejud) a realizarem estudos com objetivo de organizar cursos, manuais, cartilhas, palestras, seminários e outras ações de treinamentos e disseminação das condutas éticas e de integridade organizacional, mormente do Código de Ética, de modo a capacitar o maior número possível de servidores, prestadores de serviços e estagiários, podendo, inclusive, ser aproveitado para os critérios de avaliação de desempenho dos servidores, de forma a promover a cultura ética na Instituição TRT 14ª Região.

**V)** diante das anotações contidas no item 3.5, que sejam adotadas pela Diretoria-Geral (DG), Secretaria de Gestão Estratégica (SGE) e Comitê de Gestão de Riscos providências para que:

**a)** considerando os termos da Portaria GP nº 087, de 29 de janeiro de 2020, implementem estudos com objetivo de mapear, identificar, avaliar e tratar os riscos de fraude e corrupção, com potenciais lesivos ao TRT da 14ª Região, assim como as suas causas e consequências;

**b)** após identificação dos riscos de fraudes e corrupção, desenvolvam medidas e/ou mecanismos para avaliar se as respostas adotadas para equacionar ou mitigar os riscos detectados foram ou não efetivas, devendo estabelecer métodos para monitoramento contínuos, no intuito de aferir a efetividade das medidas adotadas; e

**c)** as Secretarias de Gestão Estratégica (SGE), de Gestão de Pessoas (SGEP) e a Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar efetuem estudos no sentido de revisar e mapear os procedimentos de "Sindicância" e "Processos Administrativos Disciplinar", com objetivo de sanear eventuais atos processuais praticados descenssários ou que concorrem para aumentar o prazo de conclusão/finalização dos autos, adequando-se aos termos da Lei nº 9.784/1999, assim como às demais normas processuais aplicáveis à espécie, em obediência ao princípio da razoabilidade, consoante disposição contida no inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição Federal.

**VI)** considerando as anotações pontuadas no item 3.6 que se determine as seguintes providências:

**a)** que a DG, SGE, SECOM e SETIC implementem estudos objetivando a divulgação do Programa de Integridade do TRT da 14ª Região, ao público interno e externo, de forma que atinja o maior número de pessoas possível;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

**b)** que a DG, SGE e o Comitê de Gestão de Riscos, considerando os termos da Portaria GP nº 087, de 29 de janeiro de 2020, realizem estudos para mapear, identificar, avaliar, tratar e monitorar os riscos de integridade da organização TRT 14ª Região, assim como as suas causas e consequências lesivas ao Regional;

**c)** que a DG, SGE e o Comitê de Gestão de Riscos, após identificação dos riscos de integridade organizacional, desenvolvam medidas e/ou mecanismos para avaliar se as respostas adotadas, com objetivo de equacioná-los ou mitigá-los, foram ou não efetivas para aos riscos detectados, devendo ainda estabelecer métodos para monitoramento contínuos, no intuito de aferir a efetividade de tais medidas; e

**d)** que a DG e SGE realizem estudo para definir qual unidade administrativa será responsável pela Gestão do Programa de Integridade no TRT da 14ª Região, alterando, se necessário normas e regulamentos internos, mormente as Portarias GP nº 087 e 088, de 29 de janeiro de 2020.

## 5 DAS SUGESTÕES DE MELHORIAS

Durante os trabalhos de auditoria esta Controladoria constatou que, em relação a Gestão da Ética e da integridade organizacional o TRT da 14ª Região já implementou algumas medidas com objetivo de equacioná-las ou mitigá-las as inconsistências porventura existentes, no entanto determinadas matérias (pontos) necessitam de ajustes, motivo porque faremos algumas sugestões de melhorias a seguir.

**I)** No questionário de auditoria, mas precisamente no quesito 35, indagou-se às unidades auditadas se o TRT 14ª Região já havia inscrito alguma ação de combate aos riscos de fraude e corrupção proposta no Programa de Fomento à Integridade Pública (PROFIP)

O PROFIP é o O Programa de Fomento à Integridade Pública (Profip), instituído pela Portaria nº 1.827, de 23 de agosto de 2017, é uma iniciativa da CGU para incentivar e capacitar os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal para a implementação de Programas de Integridade, que dispõe:

Art. 1º O Programa de Fomento à Integridade Pública Profip passa a reger-se pelos termos desta Portaria.

Parágrafo único. A adesão ao Profip é voluntária e será realizada mediante a assinatura do Termo de Adesão anexo a esta Portaria pela autoridade máxima do órgão ou entidade ou outra por ele designada.

Art. 2º Para efeitos desta Portaria, entende-se como:

I - Programa de integridade: conjunto de mecanismos e procedimentos internos para prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta;

II - Risco de integridade: vulnerabilidade institucional que pode favorecer ou facilitar práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta;

III - Plano de integridade: documento que contém um conjunto organizado de medidas que devem ser implementadas, em um período determinado de tempo, com a finalidade de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade.

Art. 3º O Profip deverá ser implementado nos órgãos e entidades aderentes mediante o cumprimento das seguintes etapas, desenvolvidas com apoio do Ministério da



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Transparência e Controladoria-Geral da União - CGU, com vistas à construção do Plano de Integridade:

I - assinatura do termo de adesão e seu encaminhamento à CGU;

II - constituição formal de grupo de trabalho;

III - elaboração e publicação de cronograma de atividades;

IV - capacitação do grupo de trabalho;

V - mapeamento dos riscos de integridade mais relevantes da organização, associados às áreas e processos de maior vulnerabilidade, com proposição de medidas de mitigação;

VI - aprovação e publicação do Plano de Integridade pela alta administração.

Parágrafo único. A CGU fornecerá aos órgãos e entidades aderentes ao Profip capacitação, orientações e suporte teórico e metodológico em todas as suas etapas de implementação.

Nesse contexto, apesar do programa ter sido criado pela CGU, com objetivo de capacitar os entes do Poder Executivo Federal, a Administração do Regional poderia verificar a possibilidade de fazer a sua adesão no referido programa, considerando que ele tem como objetivo incentivar e capacitar os órgãos e entidades, portanto, presume-se que devem ter boas práticas já inscritas que poderão ser aproveitadas no Tribunal, bem como toda a sua expertise nos casos de combate de fraude e corrupção; e

II) A Controladoria consignou também no quesito 37, se há no TRT da 14ª Região sistema que gera automaticamente indicadores de situações de ocorrência de fraude e corrupção, do tipo *red flags* (bandeiras vermelhas ou sinais de alerta). E, ainda, no quesito 38, se as situações sinalizadas pelos indicadores do tipo “**red flags**” estão sendo avaliadas e tratadas automaticamente.

Pois bem, na realidade o Regional não dispõe de sistema com essa funcionalidade. Contudo, sabemos a importância de ferramentas com essas características na organização, porquanto contribuiria, e muito, com os gestores no monitoramento do combate à fraude e à execução.

Esclarecendo melhor os sistemas *red flags*, Segundo Albrecht (2003), os *red flags* (bandeiras vermelhas) são sintomas, sinais que podem indicar a existência de uma fraude. Tem autores que consideram *red flags* como indicadores suspeitos que visam prevenir e detectar as fraudes. Pode-se dizer que estes sinais funcionam como um termômetro na prevenção de detecção de fraudes e corrupção.

Nesse pensar, em que pese os controles internos existentes em cada setor do Regional, implantados pelos seus gestores, assim como pela Controladoria Regional, o advento de uma ferramenta com essas características será de grande valia no auxílio ao combate aos riscos de integridade, principalmente à fraude e à corrupção.

Diante do exposto, sugerimos, se assim entender a Presidência deste TRT da 14ª região, a implementação de estudos para adquirir ou criar sistema que gera automaticamente indicadores de ocorrência de fraude e corrupção, do tipo *red flags*, para determinadas unidades deste Regional.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

## 6 DO PRAZO PARA ATENDIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS

Nos termos do artigo 57 da Resolução nº 309/2020, do Conselho Nacional de Justiça, é necessário o monitoramento e acompanhamento das auditorias realizadas, com a estipulação de prazo, ao titular da unidade auditada, para atendimento das recomendações e comunicação das providências adotadas.

Embora a aludida Resolução não estabeleça o critério para a concessão do prazo, levando em conta o princípio da razoabilidade, as peculiaridades de cada ocorrência e a necessidade de sua regularização, consideramos adequado o prazo máximo de 60 dias para atendimento das recomendações.

## 7 CONCLUSÃO

Após reuniões realizadas com as Unidades Auditadas, precisamente a Diretoria-Geral (DG), Secretaria de Gestão Estratégica (SGE) e a Secretaria de Gestão de pessoas (SGEP), assim como a análise das respostas do questionário de auditoria, constatou-se que o TRT da 14ª Região a exemplo dos Tribunais Superiores, assim como os demais Regionais Trabalhistas também está se adequando às diretrizes de existentes das questões da Gestão da Ética e da Integridade Organizacional, tanto é verdade que editou as Portarias GP nº s 1279, de 29 de agosto de 2019 (Código de Ética dos Servidores), 087 e 088, ambas de 29 de janeiro de 2020, respectivamente, instituindo a Política de Gestão de Riscos e de Combate a Fraude e a Corrupção e o Plano de Gestão de Riscos.

Acrescenta-se também que, por intermédio dos trabalhos de auditoria, se constatou que, de forma geral, os processos e procedimentos analisados procuraram atender a legislação vigente. Todavia, como relatado em linhas pretéritas há situação que precisam ainda ser implementada ou melhorada o que ensejou por parte desta Controladoria Regional a indicação das recomendações constantes do item 4, assim como as sugestões de melhorias pontuadas no item 5.

Destarte, opinamos que as providências elencadas neste relatório sejam atendidas, cabendo aos setores responsáveis pelo seu incremento, após o efetivo cumprimento das medidas acatadas pela Administração, certificar o resultado nos presentes autos, bem como incluir nas rotinas de trabalho, de forma sistematizada, as providências adotadas que ensejarem acompanhamento periódico.

Por fim, salientamos que, por força da Portaria TRT nº 1.633/2014, que aprovou os processos de trabalhos das atividades de auditoria, inspeção administrativa e fiscalização, as providências apontadas neste Relatório e determinada pela Presidência, deverão ser encaminhadas às Unidades Auditadas para cumprimento por meio da Diretoria-Geral das Secretarias, com posterior monitoramento por esta Controladoria.

Porto Velho/RO, 14 de maio de 2021.

(assinado digitalmente) <b>Edelmiro Pinto da Silva</b> Líder da Equipe de Auditoria	(assinado digitalmente) <b>Whander Jeffson da Silva Costa</b> Supervisor
-------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------