



**Caderno Administrativo**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**

**DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Data da disponibilização: Quinta-feira, 14 de Dezembro de 2023.

<p>Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região</p> <p>Osmar João Barneze DESEMBARGADOR PRESIDENTE E CORREGEDOR</p> <p>Maria Cesarineide de Souza Lima DESEMBARGADORA VICE-PRESIDENTE</p> <p>Socorro Guimarães DESEMBARGADORA DO TRABALHO</p> <p>Carlos Augusto Gomes Lôbo DESEMBARGADOR DO TRABALHO</p> <p>Vania Maria da Rocha Abensur DESEMBARGADORA DO TRABALHO</p> <p>Ibson Alves Pequeno Junior DESEMBARGADOR DO TRABALHO</p> <p>Francisco José Pinheiro Cruz DESEMBARGADOR DO TRABALHO</p> <p>Shikou Sadahiro DESEMBARGADOR DO TRABALHO</p>	<p>Telefone(s) : 6932186300</p> <p>Email(s) : <a href="mailto:secom@trt14.jus.br">secom@trt14.jus.br</a></p>
---	--

**TRIBUNAL PLENO**

**Resolução**

**Resolução Administrativa**

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N. 141, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2023.**

Estabelece o novo o Código de Ética no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO, em Sessão Administrativa Virtual realizada no período de 5 a 11 de dezembro de 2023, na forma da Resolução Administrativa n. 099/2022, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho Osmar João Barneze, presentes, ainda, os(as) Desembargadores(as) do Trabalho Socorro Guimarães, Maria Cesarineide de Souza Lima, Carlos Augusto Gomes Lôbo, Vania Maria da Rocha Abensur, Ibson Alves Pequeno Junior, Francisco José Pinheiro Cruz e Shikou Sadahiro, bem como o Procurador Regional do Trabalho, José Wellington de Carvalho Soares, que se manifestou pelo prosseguimento do feito, sem intervenção, CONSIDERANDO o disposto no art. 37 da Constituição Federal de 1988, bem assim nos arts. 116 e 117 da Lei n. 8.112/90 e arts. 10 a 12 da Lei n. 8.429/92;

CONSIDERANDO a importância da ética como instrumento de gestão para se atingir a excelência dos serviços prestados por este Tribunal à sociedade;

CONSIDERANDO que a ética constitui um dos valores institucionais constantes do Planejamento Estratégico deste Tribunal;

CONSIDERANDO que os padrões de conduta e comportamento ético devem estar formalizados de modo a permitir que a sociedade possa assimilar e aferir a integridade e a lisura com que os servidores desempenham a sua função pública e contribuem para a missão do Tribunal;

CONSIDERANDO o teor dos autos do Proad n. 6264/2021, doc. 2 e 33, acerca da revisão do Código de Ética em vigor no âmbito deste e. Tribunal, regulamentado por meio da Portaria GP n. 1279, de 28 de agosto de 2019;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução Administrativa n. 038, de 28 de junho de 2022, a qual institui a Política de Integridade e cria o Comitê de Ética e Integridade no âmbito deste Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região;

CONSIDERANDO o contido nos autos do Proad n. 6264/2021;

RESOLVEU, à unanimidade:

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

#### Seção I

Do Código, sua Abrangência e Aplicação

Art. 1º. Este Código de Ética estabelece os princípios e normas de conduta ética aplicáveis aos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, sem prejuízo dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

#### Seção II

Dos Objetivos

Art. 2º. O Código de Ética dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região tem por objetivo:

I – tornar explícitos os princípios e normas éticos que regem a conduta dos servidores e a ação institucional, fornecendo parâmetros para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura das ações e do processo decisório adotados no Tribunal para o cumprimento de seus objetivos institucionais;

II – contribuir para transformar a Visão, a Missão, os Objetivos Estratégicos e os Valores Institucionais do Tribunal em atitudes, comportamentos, regras de atuação e práticas organizacionais, orientados segundo elevado padrão de conduta ético-profissional para realizar melhor a jurisdição trabalhista;

III – preservar a imagem do Tribunal e resguardar a reputação dos seus servidores.

## CAPÍTULO II

### DOS PRINCÍPIOS E NORMAS DE CONDUTA ÉTICA

#### Seção I

Dos Princípios e Valores Fundamentais

Art. 3º. São princípios e valores fundamentais a serem observados pelos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região no exercício do seu cargo ou função:

I – a legalidade, a impessoalidade e a moralidade;

II – a dignidade, o respeito e o decoro;

III – a preservação do patrimônio público;

IV – a eficácia e a equidade dos serviços públicos;

V – o comprometimento: atuar com dedicação para alcance dos objetivos;

VI – a efetividade: realizar ações com qualidade e eficiência de modo a cumprir sua função institucional;

VII – a ética: agir com honestidade, integridade e imparcialidade em todas as ações;

VIII – a inovação: apresentar e implementar novas ideias direcionadas à resolução de problemas e ao aperfeiçoamento contínuo dos serviços;

IX – a neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica;

X – a responsabilidade social e ambiental: promover ações voltadas à sustentabilidade e a preservação do meio ambiente;

XI – o sigilo profissional;

XII – a transparência: praticar ações com visibilidade plena no cumprimento das atribuições;

XIII – a competência; e

XIV – o desenvolvimento profissional.

Art. 4º. Salvo os casos previstos em lei, a publicidade dos atos administrativos constitui requisito de eficácia e moralidade, ensejando sua omissão, comprometimento ético.

#### Seção II

Dos Direitos

Art. 5º. É direito de todo servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

I – trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica;

II – participar das atividades de capacitação e treinamento necessárias ao seu desenvolvimento profissional;

III – estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor ideias, pensamentos e opiniões;

IV – ter respeitado o sigilo das informações de ordem pessoal, que somente a ele digam respeito;

V – ser tratado com equidade nos sistemas de avaliação e reconhecimento de desempenho individual, remuneração, progressão e promoção, bem como ter acesso às informações a ele inerentes; e

VI – ser cientificado, previamente, de forma verbal ou escrita, sobre a exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função comissionada.

#### Seção III

Dos Deveres

Art. 6º. São deveres fundamentais do servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

I – prestar, no ato da posse, compromisso de cumprimento das normas de conduta ética;

II – resguardar, em sua conduta pessoal, a integridade, a honra e a dignidade de sua função pública, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código e com os valores institucionais;

III – desempenhar, com zelo e eficácia, as atribuições do cargo ou função de que seja titular;

IV – ser probo, reto, leal e justo, escolhendo sempre, quando estiver diante de mais de uma opção, a que melhor se coadunar com a ética e com o interesse público;

V – apresentar prestação de contas sob sua responsabilidade no prazo determinado;

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;

VII – representar contra quaisquer atos ou fatos lesivos à Administração Pública, independentemente da hierarquia a que esteja subordinado;

VIII – denunciar pressões de superiores hierárquicos, de jurisdicionados, de licitantes, de contratados, e de outros que visem a obter favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações ou de omissões antiéticas, imorais ou ilegais;

IX – ser assíduo e pontual ao serviço;

X – levar imediatamente ao conhecimento da chefia competente todo e qualquer ato ou fato que seja contrário ao interesse público, prejudicial ao Tribunal ou à sua missão institucional, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função;

XI – apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício do cargo ou função, evitando o uso de vestuário e adereços que comprometam a boa apresentação pessoal, a imagem institucional ou a neutralidade profissional;

XII – conhecer e cumprir as normas legais, bem como as boas práticas formalmente descritas e recomendadas por autoridade competente do Tribunal, visando a desempenhar suas responsabilidades com competência e obter elevados níveis de profissionalismo na realização dos

trabalhos;

XIII – facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito, prestando toda colaboração ao seu alcance;

XIV – declarar seu impedimento ou suspeição nas situações que possam afetar o desempenho de suas funções com independência e imparcialidade;

XV – evitar assumir posição de intransigência perante a chefia ou colegas de trabalho, respeitando os posicionamentos e as ideias divergentes, sem prejuízo de representar contra qualquer ato irregular;

XVI – divulgar no ambiente de trabalho informações e conhecimentos obtidos em razão de treinamentos ou de exercício profissional e que possam contribuir para a eficiência dos trabalhos realizados pelos demais servidores;

XVII – manter sob sigilo dados e informações de natureza confidencial obtidas no exercício de suas atividades ou, ainda, de natureza pessoal de colegas e subordinados que só a eles digam respeito, às quais, porventura, tenha acesso em decorrência do exercício profissional, informando à chefia imediata ou à autoridade responsável quando tomar conhecimento de que assuntos sigilosos estejam ou venham a ser revelados; e

XVIII - participar das ações de treinamento e das capacitações necessárias para o desempenho das suas atribuições.

Seção IV

Das Vedações

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

I – praticar qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais;

II – usar do cargo, da função ou de informação privilegiada em situações que configurem abuso de poder, práticas autoritárias ou que visem a quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas;

III – praticar ou compactuar com ato contrário à ética e ao interesse público, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, mesmo que tal ato observe as formalidades legais e não cometa violação expressa à lei;

IV – prejudicar deliberadamente a reputação de jurisdicionados, advogados, demais servidores, terceirizados, estagiários e colaboradores;

V – discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

VI – usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa;

VII – perseguir ou permitir perseguições a jurisdicionados ou a servidores do Tribunal, sobretudo por motivos de ordem pessoal;

VIII – exercer, de forma direta ou mediante a prestação de auxílio, advocacia ou atuar como advogado ou procurador de outro servidor deste Tribunal, ainda que sem remuneração, em processo administrativo de qualquer espécie, exceto nesta situação, nos casos previstos em lei;

IX – alterar ou deturpar o exato teor de documentos, informações, citação de obra, lei, decisão judicial ou decisão administrativa do Tribunal;

X – utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XI – apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho;

XII – apoiar instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;

XIII – ausentar-se injustificadamente de seu local de trabalho;

XIV – divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações de caráter sigiloso;

XV – atribuir a outrem erro próprio;

XVI – adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

XVII – manter sob subordinação hierárquica cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive;

XVIII – utilizar sistemas e canais de comunicação do Tribunal para a propagação e divulgação de trotes, boatos, correntes, pornografia, propaganda comercial, religiosa, político-partidária e outras assemelhadas;

XIX – apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;

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; e

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 filantrópico ou cultural.

Seção V

Das Regras Específicas para a Alta Administração

Art. 8º. Para os fins deste Seção, autoridades são os servidores nomeados para o exercício dos cargos em comissão de nível CJ-3 e CJ-4, e os de nível CJ-1 e CJ-2, de direção ou chefia, que, em razão da natureza das atribuições, obedecerão a regras específicas, além das demais normas constantes deste Código.

Art. 9º. A autoridade que mantiver participação superior a cinco por cento do capital de sociedade de economia mista, de instituição financeira ou de empresa que negocie com o Poder Público deve comunicar o fato à Administração do Tribunal.

Art. 10. É vedado à autoridade:

I – receber salário ou qualquer outra remuneração de fonte privada que esteja em desacordo com a lei;

II – receber transporte, hospedagem ou favores de particulares, de forma a permitir situação que possa gerar dúvida sobre a sua probidade ou honorabilidade;

III – abster-se de cientificar o servidor, sob sua chefia, previamente, sobre a exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função comissionada;

IV – decidir contrariamente às provas constantes dos autos de sindicância ou de processo administrativo disciplinar; e

V – opinar publicamente a respeito do mérito de questão que lhe for submetida, para decisão individual ou em órgão colegiado, salvo aquela de conhecimento geral.

Parágrafo único. É permitida a participação em seminários, congressos e eventos semelhantes, desde que tornada pública eventual remuneração, bem como o pagamento das despesas de viagem pelo promotor do evento, o qual não poderá ter interesse em decisão a ser tomada pela autoridade.

Art. 11. É permitido à autoridade o exercício não remunerado de encargo de mandatário, desde que não implique a prática de atos de comércio ou outros incompatíveis com o exercício do cargo ou função, nos termos da lei.

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.

### CAPÍTULO III

#### DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

##### Seção I

##### Dos Conflitos de Interesses

Art. 14. Para os fins deste Código, considera-se conflito de interesses a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho do cargo ou função pública.

§ 1º Configura-se conflito de interesses no exercício de cargo ou função no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

I - divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas;

II - exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;

III - exercer, direta ou indiretamente, atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

IV - atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

V - praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

VI - receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento; e

VII - prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado.

§ 2º Configura-se conflito de interesses após o exercício de cargo ou função no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

I - a qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas; e

II - no período de 6 (seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizado, conforme o caso, pela Presidência, ouvido previamente o Comitê de Ética e Integridade:

a) prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço à pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego;

b) aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado;

c) celebrar com órgãos ou entidades do Poder Judiciário Federal contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo ou função; ou

d) intervir, direta ou indiretamente, em favor de interesse privado perante órgão ou entidade em que haja ocupado cargo ou emprego ou com o qual tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou função.

§ 3º Eventuais conflitos de interesses, que possam surgir em função do exercício das atividades profissionais de componente do Comitê de Ética e Integridade e dos destinatários deste Código, deverão ser informados ao Comitê para providências.

§ 4º No caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem conflito de interesses, os destinatários deste Código deverão consultar o Comitê de Ética e Integridade.

§ 5º A ocorrência de conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

§ 6º As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas neste artigo aplica-se aos ocupantes dos cargos ou empregos mencionados neste Código, ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento, salvo o disposto em regulamentação específica.

Art. 15. Não haverá remuneração pelos trabalhos desenvolvidos no Comitê de Ética e Integridade, os quais serão considerados prestação de relevante serviço público, constarão na ficha funcional do servidor e terão preferência das atividades de seus membros em sua operacionalização sobre as atividades exercidas no cargo de origem.

##### Seção II

##### Da Apuração de Infração Ética e da Medida Disciplinar

##### Subseção I

##### Dos procedimentos atinentes à apuração de infração ética

Art. 16. Compete ao Comitê de Ética e Integridade, além de outras atribuições já definidas, conduzir o processo de apuração de prática contrária ao preceituado no presente Código de Ética, após a devida instauração do procedimento pela Presidência do Tribunal.

§ 1º Qualquer unidade ou colegiado temático que receber, diretamente, denúncia contra servidor por suposta infração às normas constantes neste código encaminhará o assunto à Presidência, a quem caberá, se for caso, baixar portaria destinada a instaurar processo de apuração.

§ 2º Independente da instauração de procedimento, o Comitê de Ética e Integridade deverá ser cientificado de todas as denúncias contra servidor por suposta infração às normas constantes neste código.

§ 3º O processo de apuração, quando instaurado, deverá observar o procedimento estabelecido neste código e nas legislações aplicáveis, observando:

I - O Comitê de Ética e Integridade deverá dar ciência imediata ao servidor relacionado, bem como à chefia imediata deste.

II - O servidor investigado terá o prazo de 15 (quinze) dias, a contar de sua notificação, para apresentar sua defesa e provas.

III - Finalizada a instrução processual, o servidor será cientificado e terá o prazo de 05 (cinco) dias para, se assim entender, apresentar razões finais de defesa.

IV - A apuração deverá ser concluída no prazo máximo de 90 (noventa) dias, admitida uma única prorrogação por igual período, ressalvando-se nova prorrogação apenas em casos excepcionais devidamente justificados.

§ 4º Da conclusão do processo poderá resultar:

I - arquivamento dos autos;

II - celebração de Termo de Ajustamento de Conduta Ética;

III - aplicação da penalidade de censura ética;

IV - proposta de abertura de sindicância ou de processo administrativo disciplinar se o ato praticado tipificar infração disciplinar prevista na Lei n. 8.112/90;

V - Orientação de Conduta.

§ 5º Aplica-se, subsidiariamente, aos trabalhos do Comitê de Ética e Integridade, no que couber, as normas relativas aos processos de sindicância e administrativos disciplinares, previstos na Lei nº 8.112, de 12 de dezembro de 1990.

§ 6º A Divisão de Legislação de Pessoal da Secretaria de Gestão de Pessoas auxiliará o Comitê de Ética e Integridade na instrução processual a

que se refere este artigo e emitirá parecer a ser deliberado em reunião extraordinária pelos membros do Comitê de Ética e Integridade.

§ 7º A decisão do Comitê de Ética e Integridade será encaminhada à Presidência para deliberação.

§ 8º A celebração de Termo de Ajustamento de Conduta Ética, será conduzida pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

§ 9º A Comissão poderá, a qualquer tempo, solicitar informações a respeito da matéria sob seu exame, colher depoimentos e promover diligências que considerar necessárias.

§ 10 As autoridades competentes e/ou gestores não poderão alegar sigilo para deixar de prestar informação solicitada pela Comissão de Ética e Integridade

§ 11 É irrecusável o comparecimento de servidor convocado para depor perante o Comitê de Ética e Integridade, salvo quando estiver em gozo de férias, afastado ou licenciado, na forma da lei.

#### Subseção II

Da aplicação da medida disciplinar em caso de infração ética e do Termo de Ajustamento de Conduta

Art. 17. Aplicar-se-á a penalidade de censura ética, prevista no parágrafo 3º, III, do artigo anterior, quando a infração ética decorrer da violação das normas estipuladas neste Código.

Art. 18. O Comitê de Ética e Integridade poderá celebrar o Termo de Ajustamento de Conduta Ética - TAC, previsto no parágrafo 3º, II, do artigo 16, com o propósito de realinhar a conduta do servidor aos padrões éticos estabelecidos neste Código.

§ 1º São requisitos para a utilização do TAC:

I - que a infração seja de menor potencial ofensivo;

II - o reconhecimento da infração ética pelo servidor; e

III - assunção do compromisso de reparar eventual dano causado.

§ 2º O TAC não poderá ser celebrado quando:

I - incidir circunstância prevista no art. 128 da Lei nº 8.112, de 1990, que justifique a majoração da penalidade;

II - houver indício de crime contra a Administração Pública ou de improbidade administrativa;

III - o servidor tiver, nos últimos dois anos, gozado do benefício estabelecido neste artigo ou possuir registro válido de penalidade disciplinar nos seus assentamentos funcionais.

§ 3º O TAC deverá conter:

I - a data e a qualificação do servidor;

II - os fundamentos de fato e de direito para sua celebração;

III - a descrição das obrigações assumidas;

IV - o prazo e o modo para o cumprimento das obrigações.

§ 4º O prazo de cumprimento do TAC não poderá ser inferior a 6 (seis) meses ou superior a 12 (doze) meses, contados a partir da homologação.

§ 5º Firmado o TAC, o processo ético será suspenso e o cumprimento do ajustado será monitorado pelo Comitê de Ética e Integridade.

§ 6º A celebração do TAC será comunicada à chefia imediata do servidor, com envio de cópia do termo, para acompanhamento do seu efetivo cumprimento.

§ 7º No caso de descumprimento, a chefia comunicará imediatamente o fato ao Comitê para continuidade do procedimento ético, sem prejuízo da apuração relativa à inobservância das obrigações previstas no ajustamento de conduta.

§ 8º O cumprimento das condições estabelecidas no TAC será expressamente declarado pela chefia imediata do servidor e o feito submetido ao Comitê de Ética e Integridade para exame.

§ 9º Verificada a conformidade pelo Comitê, far-se-á a anotação no processo e determinado seu arquivamento.

#### CAPÍTULO IV

##### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. As disposições previstas neste Código aplicam-se àqueles que, mesmo pertencendo a outra instituição, preste serviço ou desenvolva qualquer atividade junto ao Tribunal, de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira.

Art. 20. Todo ato de posse em cargo efetivo ou em cargo em comissão deverá ser acompanhado da prestação de compromisso de acatamento e observância das regras estabelecidas pelo Código de Ética do TRT da 14ª Região.

§ 1º O servidor designado para ocupar função comissionada assinará declaração sobre a observância dessas regras.

§ 2º Este Código de Ética integrará o Conteúdo Programático do Edital de Concurso Público para provimento de cargos no TRT da 14ª Região.

Art. 21. Os casos omissos serão decididos pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

Art. 22. Ficam revogadas as disposições da Portaria GP n. 1279, de 28 de agosto de 2019.

Art. 23. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

(assinado digitalmente)

Desembargador OSMAR J. BARNEZE

Presidente

(assinado digitalmente)

ALEXANDRE GONÇALVES ZIMMERMANN

Secretário do Tribunal Pleno e Turmas