



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
PRESIDÊNCIA**

**ATO Nº 535/TST.GP, DE 1º DE OUTUBRO DE 2024**

Aprova os Planos de Integridade e de Gestão de Riscos do Tribunal Superior do Trabalho.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

considerando as disposições do [Ato TST.GP nº 387, de 16 de outubro de 2020](#), que estabeleceu o Sistema de Governança Institucional do Tribunal Superior do Trabalho;

considerando que o Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2021 a 2026, aprovado pela [Resolução Administrativa nº 2.191, de 7 de dezembro de 2020](#), estabelece que uma das iniciativas estratégicas da Corte é aprimorar a Gestão de Riscos;

considerando a Norma ABNT NBR ISO 31000:2018 e suas atualizações, que estabelece princípios e diretrizes para a gestão de riscos;

considerando as disposições do [Ato TST.GP nº 48, de 25 de janeiro de 2024](#), que estabeleceu a Política de Gestão de Riscos do Tribunal Superior do Trabalho;

considerando os preceitos estabelecidos no inciso IV do art. 2º da [Resolução CNJ nº 309/2020](#), no que se refere à atuação das unidades do órgão em linhas de defesa para o gerenciamento eficaz de riscos e controles, seguindo o modelo internacional das três linhas do The Institute of Internal Auditors – IIA;

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

considerando a edição da Lei nº 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto nº 11.129/2022, denominada Lei Anticorrupção Empresarial, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil das pessoas jurídicas pela prática

de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;

considerando as normas gerais para instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário, previstas na [Resolução CNJ nº 410/2021](#), do Conselho Nacional de Justiça;

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

considerando que a instituição da Política e do Plano de Integridade do TST firma e evidencia o comprometimento da liderança com valores e condutas relacionados à integridade, promovendo a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de irregularidades administrativas, condutas ilícitas e desvios éticos;

considerando o Referencial de Combate à Fraude e Corrupção, Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública, 2ª Edição/2018, do TCU;

considerando a adesão do TST ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção, que tem como propósito a autoavaliação quanto à suscetibilidade à fraude e à corrupção, por meio da plataforma e-Prevenção;

considerando as disposições do [Ato TST.GP nº 47, de 25 de janeiro de 2024](#), que estabeleceu a Política de Integridade do Tribunal Superior do Trabalho; e

considerando o constante do processo TST nº 6012229/2024-00,

#### **RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar os Planos de Integridade e de Gestão de Riscos do Tribunal Superior do Trabalho, na forma dos Anexos I e II a este Ato, respectivamente.

Art. 2º Definir os limites de exposição a riscos do Tribunal na forma do Apêndice 1 do Plano de Gestão de Riscos, no qual consta também a Declaração de Apetite a Riscos do TST.

Art. 3º Determinar que os integrantes da estrutura de Integridade e da Gestão de Riscos, previstos respectivamente nos arts. 6º dos [Atos TST 47 e 48/2024](#), observem as disposições dos Planos de Integridade e de Gestão de Riscos e atuem segundo as suas competências, a fim de promover a gestão eficaz, em especial, dos Planos de Ação constantes dos Apêndices 2 desses documentos.

Art. 4º Estabelecer que os gestores de riscos façam uso do sistema informatizado de gestão de riscos disponibilizado pela Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica para identificar, analisar, avaliar e tratar os riscos do Tribunal, inclusive os de integridade.

Art. 5º Determinar que os Planos de Integridade e de Gestão de Riscos sejam atualizados anualmente, respectivamente na forma dos arts. 14 e 16 dos [Atos TST 47](#) e [48/2024](#), promovendo a revisão dos Planos de Ação de atividades previstas nos Apêndices 2 desses documentos.

Art. 6º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

**MINISTRO LELIO BENTES CORRÊA**

Este texto não substitui o original publicado no Boletim Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

# PLANO DE INTEGRIDADE

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

## Sumário

---

Lista de Siglas e Abreviaturas .....	4
1. Apresentação.....	5
2. Sobre o Tribunal Superior do Trabalho.....	7
3. Instâncias de Integridade .....	10
3.1 Presidência do Tribunal .....	11
a) Ouvidoria (OUV) .....	11
b) Secretaria de Auditoria Interna (SEAUD).....	11
c) Comitê de Segurança Institucional (CSI) e Secretaria de Segurança (SES).....	11
d) Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação (CPEVAD) .....	11
e) Comitê da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (CLGPD) .....	12
f) Secretaria de Comunicação (SECOM).....	12
g) Secretaria-Geral Judiciária (SEGJUD).....	12
3.2 Comitê de Governança de Gestão de Pessoas (CGGP) .....	12
a) Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGPES) .....	12
b) Secretaria de Saúde (SESAUD) .....	12
3.3 Comitê de Governança de Tecnologia da Informação (CGTI).....	13
a) Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIN) .....	13
b) Comitê Gestor de Segurança da Informação (CGSI).....	13
3.4 Comitê de Governança de Gestão Orçamentária e de Contratações (CGGOC) .....	13
a) Secretaria de Administração (SEA).....	13
b) Comissão de Contratação (CCONT) .....	13
3.5 Comitê de Governança de Gestão de Sustentabilidade (CGGS) .....	13
a) Divisão de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade (DIESIS).....	13
b) Assessoria de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão (ASDIN) .....	13
c) Comitê de Participação Feminina (CPFE) .....	14
3.6 Comitê de Governança de Gestão Estratégica (CGGE) .....	14
a) Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica (SEGGE) .....	14
b) Comissão de Prestação de Contas (CPContas).....	14
3.7 Comitê de Governança de Integridade e Gestão de Riscos (CGIGR) .....	14
a) Comissão de Ética .....	14
b) Comissão Permanente Disciplinar (CMPD).....	14
c) Divisão de Integridade e de Gestão de Riscos (DINGER).....	14
d) Divisão de Conformidade (DCONF).....	15
4. Gestão de riscos à integridade .....	15
5. Ações de capacitação e comunicação .....	16
5.1 Capacitação.....	17
5.2 Comunicação .....	17

6. Ações de melhoria quanto à prevenção, detecção, investigação, responsabilização e monitoramento de quebra de integridade .....	18
7. Acompanhamento e atualização periódica do Plano de Integridade .....	19
8. Canais de transparência e de ferramentas de controle .....	20
8.1 Ferramentas de controle .....	20
8.2 Canais de transparência .....	20
Apêndice 1 - Glossário .....	22
Apêndice 2 - Plano de Ação .....	24
Apêndice 3 - Referências Bibliográficas .....	26
Expediente .....	27

## Lista de Siglas e Abreviaturas

---

**ASDIN** - Assessoria de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão  
**CCONT** - Comissão de Contratação  
**CDEP** - Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas  
**CEFAST** - Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e Servidores do TST  
**CGGP** - Comitê de Governança de Gestão de Pessoas  
**CGGOC** - Comitê de Governança de Gestão Orçamentária e de Contratações  
**CGGS** - Comitê de Governança de Gestão de Sustentabilidade  
**CGI** - Comitê de Governança Institucional  
**CGIGR** - Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos  
**CGSI** - Comitê Gestor de Segurança da Informação  
**CGTI** - Comitê de Governança de Tecnologia da Informação  
**CLGPD** - Comitê da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais  
**CPMD** - Comissão Permanente Disciplinar  
**CP Contas** - Comissão de Prestação de Contas  
**CPEVAD** - Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação  
**CPFE** - Comitê de Participação Feminina  
**CGGE** - Comitê de Governança de Gestão Estratégica  
**CSI** - Comitê de Segurança Institucional  
**CSJT** - Conselho Superior da Justiça do Trabalho  
**DCONF** - Divisão de Conformidade  
**DIESIS** - Divisão de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade  
**DINGER** - Divisão de Integridade e de Gestão de Riscos  
**EDUCARE** - Programa de Educação Corporativa dos Servidores do TST  
**ENAMAT** - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho  
**GP** - Gabinete da Presidência  
**LGPD** - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais  
**MGR/TST** - Metodologia de Gestão de Riscos do TST  
**OCDE** - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico  
**OUV** - Ouvidoria  
**PAD** - Processo Administrativo Disciplinar  
**PIS** - Programa de Integração do Servidor  
**SEA** - Secretaria de Administração  
**SEAUD** - Secretaria de Auditoria  
**SECOM** - Secretaria de Comunicação Social  
**SEGGE** - Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica  
**SEI** - Sistema Eletrônico de Informações  
**SEGJUD** - Secretaria-Geral Judiciária  
**SEGP** - Secretaria-Geral do Gabinete da Presidência  
**SEGPES** - Secretaria de Gestão de Pessoas  
**SES** - Secretaria de Segurança  
**SESAUD** - Secretaria de Saúde  
**SETIN** - Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação  
**TCU** - Tribunal de Contas da União  
**TST** - Tribunal Superior do Trabalho

## 1. Apresentação

---

A integridade constitui um dos pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais, assim como a boa governança. De tal forma, o processo de reforço e aperfeiçoamento da integridade pública é hoje uma missão compartilhada em todas as esferas da Administração Pública, resultando na necessidade de implementar um novo modelo de gestão e de governança, visando disseminar a cultura de integridade e aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção e correção de condutas ilícitas e antiéticas - medida fundamental para fomentar a confiança pública.

Nesse contexto, o termo integridade deve ser entendido de forma ampla, contemplando tanto os valores e condutas éticas individuais e administrativas quanto o compromisso institucional, com a sua missão e a busca incessante do alcance de seus objetivos finalísticos, evidenciados nos macrodesafios do Poder Judiciário do ciclo de 2021-2026, especialmente no que toca ao enfrentamento à corrupção e à improbidade administrativa.

A instituição da Política de Integridade do Tribunal Superior do Trabalho, pelo Ato GP nº 47, de 25/1/2024, alinhada com as recomendações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), firma e evidencia o comprometimento da Corte com valores e condutas relacionadas à integridade, promovendo a adoção de medidas e ações institucionais voltadas à prevenção, detecção, punição e remediação de irregularidades administrativas, condutas ilícitas e desvios éticos. Essa política objetiva implantar e disseminar uma cultura de integridade; promover medidas e ações institucionais diante de possível quebra de integridade; fomentar a ética e a transparência, atuando com conformidade; consolidar a governança; e fortalecer a imagem institucional desta Corte superior.

Dentre os princípios e diretrizes da gestão da integridade elencados na Política, destacam-se a melhoria contínua da organização; a conformidade de suas atividades; a prestação de contas e responsabilização; a atuação prévia para mitigar ou evitar a quebra de integridade e a realização da gestão de risco de integridade do Tribunal.

Assim, reforçando o compromisso com a legislação vigente e tendo por norte a busca por práticas de Governança Pública que resultem na melhoria dos serviços prestados à sociedade, na transparência e na excelência, apresenta-se o Plano de Integridade do Tribunal Superior do Trabalho, que consiste na operacionalização da Política de Integridade do TST. O Plano tem por finalidade definir a identidade estratégica da integridade do Tribunal, alinhado à sua missão, visão e valores, bem assim aos objetivos, metas e projetos estratégicos, em consonância com os princípios que regem a Administração Pública.

O Plano de Integridade do TST contempla as medidas a serem empreendidas para consolidar a Política de Integridade do Tribunal, visando reforçar e aperfeiçoar o ambiente ético e íntegro da governança institucional com foco na transparência, controle e eficiência.



O Plano de Integridade, documento normativo previsto na Política, traz ainda as principais informações sobre esta Corte superior, a sua estrutura organizacional, as unidades de integridade, o gerenciamento dos riscos à integridade, a capacitação, a comunicação, as ações, os canais de transparência e ferramentas de controle, além de indicar como se procederá ao seu monitoramento e atualização. Sua aplicabilidade, para todo o Tribunal, é gradativa, iniciando com a revisão dos riscos à integridade já mapeados, os controles existentes e os planos de tratamento previstos.

O documento conjuga instrumentos de gestão, estratégia e controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão com vistas ao alcance do interesse público, envolvendo um fluxo que integra as instâncias de integridade e as de governança, apuração de desvios, canais de denúncia, aplicação de medidas disciplinares, monitoramento das medidas de integridade, controle de riscos e conformidade.

O Tribunal Superior do Trabalho já é reconhecido pela sociedade como órgão íntegro, participativo, transparente, sustentável e eficiente. Assim, a Política de Integridade do TST e o presente Plano foram idealizados, como ferramentas de gestão, com o intuito de fortalecer o ambiente interno, contribuindo para o fomento à prevenção de ilícitos, irregularidades e desvios de conduta e consolidando o legado das ações de integridade.

Desse modo, reforça-se o compromisso do Tribunal em tratar a ética e a integridade como valores fundamentais e atuar de forma socialmente responsável. Nesse sentido, adota-se uma estratégia de comprometimento com os princípios da Administração Pública, em conjunto com outras boas práticas de governança, tais como a gestão de riscos, controles internos e conformidade.

O sucesso dessa empreitada depende da mobilização e do comprometimento não só da alta direção, mas de todos(as) gestores(as), servidores(as), estagiários(as), demais colaboradores(as) e cidadãos(ãs) na execução de ações que fortaleçam a integridade e contribuam para o alcance dos objetivos institucionais do TST.

**Ministro Lelio Bentes Corrêa**  
Presidente

## 2. Sobre o Tribunal Superior do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho, com sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional, é o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 111, inciso I, da Constituição da República, cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira.

Compete ao TST, conforme o disposto no art. 74 de seu Regimento Interno, processar, conciliar e julgar, na forma da lei, em grau originário ou recursal ordinário ou extraordinário, as demandas individuais e os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais, os conflitos de direito sindical, assim como outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho, e os litígios relativos ao cumprimento de suas próprias decisões, de laudos arbitrais e de convenções e acordos coletivos.

Ressalta-se que o art. 111-A, § 3º, da Constituição da República passou a dispor, ainda, a respeito da competência do TST para processar e julgar, originariamente, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões.

Integrante da Justiça do Trabalho e atuando junto ao TST, funciona o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), criado pela Emenda Constitucional nº 45, de 30/12/2004. Esse órgão possui, entre outras atribuições, a de realizar a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e de segundo grau, cujas decisões têm efeito vinculante.

Funciona no edifício do TST a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), que tem autonomia administrativa, cabendo-lhe, entre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e a promoção na carreira.

O TST é composto de 27 Ministros, escolhidos entre brasileiros com mais de 35 anos e menos de 70 (redação dada pela EC nº 122, de 17/5/2022), de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal (art. 111-A da Constituição da República).

Para desenvolver as suas atribuições jurisdicionais, o TST atua por meio de seus órgãos: Tribunal Pleno, Órgão Especial, seções especializadas (de dissídios coletivos e de dissídios individuais) e oito turmas. O Tribunal também conta com quatro Comissões Permanentes: de Regimento Interno; de Documentação; de Jurisprudência e Precedentes Normativos; e de Acessibilidade e Inclusão.

O TST tem sua estrutura administrativa básica disciplinada no Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022, consignando as competências e as atribuições dos cargos de direção, chefia e assessoramento. O organograma atualizado encontra-se no [link https://www.tst.jus.br/estrutura-administrativa](https://www.tst.jus.br/estrutura-administrativa).

A Cadeia de Valor do TST, aprovada pelo Ato nº 794, de 25/11/2013, representa os principais macroprocessos desempenhados pela Corte, a fim de satisfazer as

necessidades dos jurisdicionados. Permite a compreensão do fluxo de agregação de valor aos produtos e serviços colocados à disposição dos interessados. É essencialmente um fluxograma de alto nível que destaca as entradas, os processamentos e os produtos/saídas para os clientes. Os macroprocessos finalísticos e de apoio encontram-se disponíveis, com todos os seus desdobramentos, na página da Gestão Estratégica no portal do TST na internet.

### Cadeia de Valor



Figura 1 – Cadeia de Valor do TST. Fonte: Página da Estratégia do TST no portal de internet.

Conforme o Plano Estratégico 2021-2026, o TST tem como missão “*garantir segurança jurídica nas relações trabalhistas com julgamentos céleres, eficazes e uniformes*”, e como visão “*consolidar-se como Órgão de excelência nas pacificações das relações de trabalho*”.

No referido Plano, foram registrados, como valores do TST: colaboração, efetividade, ética, foco no usuário, proatividade e inovação, sustentabilidade e transparência.

Foram definidos, ainda, para cada perspectiva, os seguintes objetivos estratégicos:



Figura 2 – Objetivos estratégicos do TST. Fonte: Mapa Estratégico 2021-2026 do TST.

De outro lado, o Sistema de integridade do TST foi estabelecido na forma do art. 2º da Resolução CNJ nº 410/2021, que instituiu os sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário, e do art. 1º do Ato GP nº 47/2024, que trata da Política de Integridade do Tribunal.

A referida Resolução dispõe que esse sistema deve ser estruturado seguindo o eixo do “*comprometimento e apoio explícito da alta administração*”, além da “*existência de órgão gestor responsável pela sua implementação e coordenação*”.

O comprometimento e o apoio da Alta Administração estão evidenciados por meio da Política de Integridade do TST, além das demais políticas, programas e processos formalmente definidos.

Consoante o § 1º do art. 1º da Política, o Sistema de Integridade do TST consiste no conjunto de instrumentos de governança e de gestão que suportam a concepção, implementação, avaliação, melhoria contínua, integração e monitoramento da integridade em todo o Tribunal, compreendendo também estruturas organizacionais, políticas, planos, relacionamentos, responsabilidades, atividades, processos, projetos, iniciativas e recursos relacionados ao tema.

Ademais, no § 2º do art. 1º da Política, está determinado que o Sistema de Integridade no âmbito do Tribunal é aplicável a todos os magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços, além dos órgãos, entidades e fornecedores com os quais forem estabelecidas relações de cooperação de qualquer natureza.

Como instrumento de governança e de gestão, destaca-se o Regimento Interno, que define o funcionamento dos órgãos do TST e, inclusive, atribui ao Presidente competências relacionadas à integridade (art. 41). Em complemento, o Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal e o Manual de Organização do TST estabelecem a estrutura organizacional da Corte, as atribuições e as prerrogativas direcionadas à Alta Administração, às suas diversas Unidades e aos detentores de cargos de direção e chefia, o que ratifica a responsabilidade, pelo Sistema de Integridade, de todos que pertencem a este Tribunal.

Vale citar também, como instrumentos de integridade, a instituição do Sistema de Governança no Tribunal (Ato GP nº 387/2020) e a definição do seu Plano Estratégico (Resolução Administrativa nº 2191/2020). Outras políticas, ainda, definem o compromisso com a ética e a boa gestão pública, como o Código de Ética (Ato GP nº 478/2015), a Política de Gestão de Riscos do Tribunal (Ato GP nº 48/2024), o regulamento sobre prestação de contas (Ato GP nº 324/2020), as disposições sobre o acesso à informação e sobre a Ouvidoria (Atos Conjuntos TST.CSJT.GP nº 40/2018 e nº 529/2018), a Política de Segurança da Informação (Ato GP nº 372/2023), a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação (Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 52/2023) e o regulamento da atividade de auditoria interna (Ato GP nº 317/2020).

Ressalta-se, de forma geral, que as atividades desenvolvidas pelo TST se encontram devidamente regulamentadas. Assim, desde o acesso às instalações do TST a concessões de vantagens aos ocupantes de seu quadro, há regras definindo os limites de atuação dos agentes públicos.

Esses e outros normativos internos podem ser acessados por meio da página do Juslaboris, [Biblioteca Digital](#) disponibilizada no portal da internet do TST.

### 3. Instâncias de Integridade

Considerando a dimensão do TST, uma boa prática é compartilhar as funções da governança de forma coletiva com os comitês temáticos, conforme as respectivas áreas. E posteriormente tais comitês submetem essas informações ao Comitê de Governança Institucional (CGI).

De forma a integrar a governança do Tribunal à sua Política de Integridade, foi estabelecida a estrutura de integridade, com responsabilidades específicas à Presidência do Tribunal, ao CGI e aos seus respectivos Comitês Temáticos, ao Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos (CGIGR), à instância responsável pela gestão da integridade e às instâncias de integridade.

A instância responsável pela gestão da integridade no âmbito do TST é a Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica (SEGGE), com atribuições de acompanhar e gerir os riscos de integridade e as medidas de tratamento a serem implementadas, bem como de fomentar eventos relacionados ao tema. Compete, ainda, a essa unidade a identificação das instâncias de integridade do TST.

As instâncias de integridade são “*unidades ou comissões internas a quem foram atribuídas competências correspondentes aos processos e funções de promoção da ética e de regras de conduta para servidores, promoção da transparência ativa e do acesso à informação, tratamento de conflitos de interesses e nepotismo, tratamento de denúncias, verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria, implementação de procedimentos de responsabilização, e correlatos*” (art. 2º, VIII, do [Ato GP nº 47/2024](#)).

Assim, as instâncias de integridade vinculam-se às de governança de acordo com a temática a que se referem, conforme apresentado no modelo a seguir:

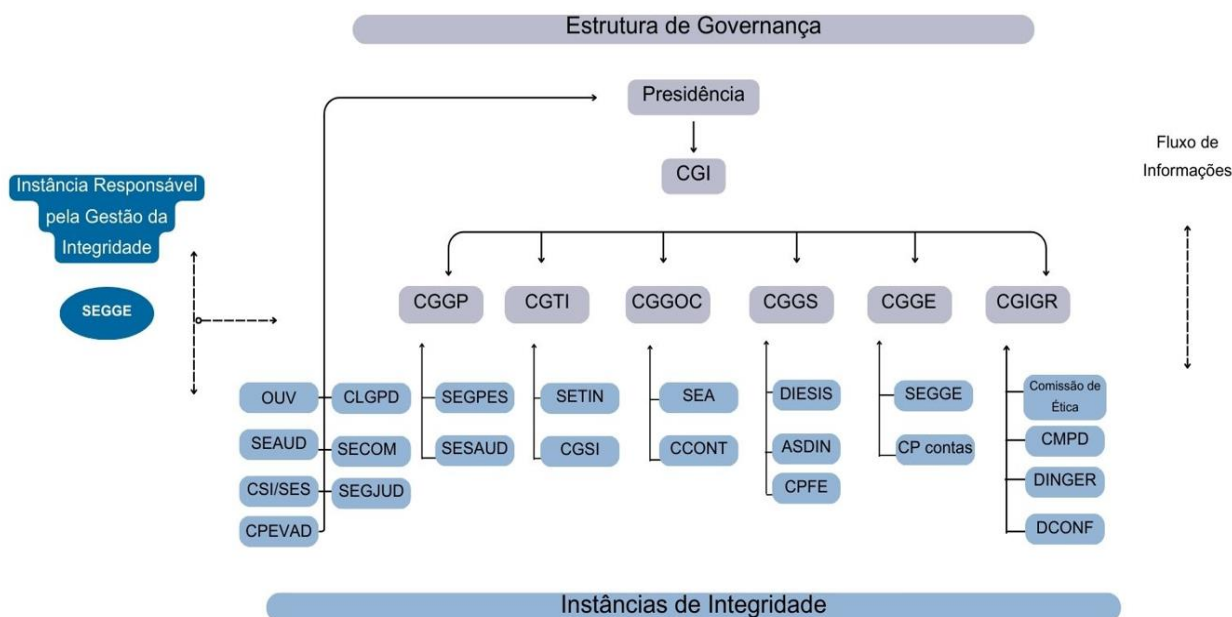


Figura 3 – Vinculação entre as estruturas de governança e as instâncias de integridade do TST.

A estrutura apresentada na figura 3 será detalhada nos tópicos seguintes, conforme a vinculação à instância de governança pertinente, descrevendo-se a competência e o ato normativo das instâncias de integridade associadas:

### **3.1 Presidência do Tribunal**

#### **a) Ouvidoria (OUV)**

A Ouvidoria do TST é o canal de comunicação da sociedade com o Tribunal. Suas principais atribuições são receber reclamações, solicitações de providências, denúncias, elogios, sugestões, pedidos de informações e solicitações de simplificação concernentes à atuação das unidades do Tribunal; encaminhar as demandas às unidades administrativas competentes para que prestem tempestivamente as informações pertinentes; informar ao interessado as providências adotadas em razão de seu pedido; propor aperfeiçoamento na prestação dos serviços, com base nos dados coletados nas manifestações; fornecer andamento processual e informações de natureza administrativa e institucional aos usuários (Ato GDGCA.GP nº 505/2003 e Ato Conjunto TST.GP.OUV nº 529/2018).

#### **b) Secretaria de Auditoria Interna (SEAUD)**

A SEAUD auxilia o TST realizando as auditorias planejadas, ocasião em que procede à avaliação da eficácia e adequação da política e do plano de integridade, da gestão de risco de fraude e corrupção, dos respectivos controles internos e da gestão da ética e da integridade organizacional, bem como prestando consultoria para aperfeiçoamento dessas atividades. A Unidade de Auditoria, além de seguir os demais regulamentos gerais, possui Estatuto e Código de Ética próprios (Ato GP nº 317/2020).

#### **c) Comitê de Segurança Institucional (CSI) e Secretaria de Segurança (SES)**

Compete ao CSI, dentre outras atribuições, referendar o plano de segurança institucional, deliberar sobre os pedidos de proteção especial e referendar o plano de formação e capacitação de inspetores e agentes da polícia judicial (Ato Conjunto TST.CSJT nº 29/2023).

A SES assessora a Presidência do TST nos assuntos concernentes à segurança institucional e ao exercício do Poder de Polícia e no relacionamento com as Forças Armadas, a Segurança Pública, as Unidades de Inteligência e demais instituições congêneres, além de promover a organização e a logística dos transportes institucionais, dentre outras atribuições (art. 28 do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

#### **d) Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação (CPEVAD)**

O Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação atua no âmbito do TST e CSJT, tendo por competências, dentre outras, contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de violência, assédio e discriminação; sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação no trabalho; reportar às autoridades



competentes a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de violência, assédio ou discriminação; alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável à violência, ao assédio ou à discriminação (Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 52/2023).

#### **e) Comitê da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (CLGPD)**

O CLGPD tem por finalidade estabelecer regras de segurança, de boas práticas e de governança, além de definir procedimentos envolvendo a proteção de dados pessoais no âmbito do TST e do CSJT (Ato GP nº 190/2020).

#### **f) Secretaria de Comunicação (SECOM)**

A SECOM é responsável pela comunicação do TST e do CSJT, pilar fundamental para implementação da cultura de integridade, na coordenação, divulgação e acompanhamento das ações. A Secretaria também desenvolve papel relevante na gestão do risco reputacional do Tribunal, ministros e demais autoridades do TST (art. 23 do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

#### **g) Secretaria-Geral Judiciária (SEGJUD)**

Compete à SEGJUD, dentre outras atividades, coordenar as Secretarias dos Órgãos Judicantes do Tribunal e gerenciar as atividades desenvolvidas pela Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Ademais, supervisiona a execução dos serviços relacionados ao processamento do feito, compreendendo as fases de protocolo, classificação, autuação e distribuição (art. 36 do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

## **3.2 Comitê de Governança de Gestão de Pessoas (CGGP)**

#### **a) Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGPES)**

A SEGPES coordena e executa as atividades relacionadas à Política de Gestão de Pessoas. Compete à unidade realizar estudos e pareceres sobre direitos e deveres do servidor, gerenciar os registros funcionais e de aposentadorias e pensões, além dos assuntos referentes aos estagiários e aos adolescentes aprendizes, e gerenciar a folha de pagamento.

No âmbito da SEGPES, também são realizadas as atividades de recrutamento e seleção de pessoas, bem assim de capacitação e treinamento, inclusive no intuito de disseminar padrões de comportamento e de conduta éticos (Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

#### **b) Secretaria de Saúde (SESAUD)**

Dentre as atribuições regulamentares da SESAUD, consta planejar, coordenar e executar as atividades de saúde ocupacional; prestar atendimento médico, psicossocial e de enfermagem aos magistrados e servidores; e planejar e executar ações preventivas para o controle de doenças e para a promoção de saúde no

Tribunal (art. 53 do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

### **3.3 Comitê de Governança de Tecnologia da Informação (CGTI)**

#### **a) Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIN)**

A SETIN tem por finalidade prover soluções de tecnologia da informação, automação de processos, comunicação eletrônica e armazenamento de dados ao Tribunal (art. 13 do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

#### **b) Comitê Gestor de Segurança da Informação (CGSI)**

Ao CGSI compete gerir a segurança das informações do TST (Ato GP nº 303/2021).

### **3.4 Comitê de Governança de Gestão Orçamentária e de Contratações (CGGOC)**

#### **a) Secretaria de Administração (SEA)**

A SEA atua para desenvolver atividades de logística; licitações, contratações e aquisições; orçamento e finanças; contabilidade; projetos, manutenção e conservação predial (art. 62 do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

#### **b) Comissão de Contratação (CCONT)**

À Comissão compete conduzir a fase externa do processo de licitação pública nos casos previstos em lei (Ato GP nº 5/2024).

### **3.5 Comitê de Governança de Gestão de Sustentabilidade (CGGS)**

#### **a) Divisão de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade (DIESIS)**

Consta, entre as atribuições da DIESIS, planejar, implementar e monitorar a estratégia socioambiental; implementar ações voltadas ao aperfeiçoamento contínuo da qualidade do gasto público, ao uso racional de recursos naturais e bens públicos, à redução do impacto das atividades do Tribunal no meio ambiente com a adequada gestão dos resíduos gerados, à promoção de compras sustentáveis, à sensibilização e capacitação dos servidores e à qualidade de vida no ambiente de trabalho (Ato GP nº 258/2023).

#### **b) Assessoria de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão (ASDIN)**

Dentre as atribuições da ASDIN consta propor, coordenar e, no que couber, implementar planos, programas, projetos e ações, no âmbito do TST, voltados:

- à promoção de acessibilidade e inclusão e à oferta de suporte biopsicossocial e institucional à pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida; e



- o a proporcionar ambiente organizacional de respeito à diversidade e a coibir toda e qualquer forma de discriminação de raça, gênero, orientação sexual, religião, estado civil, idade, origem social, etnia, e outras condições pessoais, favorecendo o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis (art. 8º do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

#### **c) Comitê de Participação Feminina (CPFE)**

O Comitê tem por atribuição operacionalizar o Programa de Incentivo à Participação Feminina no TST e no CSJT (Ato Conjunto TST.CSJT nº 42/2024).

### **3.6 Comitê de Governança de Gestão Estratégica (CGGE)**

#### **a) Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica (SEGGE)**

Cabe à SEGGE, dentre outras competências, elaborar e manter atualizado o Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, o Manual de Organização do TST e o Organograma do TST; apoiar a governança do Tribunal, a fim de subsidiar a Alta Administração no monitoramento, na avaliação e no direcionamento da gestão; coordenar as atividades de elaboração e revisão do Plano Estratégico do Tribunal, bem como acompanhar e monitorar sua execução entre as unidades do Tribunal; monitorar o cumprimento das Metas Nacionais do Poder Judiciário; e exercer as atividades do Escritório de Gestão de Projetos e de Processos do Tribunal (art. 33 do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

#### **b) Comissão de Prestação de Contas (CPContas)**

O CPContas tem por finalidade coordenar a elaboração do Relatório de Gestão anual, na forma de relato integrado, garantindo a boa transparência das informações do TST (Ato GP nº 325/2020).

### **3.7 Comitê de Governança de Integridade e Gestão de Riscos (CGIGR)**

#### **a) Comissão de Ética**

Dentre as atribuições da Comissão de Ética dos Servidores do TST, a principal é conhecer de denúncias ou representações de ato contrário à ética, inclusive assédio moral e organizacional, praticado por servidor ou unidade do Tribunal (Ato GP nº 478/2015 e suas alterações).

#### **b) Comissão Permanente Disciplinar (CMPD)**

À Comissão Permanente Disciplinar compete promover os inquéritos administrativos em sindicâncias e processos disciplinares para apurar eventuais desvios de conduta e irregularidades administrativas que lhe sejam submetidas (art. 50 do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

#### **c) Divisão de Integridade e de Gestão de Riscos (DINGER)**

Compete à DINGER elaborar, executar, monitorar, avaliar e revisar a Política e o Plano de Integridade e o de Gestão de Riscos do Tribunal, bem assim coordenar as atividades relacionadas à gestão de riscos institucionais, incluindo os riscos de integridade (art. 34 do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022).

#### **d) Divisão de Conformidade (DCONF)**

A DCONF exerce funções de caráter preventivo e dentre as suas principais atribuições estão o exercício de funções voltadas à estruturação de ações de conformidade e de monitoramento dos controles internos, com foco nos riscos, o acompanhamento das iniciativas relacionadas às recomendações de auditorias, a promoção do monitoramento dos controles internos administrativos e a análise da conformidade dos atos de gestão praticados no âmbito do Tribunal (Ato GP nº 396/2022).

## **4. Gestão de riscos à integridade**

---

De acordo com o art. 12 do Ato GP nº 47/2024, o plano de integridade "*deverá ser elaborado a partir da identificação, exame e avaliação de riscos de integridade e da avaliação dos controles existentes, objetivando identificar e mitigar vulnerabilidades à integridade do TST.*"

O risco à integridade é uma das categorias que compõem a gestão de riscos de qualquer instituição. A identificação desses riscos é fundamental para que sejam estabelecidas ações e controles internos com o objetivo de prevenir, detectar, corrigir e remediar eventos que confrontam ou ameaçam valores, princípios éticos e o alcance dos objetivos do TST. Além disso, a identificação e o tratamento desses riscos visam à preservação da imagem e da confiança das entidades perante a sociedade.

A identificação, análise e avaliação dos riscos de integridade para compor este Plano estão alinhadas com a metodologia de gestão de riscos adotada pelo TST no Plano de Gestão de Riscos do Tribunal.

Assim, a identificação, análise e avaliação dos riscos de integridade devem ser efetuadas e incluídas no Sistema Informatizado de Gestão de Riscos adotado pelo Tribunal, que tem o objetivo de facilitar a gestão desses riscos, garantido a qualidade e a tempestividade das informações.

Nesse contexto, assim como ocorre com outros riscos mapeados, as instâncias de integridade deverão informar à SEGGE as medidas de tratamento dos riscos à integridade considerados críticos por meio do citado Sistema. A partir dessas informações, a SEGGE fará análise crítica dos dados e submeterá a proposta do plano de tratamento dos riscos de integridade críticos ao conhecimento do CGIGR, que decidirá sobre os encaminhamentos necessários, inclusive comunicando aos demais comitês de governança as ações que lhes sejam pertinentes.

Além das instâncias de integridade, todos os gestores são responsáveis pela gestão de riscos à integridade das unidades a eles vinculadas e devem indicar no Sistema

Informatizado de Gestão de Riscos do TST, dentre os riscos mapeados em sua unidade, quais são os riscos à integridade.

No tocante aos riscos de integridade relativos à fraude e à corrupção, o TST visando ao aperfeiçoamento de seu sistema de integridade, aderiu ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção do TCU em 2021, que foi pensado para avaliar as organizações públicas e oferecer um diagnóstico de susceptibilidade à fraude e à corrupção por meio de plataforma de autoavaliação e boas práticas conhecida como e-Prevenção.

Com base na autoavaliação de 2023 na citada plataforma, foi possível identificar as práticas já implementadas ou não pelo TST, cujo diagnóstico pode ser consultado em <https://www.tst.jus.br/web/gestao-de-riscos/gestao-de-integridade>.

Neste momento, as instâncias de integridade deverão revisar os riscos de integridade, levantados com base no e-Prevenção e documentados no processo administrativo nº 6002829/2022-00, e registrá-los no Sistema. Também devem identificar novos riscos relevantes, se houver, e formular os respectivos planos de tratamento.

No Apêndice 1 estão listados os principais riscos à integridade que podem vir a ocorrer nas organizações públicas. Essa listagem pode ser utilizada como referência pelas instâncias de integridade e demais unidades do Tribunal para identificar e categorizar esse tipo de risco.

## **5. Ações de capacitação e comunicação**

---

Este Plano, embora bastante abrangente, consegue apenas fornecer uma ideia inicial do tema, não sendo capaz de oferecer todo o arcabouço de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao aperfeiçoamento da integridade em todas as áreas envolvidas. Nesse sentido, a capacitação é de suma importância para criação e manutenção de uma cultura preventiva em gestão da integridade. Ela se encarrega de difundir diretrizes e políticas relacionadas a este Plano, instrumentos normativos que versam sobre a gestão da integridade, valores do Tribunal, medidas para prevenção de riscos, dentre outros.

Além disso, a capacitação também busca a conscientização e, ainda, simulação de contextos variados em que haja risco de integridade, levando aos agentes públicos referências sobre a correta prestação do serviço público.

De modo semelhante, o comprometimento das lideranças, em particular da Alta Administração, com cultura da integridade como forma de fortalecer a governança só pode ser alcançado com a comunicação correta e pertinente. É crucial que essa comunicação desenvolva as políticas internas de integridade e deixe claro que todas as pessoas da organização são responsáveis por ela, cada qual com suas responsabilidades definidas.

## 5.1 Capacitação

A capacitação aqui tratada deve contemplar palestras, cursos e seminários presenciais e à distância, produção de vídeos institucionais, preparação de conteúdo programático a ser incluído nos programas de integração dos novos servidores (PIS).

Além disso, deve abordar assuntos tais como: ética na Administração Pública, código de ética dos servidores do TST, fundamentos da integridade, política e plano de integridade, riscos à integridade e medidas de tratamento, controles internos, gestão de riscos, dentre outros que englobam de alguma maneira a integridade e a ética.

O Programa de Educação Corporativa dos Servidores do TST (EDUCARE) tem como objetivo estabelecer diretrizes, princípios, formatos, estrutura e componentes que norteiam o desenvolvimento do conjunto permanente de competências básicas exigidas para a atuação dos servidores nas diversas áreas do Tribunal.

O EDUCARE desmembra-se em diferentes estruturas para identificar os componentes curriculares que dão origem a ações de desenvolvimento.

Percebe-se que, dentre os componentes curriculares presentes na publicação atual do Programa, já havia preocupação do Tribunal em abarcar o tema integridade em diversos componentes, como ética e integridade; cultura e engajamento; segurança cibernética e da informação; prevenção ao assédio e combate à violência laboral; e acesso à informação e proteção de dados.

Nesse sentido, a SEGGE, nos termos do art. 10, incisos III e V, do Ato GP nº 47/2024, proporá anualmente ao Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos (CGIGR), em parceria com o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e Servidores do TST (CEFAST), treinamentos nos assuntos relacionados à integridade para inclusão no EDUCARE, considerando as sugestões e necessidades relacionadas aos temas específicos e apresentadas pelas instâncias de integridade.

Também será sugerido ao CGIGR que interaja com a Direção da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), para inclusão da temática nos componentes curriculares dos cursos de formação para magistrados.

## 5.2 Comunicação

A comunicação assume o papel de disseminação e adequação de linguagem em todo o processo, com atuação na parte de convencimento e adesão, agregando e envolvendo todas as áreas, desde a alta direção até os colaboradores externos.

Nesse contexto serão desenvolvidos e estabelecidos mecanismos para atender a todas as partes interessadas, realizando as seguintes ações voltadas à divulgação e disseminação deste Plano de Integridade e de assuntos ligados à Integridade Pública:

- criação da página sobre integridade no site do TST e na intranet, bem como sua devida divulgação por meio do encaminhamento de mensagens eletrônicas ao público interno;

- campanha de divulgação do Código de Conduta Ética do TST por inserções nos canais de notícia (elevador, mensagens etc.); e
- divulgação do caráter consultivo da Comissão de Ética, assim como dos canais de denúncia.

## 6. Ações de melhoria quanto à prevenção, detecção, investigação, responsabilização e monitoramento de quebra de integridade

---

O fortalecimento da política de integridade exige um esforço contínuo e abrangente. É importante criar uma cultura de integridade robusta e consistente, baseada em valores éticos e na responsabilidade individual e coletiva.

Os controles, considerando o custo-benefício, devem aumentar as chances de prevenir e detectar comportamentos antiéticos, protegendo a reputação do TST, dos seus dirigentes e de seus colaboradores.

São mecanismos de controle da integridade: prevenção, detecção, investigação, responsabilização e monitoramento contínuo. A cada mecanismo foi associado um conjunto de práticas que podem ser aperfeiçoadas, conforme segue:

- **Prevenção:** a prevenção é crucial para construir um ambiente confiável e ético. Várias medidas podem ser instituídas para alcançar esse objetivo. Dentre elas, a consolidação da cultura de integridade, a gestão de riscos apropriada e o fortalecimento das apurações.  
A cultura de integridade pode ser consolidada com o comprometimento da alta direção; renovação do compromisso formal com o código de ética pela alta direção e pelos servidores, comunicação clara e aberta; aperfeiçoamento do Código de Conduta Ética, se necessário; treinamento e capacitação, assim como campanha de conscientização e comunicação. Além disso, o canal de denúncias deve ser seguro, acessível e confidencial, para garantir a preservação do denunciante.
- **Detecção:** o processo de detecção deve utilizar diversas medidas, como a avaliação das transações anormais ou suspeitas, análise de dados para identificar padrões antiéticos, investigação proativa em áreas de maior risco (compras, contratos, gestão de recursos humanos e finanças), análise de denúncias recebidas de forma tempestiva e efetiva, incentivo à denúncia e proteção dos denunciantes.
- **Investigação:** para melhorar a investigação de violações à integridade, é indispensável instaurar processo de investigação tempestivo, claro e documentado sobre as denúncias recebidas; garantir a independência, a imparcialidade, a ampla defesa e o contraditório; valorizar a experiência e a qualificação dos investigadores; proteger a confidencialidade das informações; utilizar técnicas de investigação pertinentes; e analisar as provas completa e objetivamente. A fim de atuar na investigação, a equipe necessita de treinamento regular sobre as melhores práticas de investigação de violações à integridade. As investigações devem ser transparentes,

visando apurar os fatos e tomar as medidas necessárias para proteger a organização.

- **Responsabilização:** quando confirmadas as violações à integridade, a responsabilização é essencial para garantir a justiça e prevenir futuros comportamentos antiéticos. Devem ser aplicadas as sanções proporcionais à gravidade da infração, assim como a reparação dos danos, se houver. Tornar as sanções públicas, mesmo sem a identificação das pessoas envolvidas, pode também ter um caráter preventivo e dissuasivo.
- **Monitoramento contínuo:** o monitoramento contínuo da integridade, incorporado à cultura organizacional, é essencial para identificar e prevenir violações éticas dentro da organização, bem como para o seu rápido saneamento. O propósito desse monitoramento é assegurar que as práticas e os controles internos sejam apropriados para as operações do TST e alcancem os objetivos para os quais foram estabelecidos. Para aprimorar esse processo, é importante a definição clara dos indicadores de risco, com sinais de alerta para possíveis violações à integridade, atenção ao histórico de fraudes, notícias veiculadas pela mídia, conflito de interesse, comportamento incomum, transações anormais, denúncias e reclamações.

Nesse sentido, no Apêndice 2 constam as ações priorizadas, relacionadas aos mecanismos supracitados, a serem aperfeiçoadas pelos componentes do Sistema de Integridade desta Corte.

## 7. Acompanhamento e atualização periódica do Plano de Integridade

---

O Plano de Integridade é instrumento da construção de uma cultura ética e transparente, se executado de forma eficaz. Sendo assim, para continuar exercendo esse papel e garantir que esteja alinhado com a realidade interna assim como externa e com as necessidades do TST, é crucial definir estratégias para seu monitoramento e atualização periódicos.

Essas estratégias objetivam acompanhar as ações previstas neste Plano, com vistas a avaliar os resultados alcançados, constituindo etapa que permeia todo o processo de gestão da integridade, a fim de garantir que as ações planejadas sejam, de fato, executadas e que os esforços e recursos despendidos sejam efetivos na redução da probabilidade e/ou impacto associados aos riscos à integridade.

Este Plano de Integridade será monitorado durante os primeiros 6 meses de sua vigência, para acompanhamento da evolução do plano de ação nele indicado, e os registros constarão em processo administrativo específico para esse fim.

Após os 12 meses de vigência, será emitido relatório de monitoramento para apresentação ao Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos, a fim de fomentar a atualização deste Plano, conforme art. 14 da Política de Integridade do TST, ou a qualquer momento, a critério da Presidência do Tribunal.



## 8. Canais de transparência e de ferramentas de controle

---

Canais de transparência e ferramentas de controle seguras e eficazes, se bem implantados, são capazes de fomentar a integridade. A informação disponível em formato acessível permite que organizações e pessoas internas e externas sejam agentes da integridade e auxilia na tomada de decisões.

Ao implementar um conjunto robusto de ferramentas de controle para risco de integridade, a organização estará melhor preparada para prevenir quebras de integridade, garantir a conformidade e construir um ambiente de confiança para todos. A integridade não é apenas um valor, é um investimento fundamental para o sucesso sustentável do TST.

### 8.1 Ferramentas de controle

O sucesso sustentável da gestão de risco à integridade e da política de integridade ocorre com o uso de ferramentas de controle capazes de proteger a reputação do órgão, prevenir fraudes, garantir a conformidade normativa e promover uma cultura ética e transparente.

As principais ferramentas de controle são os canais de denúncia, os controles internos, as auditorias internas, as ferramentas de gestão de risco, treinamentos, conscientização e os sistemas de monitoramento de transações, acessos, e-mails e redes sociais.

O Sistema Informatizado de Gestão de Riscos do TST tem o objetivo de, em uma única ferramenta, possibilitar não apenas a gestão do risco à integridade, mas também o monitoramento dos demais riscos identificados.

Com objetivo de avaliar o grau de adesão às ações voltadas para promoção da integridade, a instância da gestão da integridade deverá instituir, no Plano de Integridade seguinte, o Indicador de Aderência à Integridade - IAI, o qual será fruto de estudo com base nas informações sobre adesão das ações descritas neste Plano, tais como o número de acesso às comunicações, o percentual de servidores capacitados e o acréscimo de boas práticas adotadas no e-Prevenção.

### 8.2 Canais de transparência

Como canais de transparência, vale frisar que existe a aba Transparência no site do TST, que disponibiliza informações a qualquer cidadão, e a Ouvidoria, que permite comunicação aberta e bidirecional, já que reclamações e reportes de violações à integridade, como comportamentos inadequados, irregularidades, fraude e corrupção, podem ser revelados sem medo de retaliação, possibilitando a investigação e solução de problemas com agilidade.

A Ouvidoria é o principal canal de transparência ao “*assegurar a participação social interativa, democrática e transparente à sociedade para o pleno exercício da cidadania*” ([Ato Conjunto TST.GP.OUV. n° 529/2018](#)). As denúncias relacionadas à

integridade deverão ser feitas por meio da [Página da Ouvidoria](#) e seguirão o fluxo de encaminhamento definido para sua devida apuração, com base em procedimentos formalmente estabelecidos pelo TST.

Com a implantação da página sobre integridade, os valores, os canais de orientação e denúncia, os instrumentos normativos deste Plano, bem como as competências das instâncias de integridade do TST serão divulgados de forma que a transparência para o público seja contínua.



## Apêndice 1 - Glossário

**Alta direção:** Presidente, Secretário-Geral da Presidência, Secretário-Geral Judiciário e Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal.

**Cultura de integridade:** conjunto de crenças, normas, diretrizes e hábitos praticados que visa evitar a ocorrência de casos de quebra de integridade.

**Denúncia anônima:** manifestação que chega aos órgãos e entidades públicas sem identificação.

**Instância responsável pela gestão da integridade:** unidade responsável pelo acompanhamento e gestão das ações e medidas de integridade a serem implementadas.

**Instâncias de integridade:** unidades ou comissões internas a quem foram atribuídas competências correspondentes aos processos e funções de promoção da ética e de regras de conduta para servidores, promoção da transparência ativa e do acesso à informação, tratamento de conflitos de interesses e nepotismo, tratamento de denúncias, verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria, implementação de procedimentos de responsabilização, e correlatos.

**Gestão de riscos de integridade:** processo que engloba a identificação, avaliação, análise, tratamento e comunicação dos riscos de integridade.

**Integridade pública:** alinhamento consistente e adesão a valores, princípios e normas éticas comuns que sustentam e priorizam o interesse público sobre os interesses privados no setor público.

**Plano de integridade:** documento formal que contém papéis, competências, riscos de integridade e, de maneira sistêmica, um conjunto organizado de medidas que devem ser implementadas em um período determinado de tempo, com a finalidade de desenvolver uma gestão capaz de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade.

**Riscos de integridade:** quando negativos, estão associados a eventos de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta que possam comprometer os valores e padrões preconizados pelo Tribunal e a realização de seus objetivos. Quando positivos, estão associados à valorização do servidor. Listam-se, a seguir, os principais riscos de integridade negativos que podem vir a ocorrer nas organizações públicas:

- abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;
- nepotismo;
- conflito de interesse;
- pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público;
- ameaça à imparcialidade e à autonomia técnica;
- solicitação ou recebimento de vantagem indevida (recebimento/oferta de propina);
- uso do cargo ou função para favorecimento pessoal ou de terceiros;
- utilização de recursos públicos em favor de interesses privados;

- execução de atividades alheias ao serviço, durante o expediente;
- uso indevido e/ou vazamento de informações sensíveis, restritas ou privilegiadas;
- fraude;
- abandono de cargo;
- desvio de verbas;
- conduta profissional inadequada ou dissonante dos interesses institucionais (Falta de urbanidade);
- não cumprimento da carga horária, ou ausência do trabalho, sem prévio aviso ou autorização da chefia (falta de assiduidade);
- desvio de função de estagiários, servidores, terceirizados e contratados;
- recebimento de presentes fora dos limites normativos;
- roubo ou extravio de equipamentos;
- ausência de apuração de práticas ilegais e/ou irregulares;
- atendimento ao cidadão fora do prazo, em desconformidade com a lei;
- favorecimento de ordem pessoal no atendimento ao público;
- direcionamento na seleção de pessoas ou empresas prestadoras de serviços;
- utilização de recursos logísticos e materiais em finalidade estranha às necessidades do serviço;
- aquisição de bens ou contratação de serviços dispensados de licitação de forma ilegal;
- falta de observância das normas legais e regulamentares;
- contratação por preço superior ao praticado no mercado;
- fiscalização de contratos realizada de forma ineficiente, ou com sobrecarga de contratos para os fiscais;
- erro no cálculo de reajustes e de repactuações nos contratos;
- escolha de fornecedores que não atendem os requisitos do edital;
- falta de capacitação e de conscientização sobre ética, integridade e os valores do TST;
- falta de critérios para identificar variações patrimoniais incompatíveis de seus servidores;
- pagamento indevido de verbas indenizatórias;
- demissão de servidores sem o devido processo legal; e
- falta ou escassez de eventos de capacitação voltados à temática PAD.

**Quebra de integridade:** prática de comportamentos que se desviam da legalidade, dos princípios administrativos e da ética, que podem se manifestar, entre outras formas, por abuso de posição ou poder em favor de interesses privados; comportamento incompatível com a função pública; conflito de interesses; nepotismo; utilização ou vazamento de informação restrita ou privilegiada; ações que afrontem ao Código de Ética estabelecido pelo Tribunal; inobservância das Políticas Internas; corrupção; e fraude.

## Apêndice 2 – Plano de Ação

A efetividade da aplicação deste plano deve abranger, direta ou indiretamente, todas as áreas e unidades organizacionais do TST no período previsto no cronograma a seguir, levando em conta a estrutura de integridade do TST e as responsabilidades de atuação e implementação das ações no Tribunal, bem como a contagem dos prazos a partir da publicação do ato de aprovação do Plano de Integridade:

Ação	Objetivo	Responsável	Prazo
1. Identificação dos responsáveis pelas instâncias de integridade do TST	Identificar os responsáveis por operar a gestão da integridade no Tribunal.	SEGGE	Até 15 dias
2. Palestra para os responsáveis pelas instâncias de integridade do TST e suas equipes	Comunicar aos interessados as linhas gerais do Plano de Integridade aprovado pela Presidência do TST e divulgar a página sobre a temática do Portal do TST, sensibilizando os atores para cumprirem este plano de ação.	CGIGR e SEGGE	Até 30 dias
3. Definição de propostas de formalização do compromisso anual com a integridade no Tribunal	Fomentar a cultura da integridade no Tribunal, renovando o compromisso de todos com a temática.	CGIGR e SEGGE	Até 2 meses
4. Definição do fluxo de informações e responsabilidade entre a Comissão de Ética e a Comissão Permanente Disciplinar	Possibilitar que as informações sejam repassadas com frequência, para aprimorar a comunicação entre as instâncias de integridade.	SEGGE, Comissão de Ética e CMPD	Até 2 meses
5. Definição das ações de capacitação a serem incluídas no Programa Educare do exercício de 2025	Propor as ações prioritárias de capacitação sobre o tema, conforme demanda das instâncias de integridade e demais estruturas do sistema de integridade do Tribunal.	CGIGR, SEGGE e SEGPEs, ouvidas as demais instâncias de integridade	Até 4 meses
6. Estabelecimento dos mapas de riscos de integridade, incluindo a revisão dos riscos já mapeados, utilizando a MGR/TST e o Sistema Informatizado de Gestão de Riscos do TST	Identificar, analisar e avaliar os riscos de integridade dos processos de trabalho.	Todas as unidades administrativas do TST	Até 6 meses
7. Acompanhamento semestral da gestão de riscos de integridade	Verificar o grau de cumprimento do plano de ação estipulado pela Presidência do TST.	DCONF e SEGGE	Até 6 meses
8. Ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas antiéticas.	Fomentar a cultura da integridade no Tribunal, por meio de cursos, eventos e campanhas publicitárias.	Comissão de Ética, SEGGE, SECOM e SEGPEs	Até 6 meses
9. Elaboração do plano de tratamento dos riscos de integridade estabelecidos no mapa com a análise sintética dos riscos	Compilar os dados relativos aos riscos de integridade da unidade.	Todas as unidades administrativas do TST	Até 8 meses
10. Estudo analítico dos mapas de riscos e planos de tratamento para identificação dos riscos críticos de integridade, dando conhecimento ao CGIGR	Levantar e dar conhecimento ao CGIGR dos riscos críticos de integridade identificados, para os encaminhamentos necessários.	SEGGE	Até 10 meses
11. Decisão sobre as prioridades de atuação na gestão dos riscos críticos de integridade	Dar o encaminhamento sobre os riscos críticos de integridade, considerando conveniência, oportunidade e custo dos tratamentos dos riscos propostos.	CGIGR	Aguardar reunião do CGIGR

Ação	Objetivo	Responsável	Prazo
12. Encaminhamento da decisão proferida pelo referido Comitê	Encaminhar, via processo administrativo, às unidades responsáveis, os direcionamentos sobre as providências a serem efetuadas acerca dos riscos críticos de integridade.	SEGGE	Após a reunião do CGIGR
13. Revisão dos riscos de integridade, controles e tratamentos	Manter a gestão de risco de integridade da organização atualizada, considerando todas as linhas para o gerenciamento eficaz de riscos e controles.	Todas as unidades administrativas do TST	Anualmente
14. Emissão de relatório de monitoramento da execução deste Plano de Ação	Acompanhar a evolução do cumprimento do Plano de Ação e informar ao CGIGR.	DCONF e SEGGE	Até 12 meses
15. Atualização do Plano de Integridade, em conjunto com a Política de Integridade do TST	Avaliar o plano de integridade e revisar a respectiva Política, caso necessário, inclusive com a instituição de indicador para aferir o grau de adesão às ações sobre o tema.	CGIGR, com apoio da SEGGE	Após 12 meses
16. Ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas antiéticas	Fomentar a cultura da integridade no Tribunal, por meio de cursos, eventos e campanhas publicitárias.	Comissão de Ética, SEGGE, SECOM e SEGPEs	Até 12 meses

**Tabela - Plano de Ação para fortalecimento da integridade no TST**

## Apêndice 3 – Referências Bibliográficas

ABNT. **Gestão de Riscos – Princípios e diretrizes.** NBR ISO 31000. Associação Brasileira de Normas Técnicas. 2009.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de gestão de riscos/Tribunal de Contas da União.** – Brasília : TCU, Secretaria Geral de Controle Externo (Segecex), 2018.

BRASIL. **Instrução Normativa Conjunta MP/CGU Nº 01,** de 10 de maio de 2016, que estabelece a adoção de uma série de medidas para a sistematização de práticas relacionadas à gestão de riscos, controles internos e governança.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Assessoria Especial de Controles Internos. **Manual de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão.** Brasília. V1.1.2 – 2017.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Gestão de Riscos e Controles Internos no Setor Público.** Abril de 2017.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Portaria nº 915,** de 12 de abril de 2017, que institui a Política de Gestão de Riscos – PGR – do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União – CGU.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Portaria nº 50.223,** de 04 de dezembro de 2015, que aprova o Planejamento Estratégico da CGU para o quadriênio 2016-2019.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Gestão de Riscos.** Disponível em <http://portal.tcu.gov.br/gestao-e-governanca/gestao-de-riscos/>. Acesso em 27 de setembro de 2024.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Gestão de Riscos – Avaliação da Maturidade.** Brasília, 2018.

## Expediente

### 2024 Tribunal Superior do Trabalho

---

<b>Presidente</b>	Ministro Lelio Bentes Corrêa
<b>Vice-Presidente</b>	Ministro Aloysio Corrêa da Veiga
<b>Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho</b>	Ministra Dora Maria da Costa
<b>Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos (CGIGR)</b>	Juíza do Trabalho Gabriela Lenz de Lacerda Rogério Corrêa Ribeiro (Secretário-Geral da Presidência) Gustavo Caribé de Carvalho (Diretor-Geral da Secretaria) Giovani Nogueira Soriano (Secretário-Geral Judiciário) Alexandre Caxito Santos (Assessor-Chefe da Ouvidoria do TST/CSJT) José Railton Silva Rêgo (Secretário de Gestão de Pessoas) Dirley Sérgio de Melo (Secretário de Administração) Fabiano de Andrade Lima (Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação) Dúlio Mendes Soares (Secretário de Governança e de Gestão Estratégica)
<b>Elaboração</b>	Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica Divisão de Integridade e de Gestão de Riscos José Maria de Vasconcelos Júnior Luciano Vilas Boas Neves de Souza
<b>Revisão</b>	Laura Cristina Ubiali Leite José Salomar Caetano Junior
<b>Consultoria</b>	Secretaria de Auditoria
<b>Projeto Gráfico e Diagramação</b>	Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica Ana Luisa Fogarolli Rodrigues da Cunha Yasmim Rodrigues da Silva

---

  
[segge@tst.jus.br](mailto:segge@tst.jus.br)

  
(61) 3043-3600

  
Setor de Administração Federal Sul (SAFS),  
Quadra 8 Lote 1, Bloco A, Sala A5.65  
Brasília-DF 70.070-600

# PLANO DE GESTÃO DE RISCOS

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

## Sumário

---

Lista de Siglas e Abreviaturas .....	3
1. Apresentação .....	4
2. Sobre o Tribunal Superior do Trabalho .....	5
3. Metodologia de Gestão de Riscos do TST .....	8
3.1. Definição do objeto .....	9
3.2. Identificação de riscos.....	10
3.3. Análise de riscos .....	12
3.4. Avaliação de riscos .....	13
3.5. Tratamento de riscos .....	14
3.6. Monitoramento e análise crítica .....	15
3.7. Comunicação e consulta.....	15
4. Identificação, análise e avaliação dos riscos críticos do TST .....	16
5. Previsão de ações de capacitação e comunicação do plano .....	17
5.1. Capacitação.....	17
5.2. Comunicação.....	18
6. Previsão de ações de acompanhamento do tratamento dos riscos críticos.....	18
7. Monitoramento e atualização periódica do Plano de Gestão de Riscos .....	20
Apêndice 1 - Declaração de Apetite a Riscos do Tribunal .....	21
Apêndice 2 - Glossário .....	22
Apêndice 3 - Plano de Ação.....	25
Apêndice 4 - Referências Bibliográficas.....	26



## Lista de Siglas e Abreviaturas

---

**ASGE** - Assessoria de Gestão Estratégica  
**CEFAST** - Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e Servidores do TST  
**CGIGR** - Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos  
**COSO** - *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (Comitê das Organizações Patrocinadoras da Comissão *Treadway*)  
**DCONF** - Divisão de Conformidade  
**ENAMAT** - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho  
**ENAP** - Escola Nacional de Administração Pública  
**EV.G** - Escola Virtual.Gov  
**FEC** - Fator de Eficácia dos Controles  
**GDGSET** - Gabinete do Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal  
**GP** - Gabinete da Presidência  
**I** - Impacto  
**MGR/TST** - Metodologia de Gestão de Riscos do TST  
**NRI** - Nível de Risco Inerente  
**NRR** - Nível de Risco Residual  
**P** - Probabilidade  
**PGR-TST** - Plano de Gestão de Riscos do Tribunal Superior do Trabalho  
**PIS** - Programa de Integração do Servidor  
**SECOM** - Secretaria de Comunicação Social  
**SEGGE** - Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica  
**SEI** - Sistema Eletrônico de Informações  
**SIGERI** – Sistema Informatizado de Gestão de Riscos do TST  
**TIC** - Tecnologia da Informação e Comunicações  
**TST** - Tribunal Superior do Trabalho

## 1. Apresentação

---

Em 2020, o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu o seu Sistema de Governança Institucional (Ato GP nº 387/2020) com a diretriz de *“fortalecer e utilizar o modelo de gestão de riscos e de controle interno do Tribunal, com o desenvolvimento de estratégias prioritárias de prevenção”*.

Assim, um dos desafios da governança institucional é determinar quanto risco aceitar na busca pela entrega do melhor valor para os cidadãos e outras partes interessadas - o que significa prestar o serviço de interesse público com mais qualidade, equilibrando riscos e benefícios. O instrumento da governança para lidar com esse desafio é a gestão de riscos.

A gestão de riscos revela-se importante processo estratégico de apoio aos agentes da governança e da gestão das organizações públicas, no cumprimento de suas responsabilidades de gerar, preservar e entregar valor público em benefício da sociedade (*accountability*).

Uma gestão de riscos eficaz aumenta a probabilidade de alcance dos objetivos traçados, aperfeiçoa o processo de identificação de ameaças, fornecendo uma base sólida e segura para a tomada de decisões e planejamento. Desse modo, aprimora-se a eficácia na alocação e uso de recursos, de forma a melhorar a eficiência operacional e a redução das perdas e custos, bem assim a conformidade com os requisitos legais e normativos, contribuindo para o desenvolvimento do controle e da governança institucional.

A fim de demonstrar o comprometimento desta Corte com a criação de uma cultura que promova a gestão de riscos como ferramenta estratégica do sistema de governança, foi elaborada a Política de Gestão de Riscos (Ato GP nº 48/2024) e instituído o Comitê responsável por sua implementação (Ato GP nº 49/2024).

Apresenta-se, portanto, o Plano de Gestão de Riscos do Tribunal Superior do Trabalho (PGR-TST), documento formal pelo qual são definidas ações relacionadas à gestão de riscos em conformidade com a citada Política e com o [Plano Estratégico 2021-2026 do TST](#).

O PGR-TST constitui ferramenta essencial para o alcance dos objetivos e resultados planejados. Como um conjunto de ações voltadas para as diversas áreas do TST, em especial aquelas essenciais para o seu bom funcionamento e atendimento aos anseios da sociedade, o Plano busca aperfeiçoar a tomada de decisões e a governança, bem como fortalecer a estratégia e a comunicação entre as unidades.

O PGR-TST tem por objetivo garantir que o Órgão esteja preparado para lidar com eventos inesperados e minimizar, ou evitar, impactos negativos em seus resultados. Define, ainda, a Metodologia de Gestão de Riscos do TST (MGR/TST), a fim de que o Tribunal gerencie seus riscos, identificando-os, analisando-os e, em seguida, avaliando se eles devem ser modificados por algum tratamento, de maneira a propiciar segurança razoável para que os objetivos sejam alcançados.

Visa, igualmente, integrar a gestão de riscos como elemento-chave da responsabilidade gerencial, implantar uma abordagem de controle interno baseada no risco e incluir a gestão de riscos nos programas de apoio ao desenvolvimento das competências dos gestores.

Foram definidos, ademais, o contexto geral de atuação e os critérios de riscos a serem aplicados. No Apêndice 1 ficou estabelecido o apetite a riscos e as diretrizes para priorização de seu tratamento.

Ao final, apresenta-se plano de ação (Apêndice 3), prevendo a atuação dos diversos atores e prazos, a fim de que seja implementado o processo de gestão de riscos no Tribunal.

A aplicabilidade do Plano, para todo o Tribunal, será gradativa, iniciando por alguns processos e programas da organização. Nas revisões anuais, poderão ser incluídos, conforme considerações das áreas envolvidas, os macroprocessos já instalados ou novos macroprocessos, processos e projetos, caso implementados. Esse ciclo tem por objetivo o desenvolvimento constante e a difusão da cultura da gestão de riscos no TST.

A principal finalidade estratégica do plano de ação, ao final dos trabalhos propostos, é elevar o nível de maturidade da gestão de riscos do Tribunal, a fim de consolidar o portfólio de riscos críticos e definir prioridades de atuação, por meio da construção inicial dos mapas de riscos pelas unidades do TST, em um sistema informatizado centralizado. O plano de ação possibilitará, ainda, identificar as melhorias que podem ser concretizadas, direcionando de forma mais assertiva capacitações e treinamentos pertinentes para a gestão de riscos.

**Ministro Lelio Bentes Corrêa**  
Presidente

## 2. Sobre o Tribunal Superior do Trabalho

---

O Tribunal Superior do Trabalho, com sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional, é o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 111, inciso I, da Constituição da República, cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira.

Compete ao TST, conforme o disposto no art. 74 de seu Regimento Interno, processar, conciliar e julgar, na forma da lei, em grau originário ou recursal ordinário ou extraordinário, as demandas individuais e os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais, os conflitos de direito sindical, assim como outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho, e os litígios relativos ao cumprimento de suas próprias decisões, de laudos arbitrais e de convenções e acordos coletivos.

Ressalta-se que o art. 111-A, § 3º, da Constituição da República passou a dispor, ainda, a respeito da competência do TST para processar e julgar, originariamente, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões.

Integrante da Justiça do Trabalho e atuando junto ao TST, funciona o Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, criado pela Emenda Constitucional nº 45, de 30/12/2004. Esse órgão possui, entre outras atribuições, a de realizar a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e de segundo grau, cujas decisões têm efeito vinculante.

Funciona no edifício do TST a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), que tem autonomia administrativa, cabendo-lhe, entre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e a promoção na carreira.

O TST é composto de 27 Ministros, escolhidos entre brasileiros com mais de 35 anos e menos de 70 (redação dada pela EC nº 122, de 17/5/2022), de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal (art. 111-A da Constituição da República).

Para desenvolver as suas atribuições jurisdicionais, o TST atua por meio de seus órgãos: Tribunal Pleno, Órgão Especial, seções especializadas (de dissídios coletivos e de dissídios individuais) e oito turmas. O Tribunal também conta com quatro Comissões Permanentes: de Regimento Interno; de Documentação; de Jurisprudência e Precedentes Normativos; e de Acessibilidade e Inclusão.

O TST tem sua estrutura administrativa básica disciplinada no Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2381/2022, consignando as competências e as atribuições dos cargos de direção, chefia e assessoramento. O organograma atualizado encontra-se no [link https://www.tst.jus.br/estrutura-administrativa](https://www.tst.jus.br/estrutura-administrativa).

A Cadeia de Valor do TST, aprovada pelo Ato nº 794, de 25/11/2013, representa os principais macroprocessos desempenhados pela Corte, a fim de satisfazer as necessidades dos jurisdicionados. Permite a compreensão do fluxo de agregação de valor aos produtos e serviços colocados à disposição dos interessados. É essencialmente um fluxograma de alto nível que destaca as entradas, os processamentos e os produtos/saídas para os clientes. Os macroprocessos finalísticos e de apoio encontram-se disponíveis, com todos os seus desdobramentos, na página da Gestão Estratégica no portal do TST na internet.

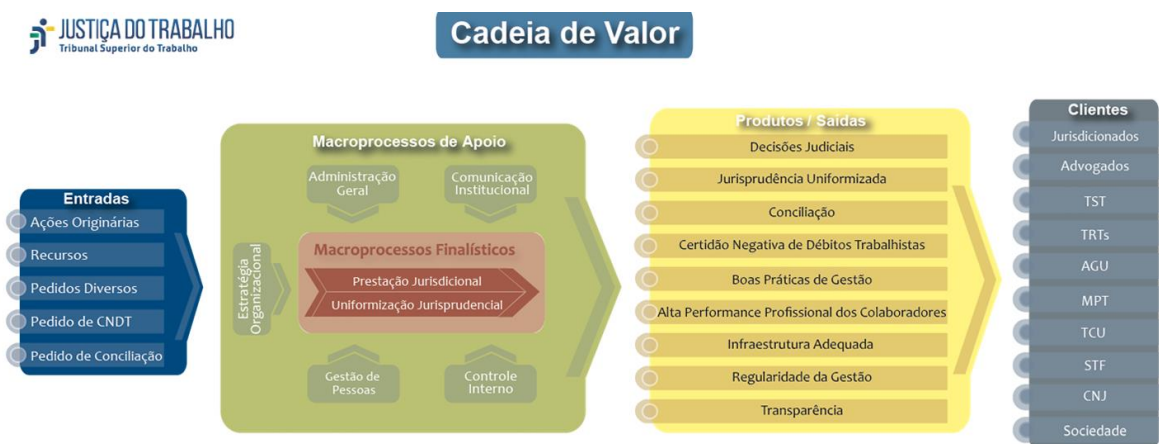


Figura 1 – Cadeia de Valor do TST. Fonte: Página da Estratégia do TST no portal de internet.

Conforme o Plano Estratégico 2021-2026, o TST tem como missão “*garantir segurança jurídica nas relações trabalhistas com julgamentos céleres, eficazes e uniformes*”, e como visão “*consolidar-se como Órgão de excelência nas pacificações das relações de trabalho*”.

No referido Plano, foram registrados, como valores do TST: colaboração, efetividade, ética, foco no usuário, proatividade e inovação, sustentabilidade e transparência.

Foram definidos, ainda, para cada perspectiva, os seguintes objetivos estratégicos:



Figura 2 – Objetivos estratégicos do TST. Fonte: Mapa Estratégico 2021-2026 do TST.

### 3. Metodologia de Gestão de Riscos do TST

Gestão de riscos é um processo iterativo que se inicia com o estabelecimento do contexto, engloba o processo de avaliação de riscos, passa pelo tratamento de riscos e tem como documentação final o registro do processo de gestão de riscos. Importante frisar que em todas as etapas deve haver comunicação e consulta para auxiliar as partes interessadas na compreensão e desenvolvimento do processo de avaliação dos riscos, assim como monitoramento e análise crítica a fim de garantir que o processo esteja em constante aprimoramento. A figura a seguir esquematiza o processo de gestão de riscos adotado pela Política de Gestão de Riscos do TST (Ato SEGGE.TST.GP nº 48/2024):

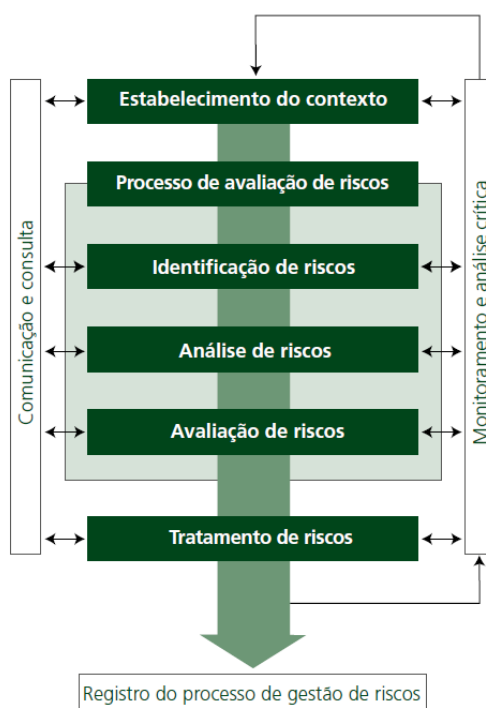


Figura 3 - Processo de gestão de riscos da ISO 31000 (adaptado do Referencial básico de gestão de riscos – TCU, 2018, p. 23).

A gestão de riscos permite tratar com eficácia as incertezas, bem como os riscos e as oportunidades a elas associadas, objetivando melhorar a capacidade do TST de gerar e de proteger seus valores, com o aumento da possibilidade de atingimento dos seus objetivos. Gerenciar riscos significa, então, diminuir a probabilidade ou o impacto das perdas com maior eficácia.

Segundo a ABNT NBR ISO 31000:2018 – Diretrizes para Gestão de Riscos, um risco é o efeito da incerteza sobre os objetivos. Em nota, essa ISO complementa que efeito é um desvio em relação ao esperado. Pode ser positivo, negativo ou ambos, e pode abordar, criar ou resultar em oportunidades e ameaças.

Para fins de compatibilidade entre a metodologia e a maturidade inicial em que o Tribunal se encontra, este Plano tratará apenas dos riscos negativos e oportunamente, ao elevar a maturidade do Órgão, será introduzido o conceito de risco positivo (oportunidade).

Cabe ressaltar que um dos princípios básicos da gestão de riscos é que não existe uma fórmula que sirva a todos os órgãos e áreas. Em geral, a gestão de riscos é realizada de acordo com o contexto interno e externo da organização e adaptada ao seu perfil de risco.

Dessa forma, a Metodologia de Gestão de Riscos do TST (MGR/TST), baseada nas boas práticas da ABNT NBR ISO 31000:2018, trata-se de uma sequência de ações concatenadas que facilitam o entendimento do Tribunal e dos riscos aos quais está exposto, possibilitando o seu gerenciamento adequado. Define, ainda, os mecanismos que devem ser adotados para execução operacional da gestão de riscos no TST.

### 3.1. Definição do objeto

Para aplicação da MGR/TST, a Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica (SEGGE) desenvolveu o Sistema Informatizado de Gestão de Riscos do TST, ferramenta que possibilita executar todas as etapas previstas nesta metodologia de gestão de riscos.

No primeiro momento, o objetivo principal da metodologia é que as unidades registrem a gestão de riscos de seus processos de trabalho relevantes, principalmente aqueles relacionados aos objetivos estratégicos do TST, às metas nacionais do CNJ, ao cumprimento de normativos internos e externos, às boas práticas de governança, entre outros instrumentos que regem a Administração Pública.

O citado Sistema, disponibilizado para acesso por meio da intranet, deverá ser utilizado por todos os gestores de riscos elencados na Política de Gestão de Riscos do TST, de modo que, ao final dos registros efetuados, será gerado o mapa de risco de cada unidade.

Este mapa conterá os riscos identificados, sua análise e avaliação, o registro dos controles existentes, os respectivos tratamentos e o monitoramento desses riscos. Ademais, deve ser construído tendo como objeto as contratações, projetos ou as principais atividades da unidade estabelecidas no Regulamento Geral e no Manual de Organização do TST, podendo ser realizado em nível de Seção, Divisão, Coordenadoria e Secretaria.

Ao final, com os mapas de riscos registrados, os gestores das unidades do Tribunal poderão gerir os possíveis riscos do fluxo interno dos processos de trabalho das unidades subordinadas e utilizar as informações para a tomada de decisão.

Assim, nesta etapa serão inseridos os objetos (escopo) sujeitos à gestão de risco, efetivando-se o registro de sua **Descrição, Objetivo, Objetivo Estratégico** (Fortalecer



imagem institucional, Fortalecer governança e comunicação, Aperfeiçoar atividade jurisprudencial, Aprimorar processos de trabalho, Desenvolver pessoas, Promover qualidade de vida no trabalho, Garantir infraestrutura), **Tipo** (Contrato, Processo de trabalho, Projeto) e seu **Status** (Ativo, Inativo).

Com o registro dos riscos nos mapas, será possível criar um portfólio de riscos críticos para monitoramento e direcionamento estratégico, a fim de auxiliar a governança institucional do Tribunal. Dessa forma, os gestores de riscos atuarão em conformidade normativa, colaborando com a comunicação dos riscos à Alta Administração, responsável por seu acompanhamento, e fornecendo informações importantes para tomada de decisões. A transparência é outro produto relevante gerado pelo registro das informações em um único sistema, assegurado o sigilo legal dos riscos assim definidos.

### 3.2. Identificação de riscos

Consiste na busca, reconhecimento e descrição de riscos, mediante a identificação de suas causas, eventos e potenciais consequências. Tem como finalidade gerar uma lista abrangente de riscos, baseada em eventos que possam impactar de forma positiva ou negativa o alcance do objetivo.

Quando o objeto sujeito à gestão de riscos for um processo de trabalho ainda não mapeado, faz-se necessário que a equipe tenha conhecimento suficiente para construir o seu fluxo e identificar os eventos de risco a ele atrelados.

O risco deve ser descrito na forma de:

- a) **causa**: descrever a vulnerabilidade e os motivos que geram ou favorecem a ocorrência do evento (risco);
- b) **evento**: descrever o risco em si, o qual tem sua causa e possível consequência; e
- c) **consequência**: descrever os prejuízos que podem ocorrer com a realização do evento.

Observe que deve existir uma lógica entre esses componentes do risco. Assim, **devido à CAUSA, poderá ocorrer o EVENTO, que poderá ocasionar a CONSEQUÊNCIA.**

Para complementar a descrição, é necessária a inclusão dos seguintes dados adicionais:

- d) **categoria de riscos**: indicar a qual tema o risco está mais relacionado, conforme tabela abaixo:

Categorias	Descrição
Riscos Operacionais	Riscos relacionados a falhas/problemas nas atividades meio e fim do Tribunal, nas atividades essenciais para seu funcionamento, bem como má conservação, danos e perdas dos bens patrimoniais.
Riscos de Conformidade	Relacionados à não observância da aplicação devida da Constituição Federal, leis e demais normativos pertinentes às atividades meio e fim do Tribunal.



Categories	Description
Riscos de Integridade	Relacionados à quebra de integridade definida na Política de Integridade do TST, tais como corrupção, fraude, favorecimento e nepotismo.
Riscos de Sustentabilidade	Relacionados aos impactos ambientais e à falha na gestão responsável dos recursos.
Riscos de Tecnologia	Relacionados a falhas de segurança, quebra de confiabilidade ou indisponibilidade dos sistemas de informação.

Tabela 1 - Categorias de Riscos

e) **contexto**: indicar o tipo do contexto ao qual o risco se aplica na organização, se externo ou interno, e **descrição do contexto**, utilizando a tabela a seguir:

Contexto Interno		Contexto Externo	
Conformidade e Fiscalização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normatização;</li> <li>• Controle e fiscalização interna.</li> </ul>	Regulamentação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leis;</li> <li>• Controle e fiscalização externa.</li> </ul>
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga de trabalho;</li> <li>• Segregação de funções;</li> <li>• Clima organizacional;</li> <li>• Capacitação.</li> </ul>	Fornecedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relação com os fornecedores;</li> <li>• Sanções ao contratado;</li> <li>• Termos contratuais.</li> </ul>
Tecnologia da Informação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda por recursos de TI;</li> <li>• Alinhamento estratégico da TI;</li> <li>• Qualidade e eficiência dos serviços prestados pela TI.</li> </ul>	Desastres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inundação, incêndio, etc.;</li> <li>• Vandalismo, terrorismo.</li> </ul>
Controles Físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controles de segurança física;</li> <li>• Continuidade de Negócios ou Recuperação de Desastres.</li> </ul>	Reputação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepção da sociedade.</li> </ul>
Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptação da cultura organizacional às mudanças.</li> </ul>	Ambiente Cultural, Social e Político	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudanças de governo.</li> </ul>
Econômicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidade financeiro-orçamentária.</li> </ul>	Econômicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Restrição orçamentária;</li> <li>• Crise.</li> </ul>
Governança e Gestão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimento;</li> <li>• Processo de trabalho;</li> <li>• Ato de gestão;</li> <li>• Elemento estratégico (objetivos, indicadores, metas, iniciativas).</li> </ul>		

Tabela 2 - Contexto Externo e Interno

f) **definição da etapa**: indicar em qual etapa da atividade o evento se encontra (Planejamento, Seleção de fornecedor, Gestão contratual, Processo de trabalho);

g) **gestor do risco**: indicar a unidade do Tribunal que irá gerenciar o risco;

h) **tipo do risco**: se positivo ou negativo. No caso do escopo inicial, serão mapeados apenas os riscos negativos;

i) **status**: se o risco se encontra ativo ou inativo; e

j) **sigiloso**: indicar se o risco é sigiloso ou não.

### 3.3. Análise de riscos

Com o objetivo de entender a natureza e determinar o nível do risco, a análise de riscos envolve a apreciação das causas, eventos e suas consequências, negativas ou positivas, a partir da perspectiva de probabilidade e impacto. Devem ser estimadas a probabilidade de a causa dar origem ao evento e o impacto do evento no objetivo.

Para realizar tais estimativas:

a) **probabilidade**: confronte causa e evento do risco com a Escala de Probabilidade da tabela a seguir:

Probabilidade	Descrição	Ocorrências (em %)	Nível
Muito baixa	Evento RARO. Pode ocorrer, mas em situações excepcionais.	Até 5% das vezes	1
Baixa	Evento IMPROVÁVEL. Pode ocorrer ocasionalmente, com poucas chances de acontecer.	> 5% até 15% das vezes	2
Média	Evento POSSÍVEL. Pode ocorrer com chances razoáveis de acontecer.	> 15% até 45% das vezes	3
Alta	Evento PROVÁVEL. Tende a ocorrer, há muitas chances de acontecer.	> 45% até 70% das vezes	4
Muito alta	Evento PRATICAMENTE CERTO. Deve ocorrer. Só não ocorrerá em situações excepcionais.	> 70% das vezes	5

Tabela 3 - Escala de Probabilidade

b) **impacto**: confronte o evento e a consequência com a Escala de Impacto prevista na tabela abaixo:

Impacto	Descrição	Nível
Muito baixo	Impacto INSIGNIFICANTE. Compromete minimamente o alcance do objetivo, necessita mínimo esforço para recuperação.	1
Baixo	Impacto PEQUENO. Compromete em alguma medida o alcance do objetivo, necessita pequeno esforço para recuperação.	2
Médio	Impacto MODERADO. Compromete razoavelmente o alcance do objetivo, necessita razoável esforço para recuperação.	3
Alto	Impacto SIGNIFICATIVO. Compromete em grande parte o alcance do objetivo, necessita grande esforço, mas com possibilidade de recuperação.	4
Muito alto	Impacto CATASTRÓFICO. Compromete total ou quase totalmente o alcance do objetivo, com remota ou nenhuma possibilidade de recuperação.	5

Tabela 4 - Escala de Impacto

c) **nível de risco inerente**: multiplique a probabilidade pelo impacto ( $NRI = P \times I$ , onde NRI = Nível de Risco Inerente; P = Probabilidade; I = Impacto). É importante notar que a estimativa de probabilidade e impacto devem desconsiderar os efeitos dos controles existentes. O sistema calculará automaticamente esse nível com base nos dados preenchidos.

d) **descrição do controle**: descreva cada controle existente relacionado ao risco que foi identificado.

e) **eficácia do controle**: considerando a eficácia dos controles descritos, classifique-os conforme os parâmetros da Tabela 5 para determinar o **Fator de Eficácia do Controle**:

Eficácia do controle	Situação do controle	Fator de Eficácia do Controle
Inexistente	Ausência completa de controle.	1,00
Fraco	Controle depositado na esfera de conhecimento pessoal dos operadores do processo, em geral realizado de maneira manual.	0,80
Mediano	Controle pode falhar: a) por não contemplar todos os aspectos relevantes do risco; ou b) porque seu desenho não é adequado; ou c) porque as ferramentas que o suportam não são adequadas.	0,60
Satisfatório	Controle formalizado e, embora passível de melhoria, está sustentado por ferramentas adequadas e mitiga o risco razoavelmente.	0,40
Forte	Controle mitiga o risco em todos os aspectos relevantes, podendo ser enquadrado em um nível de “melhor prática”.	0,20

Tabela 5 - Definição da Eficácia dos Controles

f) **nível do risco residual:** de posse do fator, multiplique este pelo Nível de Risco Inerente. Caso haja vários controles, continue multiplicando o resultado encontrado pelo Fator da Eficácia de cada controle. Ao final do cálculo, será determinado o Nível do Risco Residual ( $NRR = NRI \times FEC1 \times FEC2 \times FECn$ , onde  $NRR$  = Nível de Risco Residual;  $NRI$  = Nível de Risco Inerente;  $FEC$  = Fator de Eficácia dos Controles). O sistema calculará automaticamente esse nível com base nos dados preenchidos.

g) **responsável:** unidade responsável pelo controle implementado.

h) **tipo do controle:** se preventivo ou contingencial.

### 3.4. Avaliação de riscos

A avaliação de riscos utiliza os resultados da análise de riscos como subsídio para a tomada de decisões sobre quais riscos necessitam ser tratados e priorizados (respostas aos riscos).

A finalidade da avaliação de riscos é comparar o nível de risco encontrado durante o processo de análise (o Nível de Risco Residual) com os critérios de risco definidos no Tribunal, conforme Apêndice 1 – Declaração de Appetite a Riscos, que será classificado automaticamente pelo sistema nos seguintes critérios:

- Risco Extremo;
- Risco Alto;
- Risco Médio; e
- Risco Baixo.

A partir da análise desses critérios, são tomadas as decisões de **tratamento** dos riscos, devendo o gestor de riscos considerar as seguintes opções de respostas aos riscos:

- **Evitar:** decisão de não iniciar ou de descontinuar a atividade, ou ainda desfazer-se do objeto sujeito ao risco. Deve ser justificada elencando os motivos pelos quais não se optou por mitigar ou aceitar;
- **Mitigar:** adotar medidas para reduzir a probabilidade ou o impacto dos riscos ou até mesmo ambos, por meio da implantação de novos controles ou da melhoria dos controles existentes. Um caso especial de mitigação é a possibilidade de transferir ou compartilhar o risco com outra parte mediante contratação de seguros ou terceirização de atividades nas quais a organização não tem suficiente domínio; e
- **Aceitar:** não tomar, deliberadamente, nenhuma medida para alterar a probabilidade ou a consequência do risco. Ocorre quando o risco negativo está dentro do apetite a risco da organização, quando a capacidade para criar medidas para o risco é limitada, quando o custo do controle é desproporcional ao benefício potencial por ele trazido ou quando o risco positivo é aceito e nada será deliberadamente feito para potencializar sua ocorrência. Exige sempre decisão fundamentada.

### 3.5. Tratamento de riscos

A partir da resposta ao risco, realizada ao fim da fase de avaliação, dá-se sequência ao processo de gestão de riscos com a criação do plano de tratamento de riscos relacionado ao objeto da gestão de riscos em análise.

Considerando a tabela de Apetite a Risco, chega-se à conclusão de que todos os eventos alocados como Extremo e Alto devem passar por tratamento, preferencialmente de mitigação para que os controles implementados sejam capazes de reduzir sua probabilidade de ocorrência e/ou seu impacto.

O tratamento de riscos envolve a seleção de uma ou mais opções para modificar os riscos. A implementação do tratamento pode gerar novos controles ou modificar os controles existentes e *“envolve balancear os benefícios potenciais derivados em relação ao alcance dos objetivos, face aos custos, esforços ou desvantagens da implementação”* (ISO 31000:2018).

A fase do tratamento de riscos deve conter as seguintes informações:

- a) **ação:** descrever a ação de tratamento do risco a ser implementada;
- b) **responsável:** unidade responsável pelo tratamento; e
- c) **prazo de implantação:** data em que a ação deve ser implementada.

Importante ressaltar que o tratamento de riscos é cíclico e, mesmo após o tratamento de determinado risco, pode haver risco residual, bem como que o próprio tratamento pode introduzir riscos que devem ser gerenciados. Para que o risco residual seja aceito, é imprescindível considerar o apetite a risco do TST. Todos os riscos remanescentes devem ser documentados para análise crítica contínua.

### 3.6. Monitoramento e análise crítica

O monitoramento é contínuo e a análise crítica é periódica, mas podem acontecer em resposta a um fato específico. Ambas fazem parte de toda a gestão de riscos e visam garantir a qualidade, a eficácia, a implantação e os resultados do processo. O monitoramento também pode detectar mudanças nos contextos externo e interno, enquanto a análise crítica pode indicar os riscos emergentes, reiniciando o ciclo do processo de gestão de riscos.

A responsabilidade por esta etapa é de todos os atores da gestão de riscos, observando-se que o monitoramento e a análise crítica *"incluem planejamento, coleta e análise de informações, registro de resultados e fornecimento de retorno"* (ISO 31000:2018). Qualquer sugestão de melhoria ou identificação de problemas deve ser comunicada à SEGGE para análise e eventuais encaminhamentos.

Nessa fase devem-se registrar, obrigatoriamente, os riscos que foram materializados ou não, conforme dados abaixo:

- a) **status:** se o risco se encontra ativo ou inativo;
- b) **ocorrência:** Sim - se ocorreu, Não - se no ano correspondente ao monitoramento rotineiro não ocorreu nenhum evento;
- c) **comentário:** inserir a melhor descrição possível para orientar a gestão de risco futura; e
- d) **responsável:** unidade responsável pelo monitoramento e pela análise crítica.

A informação sobre a concretização de um risco serve para a tomada de decisão de forma mais assertiva, visto que houve uma experiência real de uma possibilidade relatada.

### 3.7. Comunicação e consulta

A comunicação e a consulta têm como objetivo facilitar a troca de informações, levando em consideração os aspectos de confidencialidade, integridade e disponibilidade.

A comunicação e a consulta às partes interessadas acontecem durante todas as fases do processo de gestão de riscos, portanto todos os envolvidos são responsáveis por esta etapa, notadamente o facilitador da gestão de riscos (SEGGE ou Multiplicador, conforme o caso) e o gestor de riscos.

É parte da Comunicação a elaboração do Registro e do Relato, que, de acordo com a ISO 31000:2018, visam a:

- Comunicar atividades e resultados de gestão de riscos em toda a organização;
- Fornecer informações para a tomada de decisão;
- Melhorar as atividades de gestão de riscos; e
- Auxiliar a interação com as partes interessadas.

A ISO 31000:2018 ainda afirma que os fatores a considerar para o relato incluem, mas não estão limitados a:

- Diferentes partes interessadas e suas necessidades específicas de informação e requisitos;
- Custo, frequência e pontualidade do relato;
- Método de relato; e
- Pertinência da informação para os objetivos organizacionais e para a tomada de decisão.

## 4. Identificação, análise e avaliação dos riscos críticos do TST

---

A identificação, a análise e a avaliação dos riscos críticos do Tribunal serão realizadas conforme a MGR/TST, devendo ser considerados os limites de exposição a riscos definidos na Declaração de Appetite a Riscos do TST, de competência da Presidência do Tribunal, constante do Apêndice 1.

A Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica (SEGGE) fará estudo analítico dos mapas de riscos e planos de tratamentos dentre o portfólio de riscos mapeados pelos gestores de riscos, a fim de identificar aqueles considerados críticos.

A gestão de riscos críticos dos processos de trabalho será feita prioritariamente nas atividades que afetem diretamente os objetivos estabelecidos no Plano Estratégico do TST, no intuito de desenvolver o comprometimento das áreas e o aprendizado sobre o tema.

A SEGGE reportará ao Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos (CGIGR) os riscos críticos identificados, que tomará ciência desses riscos e dará os encaminhamentos necessários, considerando a conveniência e a oportunidade, bem como o custo de transação para o seu tratamento.

Baseado nessa informação, o CGIGR decidirá sobre as prioridades de atuação na gestão dos riscos críticos do Tribunal considerando as diretrizes para priorização de tratamento apresentadas na tabela de diretrizes inserida no Apêndice 1.

Os encaminhamentos dados pelo referido Comitê, contendo o direcionamento sobre as providências a serem efetuadas acerca dos riscos críticos do TST, serão formalizados em Processo do Sistema Eletrônico de Informações do TST (SEI) e encaminhados às unidades responsáveis pela sua implementação.

## 5. Previsão de ações de capacitação e comunicação do plano

---

Este Plano, embora bastante abrangente, consegue apenas fornecer uma ideia inicial do tema, não sendo capaz de oferecer todo o arcabouço de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários à realização da gestão de riscos em todas as áreas envolvidas. Nesse sentido, a capacitação nessa área se torna indispensável.

De modo semelhante, o comprometimento das lideranças, em particular da Alta Administração, com o gerenciamento de riscos como ferramenta estratégica de governança e gestão só pode ser alcançado com a comunicação correta e pertinente. É crucial que essa comunicação desenvolva a cultura de gestão de riscos e deixe claro que todas as pessoas da organização são responsáveis por ela, cada qual com suas responsabilidades definidas.

### 5.1. Capacitação

As constantes mudanças na legislação, nas tecnologias, nas atividades, nas circunstâncias, na realidade social, bem como na administração pública como um todo, exigem uma capacitação contínua.

Importante enfatizar que a compreensão sobre o assunto deve ser da equipe, de forma coletiva, e não necessariamente de todos os indivíduos que a compõem. A disseminação do conhecimento pode ocorrer tanto por compartilhamento de experiências como em treinamentos formais. Vale ressaltar, também, que formações mais específicas podem ser necessárias.

Considerando que atualmente o nível de maturidade de gestão de riscos no TST pode ser considerado baixo, mostra-se prioritária a realização de capacitação tanto sobre o tema quanto sobre as ferramentas para sua execução.

Nesse sentido, a SEGGE, nos termos do art. 10, inciso III, do Ato GP nº 48/2024, deverá propor ao Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos (CGIGR), em parceria com o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e Servidores do Tribunal Superior do Trabalho (CEFAST), que promova a inclusão no Programa Educare de ações prioritárias de capacitação sobre os seguintes temas:

- gestão de riscos em contratações;
- gestão de riscos em processos de trabalho; e
- uso do Sistema Informatizado de Gestão de Riscos do TST.

A Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, por meio do EV.G – Portal Único de Governo, oferece os seguintes cursos relacionados à gestão de riscos, os quais serão divulgados para os servidores, incentivando sua participação:

- Introdução à gestão de riscos e
- Gestão de riscos em processos de trabalho (segundo o COSO).



Também será sugerido ao CGIGR que interaja com a Direção da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – Enamat, para inclusão da temática nos componentes curriculares dos cursos de formação para magistrados.

## 5.2. Comunicação

A SEGGE e a Secretaria de Comunicação - SECOM são responsáveis pela ampla comunicação deste Plano de Gestão de Riscos do TST a todas as unidades, servidores, estagiários, terceirizados e demais partes interessadas, pelos meios disponíveis para divulgação interna.

Ademais, a fim de dar efetividade aos registros dos riscos, a SEGGE publicará cartilha a respeito do sistema informatizado utilizado para gerir riscos no Tribunal, apresentando suas funcionalidades, sua forma de uso e suas ferramentas gerenciais.

Será, também, apresentada proposta ao CGIGR para promoção do tema no Programa de Integração de Servidor (PIS), de modo a estimular a cultura de gestão de riscos no TST para os recém-ingressados.

## 6. Previsão de ações de acompanhamento dos tratamentos dos riscos críticos

---

A Gestão de Riscos do TST deve ser gerida de forma integrada, objetivando o estabelecimento de um ambiente que respeite os valores, os interesses e as expectativas do Tribunal e de todas as partes interessadas, sempre orientados para a sociedade.

A Política de Gestão de Riscos do TST (art. 6º a 13 do Ato GP nº 48/2024) define a Estrutura da Gestão de Riscos e atribui responsabilidades específicas para parte da estrutura de governança, define o papel de responsável pelo gerenciamento operacional de riscos do processo organizacional para unidades de gestão e traz responsabilidades a todos os servidores do Tribunal.

Para coordenar os papéis dos atores envolvidos na Gestão de Riscos, conforme proposto pelo *The Institute of Internal Auditors* (IIA) e endossado pela Resolução CNJ nº 309/2020, apresenta-se a estrutura de três linhas para o gerenciamento eficaz de riscos e controles, da seguinte forma:

- 1ª linha: controles internos da gestão executados por todos os agentes públicos responsáveis pela condução de atividades e tarefas, no âmbito dos macroprocessos finalísticos e de apoio do TST;
- 2ª linha: supervisão e monitoramento dos controles internos executados por instâncias específicas, como comitês, diretorias ou assessorias específicas para tratar de riscos, controles internos, integridade e *compliance*; e

- 3ª linha: constituída pelas auditorias internas no âmbito da Administração Pública, uma vez que são elas responsáveis por proceder à avaliação da operacionalização dos controles internos da gestão (primeira linha) e da supervisão dos controles internos (segunda linha).

No TST, a 1ª linha da Gestão de Riscos é composta pelos servidores e pelos responsáveis pelo gerenciamento de riscos dos processos, projetos e atividades organizacionais que lhes competem.

As unidades responsáveis pelo risco são a primeira linha, que devem elaborar plano de tratamento dos riscos identificados, os quais deverão ser registrados no sistema informatizado. Uma vez identificado um risco crítico, ele deverá ser reportado, tempestivamente, ao gestor da unidade para monitoramento das ações indicadas no tratamento e reavaliação quanto à sua criticidade. Além do acompanhamento dos riscos considerados críticos, o gestor do risco pode também acompanhar riscos médios e baixos e os controles a eles aplicados, levando em consideração tolerância a risco do Tribunal e a importância da atividade para o atingimento dos objetivos da sua unidade, sempre considerando o custo e o benefício.

Atuam na 2ª linha a Divisão de Conformidade (DCONF) – criada pelo Ato GP nº 396/2022 - e a SEGGE, que devem contribuir ativamente no acompanhamento do tratamento dos riscos críticos em caráter preventivo.

A DCONF realizará o monitoramento da adequação e da eficácia dos controles internos implementados pela primeira linha e garantirá que esses controles funcionem de acordo com o estabelecido, principalmente por meio do monitoramento contínuo, ajudando a primeira linha a manter as políticas e os procedimentos estabelecidos e propondo orientações e melhorias.

A SEGGE deverá realizar a análise estratégica dos riscos críticos e encaminhá-los para conhecimento da Alta Administração, por meio do Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos, que definirá as medidas necessárias à priorização dos riscos críticos e cientificará o Comitê de Governança Institucional (CGI).

Em relação à 3ª linha, a Secretaria de Auditoria, por sua vez, deve efetuar auditoria baseada em riscos de acordo com seu cronograma anual, bem como avaliar a eficácia da gestão de riscos do TST, de forma independente.

A figura a seguir mostra as linhas de atuação para a eficácia do acompanhamento da Gestão de Riscos do TST:



Figura 4 – Modelo das três linhas na Gestão de Riscos do TST. Fonte: Modelo das Três Linhas do IIA 2020 (adaptado).

## 7. Monitoramento e atualização periódica do Plano de Gestão de Risco

Este Plano de Gestão de Riscos será monitorado durante os primeiros 6 meses de sua vigência, para acompanhamento da evolução do plano de ação nele indicado, e os registros constarão em processo administrativo específico para esse fim.

Após os 12 meses de vigência, será emitido relatório de monitoramento para apresentação ao Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos, a fim de fomentar a atualização anual deste Plano, conforme arts. 15 e 16 da Política de Gestão de Riscos do TST.

## Apêndice 1 - Declaração de Apetite a Riscos do Tribunal

A Declaração de Apetite a Risco é um documento que estabelece os riscos que o TST está disposto a aceitar e qual a quantidade de risco será necessário gerenciar em um cenário de transformações significativas. O conhecimento do apetite ao risco permite perceber quais riscos podem ser assumidos e possibilita determinar o compromisso em gerenciá-los proativamente com o objetivo de reduzir as vulnerabilidades.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) adota as boas práticas de gestão de riscos constantes da NBR ISO 31000:2018, as quais fundamentaram sua Política de Gestão de Riscos, instituída pelo Ato TST.SEGGE.GP nº 48/2024.

De acordo com a MGR/TST, são 4 (quatro) os **níveis de risco**: baixo, médio, alto e extremo, considerando a probabilidade e impacto definidos.

Descritor do Nível de Risco:		Probabilidade				
		1 Muito baixa	2 Baixa	3 Média	4 Alta	5 Muito alta
Impacto	5 Muito alto	5	10	15	20	25
	4 Alto	4	8	12	16	20
	3 Médio	3	6	9	12	15
	2 Baixo	2	4	6	8	10
	1 Muito baixo	1	2	3	4	5

Tabela 1 - Matriz Probabilidade x Impacto

O Apetite a Riscos do TST é **médio** (art. 7º, IV, do Ato GP nº 48/2024). Dessa forma, este Tribunal considera inaceitáveis os riscos residuais altos e extremos. Estão dentro do apetite a riscos, portanto aceitáveis, os riscos residuais de níveis médio e baixo, isto é, os que **sejam menores que 8**. São considerados riscos residuais aqueles remanescentes após aplicação de controles, conforme a MGR/TST.

Descritor do Nível de Risco	Valor do Nível de Risco	Apetite
Extremo	≥ 15	Absolutamente Inaceitável
Alto	≥ 8 e < 15	Inaceitável
Médio	≥ 3 e < 8	Aceitável
Baixo	< 3	Aceitável

Tabela 2 - Apetite a Risco

Conforme o nível de risco residual apresentado pela Unidade, as medidas a serem adotadas são as que seguem na tabela abaixo:

Descritor do Nível de Risco	Descrição	Diretriz para resposta
Extremo	Indica um nível de risco absolutamente inaceitável, muito além do apetite a risco do TST.	Os riscos nesta condição devem ter uma resposta imediata. O tratamento só pode ser postergado com justificativa apreciada pelo Secretário da unidade ou cargo equivalente.
Alto	Indica um nível de risco inaceitável, além do apetite a risco do TST.	Os riscos nesta condição devem ter uma resposta em um prazo aprovado pelo Secretário da unidade ou cargo equivalente.
Médio	Indica um nível de risco aceitável, dentro do apetite a risco do TST.	Não são necessárias alterações nas medidas de tratamento, exceto monitorar o risco e os controles existentes.
Baixo	Indica um nível de risco baixo, podendo existir oportunidades de otimização de recursos.	Podem ser retirados recursos do risco e alocados em outro(s) risco(s) que esteja(m) acima do apetite, se aprovado pelo Secretário da unidade ou cargo equivalente.

Tabela 3 - Diretrizes para Priorização do Tratamento

## Apêndice 2 - Glossário

**Apetite a Risco:** quantidade de risco, em sentido mais abrangente, que o Tribunal se dispõe a aceitar na busca por agregar valor aos serviços prestados para a sociedade. É a definição do nível em que um risco se torna aceitável ou inaceitável. Este parâmetro somente pode ser alterado pelo Presidente do Tribunal.

**Categorias de Riscos:** temas relacionados às consequências da materialização do risco/evento. As categorias de riscos abrangem os riscos operacionais, de conformidade, de integridade, de sustentabilidade e de tecnologia.

**Causas ou Fatores do Risco:** condições que viabilizam a concretização de um evento que afeta os objetivos. Resultam da junção das fontes de risco com as vulnerabilidades.

**Consequências:** impacto de um evento (risco) sobre os objetivos. São prejuízos ou problemas causados pela ocorrência do evento.

**Controle:** conjunto de ações estabelecidas por meio de políticas e procedimentos que ajudam a garantir o cumprimento das diretrizes determinadas pela administração para mitigar os riscos à realização dos objetivos do Tribunal. Divide-se em **controle preventivo**, o qual atua mitigando o risco antes de sua consecução, e **controle contingencial**, que visa amenizar os possíveis prejuízos causados pela ocorrência do risco.

**Definição da Eficácia dos Controles:** estabelece critérios para análise dos controles implementados e para cálculo do risco residual.

**Diretrizes para Priorização e Tratamento:** determinam a prioridade de tratamento de cada um dos riscos, de acordo com o descritor de cada um.

**Escala de Probabilidade:** define como a probabilidade será medida. A probabilidade está associada às chances de um evento ocorrer.

**Escala de Impacto:** define como o impacto será medido. O impacto está associado às consequências do evento relacionado, considerando o grau de comprometimento do objetivo e o nível de esforço necessário para sua recuperação.

**Escopo, Contexto e Critérios:** dizem respeito ao conjunto relacionado ao objeto de gestão de riscos, insumo do processo de gestão de riscos; à definição dos parâmetros relacionados aos ambientes externo e interno a serem levados em consideração ao gerenciar riscos; e às formas de estimar e mensurar os riscos.

**Evento:** um fato, um acidente, um incidente ou uma ocorrência, de fonte interna ou externa à organização, que afeta a implementação da estratégia e, conseqüentemente, a realização dos objetivos. É o risco em si.

**Fonte de Risco:** elemento (pessoas, processos, sistemas, estrutura organizacional, infraestrutura física, tecnologia, eventos externos) que, individualmente ou de maneira combinada, tem o potencial intrínseco para originar o risco.

**Gestão de Riscos:** atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos.

**Gestores de Riscos:** são assim considerados, em seus respectivos escopos de atuação, o Secretário-Geral da Presidência, o Secretário-Geral Judiciário, o Diretor-Geral da Secretaria, os Chefes de Gabinetes, os Secretários, os Assessores-Chefes, os Coordenadores, os Chefes de Divisão, os Supervisores de Seção e os responsáveis pelos processos de trabalho, projetos e ações desenvolvidos nos níveis estratégicos, táticos ou operacionais do Tribunal.

**Governança de Riscos:** compreende a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da gestão de riscos pela Alta Administração, tendo como resultado tanto a avaliação dos riscos críticos que podem comprometer o alcance dos objetivos organizacionais, quanto o direcionamento claro para que eles sejam gerenciados. Não é uma atividade autônoma, separada das demais, mas sim parte de todos os processos organizacionais, incluindo o planejamento estratégico, os projetos, atividades operacionais de rotina e processos de gestão em todos os níveis do Tribunal.

**Impacto:** uma das consequências da ocorrência de um evento. Ocasiona mudança adversa na persecução dos objetivos do Tribunal.

**Mapa de Risco:** grupo de riscos identificados, analisados, avaliados, referente a um objeto específico.

**Matriz Probabilidade x Impacto:** define a forma pela qual o nível de risco e seu descritor devem ser determinados.

**Metodologia de Gestão de Riscos do TST (MGR/TST):** consiste no conjunto de instrumentos de governança e de gestão que suportam a concepção, a implementação, a avaliação, a melhoria contínua, a integração e o monitoramento da gestão de riscos em todo o Tribunal.

**Objeto de Gestão de Riscos:** qualquer processo de trabalho, atividade, projeto, iniciativa ou ação de plano institucional, bem assim os recursos que dão suporte à realização dos objetivos do Tribunal.

**Órgãos de Controle Interno:** unidades administrativas, integrantes dos sistemas de controle interno da administração pública federal, incumbidas, entre outras funções, da verificação da consistência e qualidade dos controles internos, bem como do apoio às atividades de controle externo, exercidas pelo TCU.

**Portfólio de Riscos Críticos:** grupo de riscos com impacto potencialmente elevado sobre o alcance dos objetivos do Tribunal. Deve ter a gestão priorizada e os controles monitorados regularmente pelas instâncias de governança.

**Probabilidade:** chance de ocorrência de um determinado evento.

**Processo de Gestão de Riscos:** aplicação sistemática de políticas, procedimentos e práticas de gestão para as atividades de comunicação, registro e relato, consulta,

estabelecimento do escopo, do contexto e dos critérios, além de identificação, análise, avaliação, tratamento, monitoramento e análise crítica dos riscos.

**Risco:** possibilidade de um evento ocorrer e afetar adversamente a realização de objetivos do Tribunal, sendo medido em termos de probabilidade e impacto.

**Riscos Críticos:** são os riscos relevantes que, em função do impacto potencial sobre os objetivos estratégicos e/ou táticos, devem ser conhecidos pelas instâncias de governança e gestão do Tribunal.

**Risco Inerente:** risco que surge com a própria atividade desconsiderando-se o efeito dos controles eventualmente existentes.

**Risco Materializado:** risco que se concretizou, ocorreu.

**Risco Residual:** risco retido de forma consciente ou não pela administração, que remanesce mesmo após o seu tratamento, ou seja, após a aplicação dos controles existentes.

**Tratamento de Riscos:** trata-se da decisão por aceitar, mitigar ou evitar o risco.

**Tolerância a Riscos:** julgamento individual de cada gestor, área ou processo, correspondente à decisão de aceitar ou não determinado evento, tendo em vista sua relação com o desempenho e o cumprimento de metas e objetivos institucionais. Pode ser em nível tático ou operacional, sempre se considerando custo e benefício.

**Vulnerabilidade:** ausência, inadequação ou deficiência em uma fonte de risco, podendo vir a contribuir com a concretização de um evento indesejado.



## Apêndice 3 – Plano de Ação

A efetividade da aplicação deste plano deve abranger, direta ou indiretamente, todas as áreas e unidades organizacionais do TST no período previsto no cronograma a seguir, levando em conta a estrutura de integridade do TST e as responsabilidades de atuação e implementação das ações no Tribunal, bem como a contagem dos prazos a partir da publicação do ato de aprovação do Plano de Gestão de Riscos:

Ação	Objetivo	Responsável	Prazo
1. Identificação dos gestores de risco das unidades do TST	Identificar os responsáveis por operar a gestão de riscos no Tribunal.	SEGGE	Até 15 dias
2. Palestra para os gestores de riscos e suas equipes	Comunicar aos interessados as linhas gerais do Plano de Gestão de Riscos aprovado pela Presidência do TST.	CGIGR e SEGGE	Até 30 dias
3. Treinamento na ferramenta informatizada para gestão de riscos no TST	Apresentar aos interessados as funcionalidades da ferramenta a ser utilizada na gestão de riscos do Tribunal e divulgar a cartilha de uso do SIGERI.	SEGGE	Até 45 dias
4. Estabelecimento dos mapas de riscos, incluindo a revisão dos riscos já mapeados, com a utilização da MGR/TST e do SIGERI	Identificar, analisar e avaliar os riscos dos processos de trabalho.	Todas as unidades administrativas do TST	Até 6 meses
5. Acompanhamento semestral da gestão de riscos	Verificar o grau de cumprimento do plano de ação estipulado pela Presidência do TST.	DCONF e SEGGE	Até 6 meses
6. Elaboração do plano de tratamento dos riscos estabelecidos no mapa com a análise sintética dos riscos	Compilar os dados relativos aos riscos da unidade.	Todas as unidades administrativas do TST	2 meses após a conclusão da ação 4
7. Estudo analítico dos mapas de riscos e planos de tratamento para identificação dos riscos críticos	Identificar os riscos críticos.	SEGGE	2 meses após a conclusão da ação 6
8. Reporte dos riscos críticos identificados	Dar conhecimento ao CGIGR dos riscos críticos identificados, para os encaminhamentos necessários.	SEGGE	2 meses após a conclusão da ação 7
9. Decisão sobre as prioridades de atuação na gestão dos riscos críticos	Dar o encaminhamento sobre os riscos críticos, considerando conveniência, oportunidade e custo dos tratamentos dos riscos propostos.	CGIGR	Aguardar reunião do CGIGR
10. Encaminhamento da decisão proferida pelo referido Comitê	Encaminhar, via processo administrativo, às unidades responsáveis, os direcionamentos sobre as providências a serem efetuadas acerca dos riscos críticos.	SEGGE	Após a reunião do CGIGR
11. Revisão dos riscos, controles e tratamentos	Manter a gestão de risco da organização atualizada, considerando todas as linhas para o gerenciamento eficaz de riscos e controles.	Todas as unidades administrativas do TST	Anualmente
12. Emissão de relatório de monitoramento da execução deste Plano de Ação	Acompanhar a evolução do cumprimento do Plano de Ação e informar ao CGIGR.	DCONF e SEGGE	Até 12 meses
13. Atualização do Plano de Gestão de Riscos	Efetuar a revisão anual do Plano conforme previsto no art. 16 da Política de Gestão de Riscos do TST.	CGIGR e SEGGE	Após 12 meses

Tabela - Plano de Ação para implantação da gestão de riscos no TST

## Apêndice 4 – Referências Bibliográficas

ABNT. **Gestão de Riscos – Princípios e diretrizes**. NBR ISO 31000. Associação Brasileira de Normas Técnicas. 2009.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de gestão de riscos/Tribunal de Contas da União**. – Brasília : TCU, Secretaria Geral de Controle Externo (Segecex), 2018.

IIA. *The Institute of Internal Auditors*. **Modelo das três linhas do IIA 2020: uma atualização das Três Linhas de Defesa**. Disponível em <https://iiabrasil.org.br/noticia/novo-modelo-das-tres-linhas-do-iaa-2020>. Acesso em 26 de julho de 2024.

BRASIL. **Instrução Normativa Conjunta MP/CGU Nº 01**, de 10 de maio de 2016, que estabelece a adoção de uma série de medidas para a sistematização de práticas relacionadas à gestão de riscos, controles internos e governança.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Assessoria Especial de Controles Internos. **Manual de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão**. Brasília. V1.1.2 – 2017.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Gestão de Riscos e Controles Internos no Setor Público**. Abril de 2017.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Portaria nº 915**, de 12 de abril de 2017, que institui a Política de Gestão de Riscos – PGR – do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União – CGU.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Portaria nº 50.223**, de 04 de dezembro de 2015, que aprova o Planejamento Estratégico da CGU para o quadriênio 2016-2019.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Gestão de Riscos**. Disponível em <http://portal.tcu.gov.br/gestao-e-governanca/gestao-de-riscos/>. Acesso em 27 de setembro de 2024.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Gestão de Riscos – Avaliação da Maturidade**. Brasília, 2018.

COSO. *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*. **Gerenciamento de Riscos Corporativos – Estrutura Integrada**. 2007. Tradução: Instituto dos Auditores Internos do Brasil (Audibra) e *Pricewaterhouse Coopers Governance, Risk and Compliance*, Estados Unidos da América, 2007.

COSO. *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*. **Risk Assessment in Practice**. Disponível em <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Governance-Risk-Compliance/dttl-grc-riskassessmentinpractice.pdf>. Acesso em 27 de setembro de 2024.

## Expediente

### 2024 Tribunal Superior do Trabalho

---

<b>Presidente</b>	Ministro Lelio Bentes Corrêa
<b>Vice-Presidente</b>	Ministro Aloysio Corrêa da Veiga
<b>Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho</b>	Ministra Dora Maria da Costa
<b>Comitê de Governança de Integridade e de Gestão de Riscos (CGIGR)</b>	Juíza do Trabalho Gabriela Lenz de Lacerda Rogério Corrêa Ribeiro (Secretário-Geral da Presidência) Gustavo Caribé de Carvalho (Diretor-Geral da Secretaria) Giovani Nogueira Soriano (Secretário-Geral Judiciário) Alexandre Caxito Santos (Assessor-Chefe da Ouvidoria do TST/CSJT) José Railton Silva Rêgo (Secretário de Gestão de Pessoas) Dirley Sérgio de Melo (Secretário de Administração) Fabiano de Andrade Lima (Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação) Dúlio Mendes Soares (Secretário de Governança e de Gestão Estratégica)
<b>Elaboração</b>	Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica Divisão de Integridade e de Gestão de Riscos José Maria de Vasconcelos Júnior Luciano Vilas Boas Neves de Souza
<b>Revisão</b>	Laura Cristina Ubiali Leite José Salomar Caetano Junior
<b>Consultoria</b>	Secretaria de Auditoria
<b>Projeto Gráfico e Diagramação</b>	Secretaria de Governança e de Gestão Estratégica Ana Luisa Fogarolli Rodrigues da Cunha Yasmim Rodrigues da Silva