

**NOTA TÉCNICA 05/2023 |**  
**Versão nº 2**

**Implantação do Sistema de**  
**Integridade**  
**Assessoria Pironti Advogados**

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Julho de 2023



**CONSULENTE: TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA**

**NOTA TÉCNICA PROFERIDA PELO ESCRITÓRIO PIRONTI ADVOGADOS, RESPONSÁVEL TÉCNICO PROF. DR. RODRIGO PIRONTI AGUIRRE DE CASTRO.**

Advogado. Pós-Doutor em Direito pela Universidad Complutense de Madrid. Doutor e Mestre em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Especialista em Direito Administrativo pelo Instituto de Direito Romeu Felipe Bacellar Filho e Especialista em Direito Empresarial pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Diretor Executivo e Financeiro do Instituto Brasileiro de Direito Administrativo – IBDA. Diretor Executivo do Instituto Paranaense de Direito Administrativo – IPDA. Professor de graduação e pós-graduação da Universidade Positivo, da Escola Superior de Advocacia, do IDRFBF-PR, da Universidade de La Plata-ARG, Michoacána-MEX e Instituto Tecnológico de Monterrey – MEX. Autor das obras: *Processo administrativo e controle da atividade regulatória* (Ed. Fórum), *Sistema de controle interno: uma perspectiva do modelo de gestão pública gerencial* (Ed. Fórum), *Ensaio avançado de controle interno* (Ed. Fórum); *Compliance e gestão de riscos nas empresas estatais* (Ed. Fórum). *Compliance nas Contratações Públicas* (Ed. Fórum), *Coordenador das Obras: Direito administrativo contemporâneo: estudos em memória ao professor Manoel de Oliveira Franco Sobrinho* (Ed. Fórum); *Serviços públicos, estudos dirigidos* (Ed. Fórum) *Lei de Responsabilidade Fiscal* (Ed. Fórum), *Compliance, Gestão de Riscos e Combate à Corrupção* (Ed. Fórum), *Compliance no Setor Público* (Ed. Fórum) e *Lei Geral de Proteção de Dados: um novo cenário de Governança Corporativa* (Ed. Fórum). Autor de vários artigos jurídicos e conferencista em âmbito nacional e internacional. Parecerista. Link para Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4975760816257175>.

**EMENTA: IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE INTEGRIDADE. ANÁLISE DE MATURIDADE. APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS. COLETA E ANÁLISE DE DADOS.**

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| I. ENTREGÁVEL .....                                      | 4  |
| II. ANÁLISE E COMPILAÇÃO DE DADOS DOS QUESTIONÁRIOS..... | 11 |
| III. ORIENTAÇÕES FINAIS.....                             | 64 |

## I. ENTREGÁVEL

A presente Nota Técnica de Análise de Maturidade versa sobre o resultado obtido a partir da aplicação do Questionário de Ética e Integridade aos magistrados e servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia (“**TJRO**”), através da compilação dos dados coletados conforme respostas ao formulário recebidas. A Nota Técnica apresentará o racional do questionário elaborado, as oportunidades de melhorias observadas, bem como aspectos relevantes para a condução do processo de implantação do Sistema de Integridade do TJRO.

Este entregável consolida a entrega final da Fase 3 do Projeto de Implantação do Sistema de Integridade do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia.

A versão nº 2 foi emitida para atualizar o percentual de adesão e a contagem dos participantes do Grupo 3, bem como incluir novos gráficos de evolução de adesão, visando aprimorar o conhecimento dos resultados por parte do órgão.

Em resumo, o escritório Pironti Advogados firmou com o Tribunal de Justiça contrato cujo objeto consiste na prestação de serviços de assessoria jurídica especializada, visando à implantação de seu Sistema de Integridade, em consonância com as normas ISO 31000:2018, ISO 37001:2017, ISO 37301:2021, a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), seu Decreto Regulamentador (Decreto nº 11.129/2022), a Resolução CNJ nº 410/2021 e as melhores práticas de ética e integridade, conforme demais parâmetros nacionais e internacionais.

Na **FASE 1 – ETAPAS PRELIMINARES**, foi realizada a reunião de alinhamento inicial do projeto (kickoff), seguida da elaboração do plano de ação (workstatement), com o descritivo das fases, suas atividades e os respectivos prazos de entrega.

Também foi realizada a Capacitação Geral de Compliance, ministrada aos integrantes do Grupo de Trabalho responsável pela implantação do Sistema de

Integridade, Juízes Auxiliares, auditores, membros da Secretaria de Comunicação e outros servidores-chave, a fim de apresentar os elementos básicos de Compliance e as etapas para a implantação do Sistema de Integridade no órgão judicial.

Ainda na FASE 1, foi ministrado, em 12/04/2023, o Treinamento Inaugural do Projeto de Implantação do Sistema de Integridade de forma presencial e aberto ao público interno (servidores e magistrados) e externo, com a palestra do professor Dr. Rodrigo Pironti, representante da consultoria contratada para condução do projeto.

Na **FASE 2 – MAPEAMENTO E COLETA DE DADOS** foram coletados e analisados os documentos já existentes no TJRO em relação à Governança Corporativa e padrões de ética e integridade.

Complementarmente, sugeriu-se minuta de Resolução para instituição formal do Sistema de Integridade no âmbito do órgão, nos termos da Nota Técnica nº 02/2023.

Por sua vez, a **FASE 3 – ANÁLISE DE MATURIDADE**, objeto desta Nota Técnica, consiste na compreensão da maturidade e da percepção interna dos magistrados e servidores sobre temas relacionados à ética e à integridade junto ao órgão.

Os resultados compilados nesta Nota Técnica servem como elementos balizadores à condução das entrevistas de integridade, referentes à **FASE 4 – MATRIZ DE RISCOS** do projeto, e auxiliarão na elaboração de planos de ação relacionados ao Sistema de Integridade do TJRO.

A metodologia de avaliação do grau de maturidade do órgão inclui a aplicação de questionário a magistrados e servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, com acesso a e-mail institucional, e contemplou os seguintes temas:

## TEMAS E ASPECTOS AVALIADOS

**1.0 Entendimento do contexto do Tribunal de Justiça em relação a temas de ética e integridade**

|            |   |
|------------|---|
| <b>2.0</b> | <b>Apoio da Alta Administração</b>                                      |
| <b>3.0</b> | <b>Transparência</b>  |
| <b>4.0</b> | <b>Normas Internas (Resoluções, Instruções Normativas ou Portarias)</b> |
| 4.1        | Regras Anticorrupção e Recebimento de Cortesias                         |
| 4.2        | Regras sobre Ambiente de Trabalho                                       |
| 4.3        | Regras sobre Processos Licitatórios                                     |
| 4.4        | Regras sobre Privacidade e Proteção de Dados                            |
| 4.5        | Regras sobre Conflito de Interesses                                     |
| <b>5.0</b> | <b>Controle Interno</b>   |
| <b>6.0</b> | <b>Comunicação e Treinamento</b>  |
| <b>7.0</b> | <b>Canais de Denúncias e Remediação</b>                                 |
| <b>8.0</b> | <b>Análise de Riscos e Monitoramento</b>                                |
| <b>9.0</b> | <b>Campo aberto para envio de comentários</b>                           |

Tabela 1 – Temas abordados nos questionários aplicados

Ao aplicar questionários para avaliar a maturidade de uma organização – no presente caso, o TJRO – em relação a aspectos de integridade, é fundamental garantir que a identidade dos participantes seja preservada, razão pela qual os formulários são anônimos e não é possível atribuir as respostas fornecidas a determinado magistrado ou servidor.

Essa prática garante maior grau de sinceridade e fidedignidade nas respostas concedidas, tendo em vista a impossibilidade de retaliação em razão das informações registradas.

Por meio das orientações encaminhadas via e-mail junto ao *link* para acesso ao questionário, os magistrados e servidores foram devidamente informados sobre a confidencialidade das respostas fornecidas e esclarecidos da finalidade da aplicação do formulário e o prazo para preenchimento.

O questionário foi composto por 43 (quarenta e três) questões, as quais foram elaboradas refletindo os pilares fundamentais que compõem um Sistema de Integridade, de acordo com:

- Padrões das normas ISO 31000:2018, ISO 37001:2017 e ISO 37301:2021;

- Critérios do Selo Pró-Ética;
- Resolução nº 410/2021 do CNJ, que dispõe sobre a instituição de Sistemas de Integridade no âmbito do Poder Judiciário;
- Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013) e seu Decreto Regulamentador (Decreto nº 11.129/2022);
- Recomendações da Controladoria-Geral da União (CGU) na avaliação de Programas de Integridade; e
- Particularidades do TJRO, de modo que as perguntas foram validadas pelos pontos focais do Projeto de Integridade no órgão antes da aplicação aos seus magistrados e servidores.

As perguntas do questionário deveriam ser respondidas indicando “sim”, “não” ou “não sei”, com exceção daquelas cujas respostas eram apenas descritivas ou de seleção. Neste sentido, cabe esclarecer que assinalar a opção “não sei”, no contexto do questionário, representa um cenário de incerteza, mas, não necessariamente, foi interpretado de forma negativa.

Os questionários foram segmentados e adaptados para 4 (quatro) grupos de magistrados e servidores, de acordo com o organograma atualizado do órgão, com a finalidade de aferir se, de acordo com suas atribuições, os respondentes teriam conhecimento de aspectos relacionados à integridade e gerenciamento de riscos.

Portanto, em análise ao organograma do TJRO, os grupos foram divididos da seguinte forma:

|                |   |
|----------------|---|
| <b>GRUPO 1</b> | Alta Administração: Presidente(a), Vice-Presidente(a), Corregedor(a) -Geral da Justiça, Membros do Tribunal Pleno, Membros do Conselho da Magistratura e Diretor(a) da Escola da Magistratura |
| <b>GRUPO 2</b> | Magistrados(as)   |

|                |  |
|----------------|--|
| <b>GRUPO 3</b> | Servidores(as) da Secretaria de Orçamento e Finanças, Secretaria Administrativa, Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, Secretaria da Corregedoria Geral da Justiça, Secretaria Judiciária do 2º grau, Auditoria Interna, Gabinete de Governança, Assessores(as) diretos(as) da Alta Administração |
| <b>GRUPO 4</b> | Demais servidores(as)  |

Assim, em 15 de maio de 2023, foram enviados questionários para 4034 (quatro mil e trinta e quatro) magistrados e servidores, inclusive comissionados, do órgão, com prazo para resposta de 5 (cinco) dias úteis, ou seja, até 19 de maio de 2023.

Em 19/05/2023, contudo, o percentual de resposta estava em 32% (trinta e dois por cento), fato este que motivou a prorrogação do prazo para preenchimento do questionário até 25/05/2023, visando uma adesão mínima de 40% (quarenta por cento).

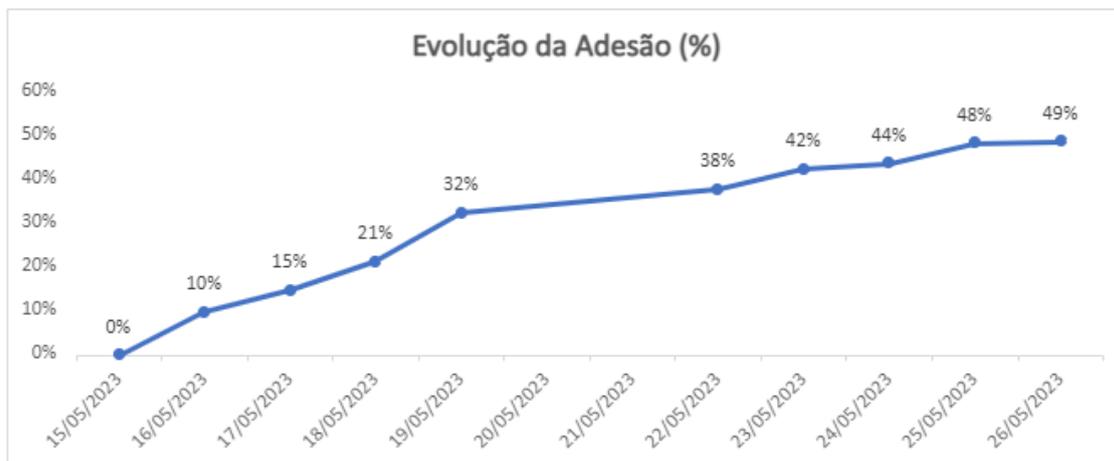
Ao término da aplicação dos formulários, foi recebido o total de 1965 (mil, novecentos e sessenta e cinco) respostas, correspondendo à adesão final de 49% (quarenta e nove por cento), que, adianta-se, é um resultado bastante expressivo.

No quadro abaixo, apresenta-se a quantidade de respostas recebidas por grupo:

| DIVISÃO DE GRUPOS | RESPOSTAS ESPERADAS | RESPOSTAS RECEBIDAS | PERCENTUAL DE ADESÃO |
|-------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| <b>GRUPO 1</b>    | 28                  | 17                  | 61%                  |
| <b>GRUPO 2</b>    | 135                 | 59                  | 44%                  |
| <b>GRUPO 3</b>    | 1095                | 532                 | 49%                  |
| <b>GRUPO 4</b>    | 2776                | 1357                | 49%                  |
| <b>TOTAL</b>      | 4034                | 1965                | <b>49%</b>           |

Tabela 2 – Quantidade de respostas ao Questionário de Ética e Integridade

Confira-se, também, a evolução da adesão ao longo do período de aplicação dos questionários de ética e integridade:



Superada esta breve introdução, a presente Nota Técnica apresentará os resultados obtidos para cada uma das perguntas realizadas, com a respectiva análise técnica e a interpretação do resultado.

Convém esclarecer que, ao longo desta Nota Técnica, são mencionados os termos “Alta Administração”, “Alta Gestão” e “Alta Cúpula” que, para todos os fins, fazem referência aos Presidente(a), Vice-Presidente(a), Corregedor(a)-Geral da Justiça, Membros do Tribunal Pleno, Membros do Conselho da Magistratura e Diretor(a) da Escola da Magistratura, que compõem a estrutura da Direção Superior do órgão.

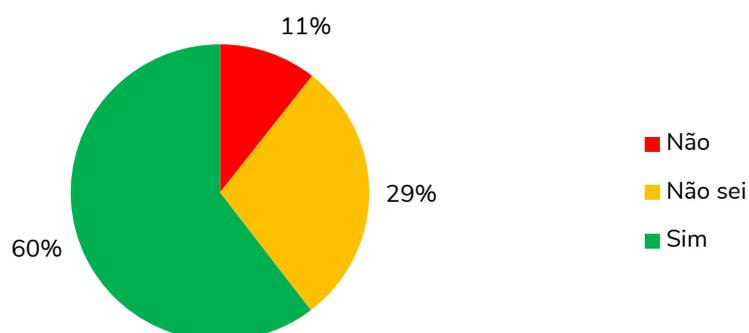
Destaca-se que o presente documento contém uma análise preliminar e global sobre assuntos relacionados à ética e gestão de riscos no órgão, com base nas respostas coletadas no referido questionário e análise documental (FASES 2 e 3). Assim, todas as considerações deste diagnóstico ainda serão validadas, e eventualmente revistas, na próxima fase do projeto (FASE 4) por meio da condução das entrevistas e elaboração da Matriz de Riscos do TJRO.

Por fim, convém esclarecer que a FASE 4 contará com uma abordagem mais específica e detalhada, através da realização de entrevistas com magistrados e servidores estratégicos do órgão, que poderão esclarecer o cenário de risco e vulnerabilidade do Tribunal de Justiça, permitindo a identificação de oportunidades de melhoria e o entendimento de seus processos críticos. É a partir dessa análise, portanto, que serão estabelecidas e validadas as iniciativas ventiladas neste documento.

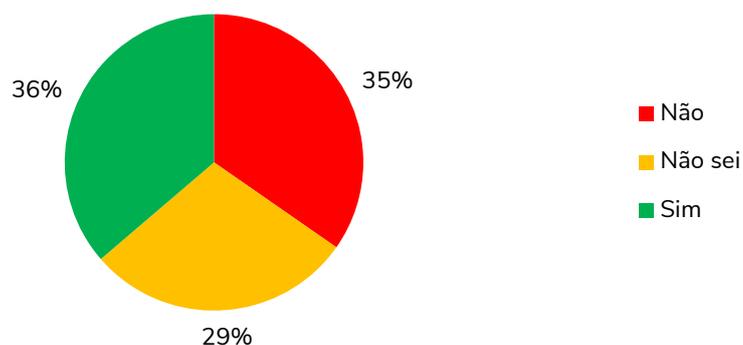
## II. ANÁLISE E COMPILAÇÃO DE DADOS DOS QUESTIONÁRIOS

### 1. Entendimento do contexto do Tribunal de Justiça em relação a temas de ética e integridade

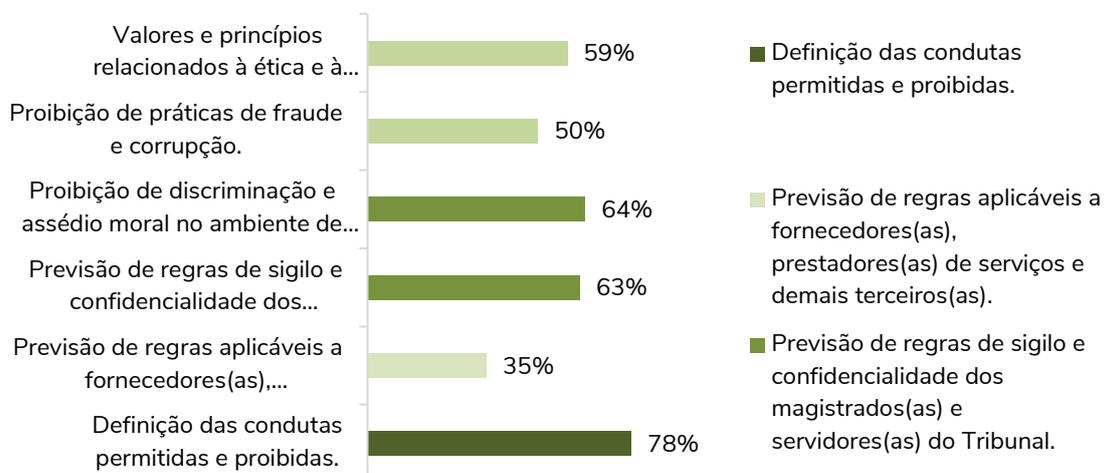
**1.1.** De acordo com o seu entendimento, o Tribunal de Justiça possui um documento escrito que estabeleça as condutas éticas esperadas de seus(as) servidores(as), magistrados(as) e estagiários(as)?



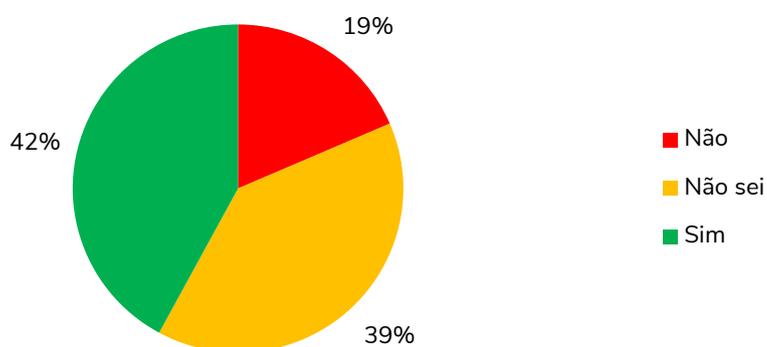
**1.1.1.** Em caso afirmativo, você tem conhecimento de que os magistrados e servidores(as) do Tribunal tenham sido treinados(as)/capacitados(as) quanto ao conteúdo do documento?



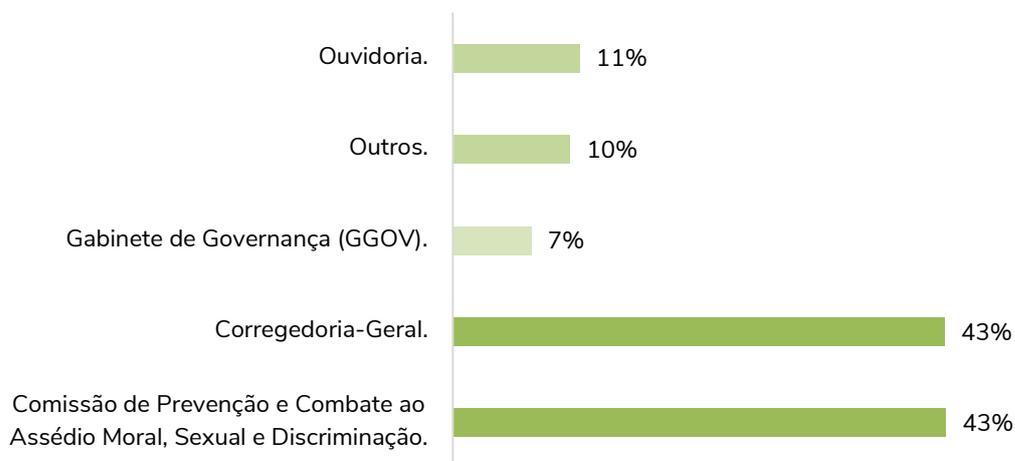
**1.1.2. Quais dos temas abaixo você entende que estão abrangidos nesse documento?**



**1.1.3. Segundo sua percepção, existe setor responsável por tratar, julgar e decidir os temas relacionados à ética e integridade?**



**1.1.3.1** Se sim, informe qual é este setor responsável.



As perguntas deste tema foram feitas a todos os grupos.

- **Considerações**

A existência de normas escritas que estabeleçam condutas éticas é um princípio basilar do sistema de integridade.

Neste sentido, a Resolução-CNJ nº 410/2021, ao conceituar o termo Compliance, dispõe que é o “conjunto de mecanismos e procedimentos de controle interno, auditoria, incentivo à denúncia de irregularidades e de **aplicação efetiva do código de conduta ética, políticas e diretrizes** com objetivo de prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados por membros ou servidores do Poder Judiciário”, o que realça a importância do tema.

A CGU, em seu manual de implementação dos sistemas de integridade em órgãos públicos, destaca que “a primeira categoria de medidas que se espera constar em um programa de integridade é a **formalização das expectativas a respeito do comportamento e conduta dos agentes públicos**. É necessário comunicar frequentemente e com clareza quais valores e princípios deverão orientar a atuação dos

servidores, principalmente em relação às principais áreas e processos de risco da organização.”<sup>1</sup>.

Assim, “**é essencial registrar tais padrões através da criação de manuais, códigos e demais diretrizes** direcionadas à probidade, esclarecendo de forma precisa como deve ser desenvolvida a prestação do serviço público de maneira a mitigar a ocorrência de possíveis quebras de integridade.”<sup>2</sup>.

Outro eixo estruturante dos sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário é a “existência de órgão gestor responsável pela sua implementação e coordenação em cada tribunal”, conforme disciplinado no art. 2º, parágrafo único, II, da Resolução-CNJ nº 410/2021.

Assim, “Para que haja um desenvolvimento adequado do programa de integridade, há necessidade de haver uma instância responsável pelo acompanhamento, monitoramento e gestão das ações e medidas de integridade a serem implementadas.”<sup>3</sup>.

No entanto, em uma análise preliminar do contexto do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, não foi possível determinar um resultado conclusivo a respeito do caráter positivo ou negativo destes tópicos, visto que as respostas apresentadas são mistas, mas possibilitam ampla análise.

Observa-se que 60% dos participantes reconheceram que o Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia possui um documento que define as condutas éticas esperadas de seus servidores, magistrados e estagiários, enquanto 29% desconheciam e 11% entenderam que referidas normativas não existem.

---

<sup>1</sup> CGU. **Manual para implementação de programas de integridade**: orientações para o setor público. 2017, p. 45.

<sup>2</sup> CGU. **Manual para implementação de programas de integridade**: orientações para o setor público. 2017, p. 45.

<sup>3</sup> CGU. **Manual para implementação de programas de integridade**: orientações para o setor público. 2017, p. 11.

Com relação às respostas afirmativas, é possível que decorram da existência do Código de Ética dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia (Resolução nº 124/2019-PR), do Código de Ética da Unidade de Auditoria Interna do Poder Judiciário do Estado de Rondônia (Resolução nº 162/2020-TJRO) e da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia (Resolução nº 189/2021-TJRO).

Por outro lado, em análise aos normativos do órgão, esta Consultoria não localizou um Código de Ética para os Magistrados do Poder Judiciário estadual, o que pode explicar parcela das respostas negativas ou incertas, que somam cerca de 40% da amostra.

A despeito da existência do Código de Ética da Magistratura Nacional, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 18 de setembro de 2008, ao qual se submetem os magistrados do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, e do dever de observância às disposições da Lei Complementar nº 35/1979 (Lei Orgânica da Magistratura Nacional), a ausência de normativas específicas em âmbito estadual pode impactar negativamente a percepção sobre normas de conduta ética exigida de seus magistrados.

Somente foram localizadas menções à função disciplinar e aos deveres dos magistrados em uma normativa estadual: dois artigos das Diretrizes Gerais Judiciais 2019 (artigos 12 e 13, respectivamente), mas que também remetem ao dever de observar o Código de Ética da Magistratura do CNJ (art. 13, I), sem menção a uma normativa local sobre a temática.

Neste cenário, recomenda-se que o órgão adote um Código de Ética de Membros voltado aos magistrados do Estado de Rondônia, contendo normas e diretrizes atualizadas e aderentes ao contexto social local, em atenção às particularidades do serviço jurisdicional prestado no Estado de Rondônia, sua população

e seus magistrados, de forma a ampliar as percepções sobre ética e integridade na realidade rondoniense.

Além disso, mesmo diante de um cenário de tímida predominância de respostas positivas, é possível que os documentos já existentes não estejam sendo efetivamente compreendidos e/ou aplicados, tendo em vista que, dentre os 60% que confirmaram sua existência, apenas 36% afirmaram ter conhecimento de que os magistrados e servidores do Poder Judiciário estadual foram treinados/capacitados sobre referidos conteúdos, enquanto 35% dos participantes alegaram não ter recebido e 29% não souberam afirmar se já receberam treinamentos sobre a temática.

Em face deste cenário, recomenda-se que o órgão promova treinamentos periódicos sobre os documentos supracitados, e outros que julgar pertinentes, buscando maior conscientização e reforço da cultura de ética e integridade em todas as atividades desempenhadas, complementados com iniciativas de comunicação interna, que visam ao mesmo objetivo.

O ideal é que estas capacitações sejam organizadas a partir de um Plano de Comunicação e Capacitação anual, voltado a todos os seus magistrados, servidores e demais terceiros relacionados. Esta é uma maneira de, efetivamente, garantir a eficácia do Sistema de Integridade do órgão e a rigorosa observância às suas normativas.

Para tal, é fundamental que nestas iniciativas sejam abordadas, além das temáticas relacionadas aos Códigos de Ética aplicáveis ao público interno do TJRO, as demais normativas internas e assuntos relevantes do Sistema de Integridade do órgão, a exemplo do conteúdo ministrado no Treinamento de inauguração do Projeto de Implantação do Sistema de Integridade, a Política de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia (Resolução nº 146/2020-PR) e a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia (Resolução nº 189/2021-TJRO).

Ademais, quando indagados sobre quais temas estão previstos no Código de Ética, a maioria dos respondentes declarou que a normativa apresenta disposições sobre definições das condutas permitidas e proibidas (78%), proibição de discriminação e assédio moral no ambiente de trabalho (64%) e previsão de regras de sigilo e confidencialidade dos magistrados e servidores do Tribunal (63%).

Referido cenário aparenta decorrer, dentre outros aspectos, dos esforços empreendidos pelo órgão envolvendo o combate ao assédio no ambiente de trabalho, como é o caso da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia (Resolução nº 189/2021-TJRO), bem como da cartilha sobre a temática, que foi elaborada pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação.

Em contrapartida, apenas 35% das respostas afirmaram que o documento apresenta regras aplicáveis a fornecedores, prestadores de serviços e demais terceiros relacionados ao órgão.

Neste contexto, verifica-se que o Código de Ética de Servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia prevê que *“Para os fins de aplicação deste Código, considera-se servidor quem exerça cargo efetivo ou cargo comissionado neste Poder, inclusive como temporário, requisitado e cedido.”* (art. 2º, §1º).

Não obstante, referida norma também se aplica aos terceiros com os quais o TJRO se relaciona, conforme se extrai do art. 3º:

Art. 3º As normas de conduta estabelecidas também se aplicam a todas e quaisquer pessoas que, mesmo pertencendo a outra instituição, prestem estágio ou desenvolvam quaisquer atividades junto ao PJRO de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que não remunerada.

Parágrafo único. O presente Código deverá ser obrigatoriamente observado em todos os contratos de estágio e de prestação de serviços de forma a assegurar o alinhamento de conduta entre todos os colaboradores do PJRO.

Este trecho potencialmente não está sendo devidamente observado pelo público interno do Poder Judiciário estadual, seja por desconhecimento do trecho ou falta de clareza sobre o seu conteúdo, o que pode explicar o baixo percentual de respostas positivas no item mencionado.

Além disso, em análise às normativas do órgão, não foram localizadas pela Consultoria outros documentos que visem estabelecer padrões de conduta ética exigidos dos terceiros que se relacionam com o Tribunal, além desta previsão do art. 3º do Código de Ética dos servidores.

Por esse motivo, recomenda-se que o Código de Ética de Servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia seja revisado de modo a prever, de forma clara, a sujeição ao Código de todos aqueles que se relacionam com o órgão, direta ou indiretamente, inclusive de terceiros, como fornecedores e prestadores de serviços, no que for cabível.

Por fim, quando questionados sobre a existência de setor responsável por tratar, julgar e decidir temas relacionados à ética e integridade, menos da metade dos participantes respondeu de forma positiva (42%).

Em análise ao organograma do órgão, não está clara a existência de área, setor ou departamento específico e independente ao qual estaria atribuída a responsabilidade de gerenciar assuntos relacionados à ética e integridade, o que pode explicar o índice de respostas incertas (39%) e negativas (19%).

Dentre a amostra que respondeu de forma positiva, 43% (quarenta e três por cento) afirmou que o setor responsável seria a Corregedoria-Geral, enquanto outros 43% (quarenta e três por cento) entenderam que seria atribuição da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação.

Referidas respostas possivelmente decorrem das próprias atribuições funcionais da Corregedoria-Geral da Justiça, que é o órgão do TJRO responsável por

fiscalizar, monitorar e acompanhar, em caráter geral e permanente, as atividades das unidades e serviços judiciários.

Além disso, o Provimento Conjunto nº 002/20016-PR-CG dispõe sobre o processo de instauração e apuração de sindicância e processo administrativo disciplinar contra servidores relativo a fatos ocorridos no âmbito do Poder Judiciário, sendo competência disciplinar que, provavelmente, teve influência nas respostas obtidas.

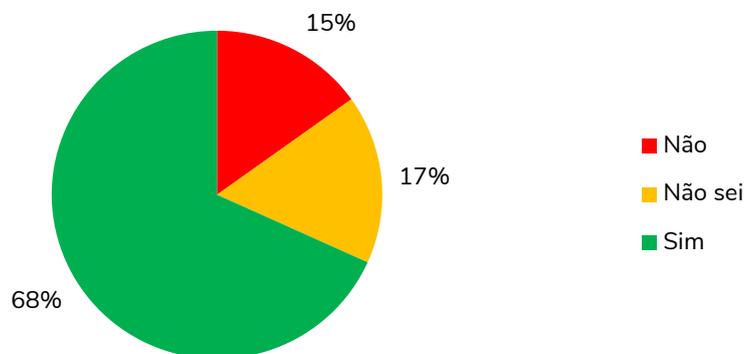
A grande parcela de respostas envolvendo a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação possivelmente decorre dos já mencionados esforços empreendidos pelo órgão no combate ao assédio no ambiente de trabalho, como é o caso da Resolução nº 189/2021-TJRO e da cartilha sobre a temática, elaborada pela respectiva Comissão.

Percebe-se, ainda, que os magistrados e servidores também reconhecem outras áreas como responsáveis por tratar de tais questões, como a Ouvidoria (11%) e o Gabinete de Governança (7%), ainda que as atividades destas não possam se confundir com as atribuições de um Departamento, Comissão de Ética e Integridade ou do próprio Agente de Integridade (*Compliance Officer*).

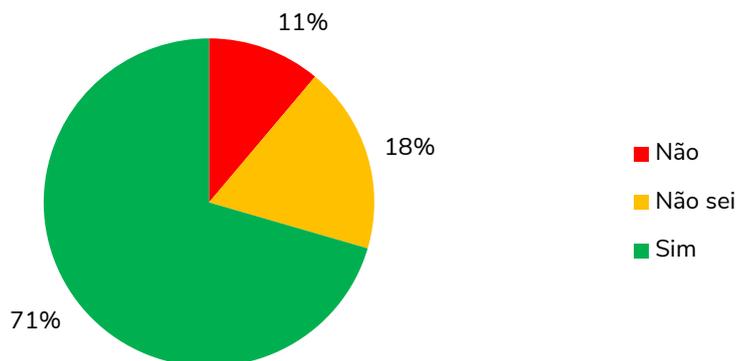
Desta forma, recomenda-se a estruturação de setor responsável pelo recebimento, monitoramento e gestão de tratativas inerentes ao Sistema de Integridade do órgão, e respectiva formalização e nomeação de uma Comissão de Ética e Integridade, garantindo sua independência e gerando maior confiabilidade no Sistema, por parte de magistrados, servidores e terceiros ligados ao órgão.

## **2. Apoio da Alta Administração**

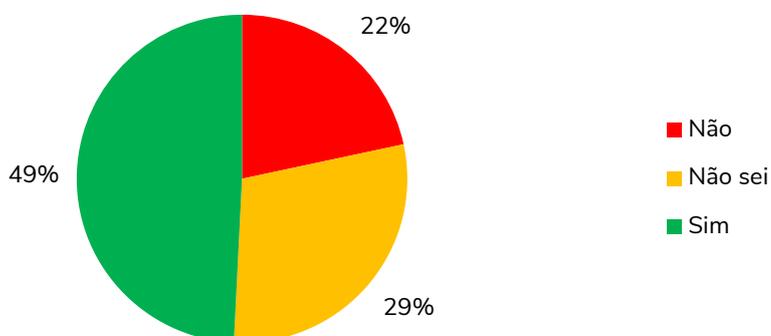
**2.1. Você entende que a Alta Administração demonstra para o público interno o comprometimento com a ética e a integridade?**



**2.2. Você entende que a Alta Administração demonstra para o público externo o comprometimento com a ética e a integridade?**



2.3. Conforme sua interpretação, a Alta Administração participa de forma efetiva da implementação e manutenção de condutas éticas?



As perguntas deste tópico foram direcionadas a todos os grupos.

- **Considerações**

Um dos pilares fundamentais de um Sistema de Integridade eficaz é o Suporte da Alta Administração, que trata do apoio deste grupo às iniciativas de ética e integridade. Desta forma, o exemplo fornecido por membros da Alta Cúpula do órgão faz parte da propagação e disseminação de condutas éticas e íntegras para todos os servidores, traduzindo o “tom que vem de cima”.

O comprometimento da Alta Gestão demonstra a real mudança de cultura dentro de uma instituição, tendo em vista que o seu exemplo gera aderência ao Sistema, demonstrando a sua importância.

Neste sentido, a Controladoria-Geral da União (CGU), em seu manual orientativo para a implementação de programas de integridade no setor público, destaca 4 (quatro) eixos do programa de integridade, sendo o primeiro deles o comprometimento e apoio da alta direção, assim descrito:

O comprometimento e apoio da alta direção do órgão público (Ministro, Secretário-Executivo, Secretários, Diretores e ocupantes de cargos equivalentes) para o fomento de uma cultura ética, de respeito às leis e de implementação das políticas de integridade, é condição indispensável para criação e funcionamento de um programa de integridade.

**As lideranças ocupam naturalmente uma posição de destaque, são alvo de maior atenção dos funcionários, sendo seus atos por eles reproduzidos, seja por admiração, lealdade, respeito ou por qualquer outro motivo.<sup>4</sup>**

Em decorrência da importância deste pilar do sistema de integridade, a Resolução-CNJ nº 410/2021 destaca que “os sistemas de integridade serão estruturados nos seguintes eixos: I – comprometimento e apoio explícito da alta administração dos respectivos órgãos” (art. 2º, parágrafo único, I).

Este ponto pode ser considerado positivo no cenário atualmente enfrentado pelo TJRO, em virtude de a maioria dos participantes do questionário entender que a Direção Superior demonstra interna (68%) e externamente (71%) o seu comprometimento com a ética e a integridade.

Entretanto, ao serem questionados sobre a participação efetiva da Direção Superior na implementação e manutenção de condutas éticas, é maior o percentual de respostas negativas (22%) ou incertas (29%).

Assim, recomenda-se o maior envolvimento da Alta Administração nas iniciativas, comunicações e treinamentos envolvendo o Sistema de Integridade do órgão judicial, como a participação em aberturas de palestras, como já aconteceu durante o evento de inauguração do Projeto, campanhas de comunicação sobre o Código de Ética, e-mails institucionais sobre ética e integridade, vídeos sobre a temática remetidos ao

---

<sup>4</sup> CGU. **Manual para implementação de programas de integridade**: orientações para o setor público. 2017, p. 10.

público interno e externo e demais atividades que aumentem a percepção social sobre o efetivo envolvimento da Alta Gestão em condutas éticas.

Ademais, é igualmente importante a ampla divulgação de evidências desta participação ativa, não se limitando, por exemplo, à aprovação de normativos internos, mas buscando demonstrar publicamente o compromisso assumido pelo órgão, através dos membros que compõem a Alta Administração, que é reafirmado sobretudo por meio deste Projeto de Implantação do Sistema de Integridade.

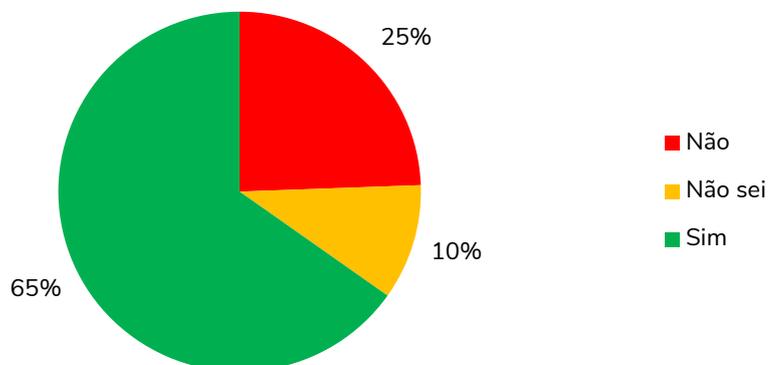
No que diz respeito ao envolvimento da Alta Cúpula com a gestão de riscos, a norma ISO 37301:2021<sup>5</sup> dispõe que a Análise Crítica da Alta Administração é essencial para o processo de melhoria contínua em uma instituição. Este processo consiste na avaliação dos riscos e vulnerabilidades enfrentadas pelo órgão, definindo planos de ação e seus responsáveis e validando a efetividade dos controles mitigatórios adotados, de maneira a proporcionar ao Tribunal maturidade na gestão de riscos, em conformidade com o seu apetite de risco.

### 3. Transparência

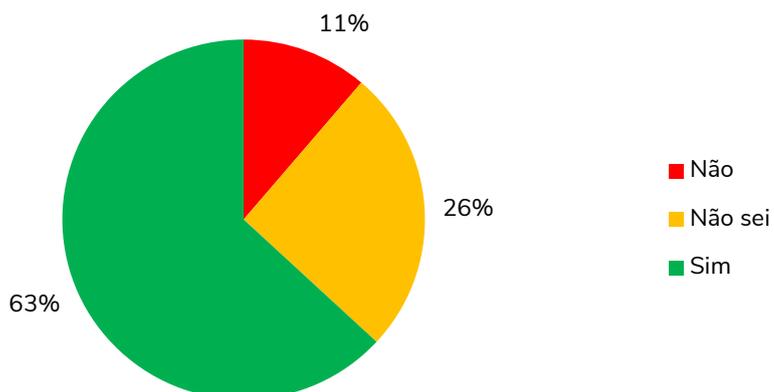
---

<sup>5</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR ISO 37301: Sistemas de gestão de compliance – Requisitos com orientações para uso. Rio de Janeiro: ABNT, 2021.

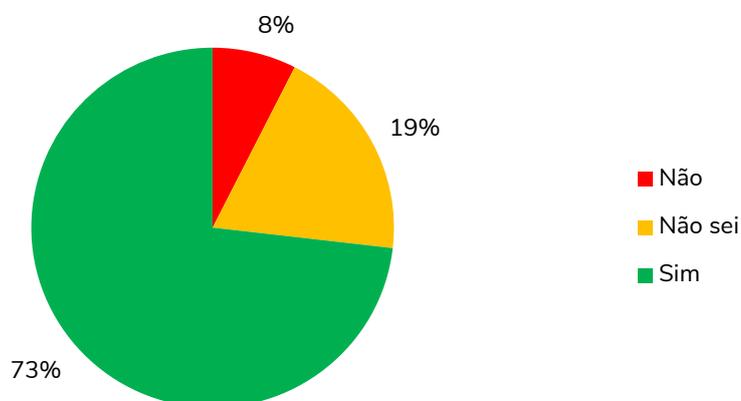
**3.1.** Você considera que o Tribunal de Justiça é transparente com seus(as) servidores(as), magistrados(as) e estagiários(as)?



**3.2.** Você considera que o Tribunal de Justiça é transparente com os(as) terceiros(as) com os quais se relaciona?



3.3. Sua organização promove a cultura da prestação de contas e responsabilidade pela governança e gestão?



As perguntas deste tópico foram direcionadas a todos os grupos.

- **Considerações**

A transparência é um importante dever da Administração Pública, sendo uma derivação do princípio da publicidade, previsto no art. 37, caput, da Constituição Federal, e um direito fundamental dos cidadãos, conforme art. 5º, XXXIII, da Carta Magna.

Neste sentido, Fabrício Motta destaca que **“As informações devem ser repassadas com clareza e objetividade para que se possa reforçar o controle e a participação democrática da administração.** Sob essa ótica, pode-se falar em **transparência como substrato material do princípio da publicidade.** Entende-se a publicidade como característica do que é público, conhecido, não mantido secreto. Transparência, ao seu turno, é atributo do que é transparente, límpido, cristalino, visível; é o que se deixa perpassar pela luz e ver nitidamente o que está por

trás. **A transparência exige não somente informação disponível, mas também informação compreensível.**<sup>6</sup>.

A importância da transparência na Administração Pública foi realçada pelas disposições da Lei 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação – LAI) e pela previsão do art. 5º da Lei 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), ao elevar a transparência a princípio aplicável às contratações públicas.

Ainda, a transparência e a prestação de contas são princípios básicos de Governança, conforme destaca o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)<sup>7</sup> e o Tribunal de Contas da União (TCU)<sup>8</sup>, com relevância ímpar para a Administração Pública, também em razão das disposições do art. 48 e seguintes da Lei Complementar nº 101/2.000 (Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF).

No âmbito do Poder Judiciário, a Resolução-CNJ nº 410/2021 destaca a “transparência” e a “prestação de contas e responsabilização” como elementos fundamentais que devem nortear o sistema de integridade dos órgãos judiciais, conforme art. 4º, incisos II e VII.

No contexto do TJRO, a análise das perguntas do item 3 demonstra um cenário positivo de percepção de transparência, tanto em relação ao público interno (65%) quanto externo (63%).

---

<sup>6</sup> MOTTA, Fabrício. Publicidade e transparência são conceitos complementares. *Conjur*, 2018. Disponível em: <[<sup>7</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. \*\*Código das melhores práticas de governança corporativa\*\*. 5. Ed., São Paulo: IBGC, 2015, p. 20-21.](https://www.conjur.com.br/2018-fev-01/interesse-publico-publicidade-transparencia-sao-conceitos-complementares#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Rep%C3%BAblica%20%E2%80%94%20prestes,da%20conten%C3%A7%C3%A3o%20do%20poder%20estatal.>”. Acesso em 02 jun. 2023.</p></div><div data-bbox=)

<sup>8</sup> TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU**. 3. Ed., Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado, p. 44-47).

Em atenção aos pilares de governança citados, é interessante dar especial destaque à percepção sobre a promoção da cultura da prestação de contas e responsabilidade pela governança e gestão, que obteve 73% de respostas positivas.

Por outro lado, observou-se que 26% das respostas indicam um cenário de incerteza a respeito da transparência do órgão em relação aos terceiros com os quais se relaciona, o que pode indicar a necessidade de maior atenção neste aspecto, através da capacitação dos magistrados e servidores sobre as medidas de transparência e prestação de contas realizadas pelo órgão voltadas ao público externo, como os contratados e jurisdicionados.

#### **4. Normas Internas (Resoluções, Instruções Normativas ou Portarias)**

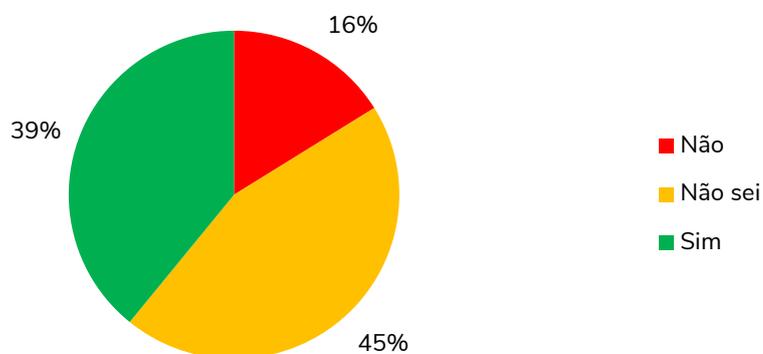
##### **Normas Internas**

Representando um dos pilares do Sistema de Integridade, as normas internas, implementadas por meio de Resoluções, Instruções Normativas e Portarias, por exemplo, garantem a materialização das melhores práticas e valores de ética e integridade adotados pelo órgão, orientando o comportamento de todos os seus magistrados, servidores e terceiros no desempenho de suas atividades profissionais, bem como auxiliando na tomada de decisão, a partir da definição e formalização dos padrões de conduta esperados dos indivíduos ou organizações que se relacionam com o TJRO.

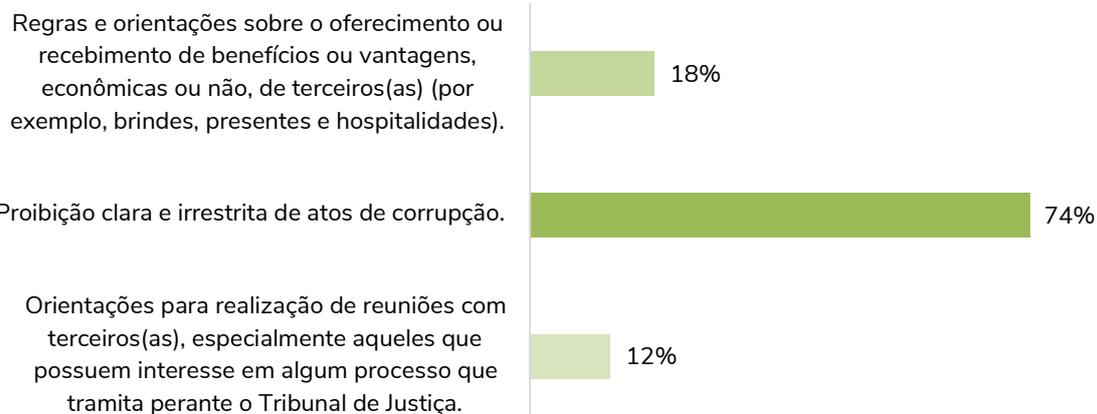
A seguir, serão analisados separadamente os resultados pertinentes a cada subtema deste quesito:

##### **4.1 Regras Anticorrupção e Recebimento de Cortesias**

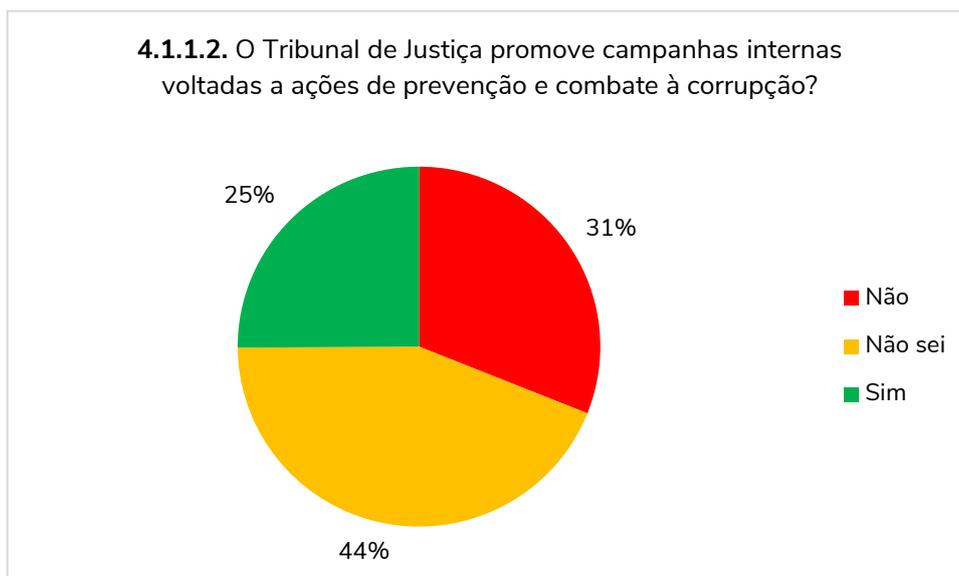
**4.1.1.** De acordo com o seu entendimento, o Tribunal de Justiça possui orientações escritas voltadas para prevenção e combate à corrupção?



**4.1.1.1** Em caso positivo, quais das regras abaixo você entende que são abordadas nestas orientações?



**4.1.1.2. O Tribunal de Justiça promove campanhas internas voltadas a ações de prevenção e combate à corrupção?**



As perguntas deste tópico foram direcionadas a todos os grupos.

- **Considerações**

Com relação às orientações escritas voltadas à prevenção e combate à corrupção, 39% dos participantes responderam de forma positiva, havendo grande parcela de respostas incertas (45%) e uma baixa quantidade de respostas negativas (16%).

Porém, em análise à documentação disponibilizada pelo órgão, com relação à temática foi localizado somente o Ato nº 208/2018, que estabelece regramento sobre o tratamento de presentes e brindes aplicáveis a servidores e magistrados do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

Assim, em um primeiro momento, seria possível entender que a parcela de respostas positivas estaria relacionada com o Ato nº 208/2018. No entanto, apenas 18% daqueles que responderam positivamente fizeram menção às regras e orientações sobre o oferecimento ou recebimento de benefícios ou vantagens, econômicas ou não,

de terceiros, como brindes, presentes e hospitalidades, demonstrando o baixo conhecimento ou assimilação do documento.

Por sua vez, 74% do público que respondeu afirmativamente alegou que referidas normas trariam proibições claras e irrestritas de atos de corrupção, ainda que não tenha sido localizada uma normativa específica sobre esta temática.

Assim, é possível que estas respostas estejam relacionadas com orientações verbais por parte das lideranças ou com o conteúdo do Código de Ética dos Servidores, por exemplo.

Contudo, em análise a esta normativa, não é possível identificar referência específica a práticas anticorrupção, apesar de tratar pontualmente sobre o dever de resguardar conduta íntegra, honrosa e digna no desempenho da função pública, em harmonia com os compromissos éticos e valores institucionais (art. 8º, inciso I), e vedar a prática de atos que violem os citados deveres (art. 9º, inciso I).

Destaca-se, também, que apenas 12% do público que respondeu positivamente entendeu que existem normas regulamentando reuniões com terceiros, especialmente os interessados em processos que tramitam perante o TJRO.

Ademais, apenas 25% dos respondentes afirmaram que já receberam treinamentos sobre o assunto, enquanto a maioria não soube responder (44%) ou respondeu negativamente (31%).

Portanto, as iniciativas internas voltadas para o combate à corrupção devem ser reforçadas, considerando que 75% dos participantes demonstraram que campanhas sobre o assunto são inexistentes ou inefetivas.

Ainda, é imperioso que o Ato nº 208/2018 seja objeto de uma iniciativa específica, visto que apenas 12% dos que entenderam existir normas anticorrupção fizeram menção à normativa sobre o tratamento de presentes e brindes aplicáveis a

servidores e magistrados, denotando o baixo conhecimento do público interno a este respeito.

É essencial, portanto, que o compromisso do órgão com práticas éticas, no que diz respeito à prevenção da corrupção, seja consolidado através de um normativo interno amplamente divulgado aos magistrados, servidores e eventuais terceiros que se relacionem com o órgão, de modo que estes, por meio de treinamentos e capacitações contínuas, possam propagar a cultura de combate a esse tipo de ilícito em todas as atividades que desempenham.

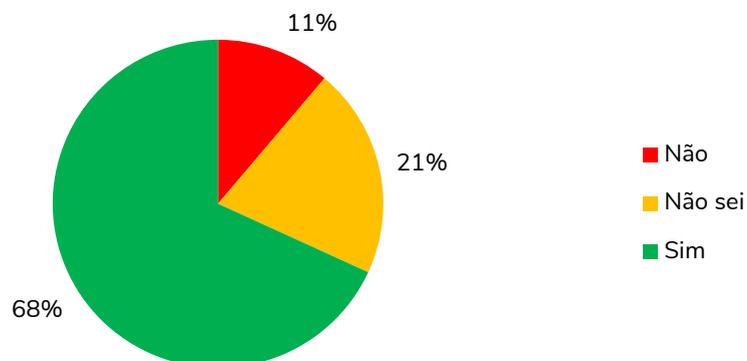
Neste documento, também é importante demonstrar os mecanismos adotados ou a serem implementados pelo TJRO visando à remediação de eventuais situações de desconformidade praticadas no âmbito do órgão, por meio de auditorias internas, expressamente previstas no Manual de Atribuições da Auditoria Interna (Anexo Único do Ato 2092/2019), e apuração de processos internos com indícios de corrupção, por exemplo.

Em complementação, sugere-se a estruturação de Plano de Comunicação específico sobre a prevenção e combate à corrupção, para proporcionar maior compreensão acerca do tema por parte dos magistrados, servidores e terceiros relacionados, bem como demonstrar e fortalecer o engajamento do TJRO nestas ações.

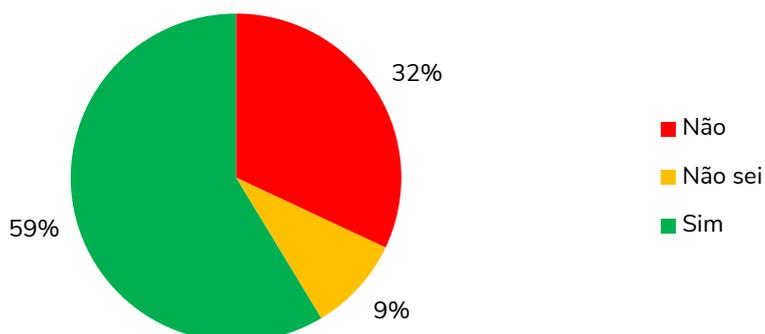
Ainda, todos os temas citados nas perguntas serão reforçados na oportunidade de revisão do Código de Ética dos servidores do TJRO, do Ato nº 208/2018 e nas sugestões de elaboração de outros normativos, em razão de sua essencial importância.

#### **4.2. Regras sobre Ambiente de Trabalho**

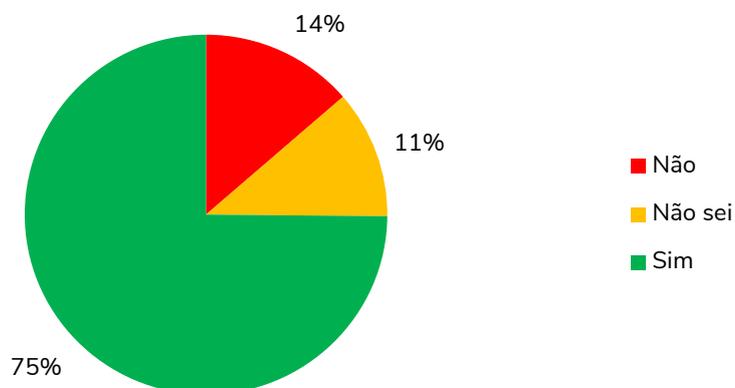
**4.2.1.** Segundo sua percepção, o Tribunal de Justiça possui orientações escritas voltadas ao combate ao preconceito e/ou discriminação?



**4.2.2.** Você considera que o ambiente de trabalho proporciona igual tratamento, sem discriminação ou preconceito, a todos(as) os(as) magistrados(as) e servidores(as) do órgão?



4.2.3. Você entende que o Tribunal promove campanhas e demais ações voltadas para o combate aos atos de assédio?



As perguntas deste tópico foram direcionadas a todos os grupos.

- **Considerações**

A busca por um ambiente de trabalho sadio é uma preocupação não somente em âmbito privado, mas também no Poder Público, o que é demonstrado pela recente promulgação da Lei 15.450, em 03 de abril de 2023, que institui o programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da Administração Pública.

Especificamente no âmbito do Poder Judiciário, a Resolução-CNJ nº 351/2020 institui a “Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário” (art. 1º, caput), o que realça a importância do assunto.

Nesta temática, as respostas apresentadas demonstram uma percepção positiva sobre o ambiente de trabalho no Poder Judiciário do Estado de Rondônia, visto que 68% dos respondentes entenderam que o TJRO possui orientações escritas voltadas ao combate ao preconceito e/ou discriminação.

Referida amostragem aparenta estar relacionada às disposições da Resolução nº 189/2021-TJRO, que institui a política de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação e objetiva “promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, coibir condutas no ambiente de trabalho e instituir normas e procedimentos a serem adotados no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.” (art. 1º, caput).

Ainda, a Resolução nº 027/2017-PR institui a política de acessibilidade e orienta a adequação das atividades para a garantia plena da acessibilidade e da inclusão das pessoas com deficiência (PCD) e com mobilidade reduzida no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

Também merece menção a Resolução nº 186/2021-TJRO, que institui a política interinstitucional de equidade de gênero, de raça e diversidade do órgão judicial rondoniense e “afirma o compromisso permanente dos órgãos envolvidos em sua formulação de contribuir para a eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação nas relações sociais e de trabalho no âmbito e na competência das instituições.” (art. 2º).

Além disso, 59% dos respondentes entendem que o órgão proporciona igual tratamento, sem discriminação ou preconceito, a todos os magistrados e servidores, o que aparenta relação com a aplicação prática das disposições da Resolução nº 186/2021-TJRO.

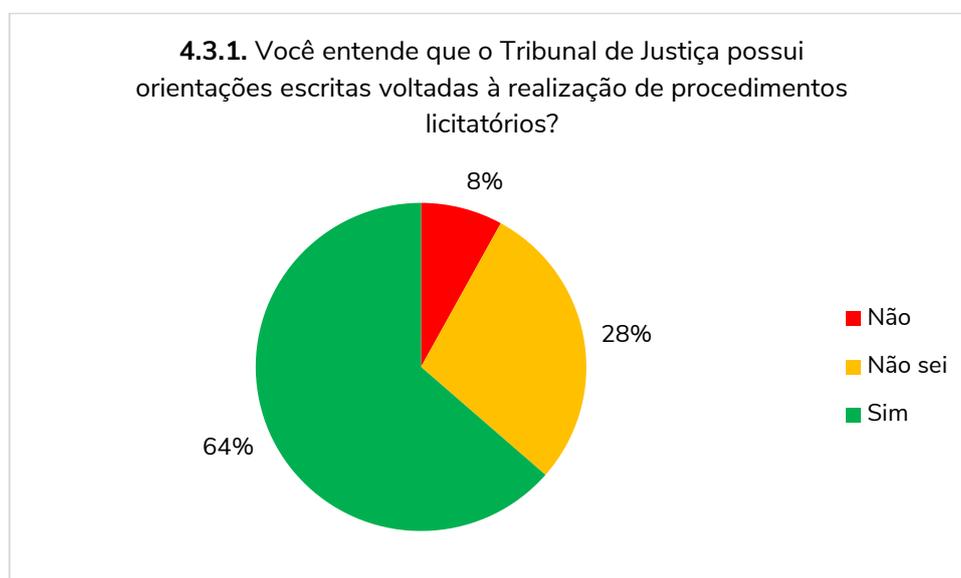
No entanto, 32% das respostas apresentaram visão negativa sobre a eficácia deste documento, o que demonstra a necessidade de maior atenção à temática, através de treinamentos e comunicações sobre as disposições da normativa, além da implementação de mecanismos de controle interno que visem prevenir a ocorrência de atos discriminatórios ou preconceituosos, bem como punir tais situações, de forma a proporcionar um maior ambiente de ética e integridade no Tribunal.

Com relação à promoção de campanhas e ações voltadas ao combate aos atos de assédio, 75% das respostas apresentaram saldo positivo, o que demonstra a

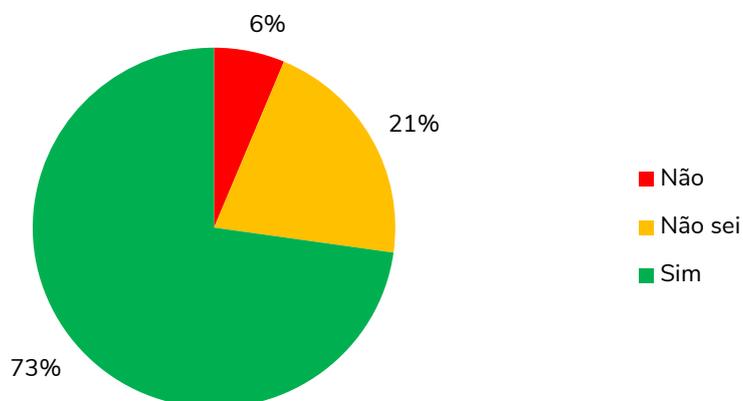
grande eficácia dos trabalhos da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, como é exemplo a cartilha elaborada sobre a temática.

Com efeito, percebe-se que o órgão já está comprometido com a melhoria do relacionamento interpessoal entre seus magistrados e servidores, considerando os esforços já empregados que foram evidenciados pelas medidas citadas. De qualquer modo, essas iniciativas serão reforçadas no decorrer do projeto.

### 4.3. Regras sobre Processos Licitatórios



**4.3.2. Em caso afirmativo, estas regras incluem medidas de controle voltadas para prevenir fraudes e atos ilícitos?**



As perguntas deste tópico foram direcionadas aos grupos 1 e 3.

- **Considerações**

64% dos membros e servidores do órgão que foram selecionados para responder a esta pergunta informaram que o Tribunal de Justiça dispõe de orientações escritas voltadas à realização de procedimentos licitatórios, o que é um ponto positivo, entretanto, tal normativa não foi localizada por esta Consultoria.

É importante ressaltar que a temática envolvendo as contratações públicas deve ser um ponto de atenção para o órgão, tendo em vista que a Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133/2021) dispõe de importantes novas diretrizes, como a governança das contratações, gestão de riscos e controles internos (art. 11, parágrafo único), as maiores exigências da fase preparatória (art. 18), uma melhor previsão de alocação de riscos contratuais (art. 103) e um novo regime de nulidade dos contratos, com uma análise consequencialista (art. 147 a 150).

Referidas temáticas, dentre outras, devem ser devidamente regulamentadas no órgão judicial, a fim de tornar as disposições da Lei 14.133/2021 plenamente

aplicáveis e aderentes à realidade local, sob risco de ineficácia das novas disposições normativas, que serão a única opção aos gestores públicos a partir de 30 de dezembro de 2023, quando ocorrerá a revogação do microsistema licitatório anterior, conforme previsão da Medida Provisória nº 1.167/2023.

Além da devida regulamentação, a mudança legislativa também demanda a necessária atualização e capacitação do público interno do Poder Judiciário estadual, sobretudo dos magistrados e servidores que atuam diretamente com certames licitatórios e contratos administrativos, pois é primordial que estejam capacitados e aptos para exercer suas funções de acordo com a legislação vigente e aplicável, desempenhando suas atividades em respeito à ética e à integridade.

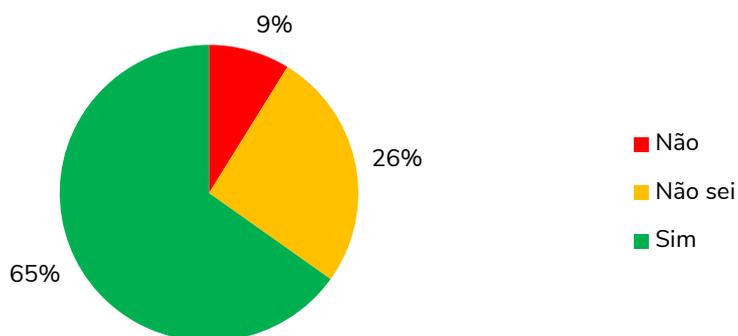
Ainda, quando questionados sobre a existência de medidas de controle voltadas para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, a maioria dos participantes (73%) respondeu afirmativamente, representando maior grau de maturidade do órgão neste ponto, o qual, no entanto, não restou comprovado nos documentos enviados à Consultoria.

Independentemente dos resultados obtidos, é indispensável a observância da Resolução-CNJ nº 410/2021, que prevê as diretrizes para a concepção e implementação de sistemas de integridade no Poder Judiciário e destaca, dentre outros aspectos, a “*avaliação do grau de risco de integridade nas contratações e convênios públicos*” (art. 3º, inciso IV).

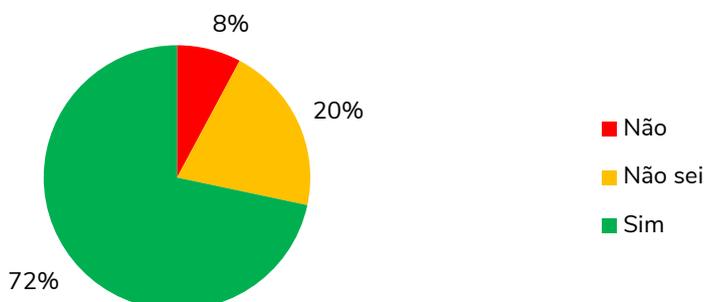
Sendo assim, caso se confirme que os processos licitatórios do TJRO não estão amparados por regras formais que garantam a sua condução de maneira ética, íntegra e idônea, recomenda-se fortemente a adoção de medidas neste sentido, alinhadas à ampla divulgação e capacitação dos magistrados e servidores envolvidos no respectivo processo.

#### 4.4. Regras sobre Privacidade e Proteção de Dados

**4.4.1.** De acordo com o seu entendimento, o Tribunal de Justiça possui normativa interna voltada à Privacidade e Proteção dos Dados Pessoais, ou seja, que aborde temas sobre a forma de tratamento de dados pessoais pelo órgão?



**4.4.2.** Você entende que o Tribunal de Justiça possui orientações formais voltadas à segurança da informação, ou seja, para a garantia de que não haja acessos não autorizados a dados pessoais e informações do órgão, de seus(as) servidores(as) e terceiros(a)



As perguntas deste tópico foram direcionadas a todos os grupos.

- **Considerações**

O tópico de Privacidade e Proteção de Dados foi bastante positivo para o órgão, uma vez que 65% dos participantes informaram que o TJRO possui normativa interna e/ou orientações voltadas ao tema, sendo que 72% deles também afirmaram que existem orientações voltadas à segurança da informação.

É essencial lembrar que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018), a qual prevê disposições sobre o tratamento de dados pessoais por entidades e órgãos públicos em seus artigos 23 a 30, possui o objetivo de proteger as informações de todos os indivíduos e regulamentar os processos de tratamento destes dados.

Atualmente, a proteção de dados pessoais é, inclusive, considerada um direito fundamental de todos os cidadãos, conforme a Emenda Constitucional nº 115/2022, que incluiu o inciso LXXIX ao rol de direitos previsto no art. 5º da Carta Magna.

Para garantir a conformidade com a legislação, o órgão judicial dispõe da Resolução nº 199/2021-TJRO, que prevê a política de privacidade e proteção de dados pessoais no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, que “estabelece normas para nortear o tratamento de dados pessoais que estejam em meio físico ou digital no PJRO, a fim de garantir a proteção da privacidade de seus titulares, bem como define papéis e diretrizes iniciais para obtenção da gradual conformidade ao previsto na Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD).” (art. 2º, caput).

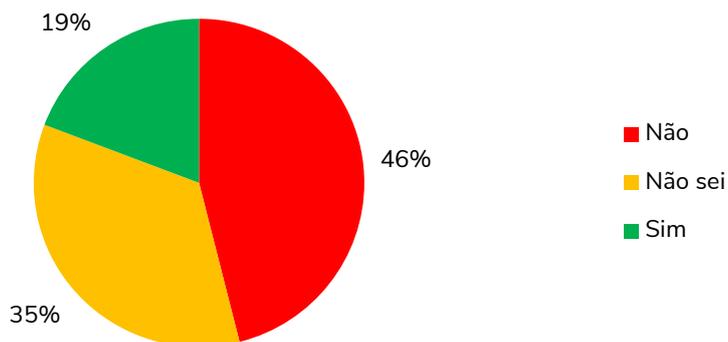
Referido normativo aparenta ter sido determinante para a percepção positiva do público interno a respeito de normas voltadas à privacidade e proteção de dados, o que demonstra o comprometimento do órgão com a temática e o engajamento de seus magistrados e servidores para a criação de uma cultura de privacidade e segurança da informação.

Nesta toada, recomenda-se a elaboração de uma normativa e/ou cartilha informativa sobre Privacidade e Proteção de Dados, buscando alcançar os leitores e transmitir o conhecimento sobre o assunto de forma efetiva, didática e acessível.

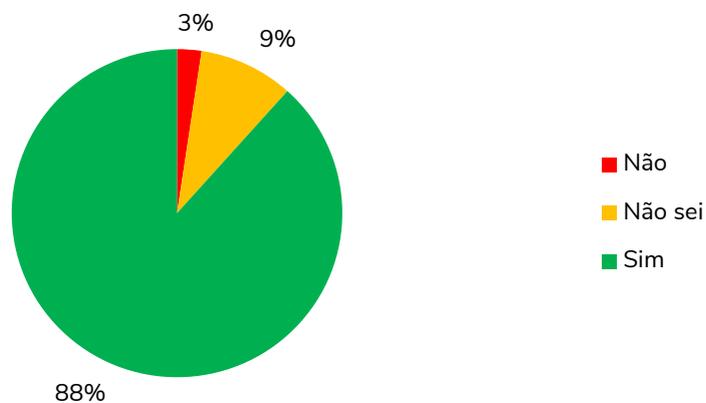
Bem como, recomenda-se a adequação do órgão à mencionada legislação e realização de treinamentos sobre o assunto, buscando o aprimoramento contínuo da criação da cultura de privacidade no Tribunal.

#### 4.5. Regras sobre Conflito de Interesses

4.5.1. Você tem conhecimento a respeito de orientações escritas do Tribunal de Justiça sobre maneiras de evitar conflito de interesses?



4.5.2. Em caso afirmativo, você entende que o Tribunal de Justiça possui orientações formais sobre medidas a serem adotadas no caso de caracterização de conflito de interesses?



As perguntas deste tópico foram direcionadas a todos os grupos.

- **Considerações**

A temática de conflito de interesses apresentou um cenário potencialmente negativo em relação aos demais itens do questionário. Observa-se que 46% dos

respondentes entendem que não existem orientações escritas dispendo sobre conflitos de interesses no Tribunal, enquanto 35% desconhecem a sua eventual existência.

Apenas 19% das respostas foram positivas quanto ao item e, dentre essa parcela positiva, 88% da amostra entendeu pela existência de orientações formais sobre medidas a serem adotadas no caso de caracterização de conflitos de interesses, o que pode estar relacionado à existência da Resolução nº 146/2020-PR, que dispõe sobre a política judiciária estadual de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

No entanto, referida normativa, a despeito de fazer menção aos conflitos de interesses, trata de métodos consensuais de solução de conflitos, estando relacionado com a atividade-fim do órgão, voltada à prestação jurisdicional e à pacificação social, e não à *“situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública”* (Lei 12.813/2013, art. 3º, I).

Em análise aos normativos remetidos pelo Tribunal de Justiça à Consultoria, não foi possível localizar uma norma específica tratando da temática, o que tem o condão de explicar o resultado majoritariamente negativo de respostas.

O Código de Ética dos Servidores do TJRO prevê tímidas disposições ligadas à temática de conflito de interesses, dispendo que é vedado ao servidor *“fazer uso do cargo ou da função, bem como de informações privilegiadas obtidas em razão do cargo ou função, para obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em benefício próprio, de outrem, de grupos de interesses ou de entidades públicas ou privadas”* (art. 9º, VIII), bem como *“utilizar servidor do PJRO para atendimento a interesse particular”* (art. 9º, IX).

Hodiernamente, inexistente Lei sobre Conflito de Interesses que se aplique especificamente ao Poder Judiciário, porém, buscando suprir essa lacuna, recomenda-

se especial atenção à Lei nº 12.813/2013, a qual dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo Federal.

Na eventualidade de ser formalizada normativa interna sobre o assunto no âmbito do órgão, o que se recomenda, principalmente em razão do cenário majoritariamente negativo apresentado, é que a lei supramencionada sirva ao propósito de orientar as melhores práticas a serem adotadas pelo TJRO junto a seus servidores, magistrados e terceiros.

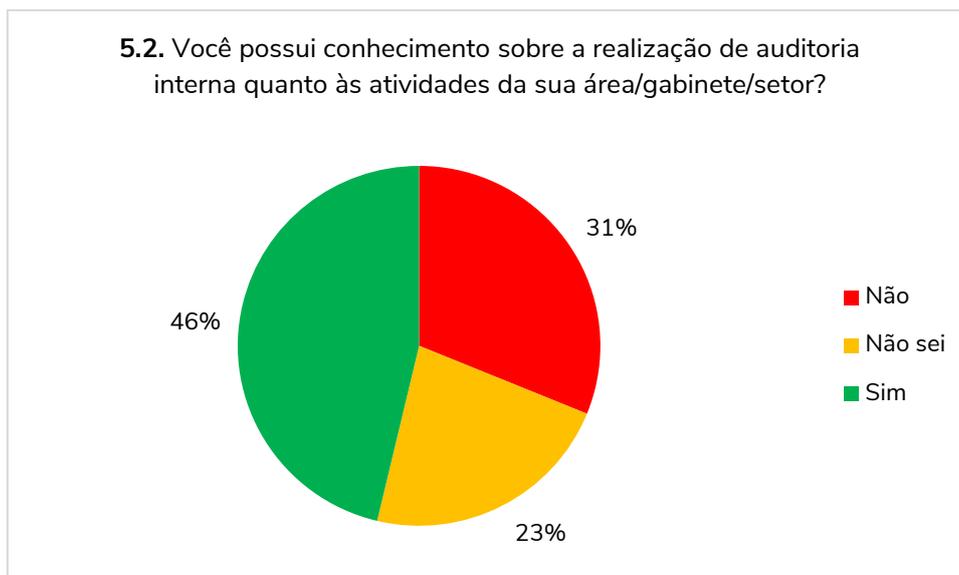
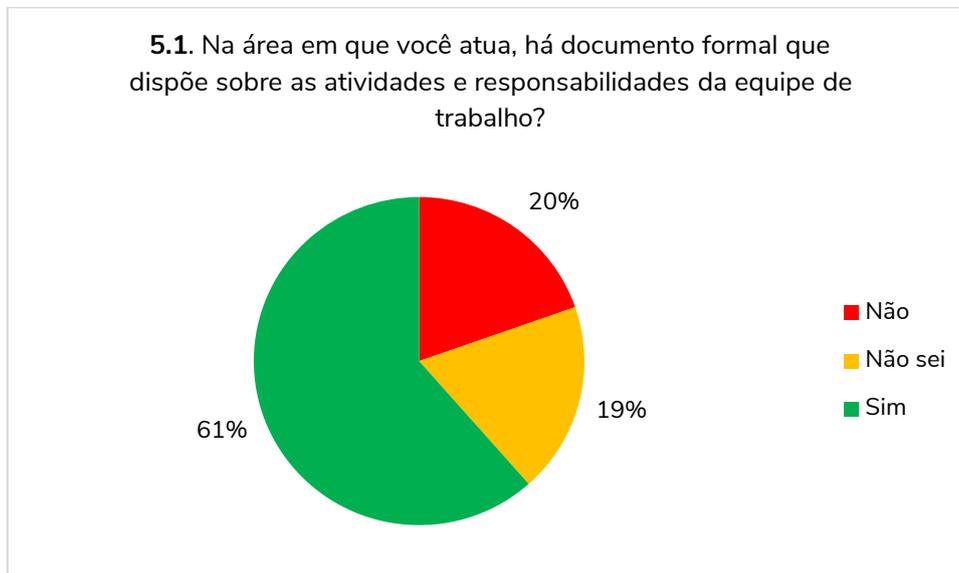
Tal normativa deverá abordar especificamente o conceito, procedimentos e diretrizes gerais sobre conflito de interesses, tendo em vista que, considerando os resultados obtidos, as previsões no Código de Ética de Servidores podem ser insuficientes para a correta compreensão do público interno e a regulamentação da matéria, em virtude, ainda, da amplitude e complexidade do tema.

Alinhado a isso, é essencial a realização de capacitações dos magistrados e servidores quanto ao assunto, com periodicidade mínima anual, para que seja possível a clareza sobre os conceitos e demais regramentos, objetivando a tempestiva identificação de eventuais conflitos, bem como seu correto tratamento.

Por fim, para além das construções normativas e capacitações sobre o assunto, é imprescindível que as regras sejam, de fato, implementadas e executadas rigorosamente no órgão, ou seja, que todos os magistrados e servidores, sem distinção de cargo ou função, observem e estejam sujeitos às mesmas disposições.

Ressalta-se que, tendo em vista que o Poder Judiciário é o órgão estatal dotado do exercício da função jurisdicional de forma típica, sendo este o poder-dever de resolver conflitos de interesses entre jurisdicionados, buscando a resolução de litígios de forma justa e a pacificação social, a existência de regras sobre conflitos de interesses é fundamental, visando estabelecer condutas éticas e evitar interferências indevidas de interesses particulares na prestação jurisdicional.

## 5. Controle Interno



As perguntas deste tópico foram direcionadas a todos os grupos.

- **Considerações**

Quanto aos controles internos, em análise aos resultados obtidos, é possível constatar um cenário predominantemente positivo, tendo em vista que 61% dos

participantes indicaram que existe documento formal que dispõe sobre as atividades e responsabilidades da equipe de trabalho.

Com atenção à documentação remetida pelo órgão à Consultoria, é possível que as respostas afirmativas estejam relacionadas às disposições do Regimento Interno do TJRO, Regimento Interno da Escola da Magistratura do Estado de Rondônia e Diretrizes Gerais Judiciais 2019, normativos que dispõem sobre as competências dos diversos órgãos que compõem o Poder Judiciário estadual.

Por outro lado, observa-se que 19% dos respondentes não souberam responder sobre a existência destes normativos, enquanto 20% apresentaram respostas negativas, o que demanda atenção do órgão, vez que tais normas podem não estar sendo devidamente divulgadas ou compreendidas pelo público interno do Poder Judiciário rondoniense, caso em que serão necessários planos de ação envolvendo comunicação e treinamento.

Ademais, também é possível que as competências de cada órgão sejam organizadas em um documento a ser disponibilizado aos magistrados e servidores de cada área, para que tomem conhecimento das atribuições legais que lhes recaem, evitando o cometimento de infrações disciplinares decorrentes do desconhecimento das normas internas.

Quando questionados sobre a realização de auditorias internas quanto às atividades da área/gabinete/setor, apenas 46% do público interno respondeu ter conhecimento de sua realização, enquanto 23% desconhecaram e 31% apresentaram resposta negativa.

A este respeito, é preciso observar que o órgão possui um Manual de Atribuições da Auditoria Interna (Ato 2092/2019, anexo único), que descreve as funções e principais atribuições de referidas unidades de controle interno.

O Tribunal também dispõe de um Processo de Gerenciamento de Risco e Controle Interno (Ato 964/2018, anexo único), que objetiva “Demonstrar à área de tecnologia da informação e comunicação do PJRO, às áreas de negócio e aos demais interessados o Processo de Gerenciamento de Riscos e Controle Interno adotado pela STIC e as diretrizes gerais para a elaboração do Plano de Gerenciamento de Riscos e Controle Interno para a área de TIC do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.” (item 2.1).

Assim, o órgão judicial possui normas afetas às áreas de controle e auditoria, razão pela qual o índice de respostas majoritariamente incertas e negativas demanda atenção, visto que os controles internos podem não estar sendo devidamente implementados ou, caso ocorram, pode existir déficit na sua evidenciação.

Frise-se que, dentro de um programa de integridade efetivo, os órgãos de controle interno possuem um papel determinante, o que é realçado pela própria CGU ao destacar que “A unidade de controle interno deve verificar a adequação dos mecanismos de integridade em suas auditorias, bem como fazer recomendações para sua melhoria. Estruturar esta unidade, portanto, constitui papel central na detecção de irregularidades.”<sup>9</sup>.

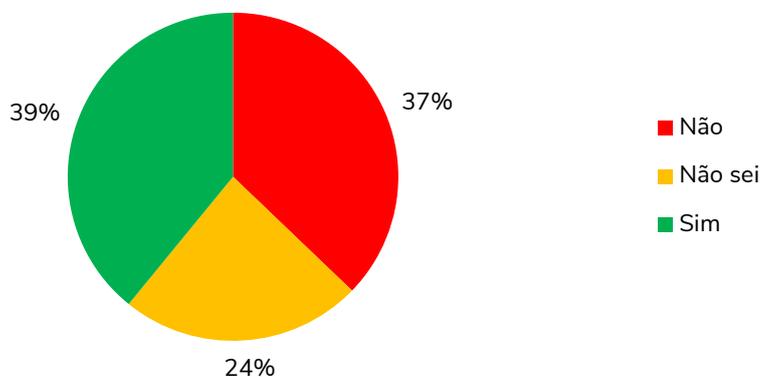
Diante de tal resultado, e da relevância da temática, é importante que o órgão sempre busque aprimorar seus processos de auditoria interna, garantindo, também, que estes sejam divulgados e reconhecidos por servidores e magistrados, em conformidade aos documentos citados.

## 6. Comunicação e Treinamento

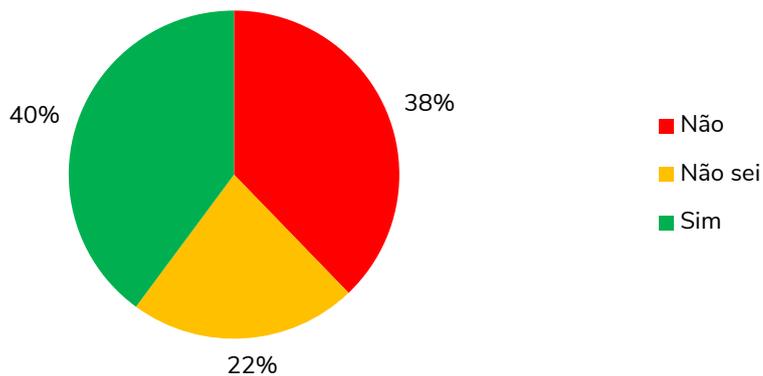
---

<sup>9</sup> CGU. **Manual para implementação de programas de integridade**: orientações para o setor público. 2017, p. 48.

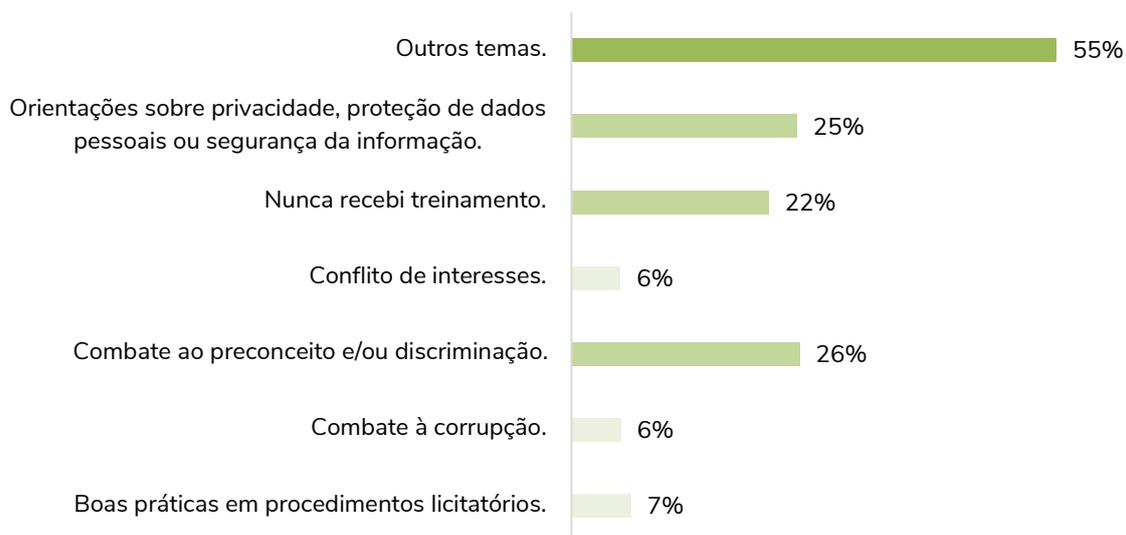
**6.1.** Você considera que há o oferecimento de treinamentos para servidores(as) e magistrados(as) sobre temas de ética e integridade?



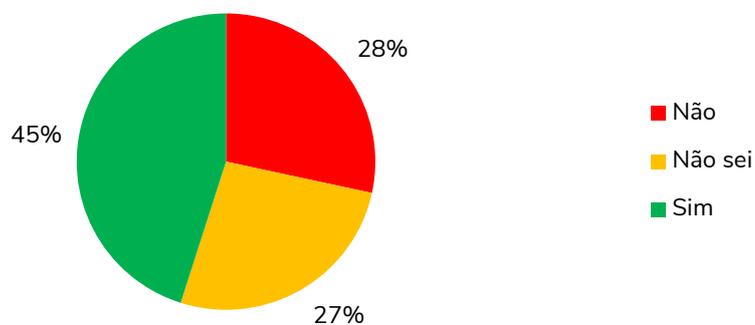
**6.2.** Você considera que há o oferecimento de treinamentos para servidores(as) e magistrados(as) sobre as normativas internas ou orientações do Tribunal?



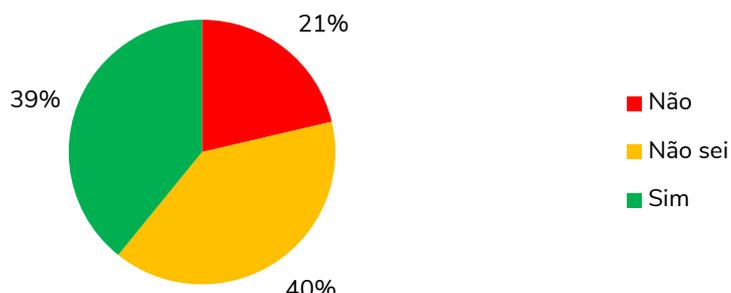
**6.3** Selecione abaixo os temas sobre os quais você já recebeu treinamento:



**6.4.** De acordo com o seu entendimento, existe o envio de comunicados, informativos, boletins internos, e-mails, circulares e demais materiais de comunicação a respeito de temas de ética e integridade?



6.5. Na sua percepção, o Tribunal de Justiça garante que todos(as) os(as) servidores(as), de diferentes níveis hierárquicos, tenham acesso às normas relacionadas a temas de ética e integridade, inclusive atualizações ou modificações destes documentos?



Neste tópico, o item 6.3.3 da pergunta 6.3 foi direcionado somente aos grupos 1 e 3.

- **Considerações**

A realização de comunicações e treinamentos é fundamental para a efetividade do programa de integridade, visto que não basta a sua instituição meramente formal; é necessário garantir que ele atinja os seus objetivos, proporcionando um ambiente de trabalho íntegro e sustentável, em cumprimento às regras e padrões éticos de conduta previamente estabelecidos.

Neste sentido, o art. 2º da Resolução-CNJ prevê que “Os órgãos do Poder Judiciário poderão contar com sistemas de integridade, **cujos principais objetivos serão a disseminação e a implementação de uma cultura de integridade e a promoção de medidas e ações institucionais** destinadas à prevenção, à detecção e à punição de fraudes e demais irregularidades, bem como à correção das falhas sistêmicas identificadas.”

Por esta razão, o monitoramento permanente, o aprimoramento contínuo e a capacitação são eixos estruturantes do programa (art. 2º, parágrafo único, IV, da

Resolução-CNJ), ao que se soma a ampla e efetiva participação dos membros e servidores do Poder Judiciário na elaboração e consecução do sistema, a fim de gerar o devido senso de pertencimento (art. 3º, II, da Resolução-CNJ).

Assim, a realização de comunicações se apresenta como pilar fundamental, vez que busca promover maior entendimento sobre temas importantes relacionados à ética e integridade, visando disseminar a cultura de ética no ambiente institucional e as melhores práticas ao público interno e externo.

Nesse sentido, a CGU, no manual de orientações ao setor público, destaca que *“a mera publicação de códigos e procedimentos não se presta a mudar o comportamento dos agentes e estimular uma cultura de integridade de maneira efetiva. É necessário prever ações de comunicação eficazes, que possam atingir todo o público-alvo do órgão ou entidade através de mensagens claras e diretas.”*<sup>10</sup>.

Quanto a este ponto, a análise das amostras demonstra um resultado abaixo do ideal no Poder Judiciário do Estado de Rondônia, com parcelas semelhantes de respostas positivas, negativas e incertas.

Veja-se que 39% dos respondentes entenderam que há treinamentos sobre ética e integridade para o público interno, enquanto 37% responderam de forma negativa e 24% não souberam responder.

Quanto à existência de capacitações sobre as normas internas, 40% das respostas foram positivas, enquanto 38% foram negativas e 22%, inconclusivas.

Em relação às temáticas dos treinamentos realizados, prevaleceram as orientações sobre privacidade e proteção de dados pessoais (25%), o que pode estar relacionado às iniciativas decorrentes da Resolução nº 199/2021-TJRO, que versa sobre o tema; e o combate ao preconceito e/ou discriminação (26%), que pode estar

---

<sup>10</sup> CGU. **Manual para implementação de programas de integridade: orientações para o setor público**, 2017, p. 46.

relacionado aos trabalhos da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação e às respectivas Resoluções.

Com relação ao envio de e-mails e demais comunicados sobre o tema de ética e integridade, 45% das respostas foram positivas, com menor índice de respostas negativas (28%) e incertas (27%).

Também se observa que há um grande desconhecimento sobre o acesso às normas pertinentes à ética e integridade, visto que 40% dos respondentes foram inconclusivos sobre a temática.

Tais resultados demonstram que as iniciativas de capacitação apresentam uma oportunidade de melhoria ao TJRO, que potencialmente deverá ser priorizada na implementação do Sistema de Integridade no órgão, caso este cenário seja confirmado na Matriz de Riscos.

Nesse sentido, esta Consultoria elaborou um Plano de Treinamento e Comunicação aderente à realidade do órgão (Nota Técnica 03/2023), apresentando sugestões de temas a serem abordados, bem como a periodicidade destas atividades e suas respectivas formas de divulgação, interna e externa, com a finalidade de aperfeiçoar a realidade do Poder Judiciário estadual.

Ainda, considerando que o órgão se encontra em processo de implantação de seu Sistema de Integridade, recomenda-se que todas as iniciativas deste projeto sejam frequentemente divulgadas, de forma que os magistrados e servidores compreendam e se sintam parte deste processo.

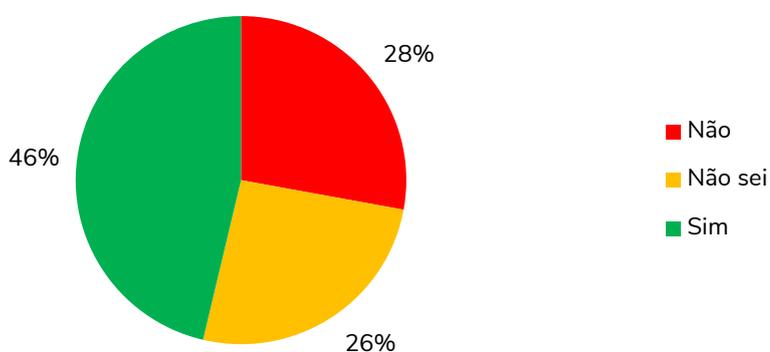
Em paralelo, deve haver a divulgação das normativas existentes e também dos novos documentos originários do referido Sistema, na medida em que forem aprovados e publicados.

Esta é uma forma efetiva de promover o compromisso do TJRO com seus valores e princípios de ética e integridade, bem como manter o alinhamento com seu

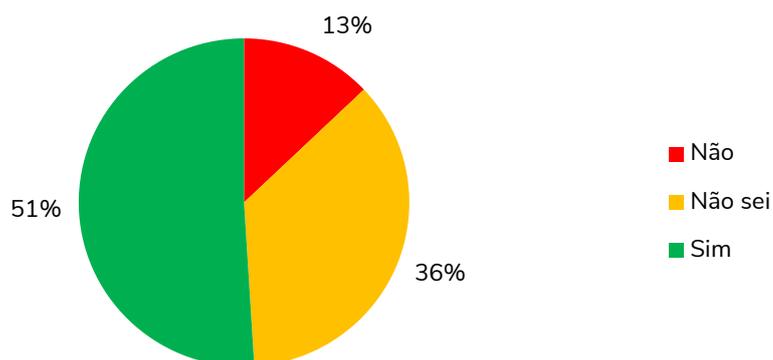
público interno e externo em relação ao que é esperado durante o relacionamento com o órgão.

## 7. Canais de Denúncias e Remediação

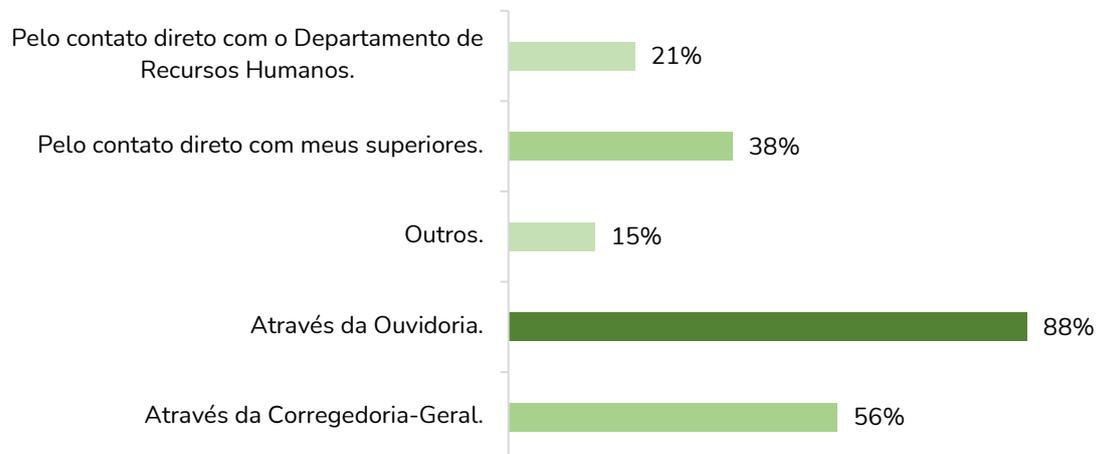
7.1. Em sua opinião, o Tribunal de Justiça incentiva a realização de denúncias de irregularidades por parte dos seus(as) servidores(as), magistrados(as) e estagiários(as)?



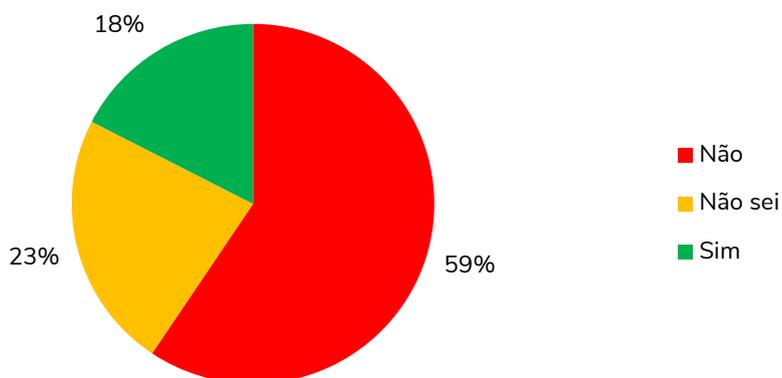
7.2. Você entende que o Tribunal de Justiça possibilita a realização de denúncias de irregularidades por parte de terceiros(as) com quem se relaciona?



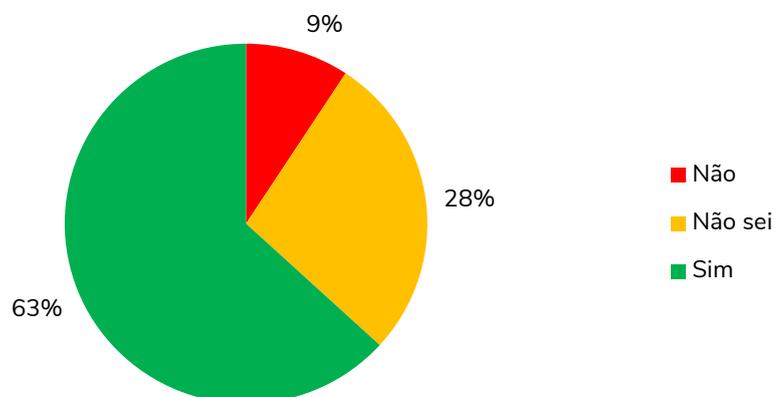
**7.2. Em caso afirmativo, informe quais são as formas de realizar denúncias de irregularidade no Tribunal de Justiça.**



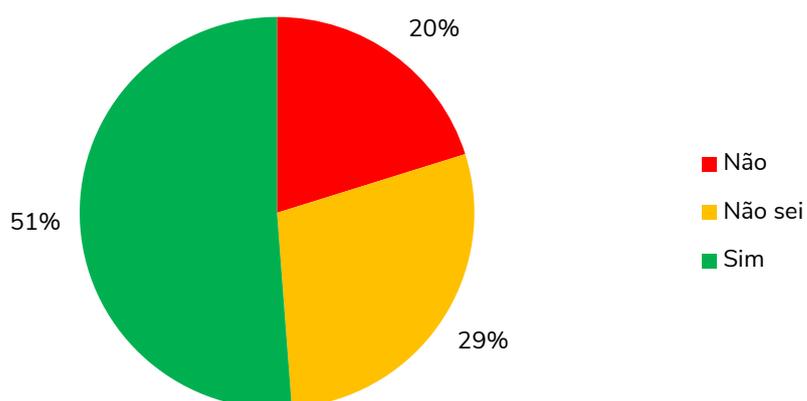
**7.3. Você tem conhecimento sobre como são processadas as denúncias realizadas no órgão?**



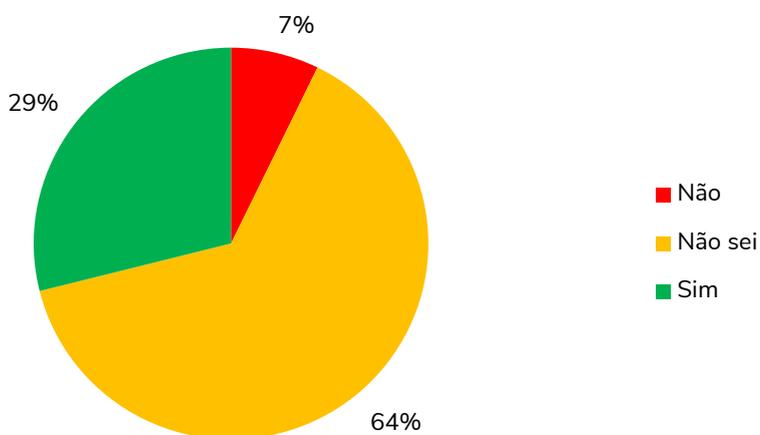
7.4. Você denunciaria se tomasse conhecimento de alguma infração cometida por servidores(as) e/ou magistrados(as)?



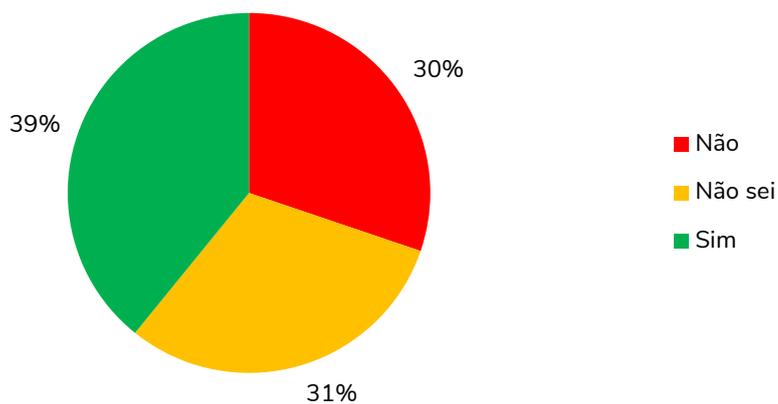
7.5. Você confia nos canais de denúncia do órgão?



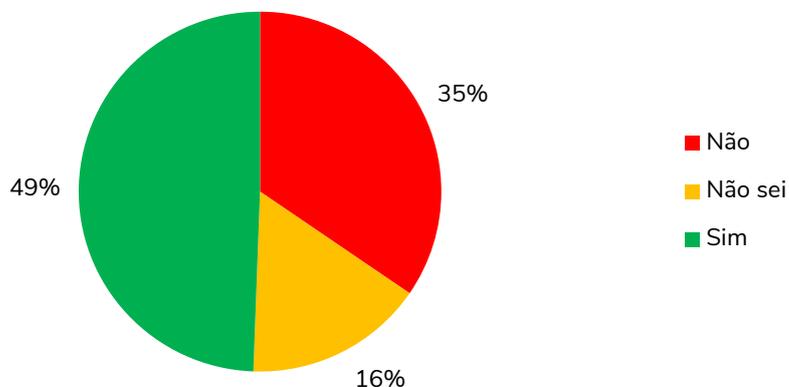
**7.6. O canal de denúncia pode receber denúncias anônimas?**



**7.7. Você conhece quais sanções podem ser aplicadas no caso de denúncias procedentes?**



7.8. Você tem conhecimento de sanções que já foram aplicadas a servidores(as) e/ou magistrados(as) do Tribunal?



As perguntas deste tópico foram direcionadas a todos os grupos.

- **Considerações**

Em análise aos resultados obtidos, pode-se perceber que parte dos respondentes (46%) entende que o Tribunal incentiva a realização de denúncias de irregularidades por seus magistrados, servidores e estagiários, bem como de terceiros que se relacionam com o órgão (51%).

Ainda, 63% da amostra alegou que denunciaria se tomasse conhecimento de alguma infração cometida por servidores ou magistrados, contra 9% de respostas negativas e 28%, incertas.

Com relação à confiança no canal de denúncias, 51% das respostas foram positivas, sendo 29%, incertas e 20%, negativas.

Quanto às medidas sancionatórias aplicáveis ao público interno, 39% dos respondentes afirmaram conhecer as sanções cabíveis, enquanto 49% alegaram ter conhecimento de sanções que já foram efetivamente aplicadas.

Por outro lado, 61% alegaram não conhecer quais sanções são cabíveis e 51% não souberam apontar casos em que foram efetivamente aplicadas sanções a magistrados e servidores.

O que se observa, portanto, é que prepondera grande desconhecimento sobre o tema, em especial quanto à forma como são processadas essas denúncias no âmbito interno (82% das respostas em tom negativo ou incerto), e à possibilidade de se realizar uma denúncia de forma anônima (64% dos respondentes sem conhecimento sobre essa opção).

Também se constata que, dentre aqueles que responderam de forma positiva sobre a possibilidade de realizar denúncias sobre irregularidades, 88% alegaram que esta deveria ser realizada através da Ouvidoria, o que pode indicar desconhecimento sobre a diferença entre o Canal de Denúncias, voltado ao recebimento de relatos envolvendo possíveis infrações éticas cometidas no âmbito interno, e a Ouvidoria, que é canal de comunicação voltado para a atividade-fim do órgão e não se confunde com o Canal de Denúncias.

Referido desconhecimento pode decorrer da aparente inexistência de um Canal de Denúncias no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, o que demanda uma efetiva implementação, vez que o art. 3º, III, da Resolução CNJ nº 410/2021 prevê que é diretriz para a concepção e implementação de sistemas de integridade “o aprimoramento do fluxo de informações relacionadas a denúncias, elogios ou sugestões, de modo a simplificar o canal de ingresso dessas comunicações e otimizar a análise e o encaminhamento do material recebido”.

Neste sentido, a CGU, através do manual de orientações para o setor público, prevê como boa prática de integridade que “A criação de canais pelos quais todos os servidores e cidadãos possam denunciar desvios cometidos por pessoas da organização, inclusive da alta direção, é medida indispensável à garantia da manutenção da integridade pública. Além da obrigação de denunciar irregularidades de que tenham

conhecimento em virtude de seu trabalho, os servidores precisam saber como, quando e onde fazer uma denúncia, a possibilidade de realizá-la de maneira anônima, bem como os seus direitos enquanto denunciante.”<sup>11</sup>.

Por outro lado, a porcentagem de respostas positivas parece estar relacionada com as disposições já existentes no órgão que regulamentam a atividade disciplinar de magistrados e servidores.

Neste sentido, a análise das normativas encaminhadas pelo órgão à Consultoria demonstra que, a princípio, as denúncias envolvendo infrações ético-disciplinares cometidas por servidores são apuradas pelas Comissões Processantes contempladas no Provimento Conjunto nº 002/2016-PR-CG.

Para as denúncias envolvendo magistrados, o rito procedimental deverá observar as previsões da Lei Complementar nº 35/1979 (Lei Orgânica da Magistratura Nacional – LOMAN), em especial os artigos 40 a 49, e a Resolução-CNJ nº 135/2011, que regulamenta o procedimento administrativo disciplinar e as possíveis sanções aplicáveis aos magistrados.

Referido rito disciplinar já existente no órgão judicial deverá ser incorporado ao fluxo de um Canal de Denúncias, que será competente para o recebimento de denúncias envolvendo infrações éticas cometidas pelos magistrados e servidores do Poder Judiciário rondoniense.

Frise-se que as ferramentas de denúncia e reporte de eventuais situações de irregularidade que possam vir a ocorrer no âmbito de uma organização representam um dos fatores de maior impacto na efetividade do Sistema de Integridade.

Em razão disso, na Fase 6 do Projeto de Implantação do Sistema de Integridade do TJRO será avaliado de forma aprofundada o processo de apuração de

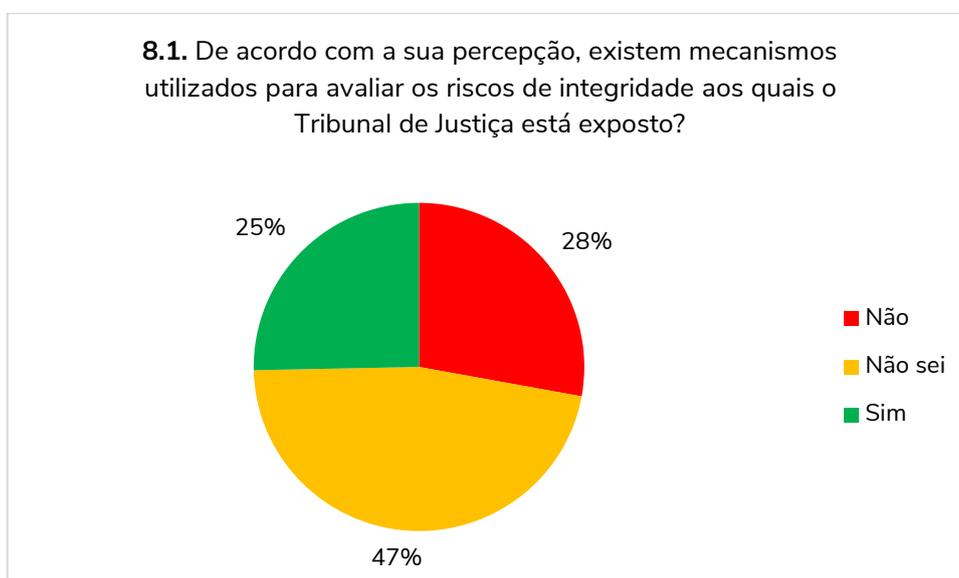
---

<sup>11</sup> CGU. **Manual para implementação de programas de integridade**: orientações para o setor público. 2017, p. 47.

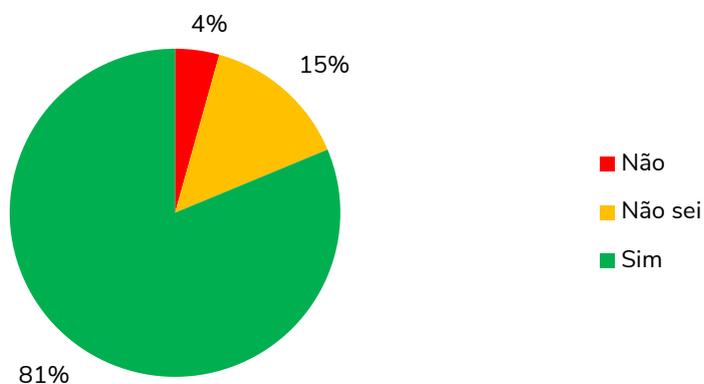
denúncias adotado pelo órgão, assim como serão formalizadas as recomendações relativas à sua divulgação, procedimentos, fluxos e suas diferenças em relação aos Canais de Ouvidoria.

De tal modo, os magistrados, servidores e terceiros poderão se sentir confortáveis em realizar relatos de eventuais irregularidades praticadas no âmbito do Tribunal.

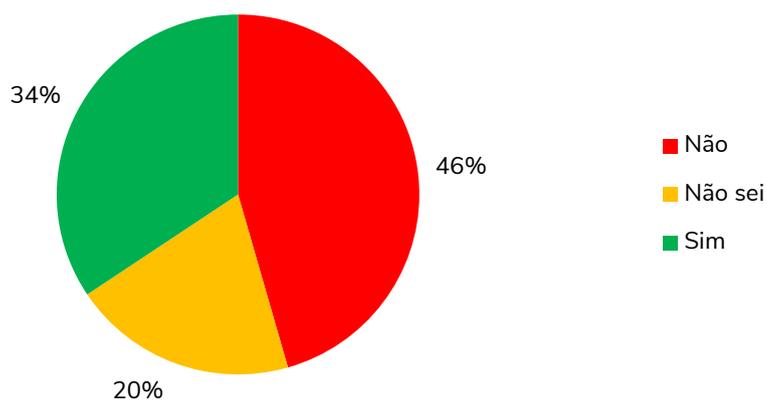
## 8. Análise de Riscos e Monitoramento



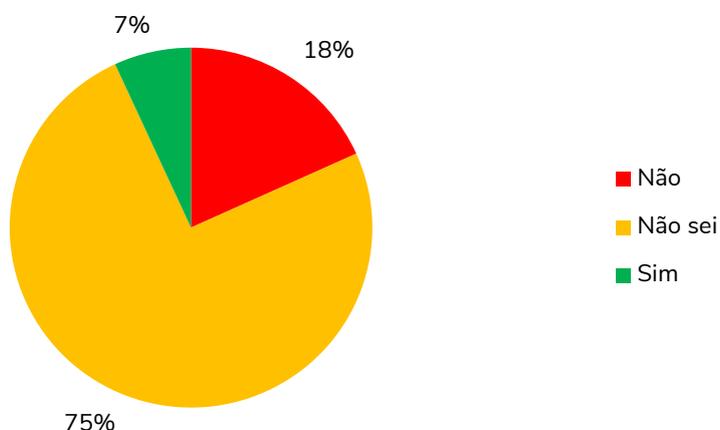
**8.1.1.** Em caso afirmativo, responda se você entende que existem processos para monitoramento dos riscos identificados e avaliados.



**8.2.** Na sua percepção, existem riscos claros à integridade no seu local de trabalho?



**8.3. O órgão estabeleceu uma sistemática de divulgação de relatórios de auditoria que tratam de fraude e corrupção?**



Neste tópico, as perguntas 8.1 e 8.3 foram direcionadas apenas aos grupos 1 e 3. A pergunta 8.2 foi direcionada a todos os grupos.

- **Considerações**

A gestão de riscos é mais um pilar fundamental do Sistema de Integridade de uma organização, tendo em vista que proporciona a avaliação dos eventos incertos aos quais está exposta, mapeando as vulnerabilidades e identificando as oportunidades de melhorias a serem exploradas.

Este pilar também garante a eficácia das ferramentas do Sistema de Integridade, possibilitando a adoção de controles mitigatórios para o cenário de risco visualizado, de maneira a proporcionar contínuo desenvolvimento de todos os processos da organização.

Por esta razão, a Resolução-CNJ nº 410/2021 dispõe que “Os sistemas de integridade serão estruturados nos seguintes eixos: [...] análise, avaliação e gestão dos riscos” (art. 2º, parágrafo único, III).

Ao seu turno, a CGU acrescenta que “Um programa de integridade deve ser guiado por uma contínua identificação, análise e avaliação dos riscos aos quais os órgãos e entidades públicas estejam vulneráveis. Tão somente conhecendo suas áreas e processos mais sensíveis, será possível criar controles ou adaptar os já existentes de forma efetiva”<sup>12</sup>.

Outro pilar do sistema de integridade é o monitoramento contínuo. A este respeito, a CGU acrescenta que “No programa de integridade faz-se necessário estabelecer uma política de monitoramento contínuo a fim de dar dinamismo e promover constante atualização de suas iniciativas, ajustando-as conforme novas necessidades, riscos e processos da instituição no decorrer do tempo”<sup>13</sup>.

Especificamente no âmbito do Poder Judiciário, a Resolução-CNJ nº 410/2021 dispõe que “Os sistemas de integridade serão estruturados nos seguintes eixos: [...] **monitoramento permanente, aprimoramento contínuo** e capacitação.” (art. 2º, parágrafo único, IV).

No contexto do TJRO, verificou-se que, ainda que existam normativos relacionados ao tema, como o Processo de Gerenciamento de Risco e Controle Interno da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ato nº 964/2018, anexo único), não foi identificada uma matriz de riscos através da qual é realizado o mapeamento e a avaliação do nível de impacto e probabilidade de eventos incertos que possam vir a impedir ou dificultar o órgão de alcançar seus objetivos.

Tal constatação fica evidenciada a partir das respostas fornecidas ao questionário, tendo em vista que grande parte dos participantes não vislumbra (28%)

---

<sup>12</sup> CGU. **Manual para implementação de programas de integridade**: orientações para o setor público. 2017, p. 12.

<sup>13</sup> CGU. **Manual para implementação de programas de integridade**: orientações para o setor público. 2017, p. 14.

ou desconhece (47%) mecanismos utilizados para avaliar os riscos de integridade aos quais o Tribunal de Justiça está exposto.

Ainda, para aqueles que responderam afirmativamente ao item anterior (25%), 81% deles alegaram que existem processos para monitoramento dos riscos identificados e avaliados, o que é resultado bastante positivo, mas que não foi demonstrado pela documentação encaminhada à Consultoria.

Neste sentido, vale destacar que esta Consultoria, em cumprimento ao escopo do Projeto de Integridade do órgão, irá elaborar sua Matriz de Riscos de Integridade, como forma de prover ferramentas que apoiem na implementação, manutenção e contínuo aprimoramento do Sistema de Integridade do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia.

Ainda, é salutar destacar que 75% dos respondentes alegaram não saber se o Tribunal de Justiça estabeleceu uma sistemática de divulgação de relatórios de auditoria que tratem de fraude ou corrupção, sendo que apenas 7% responderam ao item de forma positiva, o que demanda atenção especial em razão do caráter majoritariamente negativo.

É necessário que, após a realização da matriz de riscos, o documento seja constantemente revisado e as auditorias sejam divulgadas ao público interno do órgão, como forma de garantir a atualidade e publicidade das informações.

## 9. Outros apontamentos

A última pergunta do questionário, para preenchimento em campo aberto, foi a seguinte:

Este questionário é anônimo. Sinta-se à vontade para fazer sugestões ou apontamentos relacionados ao Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, em

especial sobre aspectos de ética, integridade, riscos ou fragilidades que possam prejudicar o órgão.

Foram recebidas 1965 (mil novecentos e sessenta e cinco) manifestações, que tratam, predominantemente, dos temas relacionados abaixo:

- Elogios ao órgão;
- Pedidos de mais treinamentos e divulgações a respeito do tema de ética e integridade; e
- Comentários sobre os principais problemas do órgão identificados pelos servidores e magistrados.

Pretende-se, desta forma, compreender o nível de maturidade do órgão em relação a questões de ética e integridade, com a ressalva de que este panorama será validado mediante a consolidação da Matriz de Riscos de Integridade do TJRO.

### III. ORIENTAÇÕES FINAIS

Sugere-se que a presente Nota Técnica de Análise de Maturidade do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia seja analisada e estudada pelo ponto focal e pelos membros do grupo de trabalho que acompanha a execução do Projeto, visto que servirá como apoio para o entendimento do grau de maturidade do órgão com relação aos aspectos de ética e integridade e norteará as demais fases do Projeto.

É a presente Nota Técnica opinativa.

Curitiba-PR, em 14 de julho de 2023



**Rodrigo Pironti Aguirre de Castro**

**Pós-Doutor em Direito Público, PhD.**

**Professor de Direito Administrativo. Parecerista. Advogado.**

**CEO do Pironti Advogados.**

|  |                             |
|--|-----------------------------|
| <b>Chief Operating Officer (Diretor Operacional) responsável pelo projeto:</b> | <b>Eduardo B. Moura</b>     |
| <b>Diretora de Compliance e Proteção de Dados responsável pelo projeto:</b>    | <b>Mariana Keppen</b>       |
| <b>Gerente de Compliance e Proteção de Dados responsável pelo projeto:</b>     | <b>Marcela Macedo Féder</b> |
| <b>Advogado de Compliance e Proteção de Dados responsável pelo projeto:</b>    | <b>João Transmontano</b>    |



Av. João Gualberto, 780 - 4º e 5º andares, ALTO DA GLÓRIA - CURITIBA/PR  
CEP 80.030-000  
Tel (41) 3209 7200 | (41) 3209 7300