

ufjf

Plano de Integridade

Universidade Federal de Juiz de Fora

1ª Edição

ufjf | ESCRITÓRIO DE
PROCESSOS





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA UFJF
PLANO DE INTEGRIDADE

1ª Edição

Reitoria

Profª. Dra. Girlene Alves da Silva

Vice-reitoria

Prof. Dr. Telmo Mota Ronzani

Pró-reitoria de Planejamento

Prof. Dr. Eduardo Antônio Salomão Condé

Escritório de Governança em Processos, Riscos e Integridade

Adm. Me. Alcimar Honório

ELABORAÇÃO

Adm. Me. Fábio Silva de Figueiredo

Adm. Me. Alcimar Honório

Outubro de 2024

APRESENTAÇÃO

O objetivo do presente documento é apresentar a primeira versão do Plano de Integridade, concebido a partir do Programa de Integridade da Universidade Federal de Juiz de Fora¹.

Neste documento apresentam-se os fundamentos da Gestão da Integridade no Setor Público e detalham-se as medidas de monitoramento das ações e estratégias de promoção da integridade na instituição.

Com vistas a avaliar os resultados alcançados pelo referido Programa, o Anexo I do Plano de Integridade contempla as medidas de integridade implementadas no período de vigência do Plano, destacando as ações de capacitação e promoção da integridade, os responsáveis pela implementação das medidas e os instrumentos de monitoramento contínuo da implementação dessas medidas².

¹ Instituído por meio da Resolução nº 02 de 21 de junho de 2022 do Comitê de Governança, Riscos e controles (CGRC).

² Vide § 3º do Art. 18 da Resolução nº 02 de 21 de junho de 2022 do Comitê de Governança, Riscos e controles (CGRC).

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	5
INTRODUÇÃO	6
1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DA UFJF.....	8
1.1 Missão, princípios, visão e valores	8
1.2 Estrutura Organizacional.....	9
1.3 Cadeia de Valor	10
1.4 Modelo de Negócio	12
1.5 Órgãos de Governança	13
2. INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE.....	16
3. INSTRUMENTO DE MONITORAMENTO CONTÍNUO DAS AÇÕES DE INTEGRIDADE	18
4. A GESTÃO CORPORATIVA DE RISCOS NA UFJF.....	20
4.1 Riscos de Integridade	21
4.2 Subcategorias de Risco à Integridade	22
4.3 Modelo das três linhas de defesa	22
ANEXO I – AVALIAÇÃO DAS MEDIDAS DE INTEGRIDADE EXISTENTES	25

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Visão Institucional da UFJF.....	9
Figura 2 - Estrutura Organizacional da UFJF.....	10
Figura 3 - Cadeia de Valor da UFJF	12
Figura 4 - Modelo de Negócio da UFJF.....	13
Figura 5 - Relação entre governança pública e gestão	14
Figura 6 - Processo de monitoramento do Plano de Integridade	19
Figura 7 - Processo de gestão corporativa de riscos da UFJF.....	20
Figura 8 - Subcategorias de Risco à Integridade	22
Figura 9 - Modelo das três linhas de defesa.....	23

INTRODUÇÃO

O Decreto Federal 9.203/2017 traz a integridade como um princípio de Governança Pública, definindo-a como um dos mecanismos de liderança que são postos em prática para assegurar a avaliação, a direção e o monitoramento da gestão, com vistas à condução de políticas públicas de interesse da sociedade. Os mecanismos de liderança, por sua vez, são um conjunto de práticas executadas nos principais cargos das organizações, para assegurar a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança.

Nos últimos anos, a UFJF vem adotando uma série de medidas para aprimorar a governança na instituição e aumentar a eficiência na entrega de serviços de qualidade à sociedade. A adoção de tais práticas, não é, nem poderia ser, confundida com a adoção de mais controles ou “burocracias”³; ao contrário, esses mecanismos são colocados em prática justamente para promover a inovação na gestão, remover empecilhos à geração de valor e garantir a utilização responsável e transparente dos recursos públicos, fortalecendo a transparência e a participação social.

Nesse sentido, o Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC) com o objetivo de adotar medidas para a sistematização de práticas relacionadas à gestão de riscos, controles internos e integridade no âmbito da UFJF, instituiu o Programa de Integridade como um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

O Programa de Integridade da UFJF, aprovado por meio da resolução CGRC 02/2022, no art. 18, § 3º, determina itens obrigatórios no Plano de Integridade, quais sejam:

I - Medidas de integridade a serem implementadas, no período de vigor do Plano, que será de 12 meses contados da publicação da resolução do CGRC que o aprovou.

II - Ações de capacitação e promoção da integridade.

III - Cronograma de execução das medidas de integridade.

IV - Os responsáveis pela implementação das medidas de integridade.

V - Instrumentos de monitoramento contínuo da implementação das medidas de integridade.

VI - Resultados do plano de integridade que o antecedeu, com, no mínimo, as seguintes informações:

- a) Individualização de cada medida aprovada no plano de integridade anterior.
- b) Órgão responsável pela implementação de cada medida aprovada no plano de integridade anterior.

³ burocracia aqui está sendo utilizado como sinônimo de “disfunção burocrática”, ou seja, sinônimo de uma irregularidade ou anomalia do Processo Burocrático Weberiano e que causa prejuízo ao regular funcionamento das organizações.

c) Status da medida: implementada, parcialmente implementada, não implementada.

Dentro desse escopo, o Plano de Integridade representa uma estratégia para a operacionalização do referido Programa, descrevendo medidas específicas de integridade adotadas na instituição. O Plano resulta da ação conjunta e sistemática dos órgãos internos de apoio à governança da universidade e do processo de gestão de riscos conduzido pelo Escritório de Governança em Processos, Riscos e Integridade (EP) a partir do segundo semestre de 2022.

No capítulo 1 deste documento, é possível conhecer toda a estrutura de governança da UFJF. No capítulo seguinte, são apresentados, além dos conceitos basilares de Gestão da Integridade, as instâncias internas de integridade e seus respectivos papéis na salvaguarda da integridade institucional.

A seguir, no capítulo 3, apresenta-se o Modelo de Gestão de Riscos aplicado na universidade, bem como a forma como os riscos são identificados, analisados e tratados pela instituição.

O Anexo I, por sua vez, traz a forma como as ações de integridade serão monitoradas e também os resultados alcançados no processo de gestão e monitoramento da integridade institucional.

Por fim, mas não menos importante, é fundamental ressaltar que o objetivo deste plano não é o de resolver casos eventuais ou específicos de fraude, corrupção ou desvios éticos; mas buscar assegurar o funcionamento eficiente, eficaz e efetivo da instituição, como forma de contribuir para um melhor desempenho institucional, favorecendo o fortalecimento da cultura de integridade e a geração de valor à sociedade.

1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DA UFJF

A Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), uma instituição pública e gratuita, posiciona-se como um polo científico, econômico e cultural da Zona da Mata Mineira. Fundada em 23 de dezembro de 1960, a instituição possui atualmente mais de 90 cursos de graduação, 45 de mestrado e 24 de doutorado, além de especializações e residências nas áreas de saúde, gestão e docência. A instituição é ainda responsável pelo Colégio de Aplicação João XXIII, com oferta de ensinamentos fundamental e médio, e pelo Hospital Universitário, gerido pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh).

Em seus dois *campi*, Juiz de Fora e Governador Valadares, há a formação qualificada de, aproximadamente, 26 mil estudantes, por meio da atuação de mais de 1.600 professores e 1.500 técnico-administrativos em educação. Além disso, a UFJF fomenta e gerencia importantes espaços culturais de Juiz de Fora, tais como o Museu de Arte Murilo Mendes, o Cine-Theatro Central, o Memorial Itamar Franco, o Jardim Botânico e o Centro de Ciências.

1.1 Missão, princípios, visão e valores

A **missão** da UFJF encontra-se expressa no art. 5º do seu Estatuto⁴:

“A Universidade tem por finalidade produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida.”

Já os **princípios** de atuação estão insculpidos no artigo 3º do seu Estatuto, que estabelece:

“Liberdade de expressão por meio do ensino, da pesquisa e da divulgação do pensamento, da cultura, da arte e do conhecimento; pluralismo de ideias; gratuidade do ensino; gestão democrática; garantia do padrão de qualidade; indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.”

Em recente levantamento realizado pela Comissão Executiva de Elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional (2022-2027)⁵, os **valores** que norteiam a atuação da instituição foram “atualizados” pela comunidade acadêmica, como sendo:

- *Excelência acadêmica e qualidade na formação;*
- *Universidade democrática no acesso ao ensino superior público, gratuito e de qualidade;*

⁴ Portaria MEC 1.105 de 28 de setembro de 1998.

⁵ Para maiores informações, vide Plano de Desenvolvimento Institucional da UFJF (2022-2027), disponível em: <https://www2.ufjf.br/pdi/wp-content/uploads/sites/249/2022/05/PDI-UFJF-2022a2027.pdf>

- *Formação cidadã ao lado da formação profissional;*
- *Inovação nas mais diversas áreas de conhecimento;*
- *Gestão democrática, transparente e participativa nas instâncias universitárias;*
- *Respeito para com a diversidade pessoal, acadêmica, étnica e cultural;*
- *Compromisso social em sua atuação, auxiliando na solução dos problemas sociais e econômicos.”*

Da mesma forma, a **visão** institucional das áreas finalísticas da universidade encontram-se descritas no Relatório de Gestão da UFJF (2023), conforme segue:



Figura 1 - Visão Institucional da UFJF

1.2 Estrutura Organizacional

A atual estrutura organizacional da UFJF, incluindo suas instâncias de governança, foi aprovada por meio da Resolução CONSU nº 104 de 15 de abril de 2024.

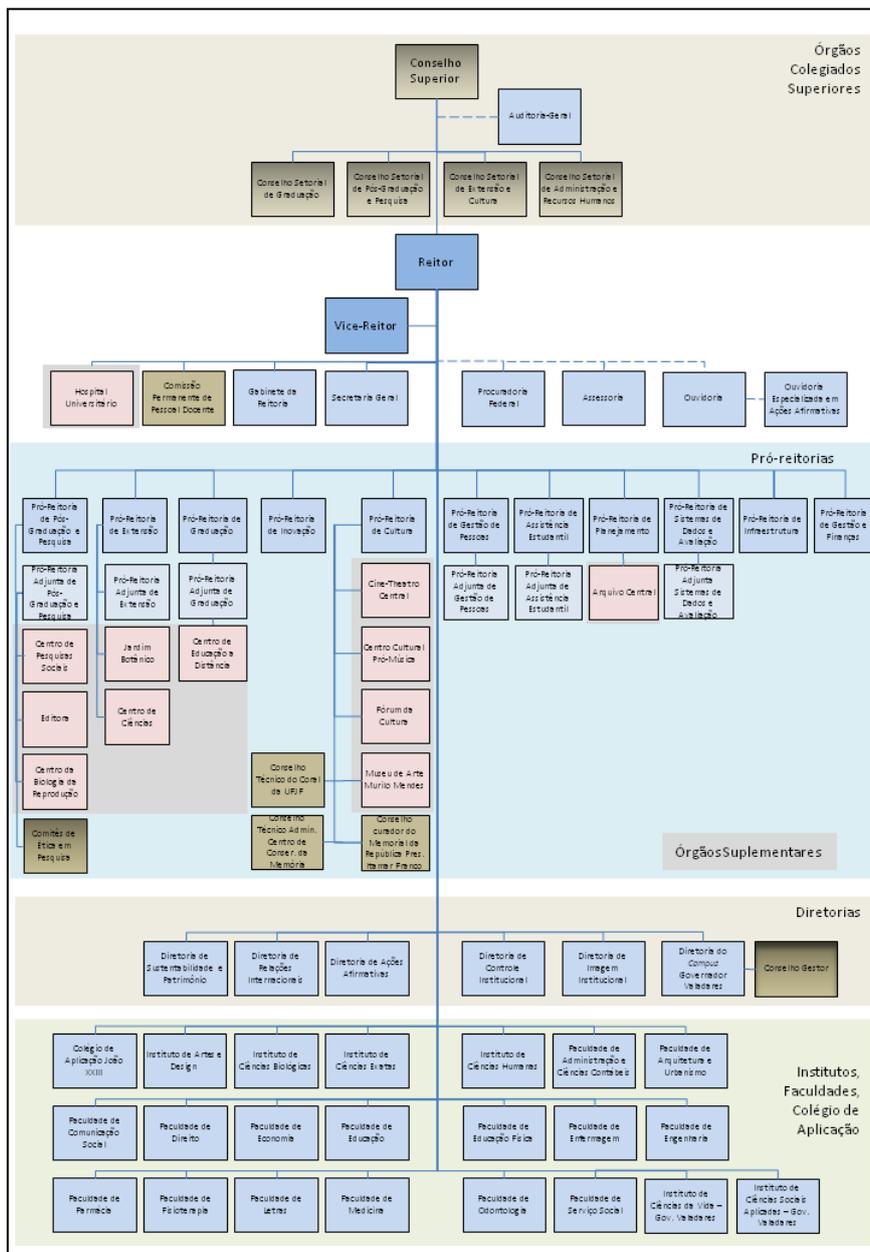


Figura 2 - Estrutura Organizacional da UFJF

1.3 Cadeia de Valor

A Cadeia de Valor é uma ferramenta de gerenciamento de processos criado em 1985 por Michael Porter. Ela parte do princípio de que toda organização desenvolve atividades que produzirão valor ao cliente final. A estrutura da Cadeia de Valor, originalmente criada por Porter, contém três grupos de processos: os processos primários (aqueles que dizem respeito à atividade fim da organização); os processos secundários (que são os processos responsáveis pela atividade meio da instituição, portanto, servem de suporte aos processos primários) e os

processos gerenciais (que são processos de monitoramento de outros processos, com foco na gestão estratégica da organização).

A Cadeia de Valor desenvolvida e adaptada para a UFJF está dividida entre macroprocessos finalísticos (ensino, pesquisa, extensão, cultura e inovação) e macroprocessos de suporte (gestão, infraestrutura e sustentabilidade, controle e assessoramento e relacionamento). Logo abaixo dos macroprocessos estão os setores responsáveis por cada um desses macroprocessos.

A utilidade fundamental da Cadeia de Valor é justamente evidenciar os macroprocessos que geram valor público ao cliente final da organização, no caso da UFJF, à sociedade. Ela propicia uma visão de alto nível (visão sistêmica da organização), que vai além dos “silos” funcionais das estruturas organizacionais tradicionais, proporcionando uma visão abrangente e interfuncional.

“A Cadeia de Valor viabiliza a gestão de processos, instrumento de ordem para cumprir com requisitos de governança e impedir a deterioração de seus ativos através da melhoria contínua dos fluxos de trabalho e dos produtos e serviços entregues, permitindo ainda a avaliação do desempenho tático e operacional e a conexão desses resultados com indicadores estratégicos, alinhando a disponibilidade de recursos institucionais às metas e objetivos definidos no planejamento estratégico.”⁶

No âmbito da governança institucional da UFJF, a Cadeia de Valor representa elemento fundamental de gestão, uma vez que ela é a base sobre a qual se desenvolvem todas as iniciativas de Gestão por Processos, Gestão de Riscos, Gestão de Dados Pessoais e Gestão da Integridade.

A Cadeia de Valor é, portanto, um instrumento de gestão utilizado para o gerenciamento de processos de uma organização. Ela indica todas as atividades que a organização realiza para gerar valor ao cliente, através de uma série de processos interligados (elos) que são necessários para viabilizar uma percepção positiva dos clientes a respeito dos produtos/serviços (valor) de uma organização. Os processos finalísticos geram valor diretamente ao cliente; os processos de suporte geram valor indiretamente, apoiando os processos finalísticos.

⁶ Plano de Integridade da Controladoria Geral da União (2021). Disponível em: <
https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65900/5/Plano_de_Integridade_CGU.pdf>



Figura 3 - Cadeia de Valor da UFJF

1.4 Modelo de Negócio

O modelo de negócio representa uma espécie de “mapa da organização” que deixa claro para os líderes, os servidores e para a própria sociedade (no caso das organizações públicas) como ela se estrutura, quais são suas atividades e como essas atividades se desenvolvem.

O modelo de negócios visa a representar, de forma visual e sucinta, a lógica de transformação dos recursos de uma organização em produtos e serviços que entregam valor para o seu público de interesse e causam impactos, positivos ou negativos, ao ambiente no qual está inserida. Em outras palavras, busca explicitar “o valor público em termos de produtos e resultados gerados, preservados ou entregues no exercício, e a capacidade de continuidade em exercícios futuros”⁷.

⁷ IN nº 84 de 22 de abril de 2020, TCU. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-84-de-22-de-abril-de-2020-254756795>

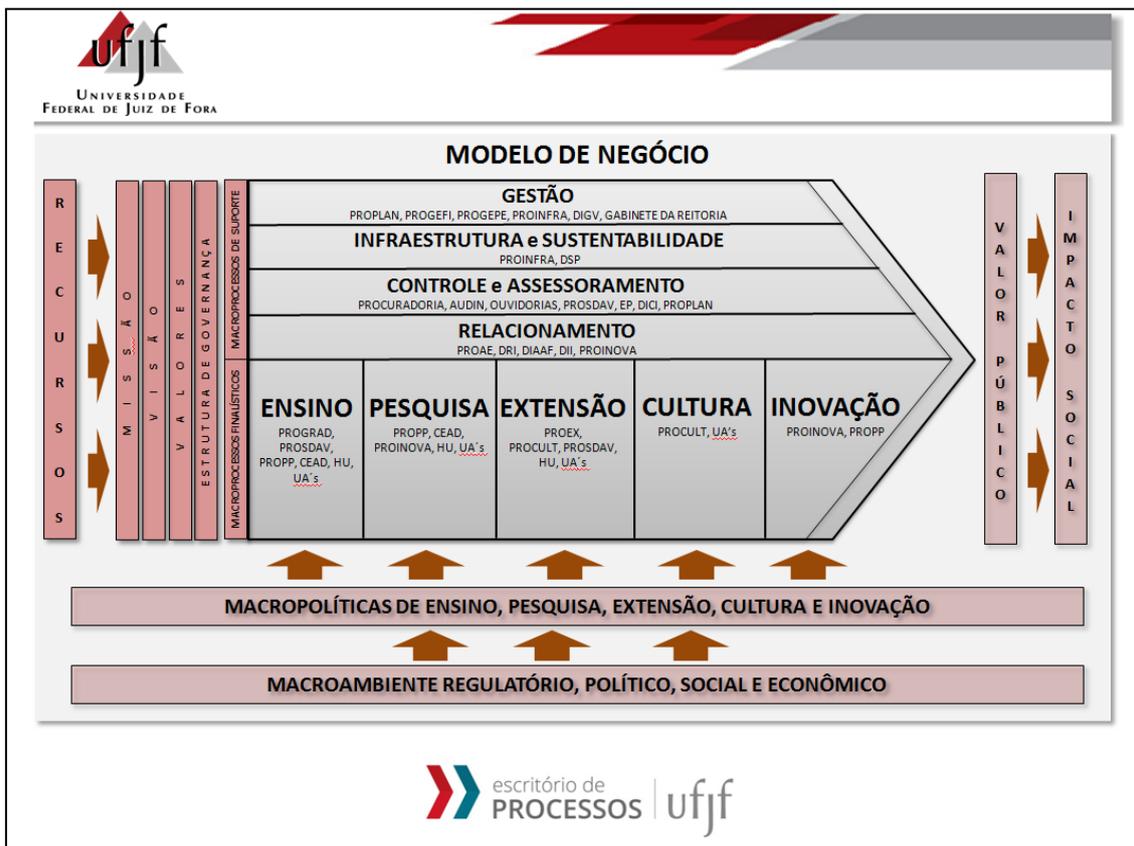


Figura 4 - Modelo de Negócio da UFJF

1.5 Órgãos de Governança

O Decreto nº 9.203 de 22 de novembro de 2017 define a governança pública como sendo:

“O conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.”

Conforme o Manual de Governança do TCU⁸, a governança se preocupa com a qualidade do processo decisório e sua efetividade e, especialmente sobre como obter o maior valor possível para os proprietários e para as partes interessadas; saber se os problemas priorizados foram realmente resolvidos; como, por quem e por que as decisões foram tomadas e se os resultados esperados foram efetivamente alcançados.

O mesmo documento reforça ainda que, para se alcançar uma boa governança, a organização pública deve:

- “Focar o propósito da organização em resultados para cidadãos e usuários dos serviços;

⁸ Referencial Básico de Governança Organizacional do Tribunal de Contas da União, 3ª Edição. Disponível em: file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/Publicacao_digital_2-1.pdf

- Realizar, efetivamente, as funções e os papéis definidos;
- Tomar decisões embasadas em informações de qualidade;
- Gerenciar riscos;
- Desenvolver a capacidade e a eficácia do corpo diretivo das organizações;
- Prestar contas e envolver efetivamente as partes interessadas.”



Figura 5 - Relação entre governança pública e gestão⁹

A estrutura de governança da UFJF está definida em seu Estatuto, conforme Portaria nº 1.105/1998 do Ministério da Educação e Cultura (MEC), da seguinte forma: Órgãos Colegiados Superiores; Reitoria; Pró-reitorias; Unidades Acadêmicas e Órgãos Suplementares.

Assim, a UFJF conta com instâncias de governança e de apoio à governança que têm o propósito de aumentar e proteger o valor e a imagem da instituição. Dentre elas, destacam-se:

O **Conselho Superior (CONSU)** é o órgão máximo de deliberação interna, com funções normativas, deliberativas e de planejamento. É instituído estatutariamente, tem regimento próprio e suas decisões são tomadas coletivamente por meio de resoluções.

O **Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC)** foi instituído pela Portaria UFJF nº 253 de 1º de março de 2021 com a função de dotar medidas para a sistematização de práticas relacionadas à gestão de riscos, controles internos, governança e integridade no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora. A atuação do CGRC assegura maior conformidade aos princípios éticos e legais, bem como favorece uma visão positiva da instituição frente à sociedade e aos princípios da boa governança pública.

A **Diretoria de Controle Institucional** é o órgão responsável por instaurar, conduzir ou supervisionar procedimentos investigativos e disciplinares (PADs) e processo de Tomada de Contas Especial, gerenciar o fluxo de comunicação com os órgãos de controle (incluindo a

⁹ Fonte: Referencial Básico de Governança Organizacional do Tribunal de Contas da União, 3ª edição.

gestão dos sistemas da CGU e TCU-CONECTA) e assessorar o Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC) da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Instituído pela resolução 22/2015 – CONSU, inicialmente denominado como Comitê Gestor de Tecnologia da Informação (CGTI) o **Comitê de Governança Digital (CGD)** tem como principal atribuição a de promover o alinhamento entre a Tecnologia da Informação (TI) e a estratégia institucional, por meio do Plano de Diretor de Tecnologia da Informação, que coordena a utilização de serviços de TI, além de recomendar medidas e normas visando ao aperfeiçoamento dos padrões técnicos e operacionais relacionados à TI na instituição.

Vinculado diretamente à Reitoria e criado por meio da Portaria UFJF nº 167 de 16 de outubro de 2023, o **Comitê de Segurança da Informação (CSI)** tem o objetivo de coordenar ações para a implementação de um Sistema de Gestão de Segurança da Informação (SGSI) no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), visando à estruturação da governança da Segurança da Informação e ao alinhamento das ações da área com os objetivos da Instituição e com a Política Nacional de Segurança da Informação (PNSI), observados os princípios e diretrizes estabelecidos naquela Política e legislação pertinente.

Criado em janeiro de 2016, por meio da Portaria nº 13 de 06 de janeiro de 2016, o Escritório de Processos se responsabiliza pela condução de todas as ações relacionadas à Gestão por Processos na instituição, incluindo a definição de padrões, regras, políticas, bem como apoio metodológico e suporte ferramental aos gestores de processos e gestores funcionais. A partir de 2023, por meio da Portaria nº 39 de 24 de fevereiro de 2023, o Escritório de Processos passa a se chamar **Escritório de Governança em Processos, Riscos e Integridade**, incorporando as atribuições de conduzir as ações de Gestão de Riscos na UFJF, bem como coordenar a elaboração do Plano de Integridade da UFJF e monitorar sua execução.

2. INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE

O Decreto Federal nº 9.203 de 2017, institui a integridade como um dos princípios da política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. A partir de 2023, fica instituído o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (Sitai) e a Política de Transparência e Acesso à Informação, ambos da administração pública federal, pelo Decreto nº 11.529 de 2023. O Sitai tem como objetivos coordenar e articular as atividades relativas à integridade, à transparência e ao acesso à informação; estabelecer padrões para as práticas e medidas de integridade, transparência e acesso à informação; e aumentar a simetria de informações e dados nas relações entre a administração pública federal e a sociedade.

A integridade deve permear toda a estrutura de governança e de gestão de uma organização no intuito de garantir que os agentes públicos compreendam suas funções e responsabilidades e possam contar com os recursos financeiros e humanos e com a orientação necessária ao exercício de suas atividades (OCDE, 2020)¹⁰.

Nesse sentido, o Programa de Integridade da UFJF conta com as seguintes instâncias administrativas:

- I. Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC).
- II. Ouvidoria.
- III. Comissão de Ética.
- IV. Comissão Permanente para Proteção de Dados Pessoais.
- V. Auditoria Interna.
- VI. Órgãos correccionais.
- VII. Comissão Permanente de Pessoal Docente.
- VIII. Comissão Interna de Supervisão de Plano de Carreira.
- IX. Comitê de Governança Digital.

Algumas das instâncias de integridade da UFJF também são instâncias de governança e já foram apresentadas no capítulo anterior, as demais, serão apresentadas a seguir:

A **Ouvidoria Geral** tem como objetivo principal ser um canal de interlocução e mediação entre interessados da comunidade interna ou externa e a UFJF, nos termos de seu Regimento Interno aprovado pela Resolução do Conselho Superior (CONSU) nº 10/2019.

A **Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas** tem, dentre as suas competências estabelecidas pela Resolução CONSU nº 32/2016, receber denúncias e depoimentos a respeito das situações de discriminação, preconceito, violência e opressão vivenciadas no ambiente universitário, garantindo o sigilo das partes envolvidas, realizando o acolhimento e, quando necessário, o encaminhamento para serviços de atendimento especializado no interior da UFJF ou na rede pública.

¹⁰ OECD (2020), OECD Public Integrity Handbook, OECD Publishing, Paris. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/ac8ed8e8-en>

A **Comissão de Ética Pública**, aprovada pela Resolução CONSU nº 77/2021, junto com o Código de Ética de Conduta Ética da UFJF, tem como finalidade atuar para assegurar o respeito ao referido Código.

A **Comissão Permanente para Proteção de Dados Pessoais** foi instituída na UFJF pela Resolução CONSU nº 75/2021, com o objetivo de gerir a proteção de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis e da aplicação da LGPD no âmbito da Instituição.

A **Auditoria Interna** da UFJF, regida pela Resolução CONSU nº 21/2021, é órgão diretamente vinculado ao CONSU, sem submissão hierárquica à Reitoria, e se caracteriza pela prática independente e objetiva de avaliação e de consultoria.

No âmbito da UFJF, as **atividades correcionais**¹¹ são realizadas pelo Reitor, sobre todos os órgãos, atos e serviços da UFJF; pelos Diretores de Unidades Acadêmicas, de forma concorrente com o Reitor, no âmbito de sua unidade e pelo Diretor Geral do *Campus* de Governador Valadares; e por delegação de competência do Reitor, as Diretorias Administrativas vinculadas ao Reitor e as Pró-reitorias.

A **Comissão Permanente de Pessoal Docente** é órgão instituído pela Resolução CONSU nº 25/2015, que tem por finalidade atuar como instância consultiva, assessorar o Reitor e Pró-Reitores, o Conselho Superior e os Conselhos Setoriais para a formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente da UFJF.

A **Comissão Interna de Supervisão de Plano de Carreira** é órgão de fiscalização, assessoramento, e acompanhamento da formulação e da execução da política de pessoal Técnico-Administrativo em Educação da UFJF, nos termos da Resolução CONSU nº 43/2009.

¹¹ Diretor de Controle Institucional terá o seu nome submetido à Corregedoria-Geral da União para ocupar o cargo de titular da Unidade Correcional da UFJF (Nova redação dada pela Resolução CGRC/UFJF nº 4, de 2023), sendo a Diretoria de Controle Institucional responsável por instaurar e conduzir procedimentos correcionais de Competência da Administração Central.

3. INSTRUMENTO DE MONITORAMENTO CONTÍNUO DAS AÇÕES DE INTEGRIDADE

O monitoramento do Programa de Integridade consiste no acompanhamento contínuo da execução das medidas previstas no Plano de Integridade (quadro 4 do Anexo I do Plano de Integridade), bem como no acompanhamento das ações contidas nos Planos de Ação no âmbito do Programa de Gestão de Riscos da UFJF no que concerne aos riscos de integridade identificados (quadro 3 do Anexo I do Plano de Integridade).

O acompanhamento será realizado anualmente durante o período de vigência do plano. Nos três meses anteriores ao término da vigência, o Coordenador do EP enviará ofício aos dirigentes responsáveis pelas diversas instâncias de integridade definidas neste Plano que relatarão o *status* de implementação das medidas em: **implementada**, **não implementada** ou **parcialmente implementada**. Caso o *status* da medida de integridade a ser adotada for não implementada ou parcialmente implementada, o dirigente responsável deverá justificar o fato¹².

Após essa etapa inicial de coleta de dados, o EP iniciará o processo de análise e compilação dos dados o que resultará em uma nova versão do Plano de Integridade na qual constarão os resultados alcançados no Plano anterior e as novas medidas de integridade a serem implementadas. Essa nova versão do Plano será apresentada ao CGRC para aprovação e início de um novo ciclo de Gestão da Integridade.

A qualquer tempo, porém, o EP deverá informar ao CGRC qualquer dificuldade na relação com gestores quando da elaboração da Matriz de Riscos, notadamente quanto aos riscos de integridade, bem como na elaboração do Plano de Integridade, devendo reportar formalmente a situação vivenciada. Da mesma forma, em caso de não implementação das medidas definidas na Matriz de Riscos, bem como no Plano de Integridade, o Coordenador do EP deverá solicitar formalmente aos dirigentes a sua execução, relatando o fato ao CGRC¹³.

A figura a seguir ilustra o processo de monitoramento contínuo das ações de integridade.

¹² Art. 18 do Programa de Integridade da UFJF (aprovado por meio da Resolução CGRC nº 02/2022).

¹³ Portaria Gab-reitor nº 253/2021 alterada pela Portaria Gab-reitor nº 39 de fevereiro de 2023.

Disponível em: <https://www2.ufjf.br/controlador/institucional/comite-de-governanca-riscos-e-controles-cgrc/>

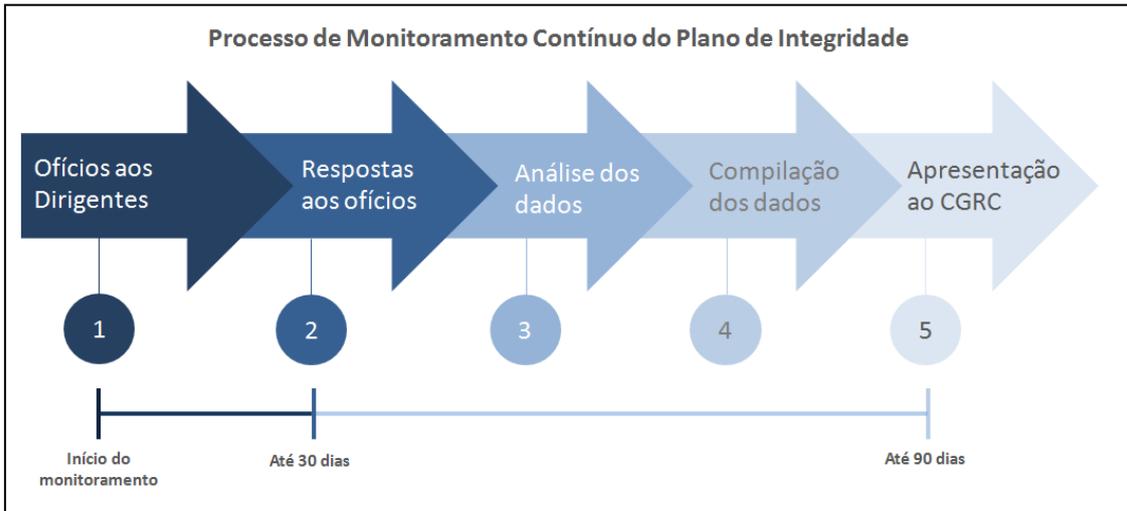


Figura 6 - Processo de monitoramento do Plano de Integridade

4. A GESTÃO CORPORATIVA DE RISCOS NA UFJF

O decreto 9.203/2017 conceitua a gestão de riscos como sendo:

“um processo de natureza permanente, estabelecido, direcionado e monitorado pela alta administração, que contempla as atividades de identificar, avaliar e gerenciar potenciais eventos que possam afetar a organização, destinado a fornecer segurança razoável quanto à realização de seus objetivos.”

Assim, a gestão de riscos é um instrumento gerencial que auxilia a alta administração no aperfeiçoamento da gestão pública, estando intimamente associada ao Princípio Constitucional da Eficiência, uma vez que sua implementação proporciona ganhos em termos de entrega de resultados e alcance dos objetivos institucionais¹⁴.

A gestão de riscos, ao identificar, analisar, avaliar e desenvolver estratégias de contingenciamento aos riscos coloca a ênfase na pró-atividade e não na reatividade, o que, conseqüentemente, torna a gestão mais eficiente.

No âmbito da UFJF, a Gestão de Riscos foi concebida como um programa, executado em ciclos anuais de gestão, elaborado a partir das seguintes etapas:

1. Identificação dos macroprocessos;
2. Identificação do contexto
3. Mapeamento dos riscos
 - 3.1. Identificação dos eventos de riscos;
 - 3.2. Avaliação dos riscos;
 - 3.3. Resposta aos riscos identificados;
 - 3.4. Desenvolvimento do plano de ação
4. Monitoramento/melhoria contínua.

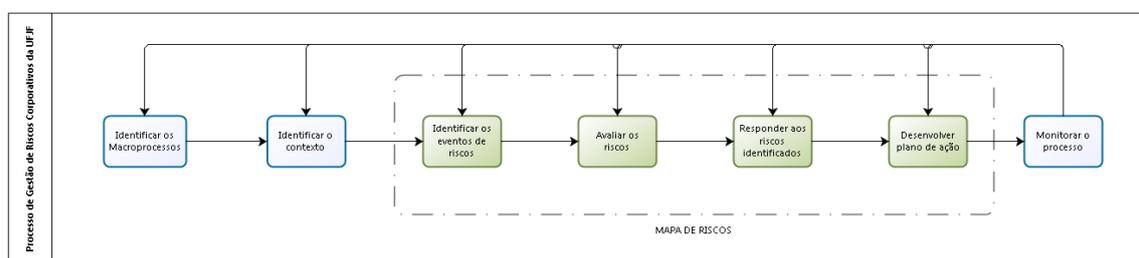


Figura 7 - Processo de gestão corporativa de riscos da UFJF

Todo o processo é conduzido pelos próprios **titulares dos órgãos de deliberação superior** (Conselho Superior e os Conselhos Setoriais) e dos **órgãos de administração superior** (Reitoria, Pró-reitorias, Diretorias e Assessorias da Reitoria) e é **assessorado diretamente pelo Escritório**

¹⁴ Manual de Gestão de Riscos do Tribunal de Contas da União (2020). Disponível em: <
<https://portal.tcu.gov.br/planejamento-governanca-e-gestao/gestao-de-riscos/manual-de-gestao-de-riscos/>>

de Governança em Processos, Riscos e Integridade (EP)¹⁵ que os auxiliará na determinação dos seus respectivos macroprocessos bem como na fase de mapeamento dos riscos e monitoramento do processo.

A adoção da estratégia de mapeamento de riscos por meio dos macroprocessos tem fundamento na possibilidade de se percorrer toda a cadeia de valor da universidade, permitindo que a gestão de riscos perpassasse todos os processos essenciais, sejam eles finalísticos ou de suporte. Desde a implantação da Gestão por Processos na UFJF, o EP tem buscado integrar a estrutura organizacional funcional da instituição aos seus processos de trabalho, por meio de uma **estrutura orientada a processos**, ou seja, por meio de uma perspectiva matricial da estrutura organizacional que permita visualizar a instituição não somente pelas suas “caixas” funcionais, mas também por meio de seus macroprocessos de trabalho. Essa concepção mais horizontalizada permite uma visão sistêmica da organização.

Nada impede, porém, que os titulares dos órgãos a depender de suas demandas internas, aplique o processo de gestão de riscos a outros processos internos de gestão ou, até mesmo, a atividades, tarefas ou projetos, a exemplo do que acontece com a Gestão de Riscos aplicada à segurança da informação.

4.1 Riscos de Integridade

A Controladoria Geral da União (CGU) estabelece risco de integridade como aqueles que configuram ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção¹⁶. Em outras palavras, risco à integridade é um evento relacionado a irregularidade e/ou desvios éticos, que possam comprometer os objetivos, valores e padrões éticos da instituição.

A partir dessa definição, pode-se inferir que o risco de integridade não deve ser entendido apenas em termos de infração às normas, mas como sendo um risco que engloba atos de fraude, abuso de poder/influência, conflito de interesses, uso indevido e vazamento de informação sigilosa, como também práticas antiéticas.

Em geral, os atos relacionados à quebra de integridade envolvem afronta direta aos princípios da administração pública (legalidade, impessoalidade, publicidade e eficiência), implicando alguma forma de deturpação, desvio ou negação da finalidade pública ou do serviço público a ser entregue ao cidadão.

¹⁵ Dentre as atribuições do Escritório de Processos (EP) estão a de concentrar as iniciativas de Gestão por Processos na UFJF, contribuindo para a eficiência organizacional, além de contribuir e auxiliar a instituição nas ações de gestão da integridade, riscos e controles internos no âmbito dos processos mapeados e modelados pelo EP (BRASIL, 2021b).

¹⁶ Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018. Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências.

Os riscos de integridade compõem uma das sete categorias de riscos apresentadas no Modelo de Gestão de Riscos da UFJF e devem ser analisadas em conjunto com os demais riscos dos processos: risco estratégico, operacional, orçamentário, reputação, fiscal e conformidade.

Nesse contexto, o risco de integridade é o componente chave que subsidia a elaboração do plano de integridade, a fim de identificar vulnerabilidades e propor medidas para inibir ações violadoras à integridade ou que possam mitigá-las.

4.2 Subcategorias de Risco à Integridade

Trata-se de uma subclassificação de riscos à integridade para permitir uma abordagem estratégica sobre riscos que afetem a integridade da organização, um monitoramento eficaz desses riscos e melhor comunicação com as partes interessadas. Tais subcategorias são adotadas pela NGRI/CGU (Núcleo de Gestão de Riscos e Integridade da CGU). São 8 subcategorias, conforme detalhado a seguir:

Conduta profissional inadequada	Deixar de realizar as atribuições conferidas com profissionalismo, honestidade, imparcialidade, responsabilidade, seriedade, eficiência, qualidade e/ou urbanidade
Ameaças à imparcialidade e à autonomia técnica	Ser influenciado a agir de maneira parcial por pressões internas ou externas indevidas, normalmente ocorridas entre pares, por abuso de poder, por tráfico de influência ou constrangimento ilegal
Uso indevido de autoridade	Agente público, servidor ou não, abusar do poder que lhe tenha sido atribuído no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las, com a finalidade específica de prejudicar outrem ou beneficiar a si mesmo ou a terceiro, ou, ainda, por mero capricho ou satisfação pessoal (Lei nº 13.869, de 5/9/2019)
Nepotismo	Nomear, designar, contratar ou alocar familiar de Ministro de Estado ou de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança para exercício de cargo em comissão, função de confiança ou para a prestação de serviços na CGU
Conflito de interesses	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 (art. 3º, inciso I, da Lei nº 12.813/13). As seguintes situações são apresentadas na citada Lei: <ul style="list-style-type: none"> • Exercício de atividades incompatíveis com as atribuições do cargo; • Intermediação indevida de interesses privados; • Concessão de favores e privilégios ilegais a pessoa jurídica; • Recebimento de presentes/vantagens; e • Inobservância da quarentena.
Uso indevido ou manipulação de dados/informações	Fornecer, divulgar, fazer uso de dados e/ou informações de que têm acesso em razão das atividades exercidas, de forma não autorizada e/ou de forma incorreta, incompleta ou imprecisa, tal como restringir ou retardar a publicidade ou o acesso, quando autorizado a fazê-lo
Desvio de pessoal ou de recursos materiais	Desviar ou utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição de entidades públicas, bem como o trabalho de servidores públicos, empregados ou terceiros contratados por essas entidades para fins particulares ou para desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado
Corrupção, fraude, emprego irregular de verbas públicas	Incorrer em crimes contra a administração pública, previstos em leis, tratados, acordos nacionais e internacionais, que representem alto potencial ofensivo às instituições e à sociedade e que demandem custos significativos para recuperação de ativos e para retorno da credibilidade

Figura 8 - Subcategorias de Risco à Integridade¹⁷

4.3 Modelo das três linhas de defesa

É importante ressaltar que todo o processo de gestão de riscos na UFJF ocorre de forma integrada ao modelo das três linhas de defesa do Instituto dos Auditores Internos (IIA). O arranjo funcional trazido pelo modelo favorece a integração e a comunicação entre os níveis

¹⁷ Fonte: Plano de Integridade da Controladoria Geral da União (2021).

de gestão (estratégico, tático e operacional) e órgãos de governança da instituição, bem como sua integração à 3ª linha de defesa, composta pela Auditoria Interna da UFJF.

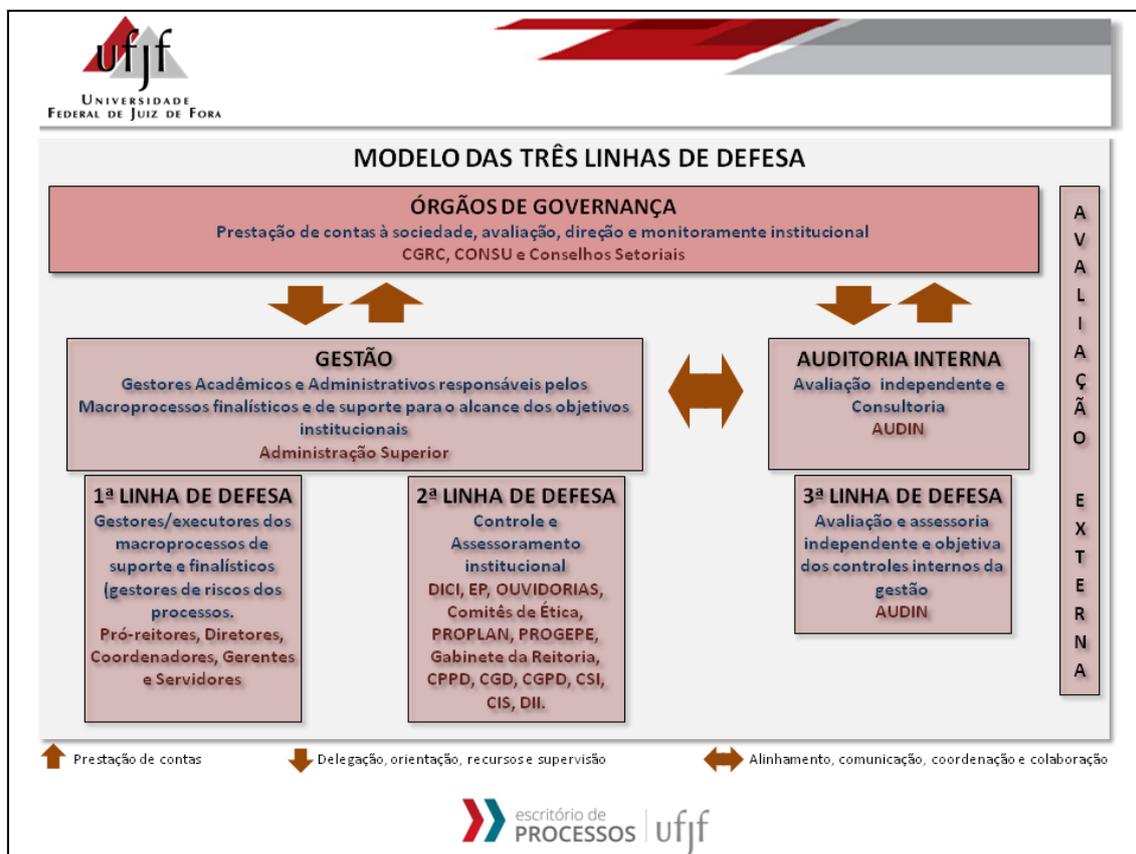


Figura 9 - Modelo das três linhas de defesa

Nesse modelo, a 1ª linha, representa a operacionalização dos controles internos da gestão que são executados pelos gestores das Unidades Acadêmicas e Administrativas da UFJF, responsáveis pela condução de atividades e tarefas, no âmbito dos macroprocessos finalísticos e de apoio. Desse modo, a operacionalização da gestão de riscos nessas Unidades é de responsabilidade dos gestores, com apoio técnico-operacional dos servidores.

A 2ª linha representa as ações de supervisão e monitoramento dos controles internos executados pelo Escritório de Governança em Processos, Riscos e Integridade (EP) e pelo Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC), que são instâncias específicas criadas na UFJF para tratar de riscos, controles internos, integridade e *compliance*. Além dessas instâncias o processo de supervisão e controle é exercido pelos setores: Diretoria de Controle Institucional, Pró-reitoria de Planejamento (PROPLAN), Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e o Gabinete do Reitor. Apoiam a gestão nessa função a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), o Comitê de Governança Digital (CGD), a Comissão Permanente para Gestão de Proteção de Dados Pessoais (CGPD) e a Comissão Interna de Supervisão (CIS). Por fim, a Diretoria de Imagem Institucional, as Ouvidorias (Geral e Especializada) e a Comissão de Ética prestam apoio, em especial quanto ao relacionamento com a comunidade acadêmica e a sociedade.

A 3ª linha representa o processo de avaliação da operacionalização dos controles internos da gestão (primeira linha) e da supervisão dos controles internos (segunda linha) e é realizada pela Auditoria Interna.

ANEXO I – AVALIAÇÃO DAS MEDIDAS DE INTEGRIDADE EXISTENTES

A avaliação do Programa de Integridade consiste no monitoramento contínuo da execução das medidas de integridade contidas no Plano de Integridade em vigor, que será de 12 meses contados a partir da aprovação do Plano. A avaliação ocorrerá da seguinte forma:

- I. Medidas de integridade a serem implementadas, no período de vigor do Plano, que será de 12 meses contados da publicação da resolução do CGRC que o aprovou;**
- II. Ações de capacitação e promoção da integridade;**
- III. Cronograma de execução das medidas de integridade;**
- IV. Os responsáveis pela implementação das medidas de integridade.**
- V. Instrumentos de monitoramento contínuo da implementação das medidas de integridade;**
- VI. Resultados do plano de integridade que o antecedeu, com, no mínimo, as seguintes informações:**
 - a. Individualização de cada medida aprovada no plano de integridade anterior.**
 - b. Órgão responsável pela implementação de cada medida aprovada no plano de integridade anterior.**
 - c. Status da medida: implementada, parcialmente implementada, não implementada.**

1. MEDIDAS DE INTEGRIDADE IMPLEMENTADAS

Medidas de integridade são ações organizacionais destinadas à prevenção, à detecção e à punição de fraudes, atos de corrupção, irregularidades e desvios de conduta, os quais têm o potencial de impedir que a UFJF alcance sua missão e visão institucionais. Essas medidas e ações estão alinhadas à estratégia organizacional e à manutenção de uma cultura sustentável de integridade, por meio da aplicação efetiva de políticas, diretrizes e códigos de conduta ética, além da aplicação de medidas mitigadoras dos riscos de integridade.

Quadro 1 - Medidas de integridade implementadas:			
Instâncias de Integridade	Objetivos (Resolução CGRC nº 02/2022 e 04/2023)	Iniciativas (art. 17)	Medidas de Integridade implementadas
CONSU		Produção normativa sobre ética e regras de conduta para os servidores.	Criação do site Ética e Integridade: https://www2.ufjf.br/servidor/etica-e-integridade/
CGRC	Instância responsável pelo acompanhamento, monitoramento	Aprovar o Plano de Integridade.	Criou a Resolução nº 02/2022 – Institui o Programa de Integridade da UFJF. Criou a Resolução nº 01/2022 – Disciplina e estabelece procedimentos e critérios para a contratação de Pessoas Físicas

	e gestão das ações e medidas de integridade a serem implementadas.		no âmbito da UFJF.
Ouvidoria	Ser um canal de interlocução e mediação entre interessados da comunidade interna ou externa e a UFJF.	Funcionamento de canais de denúncias	Utilização da plataforma Fala.BR para todos os casos de manifestações recebidas por outros canais de atendimento e para o trâmite interno de todas as manifestações de ouvidoria. Revisão dos normativos internos para adequá-los às normas vigentes: Decreto nº 10.153/2019, da Portaria CGU nº 1.181/2020 e da Portaria CGU nº 581/2021.
Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas	Receber denúncias e depoimentos a respeito das situações de discriminação, preconceito, violência e opressão vivenciadas no ambiente universitário.	Funcionamento de canais de denúncias	O mesmo da Ouvidoria.
Comissão de Ética	Atuar para assegurar o respeito ao Código de Conduta Ética da UFJF.	Promover a efetivação das normas criadas pelo CONSU.	Código de Conduta Ética da Universidade Federal de Juiz de Fora foi aprovado pela Resolução Nº 77.2021, de 07 de dezembro de 2021. Medidas de divulgação do Código de Ética : Minuto da Ética (mensal); Material didático para a PROGEPE sobre a comissão e o Código de conduta ética.
CGPD - Proteção Dados Pessoais	Gerir a proteção de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis e da aplicação da LGPD no âmbito da Instituição.		Em 7 de dezembro de 2021, foi publicada a resolução CONSU 75/2021, que institui a Comissão Permanente para Gestão de Proteção de Dados Pessoais no âmbito da UFJF. Contribuir para o estabelecimento de uma cultura institucional de governança de dados, com respeito à proteção de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis. Criação do site LGPD com esclarecimentos e materiais de capacitação.
Auditoria Interna	Se caracteriza pela prática independente e objetiva de avaliação e de consultoria.	Funcionamento de controles internos.	Elaboração e a organização do Plano de Negócios da Unidade de Auditoria Interna (2024-2026). Propicia uma atuação transparente, mais eficiente e organizada por parte da equipe. Realização de auditoria com a finalidade de avaliar a execução do Programa de Integridade da UFJF: Processo SEI 23071.915981/2022-41 - Relatório de Auditoria Interna 001.2022.09.2.1 - Avaliação do Programa de Integridade da UFJF.
DICI	Assessorar o CGRC, Interagir com os órgãos de controle, Instaurar e conduzir procedimentos correccionais de competência da Administração Central.	Monitoramento do cumprimento das recomendações dos órgãos de controle. Realizar procedimentos de responsabilização em face das pessoas jurídicas.	Emissão da instrução normativa DICI/UFJF Nº 1, DE 18 de janeiro de 2023 que dispõe sobre os procedimentos e processos disciplinares no âmbito da UFJF.
CPPD - Pessoal Docente	Atuar como instância consultiva, assessorar o Reitor e Pró-Reitores, o Conselho Superior e os Conselhos Setoriais para a formulação e		

			acompanhamento da execução da política de pessoal docente da UFJF.
CIS - Supervisão Plano de Carreira			É órgão de fiscalização, assessoramento, e acompanhamento da formulação e da execução da política de pessoal Técnico-Administrativo em Educação da UFJF.
CGD Governança Digital			Estabelecer a política e as diretrizes de tecnologia da informação, bem como propor um plano diretor de tecnologia da informação. RESOLUÇÃO CGD/UFJF Nº 1, DE 11 DE JANEIRO DE 2023: Trata da definição sobre as condições de utilização do e-mail institucional da UFJF. RESOLUÇÃO CONSU/UFJF Nº 87, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2023 Aprova o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC) UFJF. https://www2.ufjf.br/consu/wp-content/uploads/sites/33/2023/12/Resolu%C3%A7%C3%A3o-87.2023_anexo-PDTIC-Consu-UFJF_SEI_Assinada.pdf.pdf
PROPLAN		Transparência ativa e acesso à informação. Monitoramento, análise, avaliação e gestão de riscos.	Criação do site sobre transparência na UFJF - https://www2.ufjf.br/ufjf/aceso-a-informacao/transparencia-2/
PROGEPE	Procedimentalizar e executar os atos relativos ao conflito de interesses dos servidores da UFJF. Executar controle semestral sobre vedação do nepotismo no âmbito da UFJF.	Tratamento de conflito de interesses e nepotismo. Promoção e divulgação das ações de capacitação ou treinamento relacionadas à governança e à integridade.	Criação da PORTARIA/SEI Nº 913, DE 06 DE AGOSTO DE 2021 - Regulamenta o procedimento para a consulta sobre a existência de conflito de interesses e para o pedido de autorização para o exercício de atividade privada por servidor da UFJF, por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses – SeCI. Criação da PORTARIA/SEI Nº 1554, DE 20 DE SETEMBRO DE 2019 - Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da UFJF. Criação no SEI do processo Declaração Vedação do Nepotismo: Tipo de Documento: “GERAL 03: DECLARAÇÃO VEDAÇÃO DO NEPOTISMO”, onde os servidores ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança deverão encaminhar a declaração nos meses de março e agosto de cada ano. Criação de capacitações: Programa de Formação Continuada de Lideranças - formado por 3 módulos: Encontros de Gestão, Desenvolvimento de Competências e o Repositório de Gestão - https://www2.ufjf.br/progepe/servicos/capacitacoes/programa-de-formacao-continuada-de-lideranca/ e Curadoria de conteúdos para servidores: https://www2.ufjf.br/progepe/servicos/capacitacoes/curadoria-de-conteudos-para-servidores/ Aprovação pelo CONSU da Política de Saúde e Segurança do Trabalho e de Prevenção de Riscos Ocupacionais.
PROGEPE/PROAE	Promover o bem-estar e a saúde mental dos servidores, alunos e terceirizados da UFJF.	Mobilização em busca da construção de uma política de saúde mental e bem-estar na Universidade.	Durante o mês de setembro/24, a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) promoveu encontros para debater os cuidados com a saúde mental.
DIR - Imagem Institucional	Promover ações de comunicação eficazes com a comunidade universitária.	Comunicação e informação sobre governança e integridade.	Medidas de revisão no Portal do Servidor inserindo menus de acesso a informações sobre ética e integridade. Inserção de materiais educativos sobre integridade e conduta ética. No portal principal da UFJF criação de pontos de entrada (links) para os conteúdos relativos à integridade e condutas éticas.
EP- Escritório de	Coordenar	a	Elaboração do Plano de Integridade.

Processos	elaboração do Plano de Integridade da UFJF, relatando semestralmente ao CGRC medidas implementadas, em implementação, pendentes ou atrasadas.		Condução da identificação dos riscos de integridade nas planilhas de gestão de riscos dos setores da UFJF.
DIAAF	Gestão das Políticas de Ações Afirmativas		Foi criada a RESOLUÇÃO CONSU/UFJF Nº 109, DE 10 DE JUNHO DE 2024, que dispõe sobre Diretrizes e Ações da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e outras violências, no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).
Reitor, os Pró-Reitores, os Diretores Administrativos, o Diretor Geral do Campus de GV, os Diretores de Unidades Acadêmicas		Realizar procedimentos de responsabilização.	
DIRETORIA GERAL DO CAMPUS GV	Estabelecer os procedimentos necessários para representar os interesses e necessidades do campus GV junto à reitoria, às pró-reitorias, assessorias e unidades acadêmicas.		Foi instituída a Comissão para o Estudo da Viabilidade Técnica, Econômica e Socioambiental para o uso dos recursos do Novo PAC no campus UFJF-GV, por meio da PORTARIA GAB-REITOR/UFJF Nº 371, DE 05 DE AGOSTO DE 2024 (1919661), coordenada pelo Pró-Reitor de Planejamento, Eduardo Antônio Salomão Condé e com a participação de 9 (nove) servidores do setor de manutenção e projetos do Campus Avançado de Governador Valadares.
PROGRAD- Política de acompanhamento acadêmico	Promover uma Política de acompanhamento acadêmico	<ul style="list-style-type: none"> * Alteração nos processos de Trancamento de Curso, Dilatação e Reintegração de estudantes aos cursos * Discussão dos Projetos Pedagógicos dos Cursos * Orientações sobre o RAG * Constituição de comissão do Congrad para discutir o Acompanhamento Acadêmico 	<p>Resolução 42/2018 – Fórum das Licenciaturas.</p> <p>Resolução 111/2018 – Aprova Projeto Pedagógico Institucional – PPI – das Licenciaturas.</p> <p>Resolução 21/2020 – Aprova alteração do Capítulo X do RAG.</p> <p>Resolução 22/2020 – Aprova alteração do artigo 65 do RAG.</p> <p>Resolução 45/2018 – Altera artigos 64 e 68 do RAG.</p> <p>Resolução 75/2022 – Estabelece normas para a Inserção da Extensão nos Currículos de Graduação na Universidade Federal de Juiz de Fora</p> <p>Divulgação de resoluções aprovações de alterações curriculares e de projetos pedagógicos na página do Congrad: https://www2.ufjf.br/congrad/resolucoes/consulta-as-resolucoes/</p> <p>Divulgação de orientações sobre regulamento acadêmico na página da Prograd: https://www2.ufjf.br/prograd/</p>
PROGRAD- Política de ingresso e permanência dos estudantes de graduação	Realizar uma Política de ingresso e permanência dos estudantes de graduação	<ul style="list-style-type: none"> * Organização de coordenações para cada etapa do processo seletivo de ingresso nos cursos de graduação * Informatização dos processos de elaboração e correção das 	<p>Resolução 21/2020 – Aprova alteração do Capítulo X do RAG.</p> <p>Portaria/SEI Nº1046 de 03 de setembro de 2021</p> <p>Portaria/SEI Nº 1396, de 03 de dezembro de 2021 (0603137).</p> <p>Portaria/SEI Nº 976, de 05 de julho de 2022 (0856673)</p> <p>Publicação de editais e resultados dos processos seletivos na página da copese: https://www2.ufjf.br/copese/</p>

		provas * Editais dos processos seletivos revisados pela Procuradoria Federal junto à UFJF e regulamento de matrícula aprovado pelo CONSU.	
PROGRAD- Política de estágio para os cursos de graduação com vistas ao fortalecimento de formação	Desenvolver uma Política de estágio para os cursos de graduação com vistas ao fortalecimento de formação	* Normas de estágio estabelecidas nos projetos pedagógicos dos cursos * Registro dos documentos de estágio no SIGA * Constituição de comissão para elaboração de política institucional de estágio * Organização de novos fluxogramas para tramitação de documentos de estágio	Portaria/SEI Nº1046 de 03 de setembro de 2021 Portaria/SEI Nº 932, de 30 de junho de 2022, Resolução Congrad nº 115/2014 Divulgação de regulamentos, procedimentos de estágio na página institucional https://www2.ufjf.br/estagio/

2. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE

Consistem na realização de ações de promoção da integridade e de padrões de ética e conduta de forma a orientar os servidores, ocupantes de funções e cargos de confiança e líderes na tomada de decisão estratégica e gerencial, na mitigação de riscos à integridade e no fortalecimento da cultura institucional. Incluem ações de comunicação e orientações sobre temas específicos (e-mails, cartilhas, vídeos, folders etc.), treinamentos sobre a metodologia de gestão de riscos da UFJF, além de cursos formais de capacitação e trilhas de aprendizagem. O quadro abaixo resume essas ações:

Quadro 2 – Ações de Capacitação e Promoção da Integridade				
Evento	Modalidade	Objetivo	Carga horária	Responsável
Treinamentos sobre a metodologia de gestão de riscos da UFJF	Presencial	Apresentar aos responsáveis sobre a Gestão de Riscos e aos dirigentes das unidades organizacionais da UFJF a metodologia de gestão de riscos aplicada à instituição.	2h	Escritório de Governança em Processos, Riscos e Integridade
Minuto da ética	<i>On-line</i>	Boletins informativos da Rede de Ética do Poder Executivo Federal que tem a finalidade de informar a comunidade acadêmica sobre ações de ética realizadas, bem como criar uma cultura de ética junto à comunidade universitária.	Não se aplica	Comissão de Ética da UFJF
Materiais didáticos da Comissão de ética	<i>On-line</i>	Materiais instrucionais elaborados objetivando o cumprimento do Plano de Trabalho da Comissão de Ética de 2022, a fim de informar aos usuários as atribuições da Comissão.	Não se aplica	Comissão de Ética da UFJF

Cartilha de utilização do Fala.Br	<i>On-line</i>	Cartilha para conhecimento de funcionalidades básicas da plataforma Fala-Br, utilizada como auxílio para protocolo e acompanhamento de manifestações junto à Ouvidoria da UFJF.	Não se aplica	Ouvidoria Geral
Cartilhas sobre temas relacionados às ações afirmativas	<i>On-line</i>	Informar a comunidade acadêmica sobre o exercício de direitos afetos às pessoas negras, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, indígenas, bem como direitos humanos, liberdade religiosa, violência doméstica, assédio moral e assédio sexual.	Não se aplica	Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas
Manuais e orientações correccionais da UFJF	<i>On-line</i>	Encorajar e estimular os servidores da instituição a se capacitarem para trabalharem em Comissões de Processos Disciplinares, garantindo a manutenção da legalidade e da ética no serviço público.	Não se aplica	DICI
Cartilhas, vídeos, manuais e outros materiais instrucionais sobre a LGPD	<i>On-line</i>	Informar a comunidade acadêmica sobre as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a fim de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade da pessoa natural.	Não se aplica	CGPD
Curso sobre a LGPD	<i>On-line</i>	Curso desenvolvido pela Comissão Permanente para Gestão de Proteção de Dados Pessoais da UFJF (CGPD), a fim de capacitar e conscientizar servidores sobre os fundamentos legais e princípios norteadores da LGPD, sua abrangência e aplicabilidade e os impactos da normativa em processos rotineiros da UFJF.	20h	PROGEPE
Programa de Formação Continuada em Liderança	<i>On-line</i>	O Programa busca atender necessidade de qualificação de gestores. É composto por três módulos: Encontros de Gestão (A importância dos controles internos; O papel da ouvidoria; Planejamento de Compras; Contratação de Serviços e Curricularização da Extensão), Desenvolvimento de Competências (Liderança contemporânea; Criatividade e Inovação; Introdução à mediação de conflitos e Gestão para resultados) e Repositórios de Gestão (Comissão de Ética, Gestão Acadêmica da Graduação; Plano de carreira TAE e SEI-usar).	Aprox. 100h	PROGEPE
O Servidor Público na UFJF: Carreira em Perspectiva	<i>On-line</i>	Destinado a todos os servidores com importantes conteúdos sobre a atuação do servidor público; discute o papel da Universidade Pública; promove a ambientação na UFJF; apresenta os serviços oferecidos pelas unidades; e introduz os direitos e deveres do servidor no exercício da sua carreira.	50h	PROGEPE
Curadoria de Conteúdos para Servidores	<i>On-line</i>	Consiste em uma curadoria de conteúdos selecionados para que o usuário adquira conhecimentos e aumente suas competências por meio do acesso a um banco de informações, de forma alinhada à realidade organizacional. As trilhas constituem um caminho flexível que coloca o indivíduo como autor de sua aprendizagem. Composto pelas trilhas: Acessibilidade Digital e Libras (aprox. 128h); Aprimorando relações interpessoais (vídeos, cartilhas e podcasts); Ensino Remoto (vídeos, cartilhas e podcasts); Liderança (curso: aprox. 145h, além de vídeos, cartilhas e artigos), Segurança e Comportamento Digital (curso: aprox. 30h), Trabalho remoto (vídeos, cartilhas e podcasts) e Utilização do SEI (cursos, vídeos e manuais).	Não se aplica	PROGEPE
Capacitação em Relações Interpessoais e Feedback	Presencial	Aprimorar habilidades essenciais no ambiente de trabalho, por meio da melhoria dos relacionamentos interpessoais e da utilização de feedbacks adequados a cada membro da equipe a depender dos diferentes perfis de servidores.	21h	PROGEPE
Programa Saúde em Dia	<i>On-line</i>	Boletim informativo da COSSBE/SIASS trazendo informações sobre a saúde do servidor no ambiente de trabalho.	Não se aplica	PROGEPE
Mediação e Gestão de Conflitos	<i>On-line</i>	Propõe a apresentação de conceitos e ferramentas que possibilitem desenvolver habilidades em	20 h	PROGEPE

		resolução de conflitos no ambiente de trabalho, possibilitando comunicação e comportamentos mais humanos e acolhedores. Busca ainda, mais eficiência e aprimoramento nas relações entre equipes e ampliar a cultura da mediação de conflitos institucionais.		
Liderança Contemporânea: desafios da motivação e do trabalho em equipe	Presencial	Objetiva desenvolver competências para o gerenciamento eficaz de equipes de trabalho. Com foco no dia a dia da gestão universitária, serão abordadas questões práticas da liderança. Busca a compreensão dos desafios enfrentados pelos líderes e os melhores métodos para superá-los.	20 h	PROGEPE

3. RISCOS À INTEGRIDADE IDENTIFICADOS

Integridade pública refere-se ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público. Os riscos à integridade são vulnerabilidades institucionais que podem favorecer a ocorrência de fraudes, de corrupção, de desvio ético ou de outros ilícitos que possam impactar o cumprimento dos objetivos da organização.

A fim de que os instrumentos de governança pública da UFJF sejam aperfeiçoados, é fundamental que a política de gestão de riscos esteja alinhada aos processos, ao planejamento estratégico e às políticas e diretrizes institucionais¹⁸. Dessa forma, a identificação, a análise, a respostas e os planos de ação para a mitigação dos riscos de integridade devem estar perfeitamente alinhados às metas organizacionais definidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) em vigor.

Quadro 3 – Riscos à integridade identificados				
Unidade Organizacional	Macroprocesso	Evento de Risco	Resposta	Situação
PROPLAN	Governança em Processos, Riscos e Integridade	Vazamento de informações sobre os riscos levantados na instituição	Reduzir: Implantar o sistema Ágatha na Universidade para a gestão de riscos	Em andamento
PROPLAN	Gestão Arquivística e Documental da UFJF	Falsificação de informação para interesses privados;	Reduzir: Criar novas rotinas de trabalho, visando mitigar os riscos.	Em andamento
PROPLAN	Gestão Arquivística e Documental da UFJF	Esquivar-se do cumprimento de obrigações;	Reduzir: Melhorar as rotinas de trabalho.	Em andamento
PROPLAN	Gestão Arquivística e Documental da UFJF	Uso de informação privilegiada: a que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão no âmbito do Poder Executivo federal que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público	Reduzir: Criar novas rotinas de trabalho, visando mitigar os riscos.	Em andamento

¹⁸ Arts. 14 e 17 da Instrução Normativa conjunta MP/CGU nº 01/2016.

AUDIN	Avaliação	Dificuldade de lidar com temas complexos ou politicamente sensíveis.	Compartilhar: 1 - Buscar formar equipes que detenham amplo espectro de expertise sobre temas complexos; 2 - Política de alocação de recursos humanos; 3- Revisão Anual do Estatuto, com fim de mitigar possíveis aspectos políticos que ameacem a independência da atividade de auditoria. (INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 13, DE 6 DE MAIO DE 2020);	Em andamento
AUDIN	Avaliação	Comunicar resultados da auditoria de forma ineficaz	Compartilhar: 1. Capacitação; 1.1. PDP da UFJF 1.2. Previsão de capacitação no PAINT em cumprimento ao art. 4º, II, da Instrução Normativa SFC/CGU nº 5, de 27 de agosto de 2021. 1.3. Implementação da Política de Capacitação própria da AUDIN/UFJF instituído pela PORTARIA/SEI Nº 1411, DE 09 DE DEZEMBRO DE 2021 - 23071.943116/2022-11 1.4. Plano Anual de Capacitação - 23071.943116/2022-11 2. Continuação das implementação dos KPA's resultantes da Avaliação do IA-CM KPA 2.5. 3. Emissão de Nota de Auditoria, com intuito de agregar valor ao processo de maneira tempestiva e eficaz.	Em andamento
AUDIN	Avaliação	Resposta incompleta ou sem comprovação efetiva do atendimento da recomendação.	Compartilhar: 1. Aplicação da resolução que trata do fluxo de informações entre a auditoria interna da UFJF e a alta administração; RESOLUÇÃO CGRC/UFJF Nº 1, DE 17 DE JANEIRO DE 2023; 2. Continuação das implementação dos KPA's resultantes da Avaliação do IA-CM atividade essencial 9 do KPA 2.5.	Em andamento
DIAAF	Gestão das Políticas de Ações Afirmativas	Risco de soluções divergentes e impunidade em casos de assédio e outras formas de violência	Reduzir: Elaboração de minuta sobre o enfrentamento do assédio e outras formas de violência. Foi criada a RESOLUÇÃO CONSU/UFJF Nº 109, DE 10 DE JUNHO DE 2024, que dispõe sobre Diretrizes e Ações da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e outras violências, no âmbito da UFJF.	Concluído
DIR-GV	Campus GV.GESTÃO ACADÊMICA.BI BLIOTECA	Subtração de itens do acervo bibliográfico e não-aproveitamento de produtos adquiridos e paralisados em depósito.	Reduzir: Fazer cumprir a implementação do Sistema de segurança adquirido pela Instituição e alinhamento com a instituição compartilhada.	Concluído
DIR-GV	Campus GV.GESTÃO ACADÊMICA.BI BLIOTECA	Subtração de itens do mobiliário (patrimônio) institucional com possível prejuízo ao desempenho da equipe e usufruto dos usuários.	Reduzir: colocar um terceirizado no horário que não há presença de representante institucional da UFJF (Servidores).	Em andamento
DICI	Interação e gerenciamento do fluxo de comunicação com órgãos de controle	A Unidade "engaveta" recomendação de órgão de controle	Reduzir: Aderência aos controles internos e entre estes e os controles dos sistemas dos órgãos de controle. Definido e implementado Procedimento Operacional Padrão estabelecendo o fluxo do procedimento, desde a abertura de processo no SEI, até o encaminhamento de respostas aos	Concluído

			órgãos de controle.	
DICI	Assessoramento ao Comitê de Governança, riscos e controles	Ações e discussões que possam prejudicar determinado agente (interno ou externo à instituição).	Reduzir: Garantir que os controles atuais sejam cumpridos e eventualmente aprimorados. Definido e implementado Procedimento Operacional Padrão para divulgação das pautas e atas do Comitê.	Concluído
DICI	Instauração de procedimentos disciplinares	Deixar de instaurar procedimento investigativo ou disciplinar, visando benefícios próprios ou de terceiros;	Reduzir: Melhorar desenho da atividade correcional na UFJF e Alteração no regimento geral da UFJF. Publicação das Portarias DICI 67 e 79, ambas de 2024, que estabelecem procedimentos da Diretoria no desempenho de suas funções correccionais.	Concluído
DICI	Instauração de procedimentos disciplinares	Favorecimento / assédio moral	Reduzir: Estabelecimento de reuniões periódicas com a Chefia de Gabinete para avaliação e discussão de novos procedimentos. Medida adotada: Aprovação e publicação de Resolução CONSU 109/2024 estabelecendo políticas de enfrentamento de assédios moral e sexual.	Concluído
GABINETE REIT.	Gestão de Demandas do Gabinete	Favorecimento / assédio moral	Reduzir: Aprovação e publicação de Resolução CONSU 109/2024, de 10 de junho de 2024, que dispõe sobre Diretrizes e Ações da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e outras violências, no âmbito da Universidade.	Concluído
GABINETE REIT.	Gestão de Demandas do Gabinete	Vazamento de dados sensíveis/sigilosos	Reduzir: Aguardar retorno da Comissão Permanente para Gestão de Proteção de Dados Pessoais (CGPD) e da Comissão Permanente de Avaliação de Documentos (CPAD) da Universidade.	Em andamento
PROCULT	Gestão do Cine-Theatro Central	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Reduzir: Manter o Conselho de Administração do Cine-Theatro sempre atualizado das deliberações, de modo que os processos mais complexos, que representem maior impacto, sejam deliberados colegiadamente.	Implementado.
PROCULT	Gestão do Cine-Theatro Central	Nepotismo	Reduzir: O Cine-Theatro não possui processos de contratação direta. Logo, a única recomendação a ser colocada é que não ocorra a indicação de parentes diretos de servidores para prestação de serviços em eventuais terceirizadas.	Implementado.
PROCULT	Gestão do Cine-Theatro Central	Solicitação Ou Recebimento De Vantagem Indevida	Orientação a todos os envolvidos (servidores e terceirizados) nos processos mais críticos quanto aos cuidados na gestão de quaisquer recursos recebidos pelo Cine-Theatro Central.	Implementado.
PROCULT	Gestão da Pró-reitoria de Cultura - Secretaria e Ger. De Programas	Riscos de Vazamento de Informações Confidenciais	Conversas constantes entre os funcionários dos setores para que as informações, documentos e relatórios dos espaços fiquem restritos às dinâmicas internas de trabalho, quando for o caso.	Implementado.

PROGEPE	Gestão de Carreiras	Solicitação Ou Recebimento De Vantagem Indevida	Reduzir: 1. Aprimoramento do SIGA vermelho para permitir o lançamento de afastamentos e licenças em período concomitante com outras ocorrências, em geral, férias e do SIGA Azul para aprimoramento de lançamentos de bolsas.	Em andamento
PROGEPE	Monitoramento de pessoal (Administração de Pessoal)	Acumulação de Cargos/Jornadas	Reduzir: 1- Mapear o processo; 2 - Elaborar o procedimento operacional padrão; 3 - Preenchimento, via SEI, de declaração de acúmulo de cargos/jornadas de forma periódica.	Em andamento
PROGEPE	Saúde, Segurança e Bem-estar	Conflito De Interesses	Manutenção de lista de impedimentos ou suspeições de peritos e periciandos.	Concluído
PROGEPE	Saúde, Segurança e Bem-estar	Pressão Interna Ou Externa, Ilegal Ou Antiética para Influenciar Agente Público.	Reduzir: reuniões expositivas com Unidades ou servidores interessados, conforme demanda.	Concluído
PROGEFI	Gestão das Aquisições	Apresentação de documentos fraudados (inverídicos) pela empresa terceirizada.	Reduzir: Manual de gestão do contrato de terceirização (verificação de mecanismos para verificar a veracidade dos documentos) e melhoria dos processos.	Em andamento
PROINFRA	Gestão de Contratos de Obras	A contratada solicitar aditivo financeiro visando "jogo de planilha" e "jogo de cronograma".	Análise criteriosa da Fiscalização Técnica diante as solicitações de aditivo, realizando a conferência minuciosa da pertinência dos serviços, seus valores unitários e quantitativos.	Em andamento (processo rotineiro)
PROINFRA	Gestão de Proteção e Vigilância do Patrimônio	Dano, degradação e furto ao patrimônio.	Ações de ronda, vistoria, comunicação em boletins de ocorrências e mediação junto a Polícia Federal e demais órgãos policiais e judiciais.	Em andamento (processo rotineiro)
PROINFRA	Gestão de Frota e Transporte	Danos e desgastes excessivos a frota de veículos por falta de manutenção preventiva. Acidentes provenientes do mau funcionamento do veículo	Planejamento de manutenção preventiva com desenvolvimento de ferramentas de análise e controle dos veículos	Em andamento
PROPP	Formação Acadêmica em Nível de Pós-graduação	Ações judiciais relativas ao funcionamento dos cursos	Criação e divulgação de um fluxo que impeça a abertura/reabertura de cursos com inconformidades quanto à legislação. Criação de um fluxo/processo de atividades	Em andamento
PROGRAD	Política de ingresso e permanência dos estudantes de graduação	1. Inobservância das normas de ingresso pelos candidatos dos cursos de graduação 2. Ingresso de estudantes nos cursos de graduação sem o atendimento dos requisitos exigidos para os grupos de reserva de vagas 3. Anulação de questões de provas dos processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação 4. Questionamentos judiciais por candidatos a cursos de graduação	Organização de coordenações para cada etapa do processo seletivo de ingresso nos cursos de graduação * Informatização dos processos de elaboração e correção das provas * Editais dos processos seletivos revisados pela Procuradoria Federal junto à UFJF e regulamento de matrícula aprovado pelo CONSU.	Implementado.
PROGRAD	Política de estágio para os cursos de graduação com vistas à ao fortalecimento de formação	1. Liberação de estudantes para o campo de estágio sem a observação de determinações legais e preceitos pedagógicos 2. Adoção de critérios diferentes para análise de documentos de estágio 3. Estagiários em atividades sem o	* Normas de estágio estabelecidas nos projetos pedagógicos dos cursos * Registro dos documentos de estágio no SIGA * Constituição de comissão para elaboração de política institucional de estágio * Organização de novos fluxogramas	Implementado.

devido acompanhamento de para tramitação de documentos de supervisor e orientador de estágio

4. MEDIDAS DE INTEGRIDADE A SEREM IMPLEMENTADAS

Compreendem as medidas de integridade a serem implementadas no período de vigor do Plano, que será de 12 meses contados da publicação da Resolução do CGRC que o aprovou. Novamente, é importante ressaltar que as medidas de integridade a serem implementadas não devem estar descasadas das ações estratégicas definidas no PDI; ao contrário, é fundamental que haja um perfeito entrosamento entre as metas estratégicas definidas no PDI e as medidas de integridade a serem implementadas, a fim de que os mecanismos de governança da instituição possam atuar de forma efetiva.

Quadro 4 - Medidas de integridade a serem implementadas:			
Instâncias de Integridade	Responsável	Prazo de implementação	Medidas de Integridade a serem implementadas
EP/PROGEPE	EP em parceria com PROGEPE	12 meses	Curso de capacitação formal sobre a metodologia de gestão de riscos da UFJF a ser ofertado anualmente a todos os servidores da instituição, notadamente aos gestores e demais responsáveis pela Gestão de Riscos na UFJF.
EP/PROGEPE	EP em parceria com a PROGEPE	12 meses	Curso de capacitação formal sobre Mapeamento de processos a ser ofertado anualmente a todos os servidores da instituição.
EP	EP em parceria com CGCO	12 meses	Iniciar a implantação de sistema informatizado de Gestão de Riscos.
CGPD/EP	CGPD em parceria com o EP	12 meses	Elaborar o inventário de dados pessoais no âmbito dos macroprocessos da Cadeia de Valor da UFJF, de forma a subsidiar a elaboração do Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD).
PROINFRA	Coordenação de Projetos e Obras	12 meses	Curso de Capacitação sobre a nova Lei de Licitações 14.133/2021 para equipe técnica responsável pela elaboração dos projetos e documentação para as licitações de obras e serviços de engenharia.
OUVIDORIA	Ouvidoria Geral e Administração Superior da UFJF	12 meses	Implementar a mudança do espaço físico da Ouvidoria Geral, Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas e Serviço de Informações ao Cidadão - SIC, com vistas a proporcionar a melhor integração da equipe de trabalho, e acesso inclusivo aos(as) manifestantes das Ouvidorias e SIC, promovendo a privacidade e o acolhimento humanizado a todos(as) os(as) usuários(as) internos e externos da UFJF, visando a prevenção de Riscos de desvio ético ou de conduta.
OUVIDORIA	Ouvidoria Geral, Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas e Serviço de Informações ao Cidadão - SIC	12 meses	Viabilizar a capacitação da equipe de trabalho, para aprimorar a abordagem e acolhimento do seguimento de vulneráveis na Universidade Federal de Juiz de Fora, usuários das Ouvidorias, visando uma universidade acolhedora, flexível, acessível, inclusiva, diversa e solidária, com respeito à vida e aos valores éticos da convivência humana.
OUVIDORIA GERAL	Ouvidoria Geral e Serviço de Informações ao Cidadão	Contínuo	Promover ações que visem o efetivo e eficaz uso do sistema e-Agendas (Lei nº12.813, de 16 de maio de 2013 e o Decreto nº 10.889, de 9 de dezembro de 2021). Atualização e publicidade da Carta de Serviços da UFJF (Lei 13.460, de 26 de Julho de 2017 e o Decreto 13.460, de 26 de junho de 2017). Cumprimento dos itens da Transparência Ativa no âmbito da UFJF (Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e o Decreto 7724, de 16 de maio de 2012), visando fortalecer as ações de integridade, através de maior transparência pública.
GABINETE REITORIA PROCULT	DA Chefia de Gabinete e seus	Contínuo	Busca contínua em garantir a integridade, a boa governança e o respeito às normas e aos valores públicos em nossa instância.
	PROCULT	12 meses	Orientação a todos os envolvidos (servidores e terceirizados)

	órgãos suplementares			nos processos mais críticos quanto aos cuidados na gestão de recursos recebidos pela unidade e seus respectivos espaços culturais.
PROCULT	PROCULT e seus órgãos suplementares	12 meses		Redução dos riscos de Vazamento de Informações Confidenciais.
PROCULT	PROCULT e seus órgãos suplementares	12 meses		Manter os Conselhos de Administração dos espaços culturais atualizados para que os processos mais complexos sejam deliberados de forma colegiada.
PROCULT	PROCULT e seus órgãos suplementares	12 meses		Conhecimento e acompanhamento do volume de acesso às informações dos espaços. Os relatórios gerados fornecem informações sobre o site e partes específicas, auxiliando na elaboração de quantitativos, além de diagnosticar e melhorar a publicação e publicização dos dados.
PROCULT	PROCULT e seus órgãos suplementares	12 meses		Manter e fomentar os programas estáveis dando continuidade aos programas que alimentam o caldeirão de atividades culturais que a UFJF oferece à cidade, fazendo jus a seu patrimônio artístico, cultural e histórico.
PROCULT	PROCULT e seus órgãos suplementares	12 meses		Manter e ampliar a política de promoção e divulgação das ações culturais, com a criação, reestruturação e manutenção de sites para os órgãos executores e estáveis da PROCULT.
PROCULT	PROCULT e seus órgãos suplementares	12 meses		Digitalizar e disponibilizar as coleções científicas, culturais e artísticas sob a guarda da Procult.
PROINFRA/PROCULT	Procult e seus órgãos suplementares e Proinfra	12 meses, a depender da celeridade da burocracia de outros setores alheios à UFJF.		Aprimorar ações de segurança nos equipamentos culturais, inclusive com relação ao videomonitoramento. Na pauta estão a renovação e manutenção das câmeras já existentes, e sua implantação nos espaços ainda não contemplados.
PROINFRA/PROCULT	Procult e seus órgãos suplementares e Proinfra	12 meses, a depender da celeridade da burocracia de outros setores alheios à UFJF.		Elaborar e executar projetos de combate a incêndio e pânico nos espaços, com a obtenção do AVCB, de modo a garantir o funcionamento adequado e respeitando a legislação vigente.
PROINFRA/PROCULT	Procult e seus órgãos suplementares e Proinfra	12 meses, a depender da celeridade da burocracia de outros setores alheios à UFJF.		Promover a acessibilidade em seu conceito mais amplo, desde aspectos físicos, como rampas, elevadores, informações táteis e de audição, utilização de libras nos vídeos descritivos etc, até a disponibilização dos bens culturais, artísticos e memoriais a todos os públicos, incluindo PCD e moradores das periferias.
PROINFRA/PROCULT	Procult e seus órgãos suplementares e Proinfra	12 meses		Preservar a integridade física dos espaços, muitos deles tombados, com reformas de manutenção, restauração e, em alguns casos, obras de ampliação em adequação à salvaguarda de seus acervos.
PROCULT	PROCULT	12 meses		Promover a atualização e/ou readequação de resoluções e regimentos internos.
PROGEPE	PROGEPE	12 meses		Pró-reitoria irá realizar uma capacitação para otimização da utilização do sistema SEI, com foco em organização, criação e encerramento de mesas/unidades virtuais.