



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal do Pampa

GABINETE DA REITORIA
Rua Melanie Granier, 51 , Centro, Bagé/RS - CEP 96400-500
Telefone: (53) 3240 5400 Endereço eletrônico: reitoria@unipampa.edu.br

PORTARIA Nº 1749, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2024

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

CONSIDERANDO o Decreto nº 9.203/2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional,

CONSIDERANDO a Portaria da Controladoria-Geral da União (CGU) nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências,

CONSIDERANDO a Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019, que altera a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018,

CONSIDERANDO o Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, que Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI) e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal; e

CONSIDERANDO o constante dos autos do Processo SEI nº 23100.006756/2024-15,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano de Integridade da Universidade Federal do Pampa para o período 2025/2026, nos termos do documento 1638052 do processo SEI nº 23100.006756/2024-15.

Art. 2º Determinar o envio do Plano de Integridade 2025/2026 à Controladoria-Geral da União e a publicação do mesmo no sítio eletrônico do Setor de Gestão de Integridade.

Esta Portaria entra em vigor em primeiro de janeiro de 2025.



Assinado eletronicamente por **EDWARD FREDERICO CASTRO PESSANO, Reitor**, em 26/12/2024, às 13:48, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1638708** e o código CRC **F92F10EF**.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

Plano de Integridade
Universidade Federal do Pampa
2025 – 2026

Reitor
Edward Frederico Castro Pessano

Vice-reitora
Francéli Brizolla

Pró-reitor de Planejamento, Administração e Infraestrutura
Paulo Fernando Marques Duarte Filho

Pró-reitora de Desenvolvimento e Assistência Estudantil
Honoria Gonçalves Ferreira

Pró-reitora de Comunidades, Ações Afirmativas, Diversidade e Inclusão
Claudete da Silva Lima Martins

Pró-reitor de Extensão e Cultura
Franck Maciel Peçanha

Pró-reitor de Gestão de Pessoas
Eder Pereira da Silva

Pró-reitora de Graduação
Elena Maria Billig Mello

Pró-reitor de Pesquisa e Pós-graduação
Fabio Gallas Leivas

Autoridade responsável pela implementação da Lei de Acesso à Informação
Diego Veneroso Pereira

Coordenadora da Auditoria Interna
Cândida Dutra Garcia Cougo da Costa

Presidente da Comissão Permanente de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares
Jair Pereira Coitinho

Presidente da Comissão de Ética
Adriana Gindri Salbego

Coordenadora da Ouvidoria
Diléia Adolfo Maria

Chefe da Divisão de Escritório de Processos, Riscos, Orientações e Conformidade
Tiago Gonçalves Salazart

Chefe do Setor de Gestão de Integridade / Presidente do Comitê de Integridade
Bruno Medeiros Donato

APRESENTAÇÃO

Neste documento, a Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) apresenta à sociedade seu Plano de Integridade, pautado nas orientações do Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023 e da Portaria da Controladoria-geral da União (CGU) nº 57, de 04 de janeiro de 2019, associado aos princípios institucionais constantes no Regimento Geral, no Estatuto e no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), visando à instituição do Programa de Integridade, para fortalecer o comprometimento da alta administração e dos demais servidores no sentido de prevenir, detectar e remediar quaisquer ocorrências de quebra de integridade.

A mencionada Portaria estabeleceu que a estruturação do Programa de Integridade será formalizada por meio de planos de integridade, os quais organizarão as medidas a serem adotadas em determinado período de tempo e que deverão ser revisados periodicamente.

Para tanto, cumpre destacar que a política de integridade (que envolve o programa e o plano) será implementada de forma gradual e contínua, incrementada conforme a cultura da integridade seja incorporada pela comunidade acadêmica, buscando a qualificação do produto entregue à sociedade.

Nesse sentido, é importante destacar que a integridade pública refere-se ao alinhamento e à adesão concernentes a valores, princípios e normas éticas que deverão nortear o interesse público em relação ao privado. Desse modo, cabe ao homem público dar o exemplo de conduta ilibada, de modo a incentivar a sociedade a seguir o mesmo caminho.

Nesse contexto, o plano representa o empenho para tratar dessa temática com a comunidade a partir do compromisso da alta administração, integrando a UNIPAMPA ao conjunto de instituições que já elaboraram seus respectivos planos focados na construção de um modelo de gestão baseado na ética e no respeito aos preceitos legais, evidenciando o comprometimento com a consolidação e naturalização de boas práticas de governança.

Por isso, este documento faz alusões à estrutura organizacional, à missão e aos valores da Instituição, ressaltando as principais atribuições e competências dos envolvidos na estrutura e no Plano de Integridade, mencionando sucintamente os riscos à integridade, fechando com o cronograma de ações a descrição da forma de monitoramento e a atualização deste documento.

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO DA UNIPAMPA.....	5
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES	6
2.1 MISSÃO.....	6
2.2 VISÃO.....	6
2.3 VALORES.....	6
3. ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR.....	7
4. O PLANO DE INTEGRIDADE..	7
5. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL (PDI)	9
6. PRINCIPAIS INSTRUMENTOS LEGAIS RELATIVOS À ÁREA DE INTEGRIDADE....	10
6.1 EXTERNOS.....	10
6.2 INTERNOS.....	11
7. ESTRUTURA DA GESTÃO DA INTEGRIDADE – INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE..	12
7.1 OUVIDORIA.....	13
7.2 COMISSÃO DE ÉTICA – COE.....	13
7.3 AUDITORIA INTERNA	14
7.4 COMISSÃO PERMANENTE DE SINDICÂNCIAS E PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES.....	15
7.5 SETOR DE GESTÃO DE INTEGRIDADE.....	16
7.6 COMITÊ DE INTEGRIDADE.....	17
7.7 DIVISÃO DE ESCRITÓRIO DE PROCESSOS, RISCOS, ORIENTAÇÕES E CONFORMIDADE	19
7.8 COMITÊ ESTRATÉGICO.....	20
7.9 DIRETORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.....	21
7.10 PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS.....	21
7.11 COMISSÃO PERMANENTE DE PROMOÇÃO DA CULTURA DE PAZ.....	22
8. MONITORAMENTO E FORMA DE ATUALIZAÇÃO.....	23
9. PLANO DE AÇÕES.....	23

1. APRESENTAÇÃO DA UNIPAMPA¹

Desde sua criação, a UNIPAMPA foi direcionada para oportunizar acesso à educação superior pública, gratuita, inclusiva e de qualidade, especialmente para comunidades que, historicamente, estiveram à margem desse direito. Sua instalação em região geográfica marcada por baixos índices de desenvolvimento humano (IDH, PIB e IDEB, por exemplo) reforça a convicção de que o conhecimento é potencializador de novas perspectivas. A expectativa das comunidades que lutaram por sua criação atravessa as aspirações da Universidade, que deve ser responsiva às demandas locais e, ao mesmo tempo, produzir conhecimentos que possam extrapolar as barreiras da regionalização, lançando-a, cada vez mais, para territórios globalizados. Esses compromissos foram premissas para a escolha dos valores balizadores do fazer da Instituição bem como para a definição de sua missão e da sua visão de futuro.

A UNIPAMPA veio ao encontro da reivindicação da comunidade localizada na Metade Sul do Estado do Rio Grande do Sul, amparada pela política de expansão e renovação das instituições federais de educação superior promovida pelo governo federal a partir de 2005. Até então, essa região era caracterizada por ser um extenso território com problemas no processo de desenvolvimento e de acesso à educação pública e superior.

O reconhecimento das condições regionais, aliado à necessidade de ampliação da oferta de educação superior gratuita, inclusiva e de qualidade nessa região, motivou a proposição dos dirigentes dos municípios da área de abrangência da UNIPAMPA a pleitear, perante o Ministério da Educação, uma instituição federal de ensino superior. O atendimento a essa solicitação foi anunciado em 27 de julho de 2005, em ato público, na cidade de Bagé, com a presença do então Presidente da República.

Nessa mesma ocasião, foi anunciado o Consórcio Universitário da Metade Sul, que ficou responsável pela implantação da nova Universidade. Em 22 de novembro de 2005, esse consórcio foi firmado mediante a assinatura de um acordo de cooperação técnica entre o Ministério da Educação, a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e a Universidade Federal de Pelotas (UFPeL), prevendo a ampliação da educação superior no estado.

Coube à UFSM implantar os *campi* nas cidades de São Borja, Itaqui, Alegrete, Uruguaiana e São Gabriel, e à UFPeL os *campi* de Jaguarão, Bagé, Dom Pedrito, Caçapava do Sul e Santana do Livramento.

Nesse contexto, a UNIPAMPA vem se desenvolvendo, administrando, articuladamente, seus dez *campi*, contribuindo para a formação de profissionais egressos dos cursos ofertados nas diferentes áreas do conhecimento, produzindo e compartilhando informações, contribuindo para qualificar a vida da comunidade constituída pela Metade Sul do Rio Grande do Sul e de outras espalhadas pelo Brasil.

¹ Os textos relacionados à apresentação, missão, visão e aos valores da UNIPAMPA foram extraídos e adaptados do PDI 2019/2023.

2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

2.1. MISSÃO

A UNIPAMPA, através da integração entre ensino, pesquisa e extensão, assume a missão de promover a educação superior de qualidade, com vista à formação de sujeitos comprometidos e capacitados para atuar em prol do desenvolvimento regional, nacional e internacional.

2.2. VISÃO

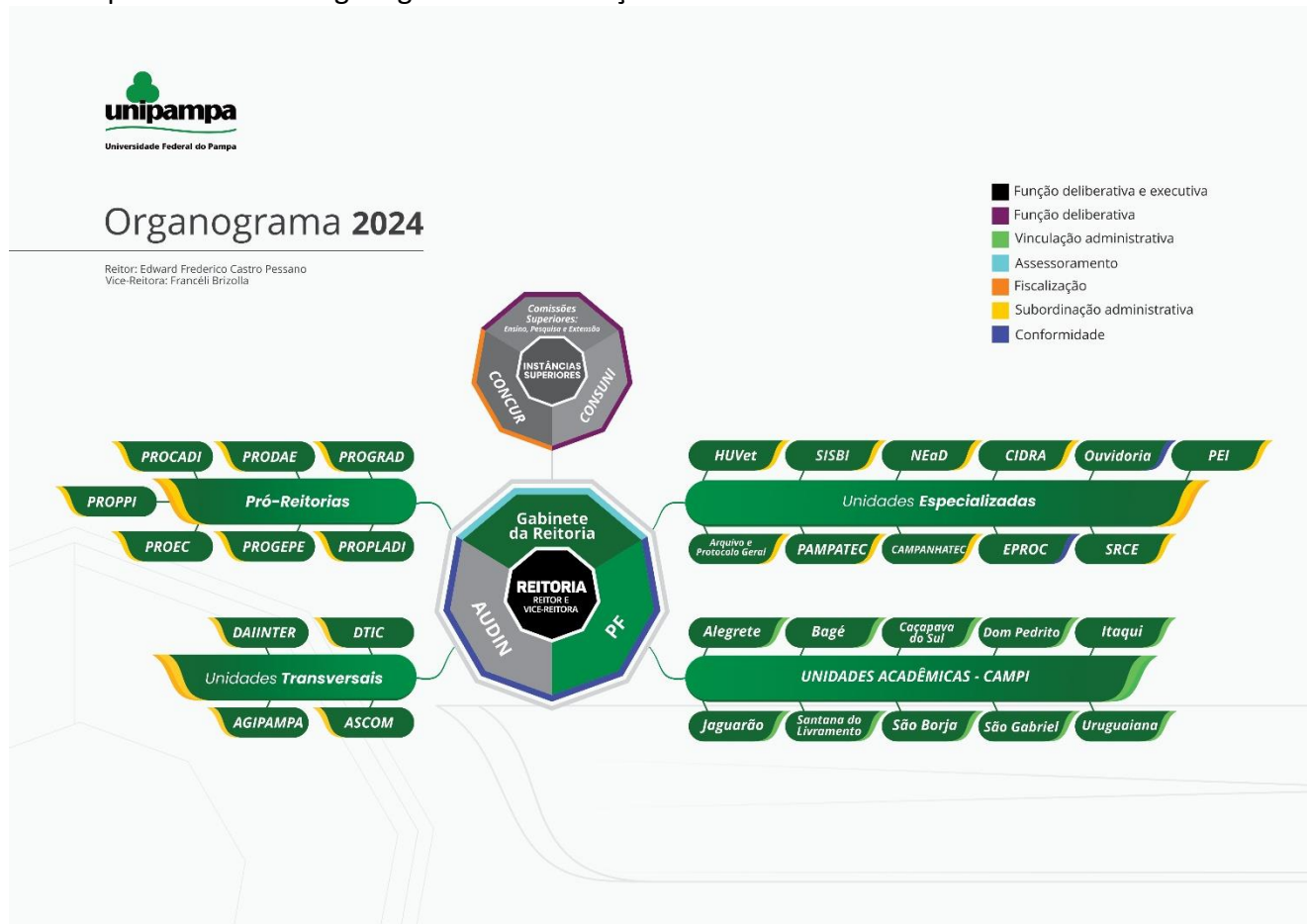
A UNIPAMPA busca constituir-se como instituição acadêmica de reconhecida excelência, integrada e comprometida com o desenvolvimento sustentável, com o objetivo de contribuir para a formação de cidadãos que atuem em prol da região, do País e do mundo.

2.3 VALORES

- Ética
- Transparência e interesse público
- Democracia
- Respeito à dignidade da pessoa e seus direitos fundamentais
- Garantia de condições de acessibilidade
- Liberdade de expressão e pluralismo de ideias
- Respeito à diversidade
- Indissociabilidade de ensino, pesquisa e extensão
- Ensino superior gratuito e de qualidade
- Formação científica sólida e de qualidade
- Exercício da cidadania
- Visão multi, inter e transdisciplinar do conhecimento científico
- Empreendedorismo, produção e difusão de inovação tecnológica
- Desenvolvimento regional e internacionalização
- Medidas para o uso sustentável de recursos renováveis
- Qualidade de vida humana

3. ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

A Administração Superior consiste nos órgãos deliberativos (Conselho Universitário, Comissão Superior de Ensino, Comissão Superior de Pesquisa e Comissão Superior de Extensão), fiscalizador (Conselho Curador) e executivo (Reitoria). A seguir, apresentamos o organograma da Instituição:



4. O PLANO DE INTEGRIDADE

O Plano de Integridade organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período e deve ser revisado periodicamente, possibilitando a estruturação, coordenação e o monitoramento do Programa de Integridade, entendido como o conjunto de princípios, normas, procedimentos e mecanismos de prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades, ilícitos e outros desvios éticos e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional. Observando a legislação vigente, o Plano de Integridade deve ser elaborado pela Unidade Setorial do SITAI responsável pela gestão da integridade (USI) e ser aprovado pela autoridade máxima da Universidade, na figura do Reitor.

A integridade, no setor público, refere-se a algo intocado, não danificado ou contaminado pela ausência ou inobservância de valores, princípios e normas técnicas que visem a balizar e priorizar o interesse público. Com base nisso, a UNIPAMPA visa, com este documento, às ações de prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, buscando, com isso, a boa governança.

Este Plano de Integridade tem por objetivos:

- estimular o respeito a leis e regulamentos aplicáveis à Instituição;
- fomentar uma cultura de integridade, transparência e fiel cumprimento dos preceitos legais;
- conscientizar a comunidade acadêmica sobre situações que podem expor a universidade a riscos de integridade;
- estimular o comportamento íntegro e ético na UNIPAMPA; e
- estruturar um programa de gestão de integridade com base em valores, diretrizes e princípios de conduta para todos os servidores, principalmente para a alta administração.

A partir dos objetivos deste Plano de Integridade, apontam-se, de maneira simplificada, os seguintes riscos à integridade:²

I - Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;

II - Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público;

III - Nepotismo;

IV - Possíveis descumprimentos de preceitos legais básicos;

V - Solicitação ou recebimento de vantagem indevida;

VI - Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados;

VII - Necessidade de Formação dos Gestores e Políticas de fomento à novas lideranças;

VIII - Quantitativo de servidores e necessidade de fortalecer a força de trabalho; e

IX - Falta de Cargos de Direção e Funções Gratificadas em virtude das necessidades institucionais e o SIORG.

A identificação e o gerenciamento de cada um desses riscos deverão ser realizados pelas áreas e pelos setores a eles relacionados, com apoio da Unidade de Gestão de Riscos (UGR), da USI, do Comitê de Integridade (CI), do Comitê de Gestão de Riscos (CGR) e do Comitê Estratégico. Nisso, a USI coordenará os riscos de integridade, cabendo a cada unidade a responsabilidade pela gestão dos riscos de suas atividades.

É importante ponderar que a gestão desses riscos deverá ser permanente, principalmente pelo fato de lidar com atos inerentes à natureza das relações e tensões entre o setor público e o privado. Por isso, ordinariamente, as ações tomadas serão no sentido de mitigar os riscos, por meio de medidas que busquem reduzir seus impactos e a probabilidade de sua ocorrência.

Nesse sentido, a identificação dos riscos à integridade deverá se basear na

² Definidos no despacho 1550743 do processo SEI nº 23100.006756/2024-15.

metodologia disposta pela Portaria GR nº 836, de 23 de maio de 2023. Os riscos categorizados como de integridade, identificados nas reuniões entre UGR e as unidades / instâncias colegiadas, deverão ser informados à USI via processo, que poderá inclusive participar dessas reuniões.

O presente plano foi desenvolvido pelo Setor de Gestão de Integridade – SGI – através do processo SEI nº 23100.006756/2024-15. Nele, as instâncias de integridade foram consultadas quanto à existência de necessidades de infraestrutura, recursos humanos e tecnológicos e de normativas internas para garantir o pleno funcionamento de suas atividades. Na oportunidade, foram solicitadas propostas de ações, medidas e treinamentos a serem incluídos no plano de ações. Os diretores dos *campi* e pró-reitores da UNIPAMPA também foram consultados, buscando contribuições sobre temáticas relacionadas à integridade pública a serem abordadas em treinamentos e capacitações a servidores e à comunidade acadêmica em geral. Nesse momento, fez-se oportuno, ainda, abrir espaço para observações e sugestões sobre a pauta “integridade” na instituição. Por fim, uma pesquisa interna, destinada a docentes, técnicos administrativos em educação e discentes foi realizada, através do processo SEI nº 23100.006883/2024-14, no intuito de levantar informações e colaborar na elaboração do presente plano.

Reuniões foram realizadas no intento de organizar e debater o documento, estimar prazos e pesos para as medidas e dispor sobre os responsáveis pelas mesmas. Após esses trâmites, a minuta final foi analisada e aprovada pelo Comitê de Integridade, pelo Comitê Estratégico e pelo Reitor, autoridade máxima da UNIPAMPA.

5. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL (PDI)

O PDI 2019 – 2023, aprovado em 27 de junho de 2019, na 88ª Reunião do Conselho Universitário (CONSUNI), contemplou a preocupação da Instituição com a integridade, governança e gestão de risco. No eixo *Aperfeiçoamento Institucional*, por exemplo, registra-se como objetivo “Adaptar a estrutura organizacional, as estruturas de governança e as definições organizacionais frente aos novos desafios e a estrutura *multicampi*”. Na seção 3.8, há a formalização do tratamento que será destinado ao tema, com subsídios que nortearam a redação de algumas iniciativas do Planejamento Estratégico, aprovado conjuntamente com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2019 – 2023). Entre as 82 iniciativas do Planejamento Estratégico, elencam-se as cinco que ratificam a preocupação institucional com a integridade, com a governança e a gestão de riscos:

- iniciativa 29: adequação das estruturas de funcionamento organizacional;
- iniciativa 30: revisão da estrutura de governança da Universidade;
- iniciativa 32: aperfeiçoamento dos processos administrativos;
- iniciativa 34: adequação dos fluxos de comunicação interna;
- iniciativa 35: adequação dos fluxos de comunicação externa.

6. PRINCIPAIS INSTRUMENTOS LEGAIS RELATIVOS À ÁREA DE INTEGRIDADE

6.1. EXTERNOS

1. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação)
2. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 (Lei de Conflito de Interesses)
3. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências
4. Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública
5. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD, alterada pela Lei nº 13.853, de 08 de julho de 2019, que dispõe sobre a proteção de dados pessoais e cria a Autoridade Nacional de Proteção de Dados
6. Lei nº 14.540, de 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, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal
7. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprovou o código de ética profissional do servidor público civil do Poder Executivo federal
8. Decreto nº 6.932, de 11 de agosto de 2009, que dispõe sobre a simplificação do atendimento público prestado ao cidadão, ratifica a dispensa do reconhecimento de firma em documentos produzidos no Brasil, institui a “Carta de Serviços ao Cidadão” e dá outras providências
9. Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010, que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal
10. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional e suas retificações através da Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019
11. Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública federal, institui o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal e altera o Decreto nº 8.910, de 22 de novembro de 2016, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-geral da União
12. Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, que institui o Sistema de

Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI) e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal

13. Portaria Interministerial MP/CGU nº 333, de 19 de setembro de 2013, que disciplina a consulta sobre a existência de conflito de interesses e o pedido de autorização para o exercício de atividade privada por servidor ou empregado público do Poder Executivo federal no âmbito da competência atribuída à Controladoria-geral da União (CGU) pelo § 1º do art. 4º e pelo art. 8º da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013

14. Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019, que altera a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências

15. Instrução Normativa Conjunta nº 1, de 10 de maio de 2016, que dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal.

16. Instrução Normativa nº 7, de 8 de maio de 2019, da Controladoria-geral da União/Ouvidoria-geral da União, que estabelece a adoção do Sistema Nacional Informatizado de Ouvidorias (e-Ouv), atualmente denominado Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação da CGU –, como plataforma única de recebimento de manifestação de ouvidoria

6.2. INTERNOS

1. Resolução nº 5, de 17 de junho de 2010, que aprovou o Regimento Geral da UNIPAMPA

2. Estatuto da UNIPAMPA

3. Resolução nº 32, de 28 de julho de 2011, que aprovou o Regimento Interno da Comissão de Ética

4. Resolução CONSUNI/UNIPAMPA nº 319, de 24 de junho de 2021, que estabelece o Regimento da Auditoria Interna (AUDIN) e revoga as Resoluções CONSUNI/UNIPAMPA nº 123, de 26 de novembro de 2015, e nº 149, de 31 de agosto de 2016

5. Resolução CONSUNI/UNIPAMPA nº 320, de 24 de junho de 2021, que estabelece o regimento interno da Ouvidoria no âmbito da Universidade Federal do Pampa e revoga as Resoluções CONSUNI/UNIPAMPA nº 40, de 24 de novembro de 2011, e nº 59, de 27 de junho de 2013

6. Resolução CONSUNI/UNIPAMPA nº 345, de 19 de julho de 2022, que

institui a Política de Gestão de Riscos da Universidade Federal do Pampa

7. Instrução Normativa UNIPAMPA nº 10, de 26 de julho de 2024, que revoga a Instrução Normativa nº 02/2024 e institui a Política de Governança da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

8. Instrução Normativa UNIPAMPA nº 04, de 22 de março de 2023, que estabelece os procedimentos internos para análise de consultas sobre riscos de conflito de interesses e pedidos de autorização para o exercício de atividade privada no âmbito da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA

9. Portaria nº 1.771, de 17 de dezembro de 2024, que institui, em caráter provisório, os procedimentos para prevenção de casos de nepotismo e de inobservância do inciso VI do art. 4º da Lei nº 8.027/1990, e do inciso VIII do art. 117 da Lei nº 8.112/1990, no âmbito da Universidade Federal do Pampa e dá outras providências

10. Portaria nº 1170, de 08 de agosto de 2024, que designa servidores para constituírem o Comitê Estratégico da UNIPAMPA

11. Portaria nº 1.130, de 17 de julho de 2023, que constitui a COPSPAD - Comissão Permanente de Processos Administrativos e Disciplinares

12. Portaria nº 1.114, de 05 de julho de 2022, que designa servidores como membros da Comissão de Ética da UNIPAMPA, titulares e seus respectivos suplentes – composição alterada pelas Portarias nº 566 e 567, de 04 de abril de 2024, e pelas Portarias nº 841, 842 e 843, de 13 de junho de 2024

13. Portaria nº 634, de 05 de abril de 2023, que designa servidor como autoridade responsável pela implementação da Lei de Acesso à Informação

14. Portaria nº 1.369, de 23 de setembro de 2024, que designa a Unidade Setorial do SITAÍ responsável pela Gestão de Integridade (USI), institui o Comitê de Integridade e dá outras providências

15. Portaria GR nº 1.365, de 18 de agosto de 2023, que designa as Unidades Setoriais responsáveis pela Gestão da Transparência e do Acesso à Informação no SITAÍ.

7. ESTRUTURA DA GESTÃO DA INTEGRIDADE – INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE

São as unidades/instâncias colegiadas que desempenham diretamente funções de integridade, constantes nos sistemas de **corregedoria, ouvidoria, controle interno, gestão da ética, transparência e outras** essenciais ao funcionamento do Programa de Integridade.

7.1. OUVIDORIA³

A Ouvidoria é um importante canal de comunicação entre o cidadão e a gestão pública. Configura-se como um espaço para a participação cidadã e exercício do direito ao controle social e à transparência, com intuito de proporcionar a melhoria dos serviços públicos prestados. Os cidadãos podem contatar a Ouvidoria para encaminhar manifestações de diferentes tipos: solicitações, denúncias, reclamações, elogios e sugestões. Ao recebê-las, o setor busca as respostas, informações, orientações, explicações e os esclarecimentos necessários ao devido atendimento ao cidadão, interagindo com as demais áreas da Universidade para efetiva resposta às demandas.

Todos os assuntos recebidos pela Ouvidoria são analisados e respondidos conforme prazos estabelecidos na Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, e no Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, sendo o prazo para resposta uma manifestação de 30 (trinta) dias contados do seu recebimento, prorrogável por igual período mediante justificativa expressa. A Ouvidoria não tem poder decisório, atua sem caráter deliberativo, executivo ou judicativo, e também não é responsável pela apuração e investigação de denúncias ou por qualquer providência decorrente de processo instaurado, nos termos da Resolução nº 320/2021.

No âmbito da UNIPAMPA, a Ouvidoria é a unidade setorial responsável pela gestão do acesso à informação do SITAI, conforme a Portaria GR nº 1.365, de 18 de agosto de 2023.

Para registrar uma manifestação de Ouvidoria, basta acessar o Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação pelo seguinte [link](https://falabr.cgu.gov.br/web/home): <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>

7.2 COMISSÃO DE ÉTICA - COE⁴

A COE, instituída pela Portaria GR nº 1.114 de 05 de julho de 2022, possui, em sua formação, 3 (três) servidores titulares e 3 (três) suplentes, com representação

³ Análise disponibilizada pela Ouvidoria através do processo SEI nº 23100.006756/2024-15, em 11 de julho de 2024: “Quanto aos recursos humanos, atualmente, há apenas duas servidoras lotadas na Ouvidoria, as quais também são responsáveis pelo atendimento do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) na Universidade. Sobre infraestrutura e tecnológicos, no momento as necessidades estão atendidas, considerando a atual situação no prédio da Reitoria. A princípio não sabemos como serão as condições com a possível mudança para o Campus. A respeito de normativas internas, a Resolução CONSUNI nº 320/2021 estabelece o regimento interno da Ouvidoria. Precavidamente, resolve-se manter a ação proposta no Plano de Integridade 2023-2024, sobre reforço da equipe de servidores na unidade de Ouvidoria, mesmo que ainda esteja com o prazo para execução até dezembro de 2024, fundamentando-se na necessidade de se ter um servidor com o perfil adequado à função. Caso se concretize o reforço até o prazo já estipulado, por gentileza, retirar a ação proposta.”

⁴ Análise disponibilizada pela COE através do processo SEI nº 23100.006756/2024-15, em 09 de agosto de 2024: “há necessidade da COE em preservar a disponibilidade de ferramentas tecnológicas que propiciem os encontros da comissão de forma remota e, no que se refere a recursos humanos, manter a disponibilidade de servidores para atuar na secretaria executiva da comissão. Nas necessidades de infraestrutura física, a COE carece de espaço para o seu arquivo de processos físicos, ressaltando que está sendo discutido o processo de digitalização destes processos. Já na questão de normativas internas, é preciso atualizar o regimento interno da comissão, o que está em curso.”

de docentes e técnicos administrativos em educação. Além de seus membros, a COE conta com um secretário, designado pelo Gabinete da Reitoria, que auxilia em reuniões, elaboração de atas, atendimento aos despachos e com a caixa da unidade no SEI.

Seus membros assumem o compromisso de manter confidencialidade e sigilo sobre todas as informações técnicas e outras relacionadas, constantes nas submissões de denúncias e consultas para análise ética, através da assinatura do termo de confiabilidade.

As reuniões da comissão ocorrem, em caráter ordinário, mensalmente e, extraordinariamente, sempre que necessárias. O calendário de reuniões é público no *site* da COE. As reuniões acontecem de forma *on-line* e são gravadas para garantir a lisura das atas e decisões da comissão.

A referida comissão atua com base na Resolução nº 32, de 28 de julho de 2011, do CONSUNI, que tem como finalidade regulamentar as disposições relativas à Comissão de Ética da Universidade Federal do Pampa, conforme o Código de Conduta do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, no que tange à competência, à estrutura organizacional, às atribuições, aos deveres e às responsabilidades de seus membros, ao funcionamento e às disposições gerais.

A Comissão de Ética tem como presidente a Professora Doutora Adriana Gindri Salbego, escolhida por votação entre os integrantes da comissão.

7.3. AUDITORIA INTERNA

A Auditoria Interna (AUDIN)⁵ é uma unidade responsável por realizar atividades de auditoria interna governamental na Fundação Universidade Federal do Pampa e caracteriza-se como um órgão auxiliar ao Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, devendo atuar em conformidade com as orientações normativas e a supervisão técnica da da Secretaria Federal de Controle Interno (SFC) da Controladoria-geral da União (CGU).

A auditoria interna governamental é uma atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, desenhada para agregar valor e propor melhorias nas ações desenvolvidas pela UNIPAMPA. Os destinatários dos serviços de avaliação e de consultoria prestados pela AUDIN são a alta administração, os gestores da UNIPAMPA e a sociedade.

⁵ Análise disponibilizada pela AUDIN através do processo SEI nº 23100.006756/2024-15, em 12 de julho de 2024, ressalta as seguintes necessidades: A. necessidades de recursos humanos: aumento do quadro de auditores, possibilitando um maior alcance de temas avaliados/auditados; B. necessidade de recursos tecnológicos: utilização de sistema apropriado e específico para o processo completo de auditoria. C. outras necessidades: 1) organização interna para separação e dedicação a processos específicos, a partir do aumento do quadro de pessoal. Por exemplo: realização de auditorias; monitoramento de recomendações; assuntos administrativos; gestão da qualidade; 2) colaboração dos gestores das Unidades, de modo a responderem de forma tempestiva e completa às solicitações da AUDIN; 3) colaboração dos gestores das Unidades de modo a se comprometerem com a implementação de recomendações bem como a manter comunicação com a AUDIN a respeito; e 4) mecanismos estabelecidos pela gestão da Universidade para assegurar a implementação das recomendações de auditoria, de modo a garantir a melhoria contínua dos processos organizacionais.

A missão da AUDIN é contribuir para a realização dos objetivos institucionais, por meio de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de controles internos, governança e gerenciamento de riscos, inclusive riscos à integridade.

A AUDIN possui regimento, aprovado pela Resolução CONSUNI nº 319/2021, e manual, aprovado pela Portaria nº 257/2022. Além disso, deve realizar suas atividades em conformidade com a Instrução Normativa SFC/CGU nº 3/2017, que aprova o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal.

Entre as competências da AUDIN, previstas em seu regimento, estão: realização de serviços de avaliação e de consultoria independentes e objetivas; emissão de parecer sobre a prestação de contas anual e sobre as tomadas de contas especiais da Instituição; monitoramento das recomendações emitidas por suas equipes e pelos órgãos de controle (CGU e TCU).

Mais informações sobre a AUDIN da UNIPAMPA podem ser consultadas em <https://sites.unipampa.edu.br/auditoria/>.

7.4. COMISSÃO PERMANENTE DE SINDICÂNCIAS E PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES - COPSPAD⁶

A Comissão Permanente de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares (COPSPAD) atua como auxiliar da Reitoria e integra o Sistema Correcional do Poder Executivo Federal (SISCOR). A COPSPAD tem por atribuição principal apurar, por meio de sindicâncias e processos administrativos disciplinares, a responsabilidade administrativa de servidores do quadro de pessoal da UNIPAMPA quando houver indícios da prática de infrações capituladas na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

⁶ Análise disponibilizada pela COPSPAD através do processo SEI nº 23100.006756/2024-15, em 26 de agosto de 2024, ressalta as seguintes necessidades: “É preciso estruturar a COPSPAD no âmbito de uma CORREGEDORIA efetivamente instituída, com integração setorial que envolve desde a análise e admissibilidade de procedimentos preparatórios/investigativos, até o julgamento de processos administrativos sancionatórios, tanto de servidores (processos administrativos disciplinares) quanto de terceiros (processos administrativos de responsabilização); aplicação e controle de sanções; proposta, elaboração e acompanhamento de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC’s). Para isso, as necessidades são as seguintes:

I – de infraestrutura: 1 (uma) sala multiuso (recepção; atendimento; reuniões; arquivo com chave);

II – de recursos humanos: 1 (um/uma) Corregedor(a) com dedicação integral para a Corregedoria e com qualificação específica de acordo com as exigências do artigo 8º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005 (alterado pelo Decreto nº 10.768, de 13 de agosto de 2021); 1(um/uma) secretário(a) com dedicação integral para a Corregedoria; no mínimo 2 (dois) servidores indicados por Campus (1 docente com qualificação de doutor e 1 TAE), e mais 2 (dois) da Reitoria, com capacitação para trabalharem em processos correccionais – e com diminuição proporcional ou compensação de carga horária na forma do § 1º do art. 152 da Lei nº 8.112/1990;

III – de recursos tecnológicos: 1 (um) computador com webcam, microfone a sistema de registro, gravação e armazenamento de reuniões e audiências; 1 (uma) multifuncional com capacidade de impressão, cópia, digitalização e transmissão de documentos e arquivos;

IV – de normativas internas: resolução do CONSUNI que crie a Corregedoria da UNIPAMPA, e que preveja, entre outras coisas, independência, autonomia (inclusive orçamentária), atribuições, formas de nomeação e mandato, funcionamento etc.; atos administrativos que aloquem os recursos orçamentários, físicos, humanos e tecnológicos necessários ao desempenho das atribuições da Corregedoria.”

7.5. SETOR DE GESTÃO DE INTEGRIDADE – SGI⁷

O SGI foi criado através da Portaria GR nº 878, de 31 de maio de 2023, e mantido no organograma institucional pela nova gestão da Universidade, pela Portaria GR nº 253, de 15 de fevereiro de 2024. Está subordinado à Divisão de Escritórios de Processos, Riscos, Orientações e Conformidade (EPROC), dentro da estrutura da Reitoria. O setor foi designado pela Portaria nº 1369, de 23 de setembro de 2024, como Unidade Setorial do SITAÍ responsável pela Gestão da Integridade da UNIPAMPA (USI). Anteriormente, as seguintes portarias, já revogadas, designaram a USI (antigamente denominada UGI) na UNIPAMPA:

- I - Portaria GR nº 1.931, de 09 de novembro de 2020;
- II - Portaria GR nº 1.781, de 18 de setembro de 2020;
- III - Portaria GR nº 1.026, de 02 de julho de 2021;
- IV - Portaria GR nº 1.406, de 15 de agosto de 2022;
- V - Portaria GR nº 1.004, de 29 de junho de 2023;
- VI - Portaria GR nº 1.105, de 13 de julho de 2023;
- VII - Portaria GR nº 1859, de 19 de dezembro de 2023;
- VIII - Portaria GR nº 108, de 22 de janeiro de 2024;
- IX - Portaria GR nº 366, de 04 de março de 2024; e
- X - Portaria GR nº 975, de 12 de julho de 2024.

Atualmente, o Setor conta com as seguintes competências:

- I - assessorar o Reitor quanto ao Programa de Integridade;
- II - elaborar e revisar, periodicamente, o Plano de Integridade;
- III - coordenar a estruturação, a execução e o monitoramento do Programa de Integridade;
- IV - articular-se com as demais instâncias de integridade e com as unidades e instâncias colegiadas que desempenhem funções de integridade para a obtenção de

⁷ Análise disponibilizada pelo SGI através do processo SEI nº 23100.006756/2024-15, em 12 de setembro de 2024: “O Setor de Gestão de Integridade - SGI é uma estrutura nova na Universidade Federal do Pampa. O Decreto nº 11.529/2023 (SITAÍ) dispõe sobre as competências das Unidades Setoriais de Integridade, as quais são refletidas nas portarias da UNIPAMPA que designam as unidades setoriais responsáveis pela Integridade (SGI), Transparência (DTIC) e Acesso à Informação (Ouvidoria). Nisso, o SGI possui 12 (doze) competências legais às quais deve desempenhar na instituição. Em termos de infraestrutura, recursos tecnológicos e humanos, a maior necessidade do Setor é receber uma estruturação mínima como Núcleo ou Divisão no organograma institucional, pelo princípio da razoabilidade, considerando a complexidade e o peso da responsabilidade das atribuições da unidade. O número de servidores lotados no Setor (dois) atualmente atende à demanda, porém, ressalto que nos casos de férias, licença e afastamento existe possível sobrecarga do servidor em atividade. Atualmente, os dois servidores encontram-se no Programa de Gestão e Desempenho - Teletrabalho Integral, o que faz com que sejam encarregados da estrutura tecnológica e física para executar seu trabalho. Válido registrar que a criação, na UNIPAMPA, de uma Unidade de Gestão de Riscos que atue exclusivamente com o assunto poderia contribuir diretamente na coordenação dos riscos à integridade, ação complexa que enseja envolvimento de outros setores junto ao SGI. Quanto à normas internas, é necessária a aprovação da Política de Integridade da UNIPAMPA, para dispor a nível de resolução do CONSUNI sobre a temática na instituição, o que refletirá na ampliação das Instâncias de Integridade na UNIPAMPA, ao criar as Comissões Locais de Integridade, que deverão atuar nos campi e interagir com a Unidade Setorial de Integridade e auxiliar em determinadas ações.”

informações necessárias ao monitoramento e à estruturação do Programa de Integridade;

V - coordenar a gestão dos riscos para a integridade;

VI - propor ações e medidas, no âmbito da UNIPAMPA, a partir das informações e dos dados relacionados com a gestão do Programa de Integridade;

VII - monitorar e avaliar, no âmbito da UNIPAMPA, a implementação das medidas do Plano de Integridade;

VIII - avaliar as ações e as medidas relativas ao Programa de Integridade sugeridas pelas demais unidades da UNIPAMPA;

IX - reportar ao Reitor informações sobre o desempenho do Programa de Integridade e informar quaisquer fatos que possam comprometer a integridade institucional;

X - promover, em coordenação com as áreas responsáveis pelas funções de integridade, a orientação e o treinamento, no âmbito da UNIPAMPA, em assuntos relativos ao Programa de Integridade;

XI - participar de atividades que exijam a execução de ações conjuntas das unidades integrantes do SITA; e

XII - reportar à Controladoria-geral da União (órgão central do SITA) as situações que comprometam o Programa de Integridade e adotar as medidas necessárias para sua remediação.

O endereço eletrônico do SGI é <https://sites.unipampa.edu.br/setor-de-gestao-de-integridade>, onde é possível encontrar informações, materiais e notícias sobre a gestão de integridade na UNIPAMPA.

7.6. COMITÊ DE INTEGRIDADE – CI⁸

O CI é instituído pela Portaria nº 1369, de 23 de setembro de 2024, como instância consultiva e de apoio à USI. Anteriormente, as seguintes portarias, já revogadas, instituíram e dispuseram sobre o Comitê:

I - Portaria GR nº 1.931, de 09 de novembro de 2020;

II - Portaria GR nº 1.781, de 18 de setembro de 2020;

III - Portaria GR nº 1.026, de 02 de julho de 2021;

IV - Portaria GR nº 1.406, de 15 de agosto de 2022;

⁸ Análise disponibilizada pelo CI através do processo SEI nº 23100.006756/2024-15, em 26 de agosto de 2024: “O Comitê de Integridade (CI), que possui disposições através da IN nº 10/2024, e futuramente através da Resolução sobre a Política de Integridade, reúne-se com o SGI com uma frequência mínima trimestral para analisar processos e documentos e acompanhar a execução do Plano de Integridade. Existe dificuldade no agendamento das reuniões, visto que não existem membros suplentes no comitê. Dessa forma, as normativas internas deveriam dispor sobre a existência de membros titulares e suplentes, o que facilitaria a viabilidade das reuniões, trazendo maior agilidade nos encaminhamentos e evitando atrasos processuais. Cabe informar que atualmente o presidente do CI é a chefia da Unidade Setorial de Integridade e o secretário é também servidor da mesma unidade. Esse fato auxilia, em parte, no andamento dos processos do CI. Como o comitê é uma instância consultiva (e não executiva das ações de integridade), não existem outras necessidades de estrutura e recursos a serem consideradas no momento.”

V - Portaria GR nº 1.004, de 29 de junho de 2023;
VI - Portaria GR nº 1.105, de 13 de julho de 2023;
VII - Portaria GR nº 1859, de 19 de dezembro de 2023;
VIII - Portaria GR nº 108, de 22 de janeiro de 2024;
IX - Portaria GR nº 366, de 04 de março de 2024; e
X - Portaria GR nº 975, de 12 de julho de 2024 (retificada pela Portaria GR nº 984, de 15 de julho de 2024).

São suas competências:

I – assessoramento e assistência à Unidade de Gestão da Integridade (UGI) para a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade, entendido como o 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;

II – levantamento e recomendação de ações de treinamento aos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade da UNIPAMPA;

III – cooperação e auxílio à Unidade de Gestão da Integridade (UGI) na promoção de outras ações relacionadas à implementação do Programa de Integridade da UNIPAMPA, em conjunto com as demais Unidades da UNIPAMPA; e

IV – análise e emissão de pareceres a assuntos pertinentes à gestão da integridade.

São suas atribuições, mediante consulta ou solicitação da UGI ou da alta administração da UNIPAMPA:

I – contribuir para a elaboração do Plano de Integridade da UNIPAMPA;

II – assessorar a Unidade de Gestão da Integridade (UGI) no levantamento, na análise, avaliação de riscos para a integridade e no estabelecimento de medidas para seu tratamento em colaboração com as Unidades e comitês de governança, integridade e gestão de riscos da instituição ou áreas/unidades afins;

III – apoiar a execução e o monitoramento contínuo do Programa de Integridade da UNIPAMPA, com base nas medidas definidas pelo Plano de Integridade da UNIPAMPA;

IV – colaborar na atualização periódica do Plano de Integridade da UNIPAMPA, conforme os prazos estabelecidos pela alta administração e/ou UGI, em colaboração com as unidades e comitês de governança, integridade e gestão de riscos da instituição, ou áreas/unidades afins; e

V – analisar e emitir pareceres a assuntos pertinentes à gestão da integridade.

7.7. DIVISÃO DE ESCRITÓRIO DE PROCESSOS, RISCOS, ORIENTAÇÕES E CONFORMIDADE – EPROC⁹

O Escritório de Processos, Riscos, Orientações e Conformidade - EPROC tem como trabalho a ser desenvolvido não só executar a tarefa de identificação e mapeamento dos processos da instituição, mas, além disso, agir de forma educativa e transformadora, atuando por meio de capacitação e acompanhamento do desempenho desses mesmos processos, tendo como consequência a internalização de uma nova cultura baseada na gestão de processos, visando, desse modo, a otimização da análise e adequação dos fluxos ao planejamento estratégico da instituição e às exigências legais existentes, possibilitando gerenciar os riscos inerentes ao desempenho das atividades administrativas institucionais e permitir que as áreas possam contar não somente com a identificação mas também com a proposta de ferramentas de atenuação de tais riscos, incluindo nestes, os riscos à integridade.

São objetivos do Escritório de Processos, Riscos, Orientações e Conformidade (EPROC):

- capacitar a equipe das unidades administrativas e acadêmicas para atuar como indutores e multiplicadores destas novas ferramenta de Gestão;
- definir a linguagem de modelagem de processos adequada à realidade da UNIPAMPA;
- auxiliar as áreas na identificação dos macroprocessos, processos e subprocessos, visando a racionalizar, simplificar, padronizar e otimizar os processos de gestão e operacionais da Universidade; e
- disseminar, em toda a Universidade, o Modelo de Gestão de Processos, a fim de implantar uma cultura de melhoria contínua na instituição.

O Escritório de Processos foi criado pela Portaria GR nº 28, de 9 de janeiro de 2018, e modificado pelas Portarias GR nº 1.536, de 1º de setembro de 2022 (0916560), e GR nº 253, de 15 de fevereiro de 2024 (1426641), é orientado pela cadeia de valor disposta no processo nº 23100.002282/2019-75, atualizada em sua metodologia através da ata da reunião do Comitê Estratégico (0454502), advento da solicitação de alteração constante no processo nº 23100.022511/2019-78. Através da Portaria GR nº 1.536, de 1º de setembro de 2022, o EPROC foi designado como Unidade de Gestão de Riscos da UNIPAMPA.

⁹ Análise disponibilizada pelo EPROC através do processo SEI nº 23100.006756/2024-15, em 30 de julho de 2024, ressalta as seguintes necessidades: “Em relação à Gestão de Riscos, atualmente a estrutura da Instituição conta com o Comitê Estratégico, o Comitê de Gestão de Riscos e a Unidade de Gestão de Riscos (EPROC). Sendo assim, destacamos que, em termos de estrutura organizacional, faz-se necessária a criação da Unidade de Gestão de Riscos, capaz de ter autonomia para tratar sobre a temática na Instituição. A criação dessa unidade atenderá o Artigo 16, parágrafo único, da Instrução Normativa Unipampa nº 10, 26 de julho de 2024. Além disso, destaca-se a importância de priorização das unidades administrativas e acadêmicas, ampliando assim o número de processos contemplados com gestão de riscos. Por fim, no que tange ao número de servidores, destacamos a importância de ampliação da força de trabalho para o Escritório de Processos e Unidade de Gestão de Riscos, visando uma melhor organização dos setores e o desenvolvimento de mais ações de otimização de processos e gestão de riscos.”

7.8. COMITÊ ESTRATÉGICO

A Instrução Normativa nº 10/2024 dispõe, em seu art. 4º, que a composição do Comitê Estratégico será exercida pelas seguintes autoridades internas:

I - Reitor;

II - vice-reitor;

III - pró-reitores;

IV - diretor da Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (DTIC);

e

V - diretor da Diretoria de Assuntos Interinstitucionais e Internacionais (DAIINTER).

São atribuições do Comitê Estratégico, pela mesma Instrução Normativa:

I - apreciar e validar o ciclo de gestão estratégica (elaboração, implementação, monitoramento, apresentação de resultados e revisão);

II - emitir orientações e recomendações às diversas unidades da UNIPAMPA, para garantia do eficaz e harmônico desenvolvimento do plano estratégico/PDI;

III - deliberar sobre aspectos relacionados ao cronograma e à metodologia de execução de convênios, acordos, projetos e ações;

IV - propor novos projetos e ações para compor o planejamento estratégico;

V - aprovar revisões do plano estratégico sempre que necessário.

VI - analisar e aprovar a Política de Gestão de Riscos e a Metodologia de Gestão de Riscos da Instituição;

VII - analisar, aprovar e dar suporte ao desenvolvimento, fazer apreciação e manifestação quanto ao Plano de Integridade;

VIII - estabelecer mecanismos que façam a integração da Política de Gestão de Riscos ao Planejamento Estratégico da Universidade;

IX - promover práticas e disseminar princípios de conduta e padrões de comportamento quanto a integridade, governança, gestão de riscos e controles internos;

X - garantir a aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões, com vistas à condução das políticas e à prestação de serviços de interesse público; e

XI - promover a adoção de práticas que institucionalizem a responsabilidade dos agentes públicos na prestação de contas, na transparência e na efetividade das informações.

7.9. DIRETORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - DTIC

A Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação da UNIPAMPA é um órgão suplementar da Reitoria, previsto no art. 53 do Regimento Geral da instituição, com estrutura prevista na Portaria nº 745, de 13 de abril de 2010.

Tem por objetivo criar e manter condições para o funcionamento sistêmico das atividades ligadas à tecnologia da informação e comunicação, a fim de dar suporte ao desenvolvimento de ensino, pesquisa, extensão, gestão e serviços à comunidade acadêmica.

À DTIC compete planejar, organizar, dirigir e controlar todas as atividades de interesse comum relacionadas à tecnologia da informação e comunicação (TIC), de acordo com as diretrizes da Universidade.

Para tanto, é estruturada em: Divisão de Administração e Planejamento – DIV-AP; Divisão de Governança – DG; Divisão de Infraestrutura e Redes – DIR; Divisão de Sistemas de Informação – DSI; e Núcleo de Atendimento e Suporte – NAS.

A DTIC é a Unidade Setorial do SITA responsável pela Gestão da Transparência, conforme a Portaria GR nº 1.365, de 18 de agosto de 2023. Nesse mesmo contexto, o diretor da DTIC tem recebido designação como autoridade responsável pela implementação da Lei de Acesso à Informação na UNIPAMPA.

7.10. PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – PROGEPE¹⁰

A PROGEPE implantou, recentemente, a Gestão de Conflito de Interesse com o apoio técnico da USI, do EPROC e da (antiga) PROPLAN, visando ao cumprimento da Lei nº 12.813/2013, em seu art. 9º:

Parágrafo único. As unidades de recursos humanos, ao receber a comunicação de exercício de atividade privada ou de recebimento de propostas de trabalho, contrato ou negócio no setor privado, deverão informar ao servidor e à Controladoria-geral da União as situações que suscitem potencial conflito de interesses entre a atividade pública e a atividade privada do agente.

A Instrução Normativa UNIPAMPA Nº 04/2023 prevê:

Art. 4º Fica designada a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) como a unidade responsável pela análise preliminar das consultas e pela emissão de autorização para o exercício de atividade privada, nos casos de não configuração de

¹⁰ Análise disponibilizada pela PROGEPE (Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho - DASST) através do processo SEI nº 23100.006756/2024-15, em 16 de julho de 2024: “Existe a necessidade de elaboração de uma Política de Gestão de Pessoas, de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho, de uma Política de Combate ao Assédio e de uma Política de Saúde Mental, todas no âmbito da Unipampa. Necessidade de profissionais da psicologia e medicina do trabalho para compor a equipe da DASST.”

conflito de interesses relevantes, além da operacionalização do SeCI no âmbito da UNIPAMPA.

A consulta sobre os riscos de conflito de interesses é uma importante ferramenta para exercer a obrigação legal de prevenir situações de conflito de interesses. Nessa consulta, também podem ser identificadas outras situações, que não configuram conflito de interesse, mas que são impeditivas à realização de outras atividades, como incompatibilidade horária, acumulação de cargos e empregos ou regime jurídico e carreira.

Os agentes públicos devem submeter a consulta de conflito de interesse ou o pedido de autorização para exercício de atividade privada por meio do Sistema de Prevenção de Conflitos de Interesses - SeCI, conforme informações disponíveis na Instrução Normativa UNIPAMPA Nº 04/2023. A PROGEPE recebe todas as solicitações de avaliação de conflito de interesse ou pedido de autorização de exercício de atividade privada por meio do sistema SeCI e realiza a análise preliminar acerca da existência ou não de potencial conflito de interesse nas consultas a ela submetidas.

7.11. COMISSÃO PERMANENTE DE PROMOÇÃO DA CULTURA DE PAZ - CCPAZ¹¹

A Política de Promoção da Cultura de Paz tem como premissa o enfrentamento dos diversos tipos de violência e, conforme definição da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1999, representa um conjunto de valores, atitudes, tradições, comportamentos e estilos de vida de pessoas, grupos ou nações, baseados no respeito pleno à vida, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais.

Com base nesses valores, a Comissão Permanente de Promoção da Cultura de Paz (CCPAZ) realiza suas atividades com foco no planejamento, na execução e na avaliação das ações de conscientização e de prevenção de processos que gerem violência, além de monitorar a responsabilização de qualquer tipo de ato violento no âmbito da Unipampa, entendidos como:

I. enfrentamento: diz respeito à implementação de ações amplas e articuladas que procurem dar conta da complexidade da violência em todas as suas expressões;

II. conscientização: tomada de consciência da natureza das relações humanas imbricadas com os conceitos e simbologias presentes na sociedade em que se vive;

III. prevenção: disposição prévia dos meios e conhecimentos necessários

¹¹ Análise disponibilizada pela CCPAZ através do processo SEI nº 23100.006756/2024-15, em 23 de agosto de 2024: "A CCPAZ realiza as reuniões semanais em formato *on-line*, sendo que é muito importante preservar a disponibilidade de ferramentas tecnológicas, as quais possibilitam que os encontros da comissão ocorram de forma eficaz e produtiva. Referente às normativas internas, a CCPAZ está trabalhando na confecção de seu Regimento Interno e no estabelecimento do Fluxo da Denúncia. O Regimento interno irá estruturar as comissões locais nos *campi*, ampliando a possibilidade de atuação da CCPAZ em todas as Unidades Acadêmicas. Em relação ao fluxo da denúncia, após consolidado, deverá ser amplamente divulgado e, portanto, dependerá de suporte institucional para sua veiculação nos canais oficiais. Ainda, será necessário a impressão de cartilhas, cartazes e outros materiais para a divulgação em todas as Unidades Acadêmicas."

para evitar danos ou agravos à saúde; e

IV. responsabilização: Monitoramento do cumprimento de normas que garantam a punição dos autores das diferentes formas de violência, em consonância com as normas e legislações vigentes.

A comissão desenvolve seus trabalhos com base na Resolução nº 254, de 12 de setembro de 2019, a qual instituiu a Política de Promoção da Cultura de Paz na Unipampa. A CCPAZ é vinculada à Reitoria e é formada por 16 membros titulares e 16 suplentes designados pelas pró-reitorias e unidades atreladas à Reitoria.

8. MONITORAMENTO E FORMA DE ATUALIZAÇÃO

O Setor de Gestão de Integridade, como USI, será a unidade responsável pelo monitoramento e aperfeiçoamento do Plano de Integridade, conforme o art. 8º do Decreto nº 11.529/2023 e o art. 7º da Portaria CGU nº 57/2019, verificando, periodicamente, se seus objetivos e ações foram cumpridos. Para tanto, a USI realizará reuniões trimestrais com o CI voltadas para o monitoramento e a atualização do programa. Tais reuniões poderão ainda ser realizadas em caráter extraordinário.

O acompanhamento das medidas priorizadas no Plano de Integridade e os resultados do acompanhamento serão reportados para a alta administração através do envio trimestral de relatório para o Gabinete da Reitoria e p Comitê Estratégico (o qual é presidido pelo Reitor) e, em casos específicos, através de comunicados diretamente endereçados ao Reitor. Em todos os casos, através de processo no Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

Em caso de necessidade de atualização do plano, será analisada a necessidade de o documento editado ser apreciado novamente pelo Comitê de Integridade e/ou pelo Comitê Estratégico (de acordo com a complexidade do teor das alterações). Em seguida, passará pela aprovação do Reitor, com publicação de nova portaria e envio à Controladoria-geral da União.

9. PLANO DE AÇÕES

Na tabela a seguir, encontram-se as ações previstas para a implantação do Programa de Integridade da UNIPAMPA para o período de janeiro de 2025 a dezembro de 2026.

A coluna “Peso” quantifica o percentual de cada etapa de desenvolvimento do plano, para fins de monitoramento. Esse percentual foi definido pela USI em conjunto com o CI, considerando o impacto de cada ação no Programa de Integridade. O progresso da execução do plano poderá ser acompanhado pela comunidade acadêmica e pelo cidadão através do sítio da USI: <https://sites.unipampa.edu.br/setor-de-gestao-de-integridade/plano-de-integridade/>.

Objetivo	Ações previstas	Prazo ou data	Unidade Responsável	Peso total
Disponibilizar o Plano de Integridade atualizado ao órgão central do SITAI	Envio do Plano de Integridade 2025/2026 à CGU	Janeiro/2025	SGI	5,00%
Divulgar Plano de Integridade 2025/2026 para a comunidade acadêmica	Divulgação do Plano de Integridade 2025/2026 através do Portal Institucional, das redes sociais da UNIPAMPA, da página <i>web</i> do SGI e do envio de <i>e-mail</i> aos servidores	Janeiro/2025	SGI	5,00%
Disponibilizar “fluxo para prevenção de casos de nepotismo e de inobservância do inciso VI, art. 4º da Lei nº 8.027/1990 e do inciso VIII, art. 117 da Lei 8.112/1990”	Dar suporte à publicação e implementação do “fluxo para prevenção de casos de nepotismo e de inobservância do inciso VI, art. 4º da Lei nº 8.027/1990 e do inciso VIII, art. 117 da Lei 8.112/1990”, com envio à CGU	Até fevereiro de 2025	Reitor, GR, PROGEPE e SGI	3,00%
Divulgar o “fluxo de prevenção ao nepotismo e de inobservância do inciso VI, art. 4º da Lei nº 8.027/1990 e do inciso VIII, art. 117 da Lei 8.112/1990” aos servidores da UNIPAMPA	Divulgação do fluxo de “prevenção ao nepotismo e de inobservância do inciso VI, art. 4º da Lei nº 8.027/1990 e do inciso VIII, art. 117 da Lei 8.112/1990” aos servidores através de campanha no portal institucional, nas redes sociais da UNIPAMPA e com envio de <i>e-mail</i> em massa	Março/2025	PROGEPE	2,00%
Aprovar a Política de Integridade da UNIPAMPA	Dar suporte à aprovação da Política de Integridade da UNIPAMPA via Resolução do CONSUNI	Até março de 2025	SGI	2,00%
Monitorar o Programa de Integridade	Reuniões trimestrais entre USI e CI e, eventualmente, com a alta administração da UNIPAMPA e/ou demais áreas	Março/2025	SGI e CI	2%
		Junho/2025		2%
		Setembro/2025		2%
		Dezembro/2025		2%
		Março/2026		2%
		Junho/2026		2%
		Setembro/2026		2%
		Dezembro/2026		2%
Aprimorar a estrutura de integridade pública nos <i>campi</i>	Estruturar as Comissões Locais de Integridade através de portarias	Até abril de 2025	SGI, GR e Campi	5,00% (0,5% por cada CLI)

Disponibilizar “fluxo para tratamento de casos de nepotismo e de inobservância do inciso VI, art. 4º da Lei nº 8.027/1990 e do inciso VIII, art. 117 da Lei 8.112/1990”	Elaboração e publicação de “fluxo para tratamento de casos de nepotismo e de inobservância do inciso VI, art. 4º da Lei nº 8.027/1990 e do inciso VIII, art. 117 da Lei 8.112/1990” e envio à CGU.	Até dezembro de 2025	PROGEPE e SGI	2%
Campanha “Nós fazemos a Integridade!”	Realização, em conjunto com à Assessoria de Comunicação Institucional, da Campanha “Nós fazemos a Integridade!”, destacando as responsabilidades dos servidores e demais membros da comunidade acadêmica, com vídeos, banners, flyers e/ou cartazes e apresentando a estrutura de integridade da UNIPAMPA.	Junho de 2025	SGI e ACI	4,00% (2% para cada campanha)
		Junho de 2026		
Identificar e coordenar riscos à integridade	Identificar, em conjunto com a UGR e os setores da instituição, os riscos à integridade e realizar, também em conjunto, a coordenação sistematizada dos mesmos. Aplicação da metodologia de gestão de riscos em 10 (dez) processos da UNIPAMPA	Contínuo	UGR e USI	5,00% (0,5% para cada processo)
Oferecer formação continuada à comunidade acadêmica sobre prevenção e enfrentamento das questões de violência	Realização da palestra <i>on-line</i> sobre “Comunicação assertiva/não violenta.”	Maio/2025	CCPAZ	1,00%
	Realização da palestra <i>on-line</i> sobre “Acolhimento, escuta e encaminhamento em casos de violência.”	Outubro/2025	CCPAZ	1,00%
	Realização da palestra <i>on-line</i> sobre “Notificação da violência – como agir?”	Maio/2026	CCPAZ	1,00%
	Realização da palestra <i>on-line</i> sobre “Pluralidade e inclusão no serviço público.”	Outubro/2026	CCPAZ	1,00%
Dar visibilidade à estrutura de integridade para a comunidade acadêmica	Divulgação dos relatórios finais produzidos pela AUDIN por <i>e-mail</i> em massa.	Contínuo	AUDIN	1,5% (0,5% para cada relatório)
	Envio de <i>e-mails</i> à comunidade acadêmica para divulgar o funcionamento e as atribuições da AUDIN	Semestral	AUDIN	1% (0,25% para cada envio)
	Envio de <i>e-mails</i> aos gestores (pró-reitores, coordenadores e diretores) com os seguintes conteúdos: A. importância de prestar tempestivamente as informações solicitadas pela AUDIN; B. divulgação sobre o propósito, a autoridade e a responsabilidade da AUDIN; e C. responsabilidades no atendimento de recomendações;	Semestral	AUDIN	1% (0,25% para cada envio)

	Publicar em <i>site</i> institucional e manter atualizadas, ao menos a cada seis meses, as informações sobre as recomendações em monitoramento pendentes de implementação.	Semestral	AUDIN	1% (0,25% para cada publicação)
	Divulgação do Relatório de Acompanhamento via Portal Institucional, redes sociais e/ou <i>e-mail</i> em massa.	Trimestral	SIGI	4,00% (0,5% para cada relatório)
	Divulgação do Relatório Semestral da OUVIDORIA para a comunidade acadêmica.	Semestral	OUVIDORIA	2,00% (0,5% para cada relatório)
	Divulgação do Relatório de Gestão Anual da Ouvidoria para a comunidade acadêmica (1º semestre de cada ano)	Anual	OUVIDORIA	1,00% (0,5% para cada relatório)
	Divulgação do Planejamento Anual/Plano de Capacitação da Ouvidoria para a comunidade acadêmica (1º semestre de cada ano)	Anual	OUVIDORIA	1,00% (0,5% para cada Plano)
	Comunicação protagonizada pelo Reitor e direcionada a todos os gestores (servidores que possuem função de chefia), reforçando a atenção para o atendimento dos prazos das manifestações de Ouvidoria e dos pedidos de acesso à informação e também da qualidade das respostas e informações.	Abril/2025	OUVIDORIA e REITOR	1,00%
Oferecer treinamentos trimestrais à comunidade acadêmica e externa sobre temas referentes à Integridade Pública	Treinamento da comunidade acadêmica e/ou de servidores, em formato de palestra <i>on-line</i> , via projeto de extensão ou outro meio, sobre o tema "Privacidade e Proteção de Dados Pessoais" em parceria com o Encarregado pelo tratamento de Dados Pessoais.	Março/2025	Encarregado pelo tratamento de Dados Pessoais e SIGI	1,5%
	Treinamento da comunidade acadêmica e/ou de servidores, em formato de palestra <i>on-line</i> , via projeto de extensão ou outro meio, sobre o tema "Enquadramento dos impedimentos e suspeições legais, caracterizadas pela 'amizade íntima' e/ou 'notória inimizade' - parâmetros de adoção para interpretar situações de possível vantagem de terceiro no meio acadêmico".	Junho/2025	PROGEPE e SIGI	1,50%

	<p>Treinamento da comunidade acadêmica e/ou de servidores, em formato de palestra <i>on-line</i>, via projeto de extensão ou outro meio, sobre o tema “O papel da Auditoria Interna na Integridade Pública” em parceria com a AUDIN.</p>	Setembro/2025	AUDIN e SGI	1,50%
	<p>Treinamento da comunidade acadêmica e/ou de servidores, em formato de palestra <i>on-line</i>, via projeto de extensão ou outro meio, sobre o tema “Acesso à Informação” em parceria com a Ouvidoria.</p>	Novembro/2025	OUVIDORIA e SGI	1,50%
	<p>Treinamento da comunidade acadêmica e/ou de servidores, em formato de palestra <i>on-line</i>, via projeto de extensão ou outro meio, sobre o tema “Transparência Ativa” em parceria com a DTIC.</p>	Março/2026	DTIC e SGI	1,50%
	<p>Treinamento da comunidade acadêmica e/ou de servidores, em formato de palestra <i>on-line</i>, via projeto de extensão ou outro meio, sobre o tema “ilícitos e desvios na Administração Pública: instâncias de prevenção, apuração e punição de acordo com a Lei nº 8.112/1990 e legislação correlata” em parceria com a COPSPAD.</p>	Junho/2026	COPSPAD e SGI	1,5%
	<p>Treinamento da comunidade acadêmica e/ou de servidores, em formato de palestra <i>on-line</i>, via projeto de extensão ou outro meio, sobre o tema “Entenda como se manifestar: participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos.” em parceria com a Ouvidoria.</p>	Setembro/2026	OUVIDORIA e SGI	1,5%
	<p>Treinamento da comunidade acadêmica e/ou de servidores, em formato de palestra <i>on-line</i>, via projeto de extensão ou outro meio, sobre o tema “Legislação e atos normativos que tratam de ética profissional de servidores públicos civis do Poder Executivo federal / Ética Profissional: relações sociais, virtudes profissionais, deveres e dilemas éticos da profissão e ética como instrumento de gestão” em parceria com a COE.</p>	Dezembro/2026	COE e SGI	1,50%

Oferecer treinamentos trimestrais a membros da alta administração ou/e de conselho / colegiado superior sobre temas referentes à Integridade Pública	Treinamento de membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior, em formato de palestra presencial ou <i>on-line</i> , sobre os temas “Mediação e Gestão de Conflitos; violência institucional – como combater; justiça restaurativa e promoção da cultura de paz; acolhimento de situações de violência, uma abordagem em rede; processo administrativo disciplinar em casos de violência; tipos de violência, como se posicionar de maneira assertiva perante atos violentos; gestão estratégica de pessoas x assédio como forma de gestão” em parceria com a CCPAZ.	Fevereiro/2025	CCPAZ E SGI	1%
	Treinamento de membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior, em formato de palestra presencial ou <i>on-line</i> , sobre o tema “ Desmitificando o Fala.BR - Acesso e Tratamento” em parceria com a Ouvidoria.	Maio/2025	OUVIDORIA e SGI	1%
	Treinamento de membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior, em formato de palestra presencial ou <i>on-line</i> , sobre o tema “ Gestão e Apuração de Ética”, da Comissão de Ética Pública (CEP) - Escola Nacional de Administração Pública (Enap)” em parceria com o COE.	Agosto/2025	COE e SGI	1%
	Treinamento de membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior, em formato de palestra presencial ou <i>on-line</i> , sobre o tema “Principais conceitos, processo institucional, forma de trabalho, política e metodologia de Gestão de Riscos” em parceria com o UGR.	Novembro/2025	UGR E SGI	1%
	Treinamento de membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior, em formato de palestra presencial ou <i>on-line</i> , sobre o tema “Cultura e Clima na Universidade - Segurança Psicológica - Psicofobia e Capacitismo - Assédio Moral e Sexual” em parceria com a DASST/PROGEPE.	Março/2026	DASST PROGEPE SGI	1%

	Treinamento de membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior, em formato de palestra presencial ou <i>on-line</i> , sobre o tema “Conflito de Interesses e Nepotismo” em parceria com a PROGEPE.	Junho/2026	PROGEPE e SGI	1%
	Treinamento de membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior, em formato de palestra presencial ou <i>on-line</i> , sobre o tema “Modelo de Maturidade no Sistema Correcional (SISCOR) do Poder Executivo Federal: deficiências e necessidades da Unipampa” em parceria com a COPSPAD.	Setembro/2026	COPSPAD e SGI	1%
Atualizar a Resolução CONSUNI nº 32, de 28 de julho de 2011	Revisão da Resolução nº 32, de 28 de julho de 2011, do Conselho Universitário (CONSUNI), pela COE, com tramitação posterior à Procuradoria Federal e ao CONSUNI para análise, aprovação e publicação.	Até dezembro/2026	COE	1%
Divulgar os fluxos dos processos da COE	Criação de documentos com descrição clara dos fluxos para denúncias e solicitações de esclarecimentos à COE (mapear processos ou disponibilizar base de conhecimento).	Até dezembro/2026	COE	1%
Implementar o Sistema e-Aud - Monitoramento	Implementar o Sistema e-Aud - Monitoramento - para uso dos gestores da UNIPAMPA.	Até dezembro de 2026	AUDIN	1%
Avaliar as recomendações de Auditoria Interna	Avaliar o estoque de recomendações em monitoramento, atualizando as situações conforme critérios de relevância, gravidade, atualidade, impacto, recorrência, viabilidade e materialidade envolvida, bem como os princípios da racionalidade administrativa, efetividade, eficiência e economicidade.	Até junho de 2025	AUDIN	0,5%
Disponibilizar recursos humanos para as estruturas de integridade	Reforçar a equipe de servidores da AUDIN com cargos de auditores.	Sem prazo limite estipulado*.	Gestão	1,00%
	Reforço da equipe da Ouvidoria com servidor nível D ou E, conforme exposto e justificado no despacho 1145389 do processo nº 23100.009577/2023-59.	Sem prazo limite estipulado*.		1,00%

Estruturar Corregedoria	Edição de ato normativo (Resolução do Conselho Universitário – CONSUNI) que atribua à COPSPAD o exercício das funções típicas ligadas à admissibilidade, ao processamento e ao julgamento de sindicâncias e processos administrativos disciplinares bem como a aplicação das respectivas sanções.	Sem prazo limite estipulado*.	COPSPAD e Gestão	1,00%
	Integração da Unidade Correcional por membros com mandatos fixos e dedicação integral conforme previsão do art. 152, § 1º, da Lei nº 8.112/1990, e treinamento para operar o sistema correcional de processo eletrônico implantado pela CGU (ePAD)	Sem prazo limite estipulado*.	COPSPAD e Gestão	1,00%
	Nomeação de um(a) corregedor(a) com mandato fixo e com dedicação integral ao cargo, mediante prévio processo de seleção dentre os(as) servidores(as) com qualificação específica.	Sem prazo limite estipulado*.	COPSPAD e Gestão	1,00%
	Ampliar o número de pessoas capacitadas a atuar no sistema correcional	Sem prazo limite estipulado*.	COPSPAD e Gestão	1,00%
	Estabelecer prazos para o fluxo e a tramitação dos processos na Unidade	Sem prazo limite estipulado*.	COPSPAD e Gestão	1,00%
	Descentralização e implantação de núcleos correcionais por <i>campus</i>	Sem prazo limite estipulado*.	COPSPAD e Gestão	1,00%
	Criação de programa de prevenção de ilícitos	Sem prazo limite estipulado*.	COPSPAD e Gestão	1,00%
Adequar os Projetos Pedagógicos de Cursos (PPC)	Estabelecer um percentual mínimo na carga horária nos cursos para tratar de componentes que envolvam temáticas como comunicação assertiva/não violenta, LGBTQIA+, racismo, violências contra a mulher, assédio moral e sexual, entre outros temas relacionados à conscientização acerca das violências.	Sem prazo limite estipulado*.	Pró-reitorias Acadêmicas, Comissões de Cursos, PROCADI e CCPAZ	2,00%

* Após análise e deliberação do Comitê Estratégico da Unipampa quanto ao Plano de Integridade 2025/2026, em 04 de dezembro 2024, através do documento 1620782 do processo 23100.006756/2024-15, determinadas ações passaram a constar como “**sem prazo limite estipulado**”, devido a fatores relacionados à complexidade da execução das mesmas, o que impede a alta administração de oferecer garantias quanto a prazos de conclusão.