



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE**  
**COMITÊ DE GOVERNANÇA ESTRATÉGICO**

**RESOLUÇÃO DELIBERATIVA Nº 13 / 2025 - CGE (11.24.10.03)**

**Nº do Protocolo: 23077.145314/2025-17**

**Natal-RN, 10 de setembro de 2025.**

Aprova o Plano de Integridade 2025-2028 da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

**O VICE-PRESIDENTE DO COMITÊ DE GOVERNANÇA ESTRATÉGICO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE**, usando das competências previstas no artigo 16, §§ 1º e 3º, da Resolução 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022.

CONSIDERANDO o disposto no anexo da Resolução 013/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022, publicada no Diário Oficial da União em 27 de julho de 2022, no qual o CONSAD delega ao Comitê de Governança Estratégico a prerrogativa para aprovar e institucionalizar planos, modelos, políticas, diretrizes, metodologias, manuais, mecanismos de monitoramento, macroprocessos, processos e normas relacionadas às ações de governança da Universidade;

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Aprovar o Plano de Integridade 2025-2028 da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, anexo a essa resolução, também disponível em [Plano de Integridade](#).

**Art. 2º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

*(Assinado digitalmente em 11/09/2025 09:21)*

HENIO FERREIRA DE MIRANDA  
VICE-REITOR

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrn.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **13**, ano: **2025**, tipo: **RESOLUÇÃO DELIBERATIVA**, data de emissão: **10/09/2025** e o código de verificação: **e5f9e6defc**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO • UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

PLANO DE INTEGRIDADE • 2025-2028 • **UFERN**

## ALTA ADMINISTRAÇÃO

### Reitor

José Daniel Diniz Melo

### Vice-Reitor

Henio Ferreira de Miranda

### Pró-Reitora de Graduação

Elda Silva do Nascimento Melo

### Pró-Reitora Adjunta de Graduação

Gabriela Lucheze de Oliveira Lopes

### Pró-Reitor de Pós-graduação

Rubens Maribondo do Nascimento

### Pró-Reitora Adjunta de Pós-graduação

Fernanda Nervo Raffin

### Pró-Reitora de Pesquisa

Silvana Maria Zucolotto Langassner

### Pró-Reitora Adjunta de Pesquisa

Olívia Moraes de Medeiros Neta

### Pró-Reitor de Extensão

Graco Aurélio Câmara de Melo Viana

### Pró-Reitor Adjunto de Extensão

Edvaldo Vasconcelos de Carvalho Filho

### Pró-Reitor de Assuntos Estudantis

Edmilson Lopes Júnior

### Pró-Reitor Adjunto de Assuntos Estudantis

José Pereira de Melo

### Pró-Reitor de Planejamento

Luiz Alessandro Pinheiro da Câmara de Queiroz

### Pró-Reitor Adjunto de Planejamento

Josué Vitor de Medeiros Júnior

### Pró-Reitora de Administração

Maria do Carmo Araújo de Medeiros

### Pró-Reitora Adjunta de Administração

Izabel de Medeiros Coelho

### Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Mirian Dantas dos Santos

### Pró-Reitor Adjunto de Gestão de Pessoas

Joade Cortez Gomes

### Secretária de Relações Internacionais

Renata Archanjo

### Secretário Adjunto de Relações Internacionais

Bruno Motta de Carvalho

### Secretário de Educação Básica, Técnica e Tecnológica

Júlio César de Andrade Neto

### Secretária Adjunta de Educação Básica, Técnica e Tecnológica

Laura Medeiros Souto

### Secretária de Educação a Distância

Maria Carmem Freire Diógenes Rêgo

### Secretária Adjunta de Educação a Distância

Ione Rodrigues Diniz Moraes

### Secretária de Gestão de Projetos

Emanuela de Oliveira Justino

### Secretário Adjunto de Gestão de Projetos

Adson Araceli Alves Dantas

### Secretário de Governança Institucional

Severino Cesário de Lima

### Secretária Adjunta de Governança Institucional

Ana Carolina Freire Oliveira Aragão de Medeiros

### Secretária de Inclusão e Acessibilidade

Maria Aparecida Dias

### Secretária Adjunta de Inclusão e Acessibilidade

Symone Fernandes de Melo

### Superintendente de Tecnologia da Informação

Marcos Cesar Madruga Alves Pinheiro

### Superintendente Adjunto de Tecnologia da Informação

André Medeiros Dantas

### Superintendente de Infraestrutura

Luiz Pedro de Araújo

### Superintendente Adjunto de Infraestrutura

Herbete Halamo Rodrigues Caetano Davi

### Organização

Severino Cesário de Lima

Ana Carolina Freire Oliveira Aragão de Medeiros

### Equipe da Secretaria de Governança Institucional

Elzeni Alves Moreira

Gabriela Bento da Cunha

Maria Jucione da Silva Nasser

Luan David Pereira do Nascimento

Contato: [governanca@sgi.ufrn.br](mailto:governanca@sgi.ufrn.br)

<https://www.ufrn.br/governanca>

### Equipe de Editoração

#### Revisão

Helton Rubiano

Kamyla Álvares

Wildson Confessor

#### Design

Rafael Sordi



---

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO • UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

---

PLANO DE INTEGRIDADE • 2025-2028 • **UFERN**



Este documento é acessível a leitores  
de tela e contém descrições de imagens.

Coordenadoria de Processos Técnicos  
Catalogação da Publicação na Fonte.UFRN / Biblioteca Central Zila Mamede

Ministério da Educação. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.  
Plano de integridade [recurso eletrônico] : 2025-2028 / Universidade  
Federal do Rio Grande do Norte. – Dados eletrônicos (1 arquivo : 943 KB). –  
Natal, RN: EDUFRN, 2025.

Modo de acesso: World Wide Web  
<[www.ufrn.br](http://www.ufrn.br)>

Título fornecido pela editora.

1. Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Governança pública.  
2. Ética – Universidades e faculdades. 3. Transparência na administração  
pública – Universidades e faculdades. I. Título.

RN/UF/BCZM

2025/28

CDD 378.8132

CDU 378.4 (813.2)

Elaborado Gersoneide de Souza Venceslau – CRB-15/311

Apresentamos à comunidade da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e à sociedade nordestino-grandense, o Plano de Integridade da UFRN 2025-2028. O Sistema de Governança da UFRN, instituído pela Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022, estabelece, nos artigos 58, 59 e 60, o Programa de Integridade, que visa promover e fortalecer a ética e a integridade institucional.

O Programa orienta-se pelos valores, princípios e condutas que regem a administração pública e pelo respeito às leis, buscando prevenir desvios e fomentar ambientes transparentes, essenciais para a boa governança.

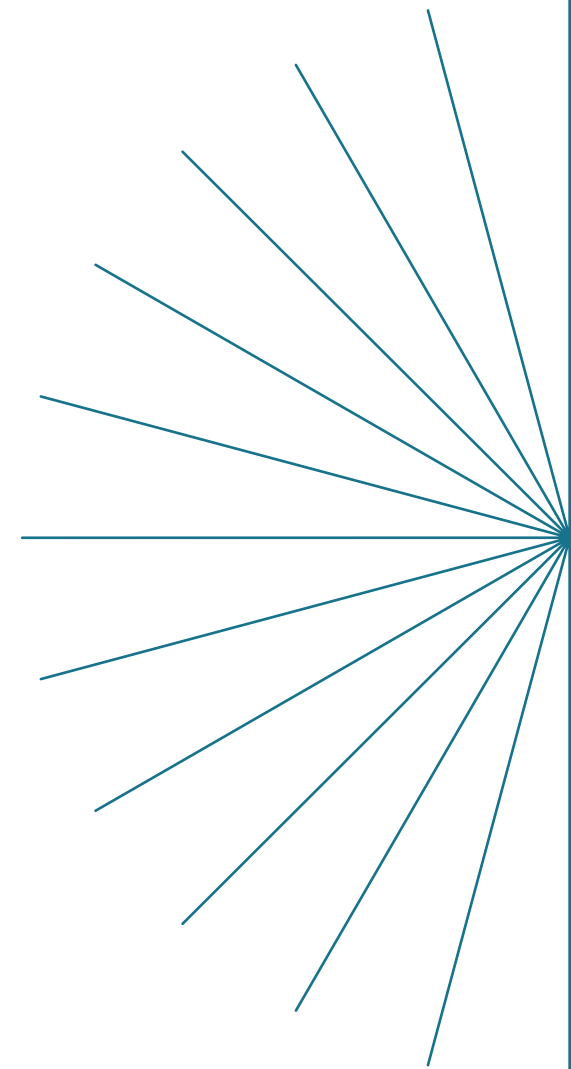
A UFRN pauta-se pelos princípios institucionais da transparência, da ética, da gestão democrática, da imparcialidade, da excelência, do foco no cidadão e da idoneidade — princípios que também norteiam o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2020-2029.

Alinhado a esses princípios e às diretrizes do Programa de Integridade, cada servidor desempenha um papel fundamental na consolidação de uma universidade íntegra, ética e comprometida. Contamos, pois, com a comunidade universitária para contribuir com o fortalecimento da integridade institucional em suas ações cotidianas, reforçando o prestígio e a excelência da UFRN no cenário nacional e internacional.

Com essa postura cidadã e esse compromisso de servir à sociedade, fortalecemos a nossa contribuição para o desenvolvimento sustentável do Estado e do País.

**José Daniel Diniz Melo**

Reitor da UFRN





# INTRODUÇÃO

A Política de Governança da Administração Pública Federal, instituída pelo Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, apresenta um conjunto de mecanismos, princípios e práticas que orientam a gestão e a tomada de decisões dos administradores públicos com o objetivo de garantir eficiência, eficácia e legitimidade às ações governamentais. Entre os princípios instituídos na Política de Governança, a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) privilegia o princípio da integridade pública, que consiste em um conjunto de medidas, normas e valores éticos. O propósito é sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados, a fim de evitar fraudes, irregularidades, atos de corrupção e desvios éticos e de conduta que possam comprometer o alcance do objetivo principal da instituição, que é a oferta de serviços de qualidade aos cidadãos norte-rio-grandenses.

A UFRN tem atuado para fortalecer medidas internas de integridade por meio da implementação de ações, procedimentos e iniciativas reconhecidas por promoverem a ética, a transparência e a prevenção de desvios. Isso contribui para a construção de ambientes mais íntegros e confiáveis. Nesse sentido, de acordo com o artigo 174, parágrafo único, do Regimento Interno da Reitoria da UFRN, a Unidade Setorial de Integridade (USI) é exercida pela Secretaria de Governança Institucional (SGI). A USI detém a atribuição de fortalecer a cultura de integridade na Universidade; para isso, viabiliza o Programa de Integridade, implementa o Plano de Integridade, identifica novas oportunidades de aprimoramento das ações de integridade e realiza o monitoramento contínuo.

Atualmente, as atribuições da USI estão definidas no artigo 8º do Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, dentre as quais destacam-se:

(i) assessorar a autoridade máxima em assuntos de integridade, transparência e acesso à informação; (ii) articular-se com as demais unidades da instituição que desempenham funções de integridade, a fim de obter informações necessárias para a estruturação e o monitoramento do Programa de Integridade; e (iii) monitorar e avaliar a implementação de medidas estabelecidas no Plano de Integridade.

No âmbito da UFRN, a atuação da USI se baseia no Plano de Integridade da Instituição. Esse plano é um documento que operacionaliza o programa de integridade e organiza as principais medidas a serem implementadas ou desenvolvidas pela universidade em um determinado período, objetivando prevenir, detectar e remediar os riscos de integridade.

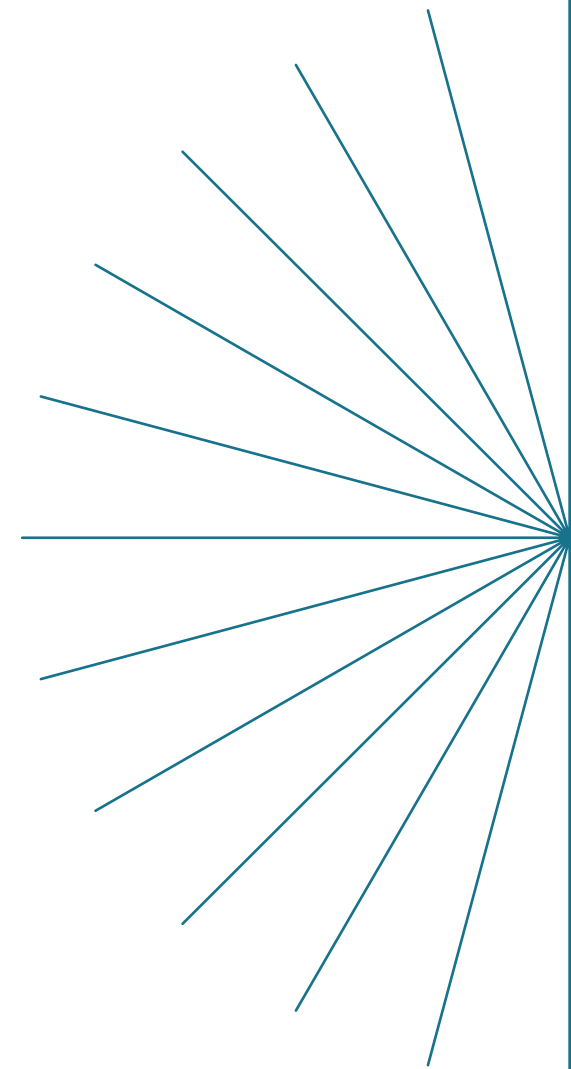
O Plano de Integridade da UFRN apresenta um conjunto de estratégias organizacionais com o objetivo de promover uma cultura ética e de conformidade no âmbito da Instituição.

É, portanto, um instrumento que materializa o Programa de Integridade, auxiliando no acompanhamento das medidas institucionais de prevenção, detecção, investigação, remediação e punição de irregularidades, fraudes, desvios éticos e de conduta.

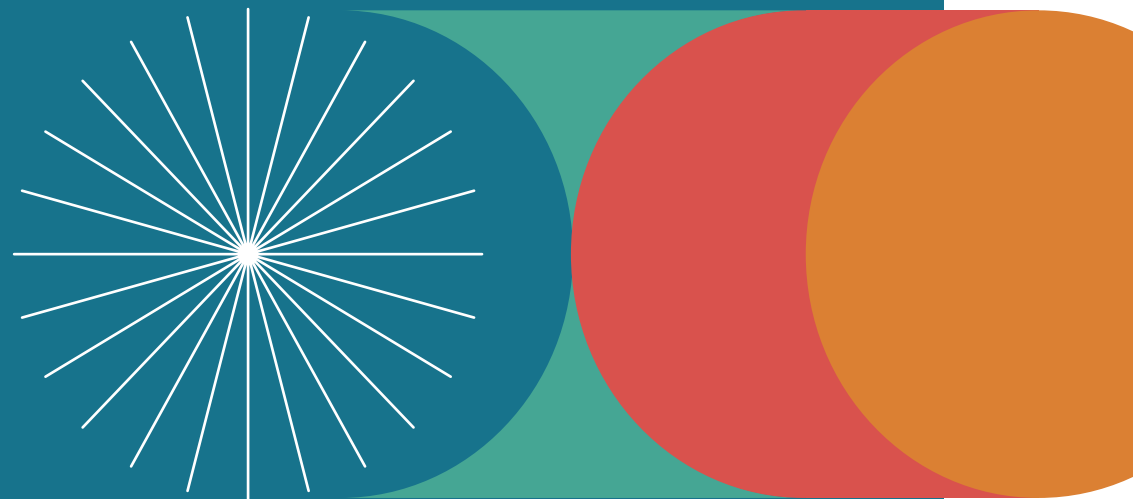
O Plano de Integridade da UFRN para o período 2025-2028 foi elaborado sob a coordenação da SGI em parceria com as instâncias de funções de integridade – Ouvidoria, Comissão de Ética, Corregedoria e Auditoria Interna – e demais Unidades de Apoio à Integridade da Instituição – Comitê de Integridade, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Núcleo de Apoio a Pessoas em Situação de Violência. Esse intenso trabalho colaborativo resultou em um conjunto de ações com foco nos objetivos estratégicos relacionados ao princípio da integridade pública, organizado em seis eixos temáticos:

- Fomento à Transparência e aos Dados Abertos;
- Fortalecimento Institucional para a Integridade;
- Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação;
- Avaliação de Conformidade e Gestão de Riscos de Integridade (*compliance*);
- Combate a Fraudes e Irregularidades;
- Manutenção de Ambientes de Trabalho Íntegros e Saudáveis.

Espera-se, assim, que o Plano de Integridade da UFRN para o período 2025-2028 promova ambientes mais íntegros, éticos, saudáveis e transparentes na Universidade.



# PERFIL INSTITUCIONAL



O perfil institucional da UFRN apresenta um breve histórico e caracterização da instituição, os objetivos institucionais, as principais áreas acadêmicas de atuação no âmbito do Estado do Rio Grande do Norte e os dados estatísticos que descrevem o nível dos serviços prestados aos cidadãos norte-rio-grandenses.

### 2.1 CARACTERIZAÇÃO DA UFRN

A UFRN é uma instituição pública, organizada sob a forma de autarquia de regime especial, vinculada ao Ministério da Educação (MEC). Sua sede e foro situam-se na cidade de Natal, capital do Estado do Rio Grande do Norte.

A UFRN originou-se a partir da Universidade do Rio Grande do Norte, criada pela Lei Estadual nº 2.307, de 25 de junho de 1958, e foi federalizada pela Lei nº 3.849, de 18 de dezembro de 1960. Foi instalada em 21 de março de 1959 e constituída a partir de faculdades e de escolas de nível superior já existentes em Natal, como a Faculdade de Farmácia e Odontologia, a Faculdade de Direito,

a Faculdade de Medicina, a Faculdade de Filosofia e a Escola de Serviço Social. A partir de 1968, com a reforma universitária, passou por um processo de reorganização, substituindo as antigas faculdades e escolas pela atual estrutura organizacional.

O estatuto atualizado opera pela Resolução nº 013/2008-CONSUNI. Sua estrutura funcional é estabelecida por normas estatutárias e regimentais conforme resoluções aprovadas pelos colegiados competentes.

Em seus vários níveis decisórios, caracteriza-se pela estrutura colegiada, própria da gestão pública universitária, sendo regida pelos seguintes instrumentos normativos:

Figura 1 - Instrumentos normativos da UFRN



Fonte: SGI.

Por ser uma universidade pública, cabe à UFRN a missão de contribuir com a formação acadêmica e profissional, a realização de pesquisas, a preservação e a difusão da arte e da cultura. Assim, contribui para o desenvolvimento humano, a justiça social, a sustentabilidade socioambiental, a democracia e a cidadania.

## 2.2 IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

A identidade organizacional da UFRN confere características especiais, qualificando-a como uma instituição singular e de excelência no Estado do Rio Grande do Norte. Essa identidade é traduzida pela definição de sua missão, visão de futuro e princípios institucionais.

Figura 2 – Identidade organizacional

### MISSÃO

- A missão da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como instituição pública, é educar, produzir e disseminar o saber universal, preservar e difundir as artes e a cultura, e contribuir para o desenvolvimento humano, comprometendo-se com a justiça social, a sustentabilidade socioambiental, a democracia e a cidadania.

### VISÃO

- Conectada com a realidade desta nova década e considerando as conquistas já alcançadas em seus sessenta anos de atuação, a UFRN assume como visão de futuro sua consolidação como uma Universidade inovadora e inclusiva, socialmente referenciada, reconhecida nacional e internacionalmente por sua excelência acadêmica e de gestão.

### PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS

- Ética;
- Gestão democrática;
- Natureza pública e gratuita do ensino, sob a responsabilidade da União;
- Liberdade de ensino, pesquisa e extensão, e da difusão e socialização do saber;
- Indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão;
- Universalidade do conhecimento e fomento à interdisciplinaridade;
- Descentralização administrativa e acadêmica;
- Democracia social, cultural, política e econômica, com o exercício da justiça e o bem-estar do ser humano;
- Democratização da educação no que concerne à gestão, à igualdade de oportunidade de acesso e à socialização de seus benefícios;
- Desenvolvimento cultural, artístico, tecnológico e socioeconômico do Estado, da Região e do País;
- Compromisso com a paz, com a defesa dos direitos humanos e com a preservação do meio ambiente;
- Publicidade dos atos e das informações;
- Planejamento e avaliação periódica das atividades;
- Prestação de contas acadêmica e financeira;
- Quórum mínimo para funcionamento de órgãos colegiados e para eleição de dirigentes e representantes;
- Condições de manutenção e de perda do direito de representação.

Fonte: Adaptado do PDI da UFRN.

### 2.3 OBJETIVOS INSTITUCIONAIS

Para o cumprimento da missão e a concretização da visão de futuro, a UFRN estabeleceu, em seu Estatuto, os seguintes objetivos institucionais, conforme a Figura 3.

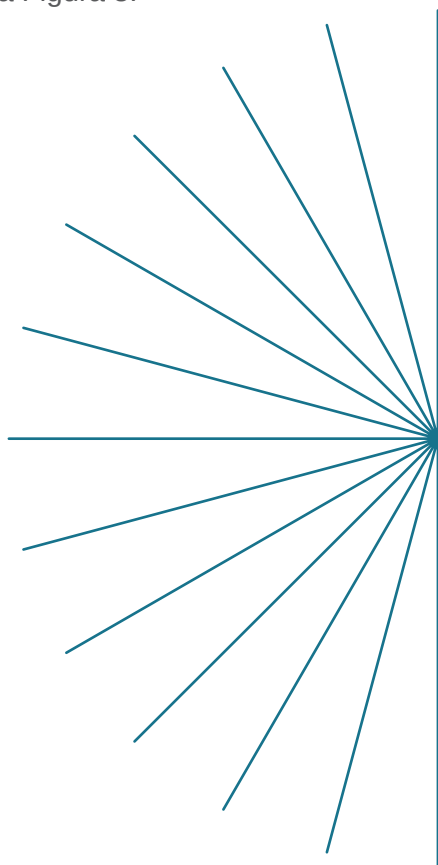


Figura 3 - Objetivos institucionais da UFRN

- Ministar educação em nível universitário, tendo como centro de suas preocupações o compromisso com todos os princípios proclamados no artigo 3º do Estatuto da UFRN;
- Desenvolver, de forma plural, um processo formativo em diferentes campos do saber necessários à compreensão da natureza e da cultura;
- Contribuir para o progresso, nos diversos ramos do conhecimento, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão;
- Desenvolver e difundir o conhecimento, tendo em vista preparar o indivíduo para o exercício da reflexão crítica e participação na produção, sistematização e desenvolvimento do saber;
- Desenvolver e difundir a pesquisa científica, objetivando o avanço do conhecimento teórico e prático, em seu caráter universal e autônomo, contribuindo para a solução dos problemas sociais, econômicos e políticos, nacionais e regionais, e para a elevação do nível de vida do povo brasileiro.

Além disso, o PDI da UFRN para o período de 2020 a 2029 definiu três objetivos institucionais:

1. assegurar a formação cidadã de estudantes com igualdade de oportunidades e engajamento aos desafios locais, regionais, nacionais e globais;
2. elevar a qualidade acadêmica em busca da excelência no âmbito do ensino, da pesquisa, da extensão, da inovação e da gestão;
3. contribuir para o desenvolvimento socioeconômico do Rio Grande do Norte, da região e do país, respondendo às necessidades da sociedade brasileira.

Fonte: Adaptado do Estatuto da UFRN.

## 2.4 PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS

As principais competências da UFRN traduzem-se em bens e serviços de natureza acadêmica que geram benefícios públicos para a sociedade e representem respostas efetivas e úteis às necessidades ou às demandas de interesse público, tais como:

1. oferta de ensino de graduação: graduação presencial, graduação a distância e programas especiais;
2. oferta de ensino de pós-graduação: cursos *stricto sensu* (mestrado e doutorado) e *lato sensu* (especialização e programas de residência);
3. oferta de ensino básico, técnico e tecnológico: Escola Agrícola de Jundiá (EAJ), Escola de Saúde (ESUFRN), Escola de Música (EMUFRN), Instituto Metrópole Digital (IMD) e Núcleo de Educação da Infância (NEI/CAP), ofertando ensino infantil e fundamental conforme disposto na Lei nº 9.394/1996 (LDB);

4. realização de atividades de extensão, pesquisa, empreendedorismo e inovação.

## 2.5 DADOS INSTITUCIONAIS

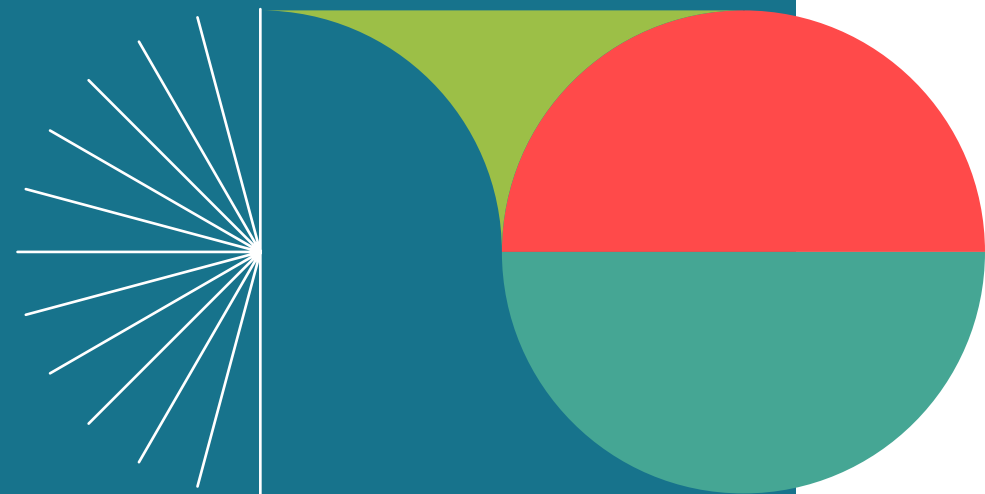
Para atender às demandas dos cidadãos norte-rio-grandenses, a UFRN atua em cinco *campi* no estado do RN, sendo um *Campus* Central em Natal, e quatro *campi* no interior: *Campus* de Caicó, *Campus* de Currais Novos, *Campus* de Macaíba e *Campus* de Santa Cruz, com ensino de graduação e de pós-graduação, na modalidade presencial. O *Campus* de Macaíba atua, também, com o ensino técnico de nível médio. A atuação da UFRN é ampliada com a oferta de educação a distância, desenvolvendo atividades em polos de apoio presencial em todas as regiões do Rio Grande do Norte.

Em dezembro de 2024, a UFRN oferecia 110 cursos de graduação presencial e 10 cursos de graduação a distância, o que corresponde a 32.275 alunos matriculados na graduação presencial e 1.601 alunos matriculados na graduação à distância. No mesmo período, a pós-graduação, ofertava 89 cursos de mestrado, 48 cursos

de doutorado, 48 cursos de especialização e 49 cursos de residência médica e multiprofissional. Para esse montante de cursos ofertados, 4.144 alunos se matricularam nos cursos de mestrado, 2.411 alunos nos cursos de doutorado, 2.859 alunos na especialização e 590 alunos nas residências. Adicionalmente, a Instituição oferecia um curso de educação infantil e 24 cursos de ensino médio profissionalizante.

Para o desenvolvimento de suas atividades acadêmicas (ensino, pesquisa e extensão), a UFRN contava com a colaboração de 5.023 servidores, sendo 2.164 professores permanentes no ensino superior e 213 professores permanentes na educação básica, além de 2.859 técnicos administrativos.

# SISTEMA DE GOVERNANÇA



O sistema de governança da Universidade Federal do Rio Grande do Norte é regulamentado por meio da Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022, publicada no DOU nº 141, em 27 de julho de 2022. A norma determina como a universidade se organiza, procede e interage com as partes interessadas para produzir e entregar serviços e resultados de qualidade à sociedade. O sistema de governança da UFRN é composto por três grandes componentes, conforme Figura 4.

**Figura 4 - Sistema de governança da UFRN**

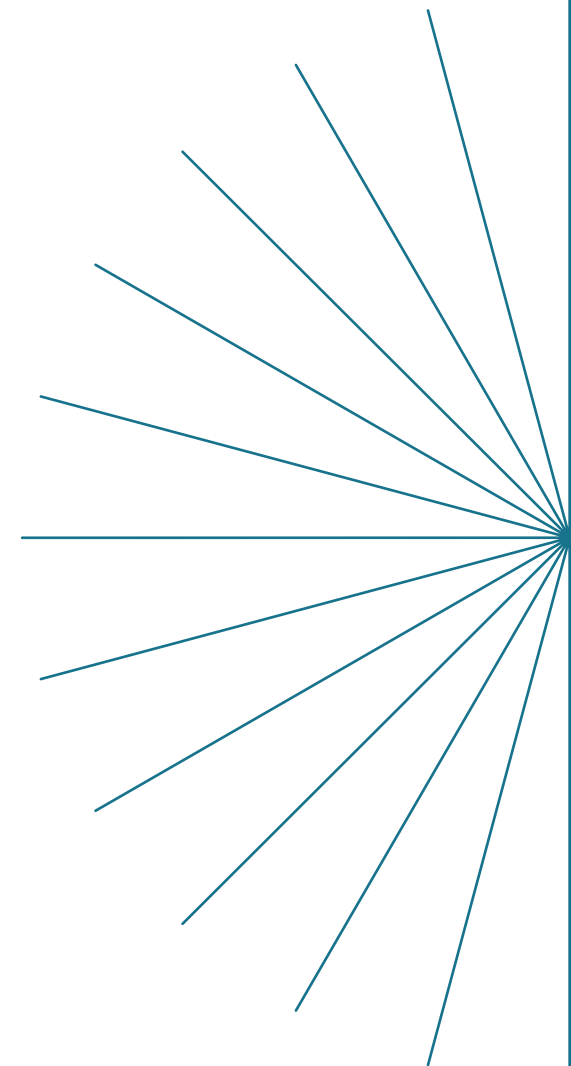


Fonte: Resolução 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022.

### 3.1 ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

A estrutura administrativa refere-se à organização da gestão universitária para apoiar o sistema de governança da instituição, desempenhando as funções de planejamento, execução e controle das ações organizacionais. A administração universitária é realizada com a colaboração de órgãos colegiados deliberativos, dos órgãos executivos nos níveis da administração executiva superior, da administração acadêmica e suplementar, e das comissões assessoras, almejando a integração e a articulação desses órgãos.

A estrutura administrativa da UFRN está estabelecida nos seguintes instrumentos normativos: (i) art. 5º do seu Estatuto, aprovado pela Resolução nº 004/96-CONSUNI; (ii) no seu Regimento Geral, aprovado pela Resolução nº 014/97-CONSUNI; (iii) no Regimento Interno da Reitoria, aprovado pela Resolução nº 017/2019-CONSUNI. De acordo com esses instrumentos normativos, a estrutura organizacional da UFRN é composta por três níveis de administração, conforme descrito no Quadro 1.



## Quadro 1 - Estrutura organizacional da UFRN

Nível administrativo	Descrição
<b>Administração Executiva Superior</b>	Gerida pela Reitoria, inclui Pró-Reitorias, Secretarias, Superintendências, Assessorias, Comissões Permanentes e unidades de apoio à integridade (Ouvidoria, Corregedoria e Auditoria Interna). É responsável por administrar, coordenar e supervisionar todas as atividades da Universidade.
<b>Administração Acadêmica</b>	Representada por instâncias de gestão acadêmica, responsáveis pelas atividades de ensino, pesquisa, extensão e inovação, como Centros Acadêmicos, Unidades Acadêmicas Especializadas, Departamentos Acadêmicos, Coordenações de Cursos de Graduação e de Pós-graduação e Núcleos de Estudos Interdisciplinares.
<b>Administração Suplementar</b>	Composta por órgãos de natureza técnica, cultural, recreativa e de assistência ao estudante, que oferecem suporte ao ensino, à pesquisa, à extensão e à inovação tecnológica. Podem ser vinculados à Reitoria, aos Centros Acadêmicos ou às Unidades Acadêmicas Especializadas.

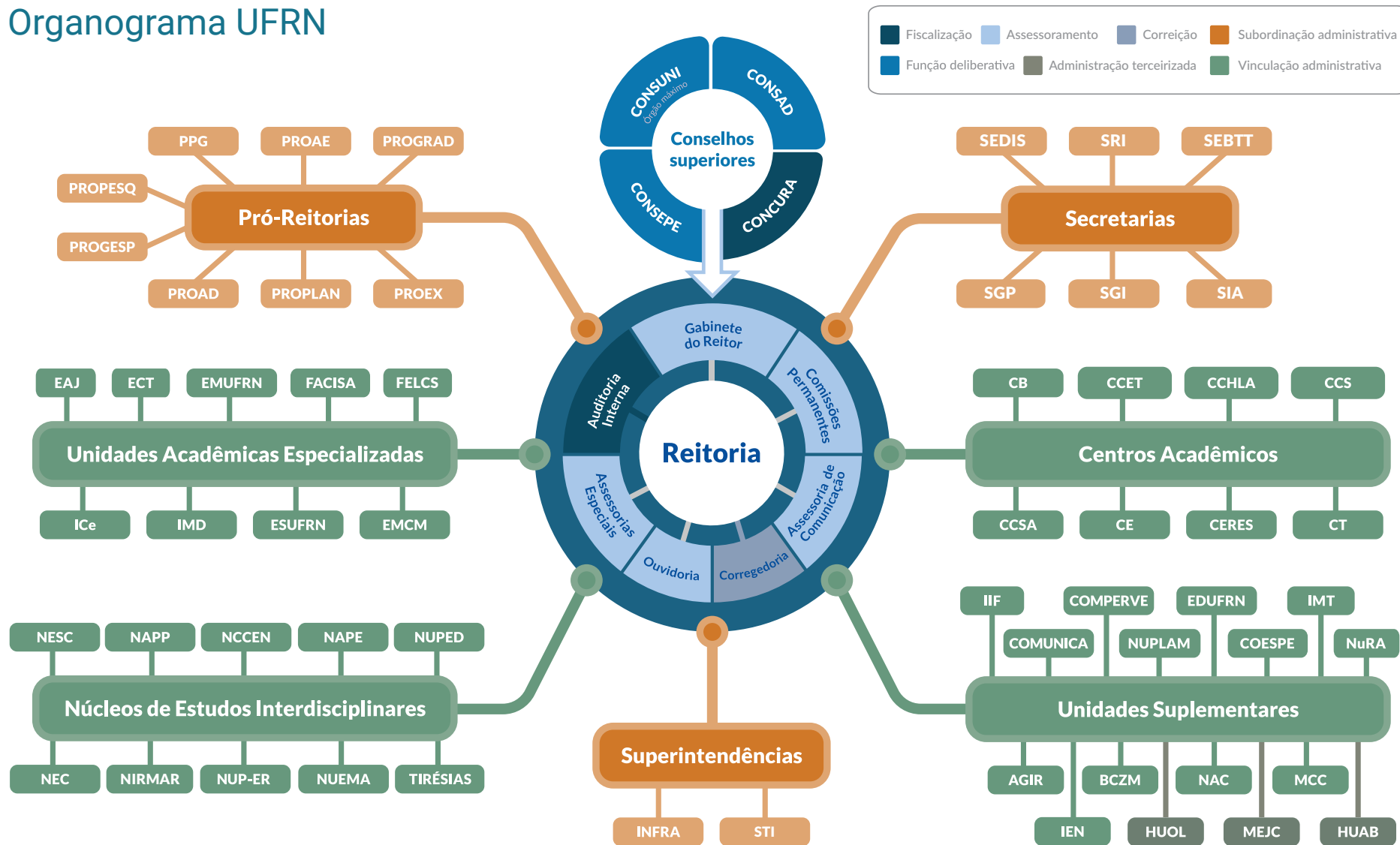
Fonte: Estatuto da UFRN.

O nível deliberativo da Administração Executiva Superior é conduzido por quatro Conselhos Superiores, a saber:

- **Conselho Universitário (CONSUNI)** – órgão máximo com funções normativas, deliberativas e de planejamento;
- **Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE)** – órgão superior com funções normativas, deliberativas e consultivas sobre matérias acadêmicas, didático-pedagógicas, científicas, culturais e artísticas.
- **Conselho de Administração (CONSAD)** – órgão superior com funções normativas, deliberativas e consultivas sobre matérias administrativas, orçamentárias, financeiras, patrimoniais e de política de recursos humanos.
- **Conselho de Curadores (CONCURA)** – órgão superior de acompanhamento e fiscalização das atividades econômicas, financeiras, contábeis e patrimoniais da universidade.

As Unidades que integram a estrutura organizacional da UFRN estão dispostas no organograma apresentado na Figura 5, cujo detalhamento está disponível no seguinte [link](#).

# Organograma UFRN



Como pode ser observado, a UFRN conta com mais de 60 unidades organizacionais, com o objetivo de promover agilidade e eficiência na prestação de serviços e flexibilidade para adaptação às mudanças.

### 3.2 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A estrutura de governança é a forma como a UFRN se organiza para apoiar seu sistema de governança e conduzir sua Política de Governança. Conforme o artigo 5º da Resolução nº 13/2022-CONSAD, a estrutura de governança está descrita conforme Quadro 2 a seguir.

**Quadro 2 - Estrutura de governança da UFRN**

Elementos da estrutura de governança	Descrição
<b>Mecanismos de governança pública</b>	Representam o conjunto de práticas de governança ou arranjos institucionais que influenciam a forma como os atores internos se organizam e interagem com os atores externos à Universidade, visando ao alcance dos objetivos institucionais. São mecanismos de governança adotados pela UFRN: liderança, estratégia e controle.
<b>Práticas de governança pública</b>	São ações vinculadas aos mecanismos de governança, operacionalizadas para avaliar, direcionar e monitorar as atividades institucionais, com vistas à melhoria do desempenho da universidade na oferta de produtos e serviços de excelência aos cidadãos.
<b>Processos de governança</b>	Constituem a forma como a Universidade é dirigida e monitorada para alcançar seus objetivos institucionais e cumprir suas obrigações de prestação de contas e responsabilização.
<b>Instâncias internas de governança</b>	São estruturas que apoiam o funcionamento do sistema de governança da Universidade, tais como: os colegiados superiores, os comitês de governança e as unidades de apoio à governança.
<b>Instâncias externas de governança</b>	São estruturas autônomas que fiscalizam, controlam e regulam a governança da UFRN, como o Tribunal de Contas da União (TCU), a Controladoria-Geral da União (CGU), o Ministério Público Federal (MPF) e o Comitê Interministerial de Governança (CIG).

Fonte: Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022.

Quanto aos comitês de governança, a universidade instituiu 11 comitês temáticos para implementar as práticas de governança nas áreas da instituição:

1. Comitê de Governança Estratégico (CGE);
2. Comitê de Integridade (CI);
3. Comitê Gestor de Riscos e Controles Internos (CGRCI);
4. Comitê Gestor de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGTIC);
5. Comitê Gestor de Segurança da Informação (CGSI);
6. Comitê de Transparência e Acesso à Informação (CTAI);
7. Comitê de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais (CPPD);
8. Comitê Gestor de Priorização de Aquisições e Contratações (CGPAC);
9. Comitê de Gestão de Pessoas (CGP);
10. Comitê de Governança Acadêmica (CGA);
11. Comitê de Priorização para Evolução dos Sistemas SIG (CPESIG).

Em suma, a estrutura de governança da UFRN define competências, responsabilidades e interações entre as partes interessadas e os órgãos externos de governança, para que os objetivos estratégicos definidos no PDI e no Plano de Gestão sejam alcançados.

### 3.3 POLÍTICA DE GOVERNANÇA

A Política de Governança tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes e responsabilidades para a implementação de práticas de governança na Instituição. De acordo com o artigo 31, da Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022, a Política de Governança da UFRN é fundamentada nos seguintes eixos estruturantes, dispostos na Figura 6.

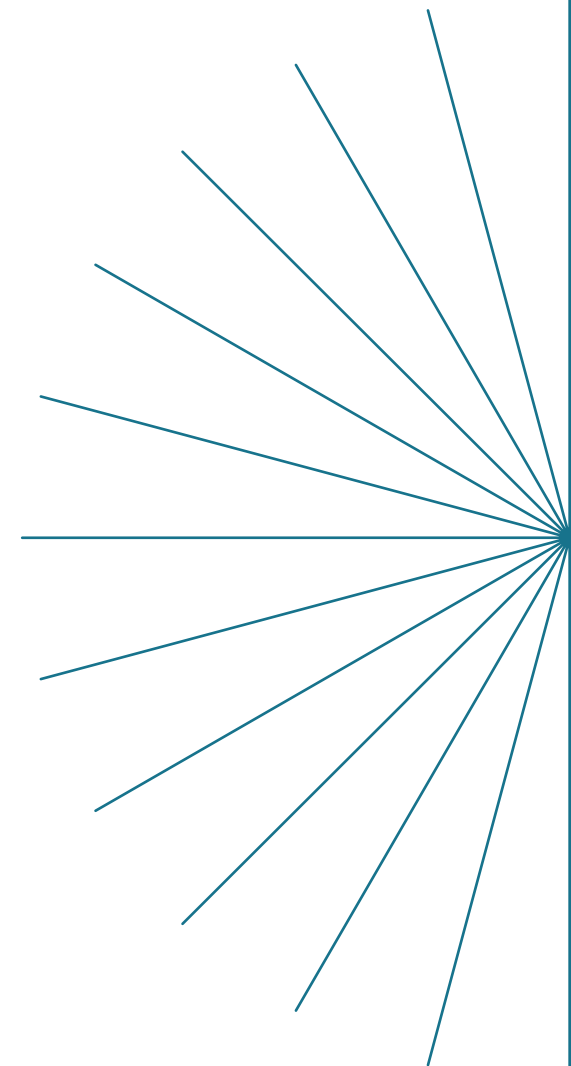
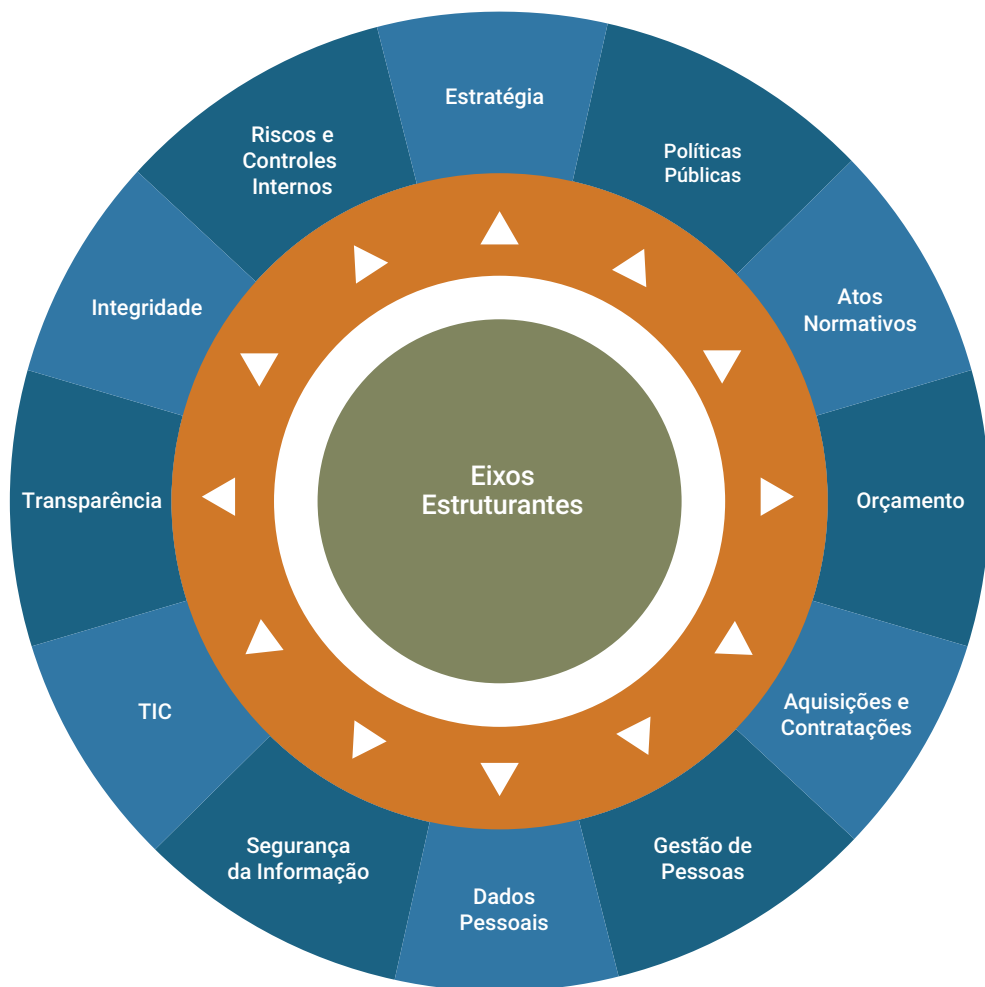


Figura 6 - Eixos estruturantes da Política de Governança da UFRN



O sistema de governança da UFRN privilegia a integridade ao dispor de uma política e de um Comitê de Integridade que contribuem para a formulação de diretrizes e ações de prevenção, detecção, investigação, remediação e punição de irregularidades, atos de corrupção e desvios de conduta de servidores, gestores e estudantes.

Fonte: Relatório de Gestão (2024).

# GESTÃO DA INTEGRIDADE

A gestão da integridade é uma ferramenta essencial à promoção da boa governança na Universidade, pois estabelece ações voltadas a prevenção, detecção, investigação, remediação e punição de desvios de conduta, irregularidades, fraudes e corrupção. O objetivo é garantir que a organização opere de forma ética, transparente e em conformidade com a lei, promovendo a cultura da integridade na Instituição.

Para assegurar a boa governança das organizações, o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, em seu artigo 4º, inciso X, define como diretriz da governança pública a formalização das funções, competências e responsabilidades das estruturas e dos arranjos institucionais. De acordo com o Sistema de Governança da UFRN, a gestão da integridade representa importante arranjo institucional fundamentada no Programa de Integridade da Instituição e conduzido pela Estrutura de Gestão de Integridade.

#### 4.1 PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, instituído pelo artigo 58 da Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022, tem com foco principal estruturar, reforçar e manter a cultura de integridade institucional, bem como prevenir e combater potenciais atos de fraude e corrupção que possam impedir que a organização preste serviços de qualidade à sociedade de forma eficiente e eficaz. Assim, o Programa de Integridade da UFRN fundamenta-se nos pilares da identidade organizacional, ou seja, em estrita observância à missão, à visão de futuro e aos princípios e objetivos institucionais.

Consoante o artigo 3º, parágrafo único, do Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, o Programa de Integridade tem o objetivo de promover a conformidade de condutas, a transparência, a priorização do interesse público e uma cultura organizacional voltada à entrega de valor público à sociedade.

No âmbito da UFRN, o Programa apresenta como foco principal estruturar, reforçar e manter a cultura de integridade institucional, bem como prevenir e combater potenciais atos de fraude, corrupção, irregularidades e desvios éticos e de conduta que possam impedir que a organização preste serviços de qualidade às partes interessadas.

O Programa de Integridade da UFRN está instituído nos artigos 58, 59 e 60, da Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022, fundamentado nos eixos dispostos no Quadro 3 a seguir.

### Quadro 3 – Eixos e ações do Programa de Integridade da UFRN

Eixos	Ações
<p><b>Comprometimento e apoio da alta administração</b>, que deverão estar refletidos em elevados padrões de gestão, ética e conduta, bem como em estratégias e ações para disseminação da cultura de integridade na Universidade. Esse comprometimento é evidenciado mediante o engajamento, apoio e exemplo de comportamento ético exemplar da alta administração demonstrando que “o exemplo vem de cima” (tone from the top).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patrocinar o Programa de Integridade da Instituição à comunidade universitária.</li> <li>• Fomentar e disseminar a cultura da integridade na Instituição.</li> <li>• Cumprir e fazer cumprir o Código de Ética e de Conduta da Universidade.</li> <li>• Adotar postura ética exemplar e solicitar que todos os membros da comunidade universitária também tenham comportamento ético.</li> <li>• Implementar medidas de integridade sob responsabilidade dos membros da alta administração.</li> <li>• Participar de reuniões dos comitês de governança.</li> </ul>
<p><b>Gerenciamento de riscos associados à integridade</b>, que tem por objetivo manter controles internos visando à redução de riscos de corrupção e fraudes, condutas ilegais e/ou antiéticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar riscos de integridade segundo as categorias definidas no Plano de Integridade.</li> <li>• Implantar ações para tratamento dos riscos de integridade.</li> <li>• Capacitar servidores para identificar riscos e propor ações mitigadoras.</li> </ul>
<p><b>Monitoramento e atualização periódica</b>, que têm como função primordial avaliar áreas e ações necessárias à sua manutenção e ao alcance dos seus resultados. O monitoramento contínuo visa dar dinamismo ao Programa de Integridade e promover constante atualização das ações e iniciativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliar as ações de integridade definidas no plano de ação.</li> <li>• Elaborar e aprovar nova versão do Plano de Integridade.</li> <li>• Estabelecer indicadores para avaliação das ações de integridade.</li> <li>• Atualizar a política de governança e integridade.</li> </ul>
<p><b>Existência de Unidade Setorial Integridade (USI)</b>, responsável pelo assessoramento à autoridade máxima da Instituição nos assuntos relacionados ao Programa de Integridade e pela coordenação das medidas de integridade a serem implementadas pelas instâncias de funções de integridade e pelas unidades de apoio à integridade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenar e articular as atividades relativas à integridade, à transparência e ao acesso à informação.</li> <li>• Assessorar a autoridade máxima da Universidade em assuntos de integridade.</li> <li>• Articular-se com as unidades da Instituição que desempenham funções de integridade.</li> <li>• Coordenar a gestão de riscos de integridade.</li> <li>• Representar e defender a Universidade perante o órgão central de integridade.</li> </ul>

Fonte: Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de junho de 2022.

Como se observa no Quadro 3, o Programa de Integridade da UFRN dispõe de um conjunto de ações e práticas adotadas pela alta administração para promover a cultura de integridade no âmbito da Universidade. Com esse propósito, o Programa tem os seguintes objetivos definidos no artigo 60, da Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022, conforme Quadro 4.

#### Quadro 4 - Objetivos do Programa de Integridade da UFRN

1.	Promover e fortalecer a cultura ética e a integridade institucional, focadas nos valores e no respeito às leis e aos princípios da administração pública.
2.	Definir políticas específicas com orientação de padrões de comportamentos esperados dos agentes públicos no relacionamento com os cidadãos, o setor privado e os grupos de interesses.
3.	Dotar os mecanismos de preservação da integridade com critérios de identificação e punição dos responsáveis por possíveis desvios de conduta.
4.	Promover o comprometimento da alta administração e o envolvimento de todo o corpo funcional da Universidade na manutenção de um adequado ambiente de integridade.
5.	Definir políticas públicas adequadas, capazes de evitar fraudes e atos de corrupção.
6.	Orientar a interação entre os agentes públicos e privados com foco nos serviços e relacionamentos com os cidadãos.
7.	Promover a transparência de informações à sociedade.
8.	Primar pela excelência da gestão.
9.	Promover a participação e o controle social nos mecanismos de comunicação com o público externo com o objetivo de estimular o recebimento de insumos sobre a implementação de melhorias e a obtenção de informações sobre desvios de conduta a serem apurados.
10.	Capacitar continuamente os agentes públicos que exercem cargo e função sobre assuntos de integridade.

Fonte: Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022.

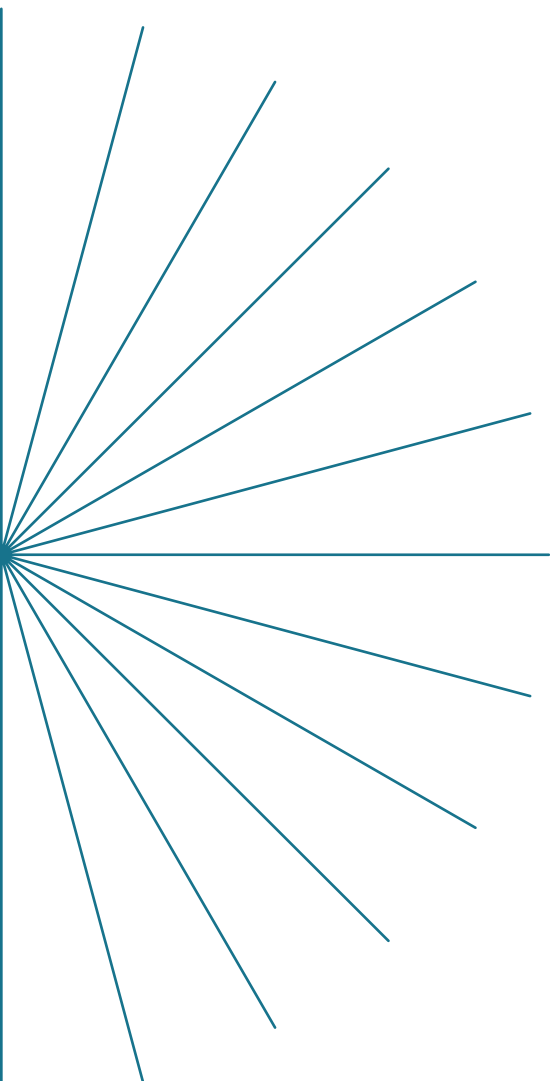
Com fundamento nesses objetivos, o Plano de Integridade da Universidade contempla medidas e procedimentos internos definidos pela alta administração buscando garantir a atuação ética da instituição.

#### 4.2 UNIDADE SETORIAL DE INTEGRIDADE

A gestão do Programa de Integridade da UFRN é realizada pela Secretaria de Governança Institucional (SGI), exercendo a função de Unidade Setorial de Integridade (USI), cuja finalidade essencial consiste em acompanhar as medidas institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à remediação e à punição de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança. Consoante o artigo 8º, do Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, a USI da UFRN tem as seguintes atribuições apresentadas no Quadro 5.

**Quadro 5 - Atribuições da USI da UFRN**

1.	Assessorar a autoridade máxima da Universidade nos assuntos relacionados com a integridade, a transparência e o acesso à informação e com os programas e as ações para efetivá-los.
2.	Articular-se com as demais unidades da Universidade que desempenhem funções de integridade, com vistas à obtenção de informações necessárias à estruturação e ao monitoramento do Programa de Integridade.
3.	Coordenar a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade.
4.	Promover, em coordenação com as áreas responsáveis pelas funções de integridade, a orientação e o treinamento, no âmbito da Universidade, em assuntos relativos ao programa de integridade.
5.	Elaborar e revisar, periodicamente, o Plano de Integridade.
6.	Coordenar a gestão dos riscos para a integridade.
7.	Monitorar e avaliar, no âmbito da Universidade, a implementação das medidas estabelecidas no Plano de Integridade.
8.	Propor ações e medidas, no âmbito da Universidade, a partir das informações e dos dados relacionados com a gestão do programa de integridade.
9.	Avaliar as ações e as medidas relativas ao programa de integridade sugeridas pelas demais unidades da Universidade.
10.	Reportar à autoridade máxima da Universidade informações sobre o desempenho do programa de integridade e informar quaisquer fatos que possam comprometer a integridade institucional.



11.	Participar de atividades que exijam a execução de ações conjuntas das unidades integrantes do Sitai.
12.	Reportar ao órgão central as situações que comprometam o programa de integridade e adotar as medidas necessárias para sua remediação.
13.	Supervisionar a execução das ações relativas à Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal.
14.	Monitorar o cumprimento das normas de transparência e acesso à informação no âmbito da Universidade.
15.	Manter atualizadas as informações sobre os serviços de informação ao cidadão.
16.	Manter atualizados o inventário de base de dados e a catalogação dos dados abertos no Portal Brasileiro de Dados Abertos.

Fonte: adaptado de Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023.

Ante o exposto, a Unidade Setorial de Integridade (USI) é de extrema importância para a promoção da integridade no âmbito da Universidade, atuando como unidade de coordenação das ações desenvolvidas pelas instâncias de funções de integridade e pelas unidades de apoio à integridade.

A relevância da USI consiste na capacidade de prevenir riscos de integridade, combater atos irregulares e desvios de conduta, bem como fortalecer a reputação e a confiança da Instituição.

### 4.3 INSTÂNCIAS DAS FUNÇÕES DE INTEGRIDADE

As funções de integridade, conforme o artigo 3º, inciso III, do Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, são aquelas constantes nos sistemas de corregedoria, ouvidoria, controle interno, gestão da ética, transparência e outras essenciais ao funcionamento do programa de integridade. Na UFRN, essas funções são exercidas pelas unidades de apoio à governança (Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética e Auditoria Interna) que desenvolvem ações de detecção, investigação, remediação e punição de desvio de conduta e atos irregulares de servidores, conforme o artigo 17, da Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022.

#### 4.3.1 Ouvidoria

A Ouvidoria da UFRN, órgão diretamente vinculado à Reitoria, é responsável por promover a participação e o controle social. O órgão também lida com o tratamento das reclamações, solicitações, denúncias, sugestões e dos elogios relativos às políticas

e aos serviços prestados pela universidade. Instituída em 24 de setembro de 1999, a Ouvidoria da UFRN teve seu funcionamento regulamentado mais recentemente pela Resolução nº 16/2022-CONSAD, de 8 de setembro de 2022.

A Ouvidoria da UFRN funciona como elo de diálogo entre o cidadão e a Administração Pública, visando assegurar que os usuários dos serviços públicos tenham seus direitos assegurados – conforme a Lei Federal nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que estabeleceu o código de defesa dos usuários do serviço público – e garantir o cumprimento de prazos, normas e procedimentos, promovendo a melhoria contínua dos serviços da Universidade – de acordo com a Instrução Normativa nº 05, de 18 de junho de 2018, da Controladoria-Geral da União/Ouvidoria-Geral da União. Além disso, a instância atua como Sistema de Informação ao Cidadão (SIC), conforme a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011), fornecendo dados solicitados à Administração Pública para assegurar o direito de acesso à informação.

O trabalho da Ouvidoria contribui para o fortalecimento da cidadania, uma vez que estimula o exercício da crítica, da defesa dos direitos e interesse dos usuários, além de prestar informações sobre outros serviços que a Instituição oferece. A UFRN busca incentivar o uso desse serviço pela comunidade universitária e pela sociedade em geral para melhor atender às suas necessidades diárias. A Universidade está empenhada em superar qualquer receio de ouvir críticas e promover diálogo aberto, cumprindo, assim, seu papel democrático.

Os fluxos dos processos de trabalho da Ouvidoria, aprovados pela **Resolução Deliberativa nº 06/2025-CGE**, de 9 de junho de 2025, estão disponíveis no **Portal da Ouvidoria > Documentos > Fluxos de tratamento das manifestações de ouvidoria e pedidos de acesso à informação**.

### 4.3.2 Corregedoria

A Corregedoria da UFRN é o órgão diretamente vinculado ao Reitor, responsável por coordenar atividades relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades por meio do acompanhamento de processos investigativos, disciplinares de servidores e de responsabilização de pessoa jurídica, conforme artigo 219-A do Regimento Interno da Reitoria. A instância foi instalada em 25 de março de 2021, por meio da Resolução nº 21/2021-CONSUNI, tendo como norma de funcionamento a Resolução nº 05/2021-CONSAD, de 29 de julho de 2021.

Trata-se de instância interna de apoio à governança que detém a natureza de controle e articula as orientações próprias da Instituição com as orientações da Controladoria-Geral da União. Por isso, denomina-se Unidade Setorial de Correição Instituída (USCI) segundo Nota Técnica nº 1641/2023-CGSIS/DICOR/CRG, que, apesar de ser um órgão gerido pela UFRN, deve cumprir requisitos específicos do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), codificados em um plano

de atuação denominado de Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM).

Mediante a realização da atividade correcional, a UFRN objetiva alinhar-se com o padrão de excelência alcançado nas outras áreas de atuação da Instituição. Assim como em outras atividades não finalísticas da Universidade, busca-se aliar a inovação gerada pelo conhecimento acadêmico às práticas de governança de excelência em cenário nacional, guiando-se pelo CRG-MM.

Os fluxos dos processos de trabalho da corregedoria, aprovados pela **Resolução Deliberativa nº 10/2025-CGE**, de 6 de agosto de 2025, podem ser acessados no **Portal da Corregedoria da UFRN > Documentos > Fluxos de atuação da corregedoria**.

### 4.3.3 Comissão de Ética

A Comissão de Ética da UFRN é responsável por avaliar a postura ética e a conduta dos servidores. Ela é composta por três membros titulares e seus respectivos suplentes, que são servidores públicos

efetivos da UFRN. Os membros são designados pelo Reitor para mandatos de três anos, com a possibilidade de uma recondução. Foi instituída em 02 de outubro de 2008, pela Portaria nº 811/08-R, e seu funcionamento e atuação foram regulados com a aprovação do Regimento Interno, em 27 de novembro de 2011, com fundamento no Código de Conduta do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, no Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007 e na Resolução nº 10/2008 da Comissão de Ética Pública (CEP) no que tange à competência, à composição, ao funcionamento, às atribuições, aos deveres e às responsabilidades de seus membros.

A Comissão de Ética da UFRN integra o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal e, da mesma forma que as demais comissões de ética setoriais, está subordinada à CEP da Presidência da República. Assim, a Comissão guarda independência em relação às demais esferas administrativas da Universidade e conta com o apoio de secretaria executiva vinculada ao Gabinete do Reitor, conforme determina a legislação.

Os fluxos dos processos de trabalho da Comissão de Ética, aprovados pela **Resolução Deliberativa nº 08/2025-CGE**, de 9 de junho de 2025, podem ser acessados no **Portal da Comissão de Ética**.

#### 4.3.4 Auditoria Interna

A Auditoria Interna (AUDIN) da UFRN é a unidade que oferece serviços independentes e objetivos de avaliação e de consultoria, que adicionam valor e proporcionam melhorias das operações da organização, reunindo as prerrogativas de gerenciamento e de operacionalização da atividade de auditoria interna governamental no âmbito da Universidade. A AUDIN foi instalada em junho de 1995, e, atualmente, sua estrutura foi incorporada por meio Art. 215 do Regimento Interno da Reitoria, como órgão técnico de avaliação e de consultoria, que desempenha suas funções com o propósito de proteger e aumentar os valores institucionais, a exemplo da ética, da democracia, da cidadania e do pluralismo, bem como apoiar a governança e melhorar as operações da UFRN.

O funcionamento e organização da Auditoria Interna são definidos na Resolução nº 06/2021-CONSAD, 29 de julho de 2021, a qual assinala em seu artigo 3º que “a Auditoria Interna é vinculada administrativamente ao Reitor e funcionalmente ao Conselho de Administração (CONSAD), cabendo ao Auditor-Geral esse duplo reporte, vedada sua delegação”. Ademais, segundo o art. 15 do Decreto nº 3.591, de 6 de setembro de 2000, a Auditoria Interna deverá observar à orientação normativa e supervisão técnica do Órgão Central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, ou seja, a Controladoria-Geral da União.

Em síntese, a missão da Auditoria Interna da UFRN é adicionar valor e melhorar as operações da Universidade, a partir da aplicação de abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos, auxiliando no alcance dos objetivos institucionais.

Os fluxos dos processos de trabalho da Auditoria Interna, aprovados pela **Resolução Deliberativa nº 9/2025-CGE**, de 9 de junho de 2025, podem ser acessados na página **Auditoria Interna > Processos de Trabalho**.

#### 4.4 UNIDADES DE APOIO À INTEGRIDADE

As unidades de apoio à integridade são responsáveis por executar ações de prevenção e detecção de desvio de conduta e atos irregulares de servidores. Essas unidades, que compõem a estrutura da UFRN, incluem o Comitê de Integridade, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, o Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência, o Espaço Acolher e as Comissões de Humanização, conforme explanado a seguir.

##### 4.4.1 Comitê de Integridade

O Comitê de Integridade tem o objetivo de auxiliar na formulação de diretrizes e ações para prevenir, detectar, investigar e remediar irregularidades e desvios de conduta no âmbito da universidade.

De acordo com a Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022, o Comitê de Integridade possui as seguintes atribuições:

1. analisar e deliberar sobre tratamento de denúncias relacionadas aos riscos de integridade, especialmente assédio moral, assédio sexual, conflito de interesses, nepotismo, fraudes e atos de corrupção;
2. decidir sobre encaminhamento de processos para resolução de conflitos entre servidores;
3. promover práticas e princípios de conduta e padrões de comportamentos;
4. promover a adoção de práticas que institucionalizem a responsabilidade dos agentes públicos na prestação de contas, transparência e efetividade das informações;
5. realizar estudos e estabelecer estratégias para subsidiar a Unidade Setorial de Integridade na elaboração de planos de integridade e combate à corrupção;

6. discutir estratégias para o enfrentamento institucional de temas que resultem em demandas correccionais recorrentes, sensíveis, prioritárias ou de alta relevância, de modo a melhorar os controles de integridade da Instituição;

7. discutir estratégias para o enfrentamento institucional de temas que resultem em demandas de ouvidoria recorrentes, sensíveis, prioritárias ou de alta relevância, de modo a melhorar a prestação dos serviços oferecidos pela Instituição;

8. acompanhar a execução de medidas de promoção à integridade desenvolvidas pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, pela Secretaria de Governança Institucional, pela Ouvidoria, pela Corregedoria e pela Comissão de Ética;

9. atuar como instância consultiva em assuntos relacionados às funções de integridade;

10. assessorar a área de aquisições em assuntos relacionados à responsabilização de empresas.

A instituição do Comitê de Integridade revela o apoio da alta administração na implementação, na gestão e no aprimoramento do programa de integridade da Universidade, atuando como instância consultiva e deliberativa; discutindo e elaborando políticas de integridade; e fornecendo assessoramento em questões relacionadas à ética, à integridade e às boas práticas.

#### 4.4.2 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), diretamente subordinada à Reitoria, cujas competências estão previstas no artigo 117 do Regimento Interno da Reitoria, é o órgão de planejamento e de gestão administrativa dirigido à formulação e à implementação da política de gestão de pessoas da Universidade, sendo também responsável por supervisionar e coordenar as ações estabelecidas no PDI e no Plano de Gestão, aprovados pelo Conselho Universitário (CONSUNI). A PROGESP contribui para o programa de integridade da UFRN ao prevenir, detectar e remediar situações de conflitos de interesses e

nepotismo, bem como desenvolver ações de capacitação em temáticas relacionadas à integridade, por intermédio da sua Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), buscando o desenvolvimento, o aperfeiçoamento e a qualificação de gestores e servidores.

Os fluxos de ações de prevenção, detecção e remediação das situações de nepotismo e conflitos de interesses realizados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, aprovados pelas **Resoluções Deliberativas nº 11 e nº 12/2025-CGE**, de 15 de agosto de 2025, estão disponíveis no **Portal da Progesp > Cidadania > Nepotismo > Conflito de Interesses**.

#### 4.4.3 Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFRN foi instituída por meio da Resolução Normativa nº 09/2023-CONSEPE/CONSAD, que disciplina medidas institucionais para mitigar riscos de assédio e discriminação, tais como a criação do Programa de

Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PPEAD) e implementação de canais de acolhimento.

O Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência (NAPSV) consiste em unidade funcional da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) responsável pela gestão do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da UFRN. De acordo com o artigo 11, da Resolução nº 09/2023-CONSEPE/CONSAD, de 12 de dezembro de 2023, o NAPSV tem como atribuições desenvolver medidas de prevenção, orientação e enfrentamento ao assédio e à discriminação, bem como realizar diagnósticos, estudos e pesquisas em assuntos relacionados ao assédio, à discriminação e às violências associadas ao trabalho e às ações acadêmicas.

Os fluxos de ações de prevenção das situações de assédio, discriminação e outras violências, executadas pelo NAPSV, aprovados pela **Resolução Deliberativa nº 07/2025-CGE**, de 19 de agosto de 2022, podem ser acessados no **Portal de Governança**.

#### 4.4.4 Espaço Acolher

O Espaço Acolher é um ambiente de acolhimento e orientação vinculado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que tem a finalidade de prestar atendimento especializado e humanizado às pessoas em situação de assédio e discriminação no âmbito da UFRN e foi institucionalizado pelo artigo 19 da Resolução nº 009/2023-CONSEPE/CONSAD. Os profissionais do Espaço Acolher atuam em rede com os demais profissionais da instituição, em todos os *campi* e unidades da Universidade, em perspectiva inter e transdisciplinar, e busca assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por atos de assédio, discriminação ou outras violências.

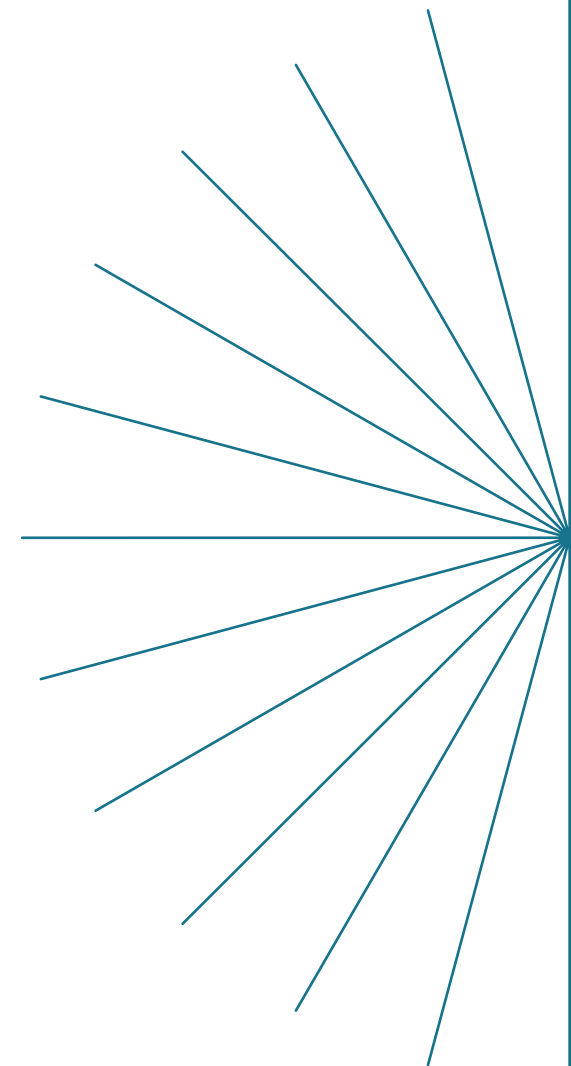
Cabe ao Espaço Acolher, o acolhimento e o registro de situações de assédio sexual e moral, de violências de gênero e de discriminação por racismo, capacitismo, etarismo, gordofobia etc. na UFRN, tendo como público-alvo toda a comunidade universitária, ofertando escuta qualificada, orientações e devidos encaminhamentos.

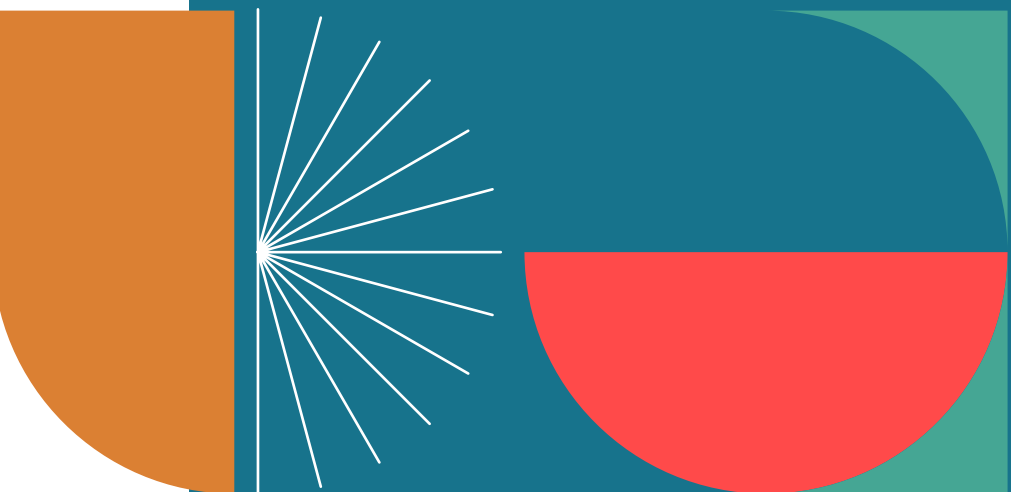
Diante de riscos psicossociais relevantes, nos ambientes acadêmico e de trabalho, os profissionais do Espaço Acolher poderão indicar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas em situação de assédio e discriminação, podendo sugerir à PROGESP o afastamento temporário do servidor de suas atividades laborais ou a realocação imediata dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

#### 4.4.5 Comissões de Humanização

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da UFRN, instituída pela Resolução nº 09/2023-CONSEPE/CONSAD, de 12 de dezembro de 2023, também estabeleceu medidas para assegurar a interrupção dos atos de assédio, discriminação e outras violências e a tempestiva reparação dos danos gerados às pessoas. Esse trabalho é realizado pela Comissão de Humanização das Relações de Trabalho (CHRT) e pela Comissão de Humanização das Relações Discentes (CHRD).

Estas comissões desenvolvem trabalhos com a finalidade de oferecer suporte técnico para a mediação de conflitos, com o objetivo de promover ambientes de trabalho e acadêmicos íntegros e saudáveis.





# MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE

De acordo com o Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, o Plano de Integridade é um instrumento que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em um determinado período. O plano consiste em um conjunto de medidas institucionais para evitar fraudes, irregularidades, atos de corrupção e desvios éticos e de conduta

que possam comprometer o objetivo da instituição de fornecer serviços de qualidade à sociedade. As medidas de integridade da UFRN estão organizadas em seis eixos temáticos que, em conjunto, promovem a integridade na Instituição, conforme Figura 7 a seguir.

Cada eixo possui objetivos estratégicos (OE) que orientam a atuação das unidades promotoras de integridade, conforme relacionados na Figura 8 a seguir. Cada OE comporta ações de uma ou mais unidades promotoras de integridade. Cada ação, por sua vez, procura enfrentar desafios específicos mediante a especificação de metas, prazos de execução e responsáveis.

Figura 7 - Eixos temáticos do Plano de Integridade



Fonte: Unidade Setorial de Integridade da UFRN.

Figura 7 – Eixos temáticos do Plano de Integridade



Fonte: Unidade Setorial de Integridade da UFRN.

O Apêndice ao presente Plano relaciona as medidas de integridade da UFRN para o período 2025-2028, organizadas por um conjunto de ações vinculadas aos eixos temáticos e aos seus respectivos objetivos estratégicos.

### Eixo 1: Fomento à transparência e aos dados abertos

Este eixo temático tem como finalidade reunir ações que promovam a disseminação de dados e informações em formato aberto para a sociedade, para incentivar a participação social e promover a melhoria da qualidade dos dados publicados. As ações visam atingir os seguintes objetivos estratégicos:

**1. Ampliar a transparência ativa das unidades da Universidade** – este objetivo será alcançado com a divulgação espontânea de informações nos sites institucionais, permitindo que qualquer interessado as acesse diretamente. As páginas das diversas unidades da estrutura organizacional podem ser acessadas neste [link](#).

## 2. Fortalecer o uso dos dados abertos da instituição

– Serão implementadas medidas para publicar informações das bases de dados da universidade, franqueando aos cidadãos o acesso aberto aos dados. O portal de dados abertos da Instituição pode ser acessado neste [link](#).

## 3. Aprimorar o atendimento a pedidos de acesso à informação

– Este objetivo será alcançado com a execução de ações relacionadas à transparência passiva, como o desenvolvimento de fluxos de trabalho mais ágeis para reduzir o tempo de resposta aos pedidos de acesso à informação e às manifestações de ouvidoria. A página de acesso à informação da Universidade pode ser acessada neste [link](#).

## 4. Fomentar a gestão das atividades de transparência da Instituição

– Envolve a execução de boas práticas de gestão para melhorar as atividades de transparência da instituição e garantir a disponibilização de informações claras e acessíveis

A transparência e a integridade são princípios essenciais para a boa governança e a prevenção de ilicitudes. O Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, instituiu o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (SITAI) e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal.

Insta ressaltar que todo cidadão brasileiro tem o direito constitucional de obter dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, coletivo ou geral, conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988. Em 2012, esse direito foi fortalecido com a entrada em vigor da Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011). Nesse sentido, a UFRN desempenha papel relevante ao estabelecer o princípio da transparência como mandamento fundamental nas suas ações de governança que, por intermédio da sua Ouvidoria, assumindo a função de Sistema de Informação ao Cidadão (SIC), responde às demandas de acesso à informação, bem como direciona as

diversas unidades da Instituição para publicações espontâneas em seus portais, a fim de fortalecer a transparência ativa.

Em avaliações de transparência ativa da Controladoria-Geral da União (CGU), a UFRN alcançou a primeira colocação diversas vezes, destacando-se na divulgação espontânea de informações de interesse público. O bom desempenho em transparência da UFRN é resultado da implementação de um plano de governança que monitora as instâncias da Universidade e de trabalho conjunto realizado pela Ouvidoria, pela Secretaria de Governança Institucional (SGI) e pela Superintendência de Tecnologia da Informação (STI).

Ademais, a UFRN conquistou classificação máxima em avaliação realizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU), que analisou as páginas de Transparência e Prestação de Contas das universidades federais. Das 69 instituições, apenas três delas, incluindo a UFRN, foram consideradas “muito boas” por atenderem aos critérios definidos pelo TCU e servirem de modelo para as demais instituições.

A atualização e o acompanhamento da **página de transparência e prestação de contas** são de responsabilidade da Coordenadoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, da Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), que altera e insere informações, documentos, *links*, entre outros conteúdos disponíveis.

A gestão da transparência, do acesso à informação e dos dados abertos no âmbito da Universidade está regulada nos artigos 65 a 77 da Política de Governança da Instituição, aprovada pela Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022. Além disso, o Conselho de Administração da UFRN aprovou a Resolução nº 01/2021-CONSAD, de 29 de julho de 2021, regulamentando procedimentos para classificação e tratamento de informações sigilosas e restritas, bem como procedimentos de recepção e atendimento de pedidos de acesso à informação.

Ante o exposto, é notório o compromisso da Universidade em garantir o acesso dos cidadãos às informações sobre os atos administrativos institucionais de

forma clara, acessível e compreensível, permitindo o controle social efetivo e a prestação de contas da gestão acadêmica da Instituição. Nessa perspectiva, com a implementação do Plano de Integridade 2025-2028, a UFRN adotará novas medidas para fomentar ainda mais a qualidade da transparência das suas informações.

## Eixo 2: Fortalecimento institucional à integridade

Este eixo temático abrange medidas estratégicas para fortalecer as funções de integridade (ouvidoria, corregedoria, comissão de ética e auditoria interna), que são essenciais para a implementação do Programa de Integridade, além de ações que promovam condutas éticas na Universidade. Os objetivos estratégicos deste eixo são os seguintes:

**1. Engajar as instâncias de função de integridade da Instituição:** esse objetivo estratégico congrega ações de interlocução entre a alta administração e as instâncias de funções de integridade,

visando ao intercâmbio de conhecimentos e experiências, a fim de desenvolver e aprimorar medidas de integridade, bem como promover interações entre os servidores que atuam nas funções de ouvidoria, corregedoria, comissão de ética e auditoria interna para disseminar conhecimentos adquiridos em ações de letramento em temáticas de integridade.

**2. Fortalecer os processos e procedimentos para promover a integridade na Universidade:** serão formuladas ações voltadas à melhoria dos processos de trabalho e à redefinição de atribuições e competências das instâncias de funções de integridade por meio do desenvolvimento de fluxos de atividades, da atualização de regimento interno, da promoção de boas práticas de gestão da integridade e do estímulo à inovação nas funções de integridade.

**3. Fomentar ações de promoção da ética e da integridade na Universidade:** esse objetivo busca realizar ações de comunicação e divulgação para a comunidade universitária sobre temas

relacionados à ética e à integridade, objetivando a propagação dos princípios e valores definidos no código de ética e de conduta dos servidores e estudantes da Universidade e no código de ética dos servidores públicos.

**4. Melhorar e ampliar a infraestrutura de integridade:** visa garantir o funcionamento pleno das instâncias de funções de integridade e da USI mediante o desenvolvimento de ações de infraestrutura e materiais.

**5. Manter e ampliar o nível de maturidade das instâncias de funções de integridade:** esse objetivo estratégico busca garantir que as instâncias de funções de integridade mantenham ou ampliem seus níveis de maturidade, conforme os modelos de maturidade definidos pela Controladoria Geral da União (CGU).

A UFRN demonstra forte compromisso com a integridade pública mediante a construção de uma cultura ética e transparente no âmbito da Instituição para promover uma gestão universitária

eficiente e confiável. Desde a edição da Política de Governança da Administração Pública Federal, instituída pelo Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, a UFRN vem atuando no sentido de fortalecer medidas internas de integridade por meio da implementação de ações, procedimentos e iniciativas que promovem a ética, a transparência e a prevenção de desvios, contribuindo para a construção de ambientes mais íntegros e confiáveis na Instituição. Como principais medidas dessa época destacam-se as seguintes: (i) instituição do Programa de Integridade e a criação do Comitê de Integridade pela Resolução nº 59/2018-CONSAD, de 29 de novembro de 2018; (ii) aprovação do Plano de Integridade pela Resolução nº 60/2018-CONSAD, de 29 de novembro de 2018; (iii) instalação da Unidade de Gestão de Integridade (UGI) conforme artigo 174, do Regimento Interno da Reitoria.

Recentemente, outras medidas de fortalecimento da integridade foram instituídas com destaque para as seguintes: (i) instalação da Corregedoria em 2021, conforme artigo 219-A, do Regimento

Interno da Reitoria; (ii) aprovação do Código de Conduta dos agentes públicos e estudantes da UFRN por meio da Resolução nº 23/2022-CONSUNI, de 23 de setembro de 2022; (iii) elaboração da política de integridade, definida nos artigos 55 a 64, da Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022; (iv) implantação da base de conhecimento em gestão de processos e riscos de integridade; (v) realização de capacitações para gestores e servidores em integridade e governança pública; (vi) divulgação de campanhas de conscientização da comunidade universitária sobre a importância da boa governança, da ética e da transparência; (vii) definição de processos de trabalho e desenho dos fluxos de atividades das instâncias de funções de integridade; (viii) criação da Comissão de Humanização das Relações de Trabalho (CHRT); (ix) instituição da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação pela Resolução nº 09/2023-CONSAD, 12 de dezembro de 2023.

Nesse processo de fortalecimento da integridade, é importante destacar a criação da Secretaria de Governança Institucional

(SGI) que, dentre outras atribuições de governança, atua como Unidade Setorial de Integridade (USI), com a finalidade de avaliar, direcionar e monitorar as ações de integridade previstas no Plano de Integridade da Universidade.

Pelo exposto, é evidente o compromisso da Universidade com o fortalecimento da integridade pública. Nessa perspectiva, com a implementação do Plano de Integridade 2025-2028, a UFRN adotará novas medidas de fortalecimento da integridade com o objetivo de prevenir, detectar e combater desvios de conduta, irregularidades e corrupção, promovendo, assim, uma gestão mais eficiente e confiável.

### Eixo 3: Enfrentamento ao assédio e à discriminação

Este eixo temático acompanha e articula ações de prevenção, detecção e correção definidas no Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PPEAD) da universidade, bem como envolve ações de acolhimento às vítimas de assédio sexual, assédio

moral, discriminação e outras violências. O intuito deste eixo temático é estabelecer ações sistemáticas e contínuas que promovam um ambiente institucional seguro, respeitoso e inclusivo. Os objetivos estratégicos deste eixo são os seguintes:

**1. Fortalecer as ações de prevenção ao assédio e à discriminação no âmbito da Universidade:** a Universidade adotará um conjunto de medidas integradas e contínuas, voltadas à sensibilização e à educação na temática do assédio e da discriminação, bem como direcionadas a conhecer a percepção e as necessidades do público da Instituição (estudantes, servidores e terceirizados), a fim de direcionar ações de fortalecimento e de prevenção ao assédio e à discriminação no âmbito da Universidade. Os documentos institucionais de prevenção ao assédio e à discriminação estão disponíveis no **Portal de Governança da UFRN**.

**2. Oferecer acolhimento às pessoas em situação de violência:** a Instituição conta com o **Espaço Acolher** – que integra o Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência (NAPSV) –, ambiente de

acolhimento, registro e orientação com atendimento especializado e humanizado às pessoas que se encontram em situação de violência. Esse suporte faz parte da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da UFRN, instituída pela Resolução nº 09/2023-CONSEPE/CONSAD, de 12 de dezembro de 2022.

**3. Aprimorar as ações de detecção e correção de atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da Universidade:** este objetivo estratégico visa proporcionar medidas institucionais de identificação e resposta às condutas de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da UFRN. Essas medidas buscam melhorar a capacidade da Instituição em detectar, de forma precoce, condutas dessa natureza; registrar adequadamente os casos reportados; e garantir medidas corretivas justas, céleres e protetivas.

**4. Reduzir as violências por meio da mediação de conflitos entre membros da comunidade universitária:**

a concretização desse objetivo somente será efetivada com o trabalho das Comissões de Humanização – que atuam como unidades de apoio à integridade por meio da realização de ações preventivas, restaurativas e educativas, para promover o diálogo e a empatia entre as partes envolvidas –, e com a implementação de ações voltadas ao acolhimento, ao suporte, à orientação e ao encaminhamento dos envolvidos em situações de conflito às instâncias responsáveis pelo tratamento adequado dos casos reportados.

As violências contra servidores e estudantes da Universidade envolvem diversas formas de agressões, tais como: assédio moral, assédio sexual, *bullying*, agressão física e discriminações. Essas agressões representam risco de integridade no ambiente universitário causando danos psicológicos, físicos e sociais às pessoas em situação de violência.

Com o objetivo de prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e

entidades da administração pública federal, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, para instituir o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual.

Nessa direção, a UFRN desenvolveu e implementou várias medidas de enfrentamento ao assédio e à discriminação, a saber: (i) instituição da Política de Prevenção e Enfretamento ao Assédio e à Discriminação, aprovada pela Resolução nº 09/2023–CONSEPE/CONSAD, de 12 de dezembro de 2023; (ii) formulação do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PPEAD); (iii) instalação de um ambiente de acolhimento às vítimas de violência (Espaço Acolher); (iv) criação do Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência (NAPSV); (v) instauração das comissões de humanização das relações de trabalho e relações discentes; (vi) desenvolvimento de campanhas e palestras educativas.

O acolhimento às vítimas de violência realizado pelo Espaço Acolher merece

destaque por trazer um componente especialmente relevante nesse cenário: o cuidado com a pessoa. Não só a escuta qualificada, mas também a orientação, a disponibilidade de apoio e o acompanhamento das vítimas constituem ações essenciais de acolhimento às pessoas em condição de vulnerabilidade emocional.

Diante das ações institucionais que vêm sendo realizadas, percebe-se que a atuação da UFRN no enfrentamento ao assédio e à discriminação é bastante profícua. Nesse sentido, é importante ressaltar o resultado do levantamento sobre os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual em órgãos da administração pública federal, realizado pelo Tribunal de Contas da União, que reconhece o destaque da UFRN na maior parte dos itens avaliados, tornando-a referência entre os órgãos públicos (Acórdão nº 456/2022-TCU-Plenário).

Portanto, para dar continuidade as ações de enfrentamento ao assédio e à discriminação, é de extrema relevância a atuação integrada entre as unidades da

Instituição frente à complexidade e à diversidade que permeia a UFRN. A divulgação, a conscientização, a busca de dados que possam subsidiar novas ações e a detecção de espaços críticos são tarefas contínuas para a efetividade do Programa de Prevenção e Enfretamento ao Assédio e à Discriminação. Nesse sentido, o Plano de Integridade 2025-2028 estabelece novas medidas com o objetivo de prevenir, detectar e combater o assédio e à discriminação no âmbito da UFRN.

#### Eixo 4: Avaliação de conformidade e gestão de riscos de integridade (*compliance*)

Este eixo temático incorpora procedimentos de avaliação de conformidade das ações dos gestores e desenvolvimento da gestão de riscos de integridade mediante a construção de iniciativas para garantir que as operações da Instituição e o processo de tomada de decisão estejam de acordo com as leis, as normas internas, os padrões éticos e os planos de gestão de

riscos operacionais e de integridade, com o objetivo de prevenir desvios éticos e de conduta, fraudes e irregularidades.

As ações vinculadas ao eixo avaliação de conformidade e gestão de riscos de integridade (*compliance*) visam ao alcance dos seguintes objetivos estratégicos:

##### **1. Desenvolver medidas de compliance para garantir conformidade com as leis, os regulamentos, os padrões éticos e os planos de gestão de riscos:**

este objetivo estratégico busca garantir que as operações da Instituição sejam conduzidas em observância às leis, às normas internas, aos padrões éticos e de conduta, bem como aos planos de gestão de riscos operacionais e de integridade visando à prevenção e à mitigação de erros potenciais, irregularidades, fraudes e desvios de conduta.

##### **2. Aprimorar os controles de detecção, punição e remediação para mitigar riscos de integridade:** este objetivo estratégico tem por escopo desenvolver trabalhos de monitoramento de gestão

de riscos de integridade e avaliação dos respectivos controles internos, em busca da eficácia das medidas proativas e dos planos de respostas implementados pelas instâncias de funções de integridade e pelas unidades de apoio à integridade para mitigar vulnerabilidades que possam comprometer os valores e os princípios institucionais.

##### **3. Avaliar os processos de prestação de contas dos gestores da Universidade:**

este objetivo estratégico tem por finalidade desenvolver ações de auditoria interna para verificar a conformidade legal na execução de recursos aplicados nas atividades da Instituição, bem como certificar a precisão das informações financeiras e patrimoniais, visando o aprimoramento dos processos de *accountability*, de transparência pública e de boa gestão dos recursos públicos à disposição da Universidade.

Modernamente, os programas de *compliance* nas organizações, além de incorporarem funções de conformidade puramente legais, buscam fomentar a cultura da integridade mediante a observância de padrões éticos e morais.

Assim, um plano de integridade para ser efetivo deve incorporar medidas de *compliance* para garantir que a Instituição esteja de acordo com as leis, os regulamentos e os códigos de ética e de conduta.

O termo *compliance* do verbo inglês “*to comply*” significa “estar de acordo”, ou seja, estar de acordo com as leis, as regras, os padrões e os princípios éticos. Com a inserção do princípio da integridade ao seu sistema, o conceito de *compliance* se expande para alcançar a ética, estabelecendo-se uma cultura de “fazer o certo” para todos os membros da organização.

O objetivo do *compliance* é assegurar que a instituição cumpra integralmente suas obrigações legais, prevenindo irregularidades, fraudes e práticas antiéticas. Para atingir esse objetivo, a Universidade precisa desenvolver a gestão de riscos, implementar controles internos, realizar monitoramento contínuo, oferecer

treinamentos e capacitações de servidores, fomentar a transparência e disseminar a cultura de integridade.

Assim, a gestão de *compliance* da UFRN realiza diversas ações com destaque para o monitoramento dos seus atos normativos com foco na ética e na transparência. Nesse sentido, o Comitê de Governança Estratégico (CGE), auxiliado pela Secretaria de Governança Institucional (SGI), analisa as propostas de resoluções a serem encaminhadas aos colegiados superiores, observando as boas práticas regulatórias, a legitimidade, a estabilidade e a coerência com o ordenamento jurídico, conforme previsão contida no artigo 4º, IX, do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que instituiu a Política de Governança da administração pública federal.

A gestão de *compliance* envolve, também, a contínua identificação, análise, avaliação e monitoramento de riscos de integridade, pois conhecendo-se os processos, as operações e as atividades mais vulneráveis

da Instituição será possível desenvolver controles internos ou adaptar os controles já existentes de forma efetiva para enfrentar fraudes, irregularidades e demais atos de corrupção. Os procedimentos de *compliance* nessa área são realizados pelo Comitê Gestor de Riscos, auxiliado pela Secretaria de Governança Institucional (SGI) que, como instância de segunda linha de defesa, monitora e avalia os planos de gestão de riscos de integridade, observando a eficácia dos controles internos para mitigar riscos e a efetividade dos planos de contingência para responder a eventos inesperados e garantir a continuidade das operações da Instituição.

Destaca-se, também, a atuação da Auditoria Interna na avaliação de medidas de *compliance* no desenvolvimento de auditoria de conformidade em processos de trabalho, planos institucionais, ações das instâncias de funções de integridade e processos de prestação de contas dos gestores com o objetivo de verificar se a Instituição está operando dentro dos parâmetros legais e éticos estabelecidos.

No desenvolvimento de atividades de *compliance* a UFRN já desenvolveu várias medidas importantes, tais como: (i) revisão e consolidação de todos os atos normativos dos colegiados superiores em obediência ao Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019; (ii) Instituição da Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, aprovada pela Resolução Normativa nº 07/2022-CGE, de 19 de agosto de 2022; (iii) emissão de pareceres técnicos pela Secretaria de Governança Institucional para orientar casos concretos na observância de leis e regulamentos; (iv) identificação e monitoramento de riscos de integridade em vários processos e planos institucionais.

Sob essa ótica, o Plano de Integridade 2025-2028 prevê novas medidas de conformidade e gestão de riscos de integridade (*compliance*) com o objetivo de atribuir confiança aos atos administrativos executados pelos gestores da Universidade, garantindo atuação mais transparente e responsável.

## Eixo 5: Combate a fraudes e irregularidades

O quinto eixo temático refere-se ao combate a fraudes e irregularidades e articula iniciativas estratégicas para prevenir, detectar e punir irregularidades e práticas corruptas que proporcionem ambientes menos suscetíveis a práticas ilícitas que violem a lei, a moral, os bons costumes ou a ordem pública.

As ações vinculadas ao eixo de combate a fraudes e irregularidades visam ao alcance dos seguintes objetivos estratégicos:

**1. Fortalecer a capacidade de prevenção e detecção de desvios éticos e de condutas, fraudes, irregularidades e demais atos ilícitos no âmbito da Universidade:** este objetivo estratégico tem por finalidade desenvolver instrumentos de prevenção e detecção de desvios éticos e de condutas, fraudes, irregularidades e demais atos ilícitos, para realizar apuração criteriosa e responsável pelas instâncias

e unidades responsáveis pela detecção, investigação e responsabilização de pessoas físicas e jurídicas.

**2. Executar ações de detecção e punição relacionadas a irregularidades, desvios éticos e de condutas e demais atos ilícitos no âmbito da Universidade:** este objetivo estratégico tem por propósito atuar e processar as denúncias relacionadas a desvios éticos e de condutas, fraudes, irregularidades e demais atos ilícitos mediante à condução mais célere e eficiente dos processos instaurados, minimizando a ocorrência de prescrição.

**3. Aperfeiçoar a cooperação entre a Universidade e organizações de combate à corrupção:** este objetivo estratégico tem por escopo aproximar a Universidade de órgãos públicos e organizações da sociedade civil para aperfeiçoar medidas de combate à corrupção e demais atos ilícitos, bem como agilizar ações de fiscalização do patrimônio público.

O combate a fraudes e irregularidades abrange medidas de integridade para prevenir, detectar e punir atos ilícitos relacionados à malversação do patrimônio público (uso indevido de recursos, utilização de bens públicos para interesse particular, realização de despesas sem autorização, entre outras). Essas medidas envolvem variadas ações, tais como: educação e conscientização dos cidadãos, mecanismos de controles internos, auditorias, programas de integridade, transparência e participação social, gestão de riscos de integridade, uso de tecnologias avançadas, canais de denúncia e regulamentação.

Assim, com o objetivo de fomentar a implementação de práticas de integridade pelas organizações públicas brasileiras, das três esferas e dos três poderes, visando à redução dos níveis de exposição à fraude e à corrupção, o Tribunal de Contas da União (TCU) e as Redes de Controle da Gestão Pública do Brasil, com apoio da Estratégia Nacional de Combate

à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (ENCCLA), desenvolveram o Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC).

Em 2021, a UFRN aderiu ao PNPC respondendo a um questionário no sistema e-Prevenção cujo resultado produziu um diagnóstico detalhado sobre o nível de exposição da Instituição à fraude e à corrupção. Nesse processo de avaliação, a Universidade elaborou um plano de ação, denominado de roteiro de atuação, para execução e gerenciamento da implementação das práticas de integridade no combate a fraudes e irregularidades.

Seguindo esse roteiro de atuação, a UFRN desenvolveu e implementou várias medidas de combate a fraudes e irregularidades, a saber: (i) instalação da Corregedoria em 2021, conforme artigo 219-A, do Regimento Interno da Reitoria; (ii) disciplinamento das atividades correicionais pela Resolução nº 05/2021-CONSAD, de 29 de julho de 2021; (iii) aprovação de normas de

organização da auditoria interna pela Resolução nº 06/2021-CONSAD, de 29 de julho de 2021; (iv) aprovação do Código de Conduta dos agentes públicos e estudantes da UFRN por meio da Resolução nº 23/2022-CONSUNI, de 23 de setembro de 2022; (v) aprovação do Sistema de Governança da Universidade mediante a edição da Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022; e (vi) atuação colaborativa no Movimento Articulado de Combate à Corrupção no Rio Grande do Norte (MARCCO-RN).

Enfim, para dar continuidade a essas medidas, a Universidade propõe, no Plano de Integridade 2025-2028, ações de cooperação com órgãos de combate à corrupção e de fortalecimento da prevenção, detecção e punição de atos ilícitos, como por exemplo, elaboração de um plano específico de combate a fraudes e irregularidades.

## Eixo 6: Manutenção de ambientes de trabalho íntegros e saudáveis

Este eixo temático tem por escopo continuar com as ações de intervenção para conservar os ambientes de trabalho íntegros e saudáveis onde os servidores sejam respeitados mutuamente, valorizados e motivados; ajam de acordo com os princípios éticos e morais; obtenham nível de satisfação positivo; e experimentem bem-estar físico, mental e emocional.

As ações vinculadas a este eixo visam ao alcance dos seguintes objetivos estratégicos:

**1. Proporcionar o desenvolvimento de competências de gestores e servidores sobre temáticas relacionadas à ética, à integridade e à governança:** este objetivo tem por finalidade aprimorar capacidades e competências dos gestores e servidores para a disseminação da cultura da integridade e da ética no âmbito da Universidade, a fim de contribuir para

a melhoria dos ambientes de trabalho, favorecer o desempenho individual de excelência e aumentar a eficácia organizacional.

**2. Implementar ações voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Instituição:** este objetivo tem por propósito promover saúde e segurança no trabalho que proporcionem satisfação, reconhecimento socioprofissional, relações interpessoais harmoniosas, ambiente laboral saudável e equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

**3. Fortalecer ações que contribuam com o clima organizacional favorável no âmbito da Universidade:** este objetivo tem por escopo favorecer o clima organizacional positivo da Instituição mediante a execução de ações direcionadas à construção de ambientes de trabalho justos e seguros que favoreçam a ética, a integridade e o bem-estar dos servidores.

Ambientes íntegros e saudáveis proporcionam motivação positiva dos servidores da Universidade por estabelecer relações interpessoais harmoniosas, garantir a qualidade de vida no trabalho, reduzir o número de doenças mentais e a baixa autoestima, ao mesmo tempo que criam um clima organizacional favorável em toda a Instituição.

Ambientes de trabalho íntegros são aqueles em que a ética, a honestidade e o respeito mútuo entre líderes e subordinados são vistos como princípios fundamentais da integridade. Assim, as boas práticas de gestão, o companheirismo, a empatia, a confiança, o diálogo e o bom relacionamento entre esses agentes promovem uma cultura de integridade e um clima organizacional positivo e produtivo. Por outro lado, ambientes de trabalho em que acontecem práticas discriminatórias, bullying e assédio moral e sexual provocam desgastes físicos e transtornos mentais aos servidores, tais como: ansiedade, depressão, estresse e baixa autoestima,

afetando suas vidas pessoais e o próprio ambiente de trabalho mediante a redução da produtividade, a geração de conflitos interpessoais e o aumento da rotatividade.

Indubitavelmente, ambientes saudáveis no âmbito da Universidade trazem vários benefícios para a instituição e seus colaboradores, pois (i) asseguram clima organizacional positivo; (ii) estabelecem relações interpessoais harmoniosas entre os líderes e os subordinados; (iii) proporcionam o desenvolvimento de pessoas; (iv) oferecem condições seguras e confortáveis aos servidores; (v) contribuem com a saúde e segurança do trabalho; (vi) garantem qualidade de vida no trabalho; (vii) promovem a saúde mental e física de todos os colaboradores; (viii) conferem reconhecimento e valorização aos servidores; e (ix) propiciam o respeito à diversidade e à inclusão.

Nesse sentido, a gestão de pessoas da UFRN busca identificar as necessidades pessoais e coletivas para proporcionar ambientes de trabalho íntegros e saudáveis e contribuir com a promoção das

vivências de bem-estar no trabalho e, por conseguinte, possibilitar que haja um bom desempenho desses profissionais.

As ações de integridade do eixo manutenção de ambientes íntegros e saudáveis estão intrinsecamente relacionadas com as ações do eixo enfrentamento ao assédio e à discriminação, visto que a luta contra riscos de integridade de assédio e discriminação é fundamental para promover um ambiente de trabalho íntegro e saudável mediante o estabelecimento de relações interpessoais íntegras e a proteção da saúde mental dos servidores de todas as unidades da Universidade.

Seguindo este propósito, a UFRN já desenvolveu e implementou várias medidas de integridade que favorecem ambientes íntegros e saudáveis, tais como: (i) instituição da Política de Prevenção e Enfretamento ao Assédio e à Discriminação, aprovada pela Resolução nº 09/2023-CONSEPE/CONSAD, de 12 de dezembro de 2023; (ii) instalação de um ambiente de acolhimento às vítimas de violência (Espaço Acolher); (iii) oferta de

cursos de capacitação em ética, integridade, enfrentamento ao assédio e governança pública; (iv) instituição da Política de Qualidade de Vida no Trabalho, aprovada pela Resolução nº 11/2017-CONSAD, de 6 de abril de 2017; (v) implementação do Programa Viver em Harmonia com a execução de projetos voltados à saúde mental; (vi) realização de exames médicos periódicos; (vii) oferta de ações voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho (ProEscuta, Saúde da Mulher, acolhimentos psicossociais, ambulatório trans, acompanhamento biopsicossocial e organizacional); e (viii) implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) por meio de um conjunto de ações coordenadas para a prevenção em Saúde Integral e de Segurança do Trabalho.

Enfim, para dar continuidade a essas medidas, a UFRN propõe no Plano de Integridade 2025-2028 algumas ações para garantir a manutenção de ambientes íntegros e saudáveis no âmbito da Universidade e, por conseguinte, fortalecer a cultura organizacional humanizada da Instituição.



# GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

A gestão de riscos de integridade é fundamental para proteger a reputação, a sustentabilidade e a conformidade legal e de padrões éticos (compliance) da Instituição. Identificar, analisar, avaliar, tratar e monitorar os riscos de integridade são ações importantes para reconhecer vulnerabilidades e áreas mais suscetíveis à corrupção, o que permite a atuação direcionada e especializada para prevenir eventos indesejáveis.

A gestão de riscos de integridade é um dos pilares que torna o Programa de Integridade sustentável, auxiliando na prevenção, detecção, punição e remediação de eventos que confrontem ou ameacem os princípios éticos da universidade.

Na UFRN, essa atividade segue as diretrizes da Política de Gestão de Riscos, aprovada nos artigos 48 a 54, da Resolução nº 13/2022-CONSAD, de 14 de julho de 2022, que instituiu o Sistema de Governança da Universidade.

## 6.1 METODOLOGIA DE GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

A metodologia de gestão de riscos de integridade da UFRN segue os parâmetros definidos no artigo 54 da Resolução nº 13/2022-CONSAD e na Resolução Deliberativa nº 1/2021-CGE, de 27 de maio de 2021, que define a metodologia geral de gestão de riscos da Universidade em 10 etapas adequadas à realidade da Instituição, conforme demonstrado na Figura 9.

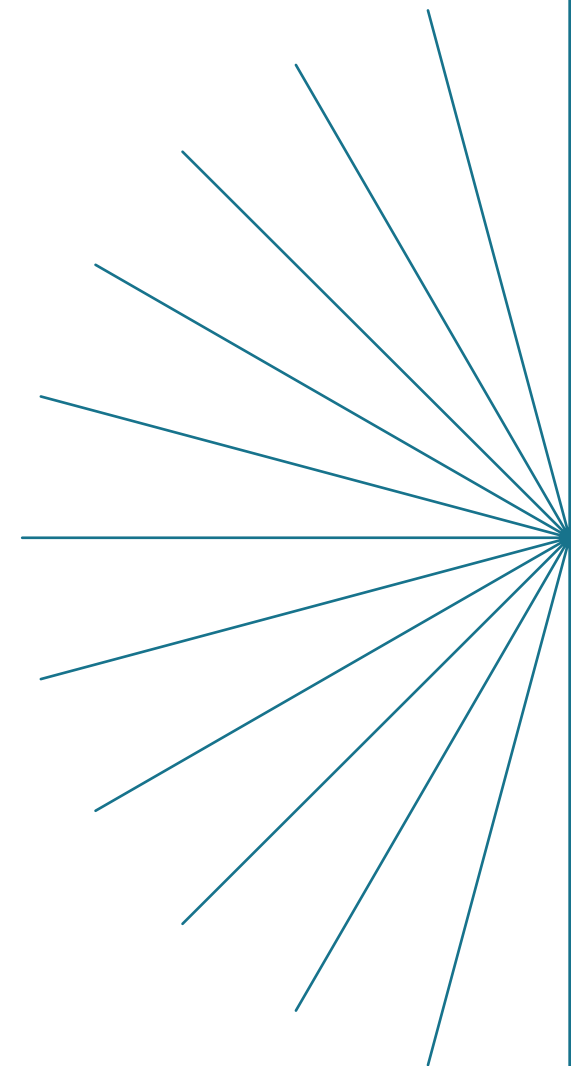
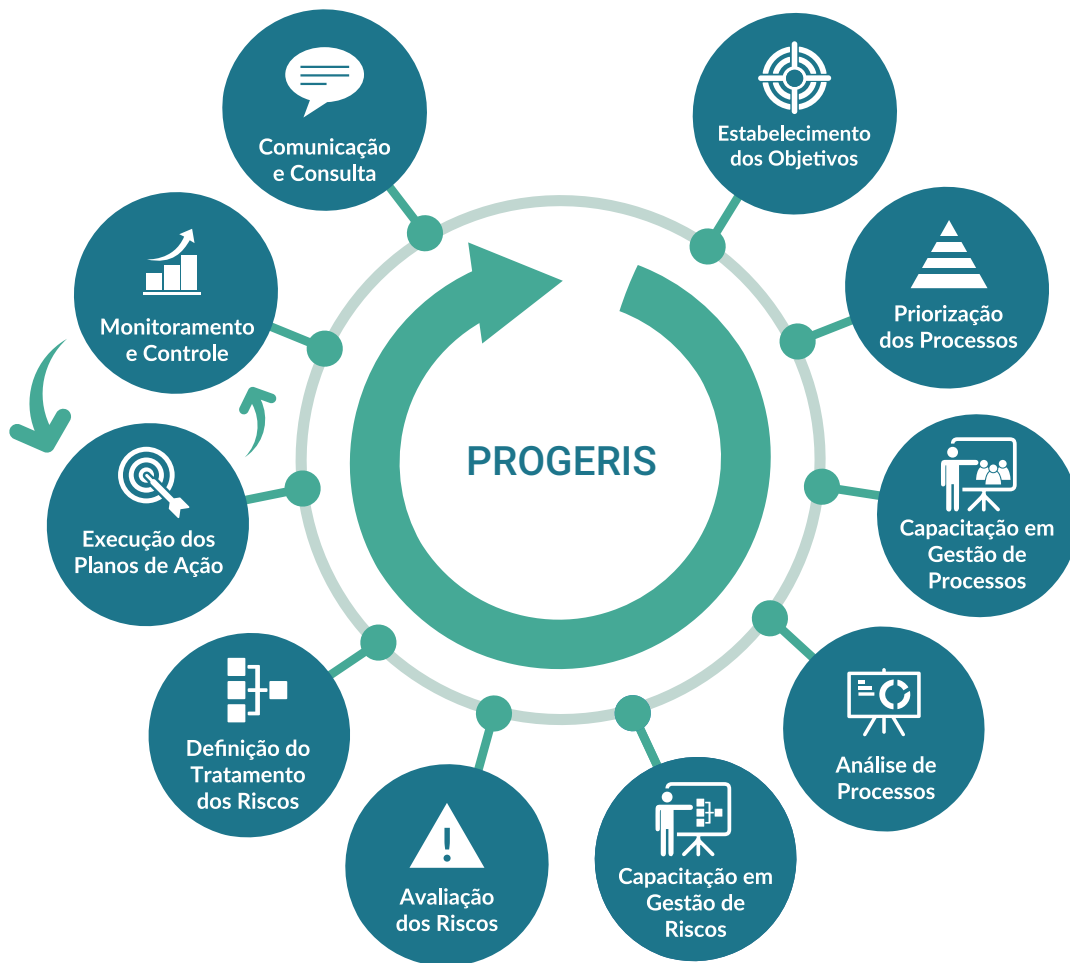


Figura 9 - Processo de Gestão de Riscos (PROGERIS)



A Metodologia de Gestão de Riscos de Integridade da UFRN é operacionalizada por meio do Processo de Gestão de Riscos (PROGERIS) da Instituição com adaptações das etapas, formulação de ações específicas e indicação dos atores envolvidos, conforme definidos no Quadro 6 a seguir.

Fonte: Relatório de Gestão da UFRN (2024).

## Quadro 6 – Aplicação da Metodologia de Gestão de Riscos de Integridade

ETAPAS	AÇÕES	ATORES ENVOLVIDOS
<b>Entendimento do contexto</b>	O entendimento do contexto no caso da UFRN é realizado a partir da construção da cadeia de valor e da priorização dos seus processos, baseando-se em quatro critérios: frequência de ocorrência, orçamento anual para que o processo ocorra, percepção de desempenho e impacto estratégico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servidores indicados pelos responsáveis pelos processos organizacionais selecionados e impactados pelos riscos de integridade;</li> <li>• Secretaria de Governança Institucional;</li> <li>• Comitê de Integridade.</li> </ul>
<b>Identificação de riscos</b>	Os processos de gerenciamento de riscos são realizados em processos organizacionais definidos pelo Comitê de Governança Estratégico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servidores das unidades responsáveis pelos processos organizacionais;</li> <li>• Secretaria de Governança Institucional.</li> </ul>
<b>Análise de riscos</b>	Nessa etapa, são identificados causas, consequências e controles existentes para tratar os riscos de integridade.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servidores indicados pelos responsáveis pelos processos organizacionais selecionados;</li> <li>• Secretaria de Governança Institucional.</li> </ul>
<b>Avaliação de riscos</b>	Essa etapa objetiva definir o nível do risco a partir dos critérios de probabilidade e impacto previstos na Metodologia de Gestão de Riscos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servidores indicados pelos responsáveis pelos processos organizacionais selecionados e impactados pelos riscos de integridade;</li> <li>• Secretaria de Governança Institucional.</li> </ul>
<b>Priorização de riscos</b>	As priorizações dos riscos de integridade, a princípio, são realizadas junto com a avaliação dos outros riscos da organização. Contudo, deve-se realizar uma revisão no plano de riscos de processos que já passaram pela etapa de gestão de riscos. Essa revisão ocorre no primeiro monitoramento desses riscos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaria de Governança Institucional;</li> <li>• Comitê Gestor de Riscos.</li> </ul>
<b>Definição de respostas aos riscos</b>	Nessa etapa são definidas as respostas ao risco (mitigar, aceitar, evitar ou compartilhar) e as medidas de tratamento e controle para seu tratamento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servidores indicados pelos responsáveis pelos processos organizacionais selecionados e impactados pelos riscos de integridade;</li> <li>• Secretaria de Governança Institucional;</li> <li>• Comitê Gestor de Riscos.</li> </ul>

Fonte: Resolução Deliberativa nº 1/2021-CGE.

A metodologia de gestão de riscos de integridade, descrita no Quadro 6, visa garantir que os riscos sejam gerenciados de forma eficaz pelos atores envolvidos, descrevendo uma abordagem sistemática para identificar, analisar, avaliar e tratar os riscos de integridade.

A responsabilidade pela gestão de riscos de integridade no âmbito da Universidade é da Secretaria de Governança Institucional (SGI), por intermédio da sua Unidade de Gestão de Riscos (UGR).

Além disso, a SGI deve realizar monitoramentos periódicos para assegurar a efetividade do Plano de Integridade. O monitoramento contínuo ajuda a identificar novas categorias de riscos, atividades ou processos que possam ocasionar quebras de integridade, bem como redefinir a priorização dos riscos já identificados para, conforme o caso, implementar novas medidas mitigadoras.

## 6.2 CATEGORIAS DE RISCOS DE INTEGRIDADE

Os riscos de Integridade impactam negativamente o alcance dos objetivos e o cumprimento da missão da Instituição. Tais riscos são caracterizados como vulnerabilidades organizacionais que podem favorecer ou facilitar situações de quebra de integridade, como solicitação ou recebimento de quantias indevidas por agentes públicos, abuso de poder, uso de verbas públicas para fins privados, situações que configuram conflito de interesses e nepotismo, entre outros.

As categorias de risco de integridade referem-se a vulnerabilidades que podem levar a comportamentos antiéticos, desvios de conduta, fraudes, corrupção e outros atos ilícitos. As principais categorias de riscos de integridade estão descritas na Figura 10.

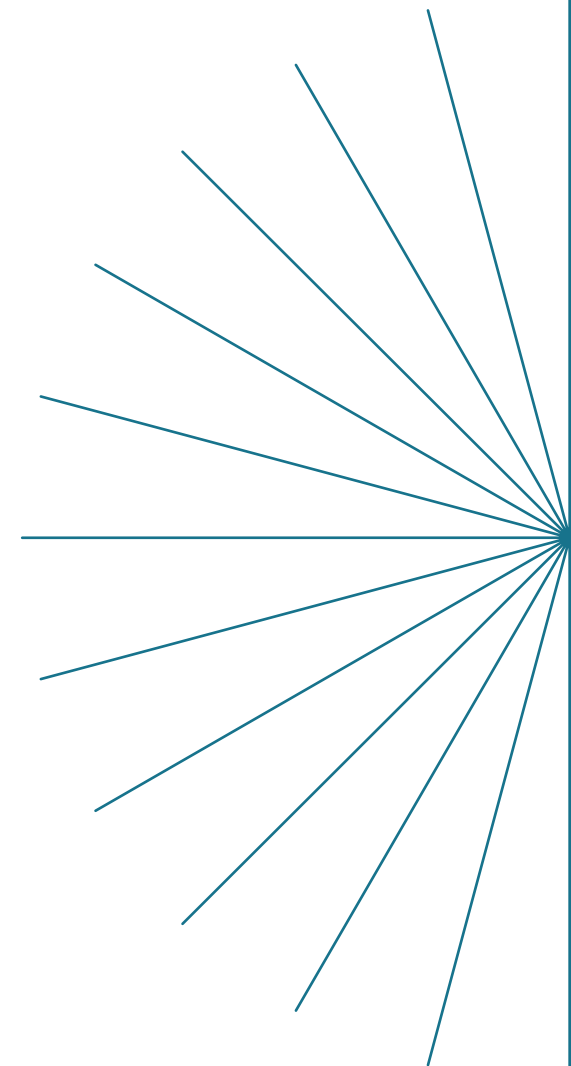


Figura 10 - Categorias de Riscos de Integridade

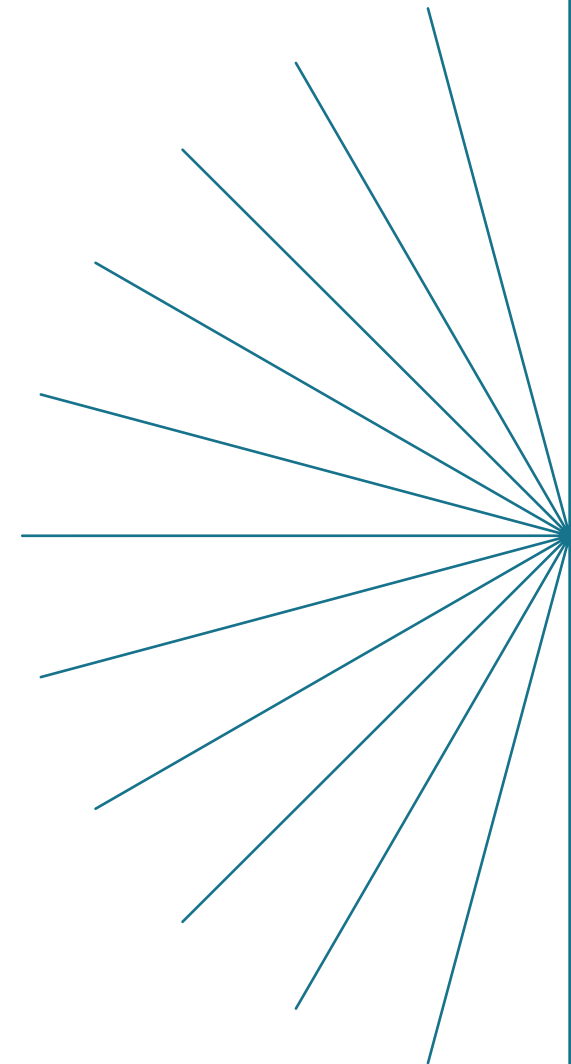


Fonte: Adaptado do Plano de Integridade da CGU para o período 2018-2020.

O Quadro 7, a seguir, descreve cada uma dessas categorias de risco de integridade.

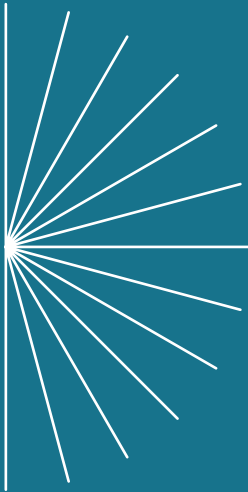
### Quadro 7 - Categorias de riscos de integridade

CATEGORIAS	DESCRIÇÃO
<b>Conduta profissional inadequada</b>	Deixar de realizar as atribuições conferidas com profissionalismo, honestidade, imparcialidade, responsabilidade, seriedade, eficiência, qualidade e/ou urbanidade.
<b>Ameaças à imparcialidade e à autonomia técnica</b>	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.
<b>Uso indevido de autoridade</b>	<b>Contra o exercício profissional:</b> atentar contra os direitos e as garantias legais assegurados ao exercício profissional com abuso ou desvio do poder hierárquico ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros. Ato movido por capricho, maldade, perseguição, vingança ou outra motivação que não se enquadre no princípio da moralidade dos atos da administração pública. Realizar transferência ou dispensa arbitrária de algum trabalho relevante. Proceder a qualquer tentativa de obrigar o servidor a executar o que evidentemente não está no âmbito das suas atribuições ou deixar de executar o que está previsto.
	<b>Contra a honra e o patrimônio:</b> atentar contra a honra ou o patrimônio de pessoa natural, no caso, servidor público, ou jurídica com abuso ou desvio de poder ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros.
<b>Nepotismo</b>	Nomear, designar, contratar ou alocar familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança para exercício de cargo em comissão, função de confiança ou prestação de serviços na UFRN.



<b>Conflito de interesses</b>	<b>Exercício de atividades incompatíveis com as atribuições do cargo:</b> exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas.
	<b>Intermediação indevida de interesses privados:</b> atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados na UFRN ou nos órgãos ou entidades da administração pública.
	<b>Concessão de favores e privilégios ilegais a pessoa jurídica:</b> praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão.
	<b>Recebimento de presentes/vantagens:</b> receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e das condições estabelecidos em regulamento.
<b>Uso indevido ou manipulação de dados/ informações</b>	<b>Divulgação ou uso indevido de dados ou informações:</b> divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas, bem como permitir o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações da Administração Pública.
	<b>Alteração indevida de dados/informações:</b> fornecer ou divulgar dados ou informações intencionalmente de forma incorreta, incompleta ou imprecisa, bem como inserir ou facilitar a inserção de dados falsos em sistemas informatizados para atender interesse próprio ou de terceiros.
	<b>Restrição de publicidade ou de acesso a dados ou informações:</b> restringir ou retardar a publicidade ou o acesso a dados ou informações, ressalvados os protegidos por sigilo, bem como extraviar ou inutilizar dados e informações para atender interesse próprio ou de terceiros.
<b>Desvio de pessoal ou de recursos materiais</b>	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.

É essencial que os profissionais de gestão de riscos conheçam essas categorias para que a Instituição possa definir políticas, treinamentos e monitoramentos eficazes para garantir a efetividade do Plano de Integridade. As avaliações e os monitoramentos contínuos implicam identificar novas categorias de riscos, possibilitando a implementação de novas medidas de mitigação.



# MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

As estratégias de monitoramento e avaliação periódica têm como função primordial garantir a efetividade do Plano de Integridade, promovendo dinamismo e constante atualização de suas iniciativas, bem como verificando se as medidas de integridade propostas estão funcionando conforme previsto, ajustando-as às novas necessidades. A execução das ações previstas no Plano, necessária à sua implementação, é de responsabilidade de cada Instância de Função de Integridade e de cada Unidade de Apoio à Integridade indicadas como responsáveis nos quadros de ações do Apêndice a este Plano.

A Secretaria de Governança Institucional, enquanto Unidade Setorial de Integridade (USI), será a coordenadora e facilitadora para implementação do Plano de Integridade. Desse modo, a USI fará o acompanhamento e o monitoramento das ações junto às instâncias e unidades responsáveis pela execução de cada ação.

A avaliação das ações executadas será realizada anualmente por cada Instância de Função de Integridade e Unidade de Apoio à Integridade. A USI fará o monitoramento da execução do Plano anualmente a partir de relatórios elaborados pelas instâncias e unidades responsáveis contendo informações sobre o estado atual de cada ação prevista no Plano, bem como sobre as entregas efetivamente realizadas no âmbito de cada ação.

Com base nos dados levantados no monitoramento, a USI elaborará relatórios anuais sobre a execução das ações. Esses relatórios serão disponibilizados na página de governança da Instituição, o que ampliará a transparência sobre o andamento das diversas ações e objetivos estratégicos do Plano de Integridade ao longo do período 2025-2028.

O monitoramento realizado pela CGU também será disponibilizado para a aprovação do Comitê de Governança Estratégico (CGE). O Comitê, no exercício das suas atribuições como órgão consultivo e deliberativo da UFRN em matéria de governança organizacional, contribuirá com o acompanhamento do Plano de Integridade.

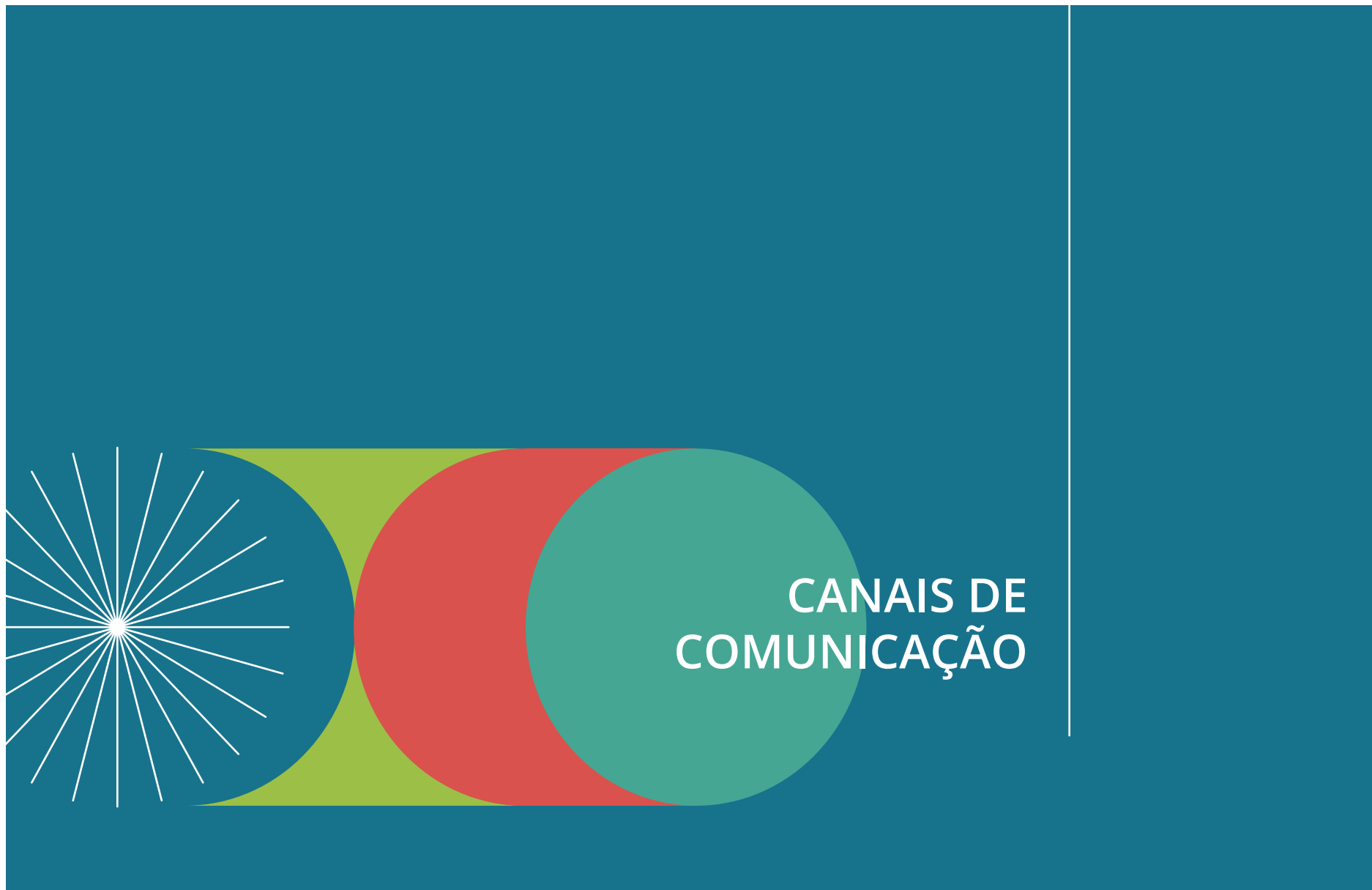
Em síntese, o Quadro 8, a seguir, apresenta os responsáveis e a periodicidade das ações de avaliação e monitoramento do Plano de Integridade 2025-2028.

### Quadro 8 – Unidades responsáveis pelo monitoramento e avaliação do Plano de Integridade 2025-2028

Ações	Responsáveis	Periodicidade
<b>Avaliação sobre a execução das ações do Plano de Integridade</b>	Instâncias de Funções de Integridade	Anual
<b>Monitoramento do Plano de Integridade</b>	Unidade Setorial de Integridade (USI)	Anual
<b>Aprovação dos relatórios anuais de monitoramento</b>	Comitê de Governança Estratégico (CGE)	Anual

Fonte: Unidade Setorial de Integridade.

Insta ressaltar que o monitoramento e a avaliação do Plano de Integridade da UFRN, para o período 2025-2028, são cruciais para o sucesso na implementação das medidas institucionais de integridade. Isso porque permitem avaliar o progresso, detectar desvios, promover melhorias contínuas e garantir que os objetivos estratégicos sejam alcançados.



Os canais de comunicação de integridade são mecanismos que possibilitam a realização de manifestações seguras e, em alguns casos, anônimas, sobre desvios de condutas que violem normas legais, padrões éticos ou o código de conduta da Universidade. Portanto, a formalização de canais de comunicação é uma medida indispensável para a manutenção da integridade pública e da transparência.

Além da obrigação de comunicar irregularidades de que tenham conhecimento, os cidadãos precisam saber onde e como fazê-lo, inclusive de forma anônima, bem como conhecer as medidas de proteção. O Quadro 9 relaciona os canais de comunicação de Integridade da UFRN disponíveis a servidores, pesquisadores, terceirizados, fornecedores, estagiários, instituições parceiras e cidadãos em geral.

**Quadro 9 - Canais de comunicação de integridade**

O que?	Quem?	Como?
<p><b>Apresentar dúvida ou consulta relacionada à conduta ética de servidor.</b></p>	<p>Comissão de ética</p>	<p><a href="https://comissaodeetica.ufrn.br/">https://comissaodeetica.ufrn.br/</a> E-mail: <a href="mailto:comissaodeetica@gabinete.ufrn.br">comissaodeetica@gabinete.ufrn.br</a></p>
<p><b>Apresentar denúncia ou representação de infração ao código de ética e de conduta.</b></p>		
<p><b>Apresentar denúncia, sugestão, elogio, reclamação ou solicitação de providência ou de simplificação de serviços.</b></p>	<p>Ouvidoria</p>	<p><a href="https://www.ouvidoria.ufrn.br/">https://www.ouvidoria.ufrn.br/</a> <a href="https://falabr.cgu.gov.br/web/home">https://falabr.cgu.gov.br/web/home</a> E-mail: <a href="mailto:contato@ouvidoria.ufrn.br">contato@ouvidoria.ufrn.br</a></p>
<p><b>Apresentar requerimentos de acesso a informações.</b></p>		
<p><b>Irregularidades na gestão de recursos orçamentários, financeiros e patrimoniais.</b></p>	<p>Auditoria Interna</p>	<p><a href="https://auditoria.ufrn.br/">https://auditoria.ufrn.br/</a> E-mail: <a href="mailto:contato@audin.ufrn.br">contato@audin.ufrn.br</a> Telefone fixo: (84) 3342-2317 Ramais: - Equipe da Auditoria Interna 351, 352, 353 e 355 - Gabinete do Auditor-Geral: 354 - Celular institucional e WhatsApp: Auditor-geral: (84) 99193-6065</p>
<p><b>Fragilidades de controles internos.</b></p>		

Cabe ressaltar que o sucesso do Plano de Integridade da UFRN para o período 2025-2028 depende, também, da participação da comunidade universitária. Nesse sentido, a Universidade disponibiliza canais tradicionais e digitais para estabelecer comunicação direta com as partes interessadas para expressar elogios, reclamações, solicitações, sugestões, denúncias e, quando necessário, obter acolhimentos humanizados.

<b>Informações sobre medidas de integridade.</b>	Unidade Setorial de Integridade (USI)	<a href="https://governanca.ufrn.br/">https://governanca.ufrn.br/</a> E-mail: <a href="mailto:governanca@sgi.ufrn.br">governanca@sgi.ufrn.br</a> Telefone fixo: (84) 3342-2273 Celular institucional e WhatsApp: (84) 99229-6518 Secretário de Governança: (84) 99480-6836
<b>Apresentar pedido de autorização ou consulta sobre a existência de conflito de interesses entre as atribuições do cargo e atividade privada que deseje desempenhar.</b>	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	E-mail: <a href="mailto:acumulacaodecargos@progesp.ufrn.br">acumulacaodecargos@progesp.ufrn.br</a>
<b>Obter informações acerca do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.</b>	Núcleo de apoio às pessoas em situação de violência	E-mail: <a href="mailto:enfrentamentoasviolencias@progesp.ufrn.br">enfrentamentoasviolencias@progesp.ufrn.br</a>
<b>Realizar acolhimento diante da vivência de uma situação de assédio e/ou discriminação no âmbito da Instituição.</b>	Espaço Acolher	E-mail: <a href="mailto:espaçocolher@progesp.ufrn.br">espaçocolher@progesp.ufrn.br</a> Celular institucional e WhatsApp: (84) 991936014

Fonte: Instâncias de Funções de Integridade e Unidades de Apoio à Integridade.



# NORMAS E REGULAMENTAÇÕES RELACIONADAS À INTEGRIDADE

Para a implementação das medidas de integridade no âmbito da Universidade, há um conjunto de normas relacionadas à integridade que deve ser observado. Essas normas, relacionadas a seguir, visam à preservação dos padrões éticos e morais que devem ser cumpridos pelos servidores e estudantes da Instituição.

**1. Lei nº 14.540**, de 3 de abril de 2023, 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;

**2. Lei nº 13.460**, de 26 de junho de 2017, dispõe sobre a participação, a proteção e a defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública;

**3. Lei nº 12.527**, de 18 de novembro de 2011, regula o acesso à informação;

**4. Decreto nº 11.529**, de 16 de maio de 2023, institui o Sistema de integridade, transparência e acesso à informação da

administração pública federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da administração pública federal;

**5. Decreto nº 9.203**, de 22 de novembro de 2017, dispõe sobre a Política de Governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

**6. Decreto nº 6.029**, de 1º de fevereiro de 2007, institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal;

**7. Decreto nº 3.591**, de 6 de setembro de 2000, dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal;

**8. Resolução nº 09/2023-CONSEPE/CONSAD**, de 12 de dezembro de 2023, institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**9. Resolução nº 13/2022-CONSAD**, de 14 de julho de 2022, institui o Sistema de Governança da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**10. Resolução nº 16/2022-CONSAD**, de 8 de setembro de 2022, atualiza as normas de funcionamento da Ouvidoria da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**11. Resolução nº 23/2022-CONSUNI**, de 23 de setembro de 2022, atualiza o Código de conduta dos agentes públicos e estudantes da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**12. Resolução nº 01/2021-CONSAD**, de 29 de julho de 2021, regulamenta os procedimentos de classificação, tratamento e acesso à informação no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**13. Resolução nº 05/2021-CONSAD**, de 29 de julho de 2021, disciplina as atividades correcionais no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**14. Resolução nº 06/2021-CONSAD**, 29 de julho de 2021, aprova as normas de organização da Auditoria Interna da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**15. Resolução Deliberativa nº 06/2025-CGE**, de 9 de junho de 2025, aprova os fluxos de atuação da Ouvidoria da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**16. Resolução Deliberativa nº 07/2025-CGE**, de 9 de junho de 2025, aprova o Fluxo de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**17. Resolução Deliberativa nº 08/2025-CGE**, de 9 de junho de 2025, aprova os Fluxos de Atuação da Comissão de Ética da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

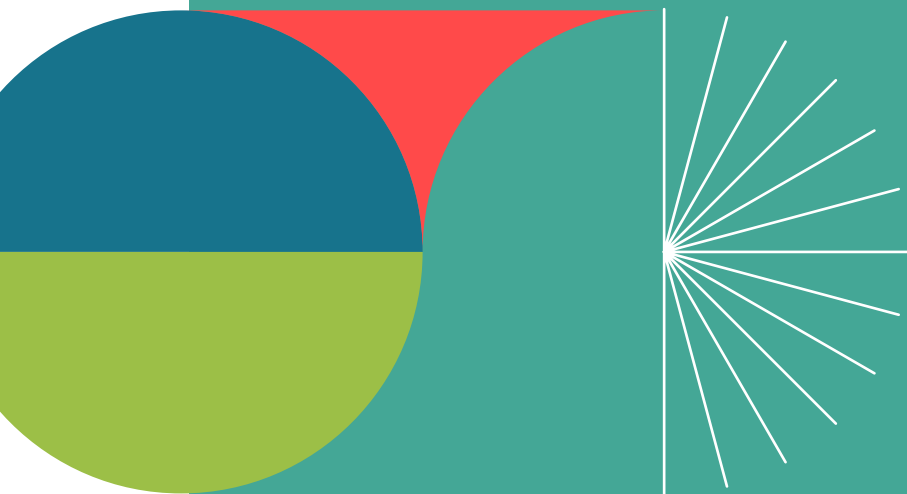
**18. Resolução Deliberativa nº 09/2025-CGE**, de 9 de junho de 2025, aprova os Fluxos de Atuação da Auditoria Interna da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**19. Resolução Deliberativa nº 10/2025-CGE**, de 9 de junho de 2025, aprova os fluxos de atuação da corregedoria da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**20. Resolução Deliberativa nº 01/2021-CGE**, de 27 de maio de 2021, aprova o Modelo de Gestão de Riscos da Universidade Federal do Rio Grande do Norte;

**21. Resolução Normativa nº 07/2022-CGE**, de 19 de agosto de 2022, institui a Política de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte; e

**22. Instrução Normativa nº 05**, de 18 de junho de 2018, da Controladoria-Geral da União/Ouvidoria-Geral da União, estabelece orientações para a atuação das unidades de ouvidoria do Poder Executivo Federal para o exercício das competências definidas pelos capítulos III e IV da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017.



# APÊNDICE - AÇÕES DE INTEGRIDADE

EIXO 1 – FOMENTO À TRANSPARÊNCIA E AOS DADOS ABERTOS						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Ampliar a transparência ativa das unidades da Universidade	Elaborar manual de transparência ativa	Comitê de Transparência e Acesso à Informação e Unidade Setorial de Integridade	-	Elaboração e aprovação de 1 manual	-	-
	Desenvolver portais padronizados das unidades para divulgação de informações institucionais	Superintendência de Tecnologia da Informação	-	5 portais	5 portais	5 portais
Fortalecer o uso dos dados abertos da Instituição	Desenvolver um novo plano de dados abertos	Ouvidoria e Comitê de Transparência e Acesso à Informação	1 Plano desenvolvido	-	-	1 Plano desenvolvido
	Atualizar o plano de dados abertos	Ouvidoria e Comitê de Transparência e Acesso à Informação	-	1 Plano atualizado	1 Plano atualizado	-
	Divulgar o portal de dados abertos nos canais de comunicação/redes sociais da UFRN	Ouvidoria e Comunica	-	1 campanha de divulgação realizada	1 campanha de divulgação realizada	1 campanha de divulgação realizada
Aprimorar o atendimento aos pedidos de acesso à informação	Atualizar fluxos de trabalho dos pedidos de acesso à informação	Ouvidoria e Comitê de Governança	Fluxos desenvolvidos e aprovados	-	-	-
	Atender aos pedidos de acesso à informação	Ouvidoria	100% dos pedidos de acesso à informação atendidos	100% dos pedidos de acesso à informação atendidos	100% dos pedidos de acesso à informação atendidos	100% dos pedidos de acesso à informação atendidos
	Reduzir o tempo médio de resposta dos pedidos de acesso à informação	Ouvidoria e Unidades administrativas respondentes	Alcançar 45% do índice de resposta	Alcançar 40% do índice de resposta	Alcançar 38% do índice de resposta	

EIXO 1 – FOMENTO À TRANSPARÊNCIA E AOS DADOS ABERTOS						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Fomentar a gestão das atividades de transparência da instituição	Definir indicadores para acompanhamento das ações de transparência (informações e dados disponíveis, taxa de acesso, solicitação de acesso e taxa de atendimento, entre outros)	Ouvidoria e Unidade Setorial de Integridade	-	-	Lista de indicadores	-
	Elaborar relatórios de avaliação da transparência ativa e passiva da Instituição	Ouvidoria	1 relatório	1 relatório	1 relatório	1 relatório
	Atualizar a Carta de Serviços da Universidade	Ouvidoria e Pró-Reitoria de Planejamento	-	1 carta atualizada	-	1 carta atualizada
	Atualizar o portal de acesso à informação	Ouvidoria	-	1 portal atualizado	1 portal atualizado	1 portal atualizado
	Atualizar a página de transparência e prestação de contas	Pró-Reitoria de Planejamento	-	1 página atualizada	1 página atualizada	1 página atualizada
	Reduzir o tempo médio de resposta dos pedidos de manifestação da Ouvidoria	Ouvidoria e Unidades administrativas respondentes	Alcançar 44% do índice de resposta	Alcançar 41% do índice de resposta	Alcançar 39% do índice de resposta	-

EIXO 2 – FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL À INTEGRIDADE						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Engajar as instâncias de função de integridade da instituição	Realizar reuniões de engajamento das unidades de integridade	Unidade Setorial de Integridade	2 reuniões	2 reuniões	2 reuniões	2 reuniões
	Elaborar e disseminar relatórios de atividades das instâncias de funções de integridade	Ouvidoria, Corregedoria, Auditoria Interna e Comissão de Ética	4 relatórios	4 relatórios	4 relatórios	4 relatórios
	Elaborar diagnóstico da situação da integridade na Instituição utilizando as informações e a interação entre as instâncias de funções de integridade	Unidade Setorial de Integridade	1 relatório	1 relatório	1 relatório	1 relatório
	Disseminar ações de letramento em integridade entre servidores das instâncias de funções de integridade e unidades de apoio à integridade	Unidade Setorial de Integridade	1 plano de ação de letramento	1 plano de ação de letramento	1 plano de ação de letramento	1 plano de ação de letramento
Fortalecer processos e procedimentos para promover a integridade na Universidade	Adotar processo eletrônico integralmente no sistema do SISCOR e-PAD	Corregedoria	Treinamento da equipe	Processo eletrônico implantado	-	-
	Atualizar os fluxos das atividades das instâncias de integridade e das unidades de apoio à integridade	Instâncias de Funções de Integridade, Pró-Reitoria de Gestão de pessoas e Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência	6 unidades com fluxos atualizados e aprovados no CGE	-	-	-

EIXO 2 – FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL À INTEGRIDADE						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Fortalecer processos e procedimentos para promover a integridade na Universidade	Elaborar política de integridade científica contendo boas práticas na concepção, planejamento, execução e divulgação de projetos de pesquisa no âmbito da UFRN	Pró-Reitoria de Pesquisa	1 política elaborada e aprovada	-	-	-
	Elaborar guia de integridade científica	Pró-Reitoria de Pesquisa	-	1 guia elaborado	-	-
	Atualizar o regimento da Reitoria para definir as competências da Unidade Setorial de Integridade (USI); definir as unidades responsáveis pela prevenção do nepotismo no âmbito da contratação dos terceirizados, consultores, bolsistas ou estagiários; e definir unidade responsável pelas ações de transparência e acesso à informação	Unidade Setorial de Integridade	-	1 Resolução aprovada pelo CONSUNI	-	-
	Definir os conhecimentos necessários ao exercício das atividades de integridade	Unidade Setorial de Integridade Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	-	Alteração do Regimento Interno da Reitoria	-	-
	Atualizar as normas e os fluxos para a execução dos recursos disponibilizados aos programas de pós-graduação	Pró-Reitoria de Pós-graduação	Modelo de plano de execução dos recursos padronizado	1 regulamento elaborado e aprovado		
	Instituir Comissão de Humanização nas Relações de Pessoal Terceirizado	Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas		1 resolução do CGE com competências e fluxo de atuação		

EIXO 2 – FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL À INTEGRIDADE						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Fomentar ações de promoção da ética e da integridade na Universidade	Divulgar o Código de ética e conduta dos agentes públicos e estudantes da UFRN e o Código de ética profissional do servidor público civil do Poder Executivo Federal	Comissão de Ética	1 evento de divulgação	1 evento de divulgação	1 evento de divulgação	1 evento de divulgação
	Disponibilizar banners na página inicial dos sistemas SIG sobre temas relacionados à ética	Comissão de Ética	5 banners	5 banners	5 banners	5 banners
	Divulgar campanhas sobre temas relacionados à ética por meio de postagens no .Instagram	Comissão de Ética	5 campanhas	5 campanhas	5 campanhas	5 campanhas
	Divulgar campanhas sobre o papel da integridade pública para os colaboradores da Instituição	Unidade Setorial de Integridade (USI)	-	2 campanhas de divulgação	2 campanhas de divulgação	2 campanhas de divulgação
Melhorar e ampliar a infraestrutura de integridade	Ampliar o espaço físico da Ouvidoria	Ouvidoria	-	Espaço físico da ouvidoria ampliado	-	-
	Reorganizar o espaço físico da Corregedoria	Corregedoria	-	Espaço físico da corregedoria reorganizado	-	-
	Ampliar o espaço físico da Unidade Setorial de Integridade (USI)	Unidade Setorial de Integridade (USI)	Espaço físico da USI ampliado	-	-	-
	Instituir escritório de integridade e proteção à pesquisa	Pró-Reitoria de Pesquisa	-	1 escritório instituído	-	-

EIXO 2 – FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL À INTEGRIDADE						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Manter e ampliar o nível de maturidade das instâncias de funções de integridade de acordo com os modelos de maturidade propostos pela CGU	Manter o nível alcançado no Plano de Maturidade Correcional	Corregedoria	1 relatório de avaliação	1 relatório de avaliação	1 relatório de avaliação	1 relatório de avaliação
	Manter o nível alcançado no Plano de Maturidade da Ouvidoria	Ouvidoria	1 relatório de avaliação	-	1 relatório de avaliação	-
	Alcançar e manter o nível 2 do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM)	Auditoria Interna	1 relatório de avaliação	1 relatório de avaliação	1 relatório de avaliação	1 relatório de avaliação
	Elevar o nível de maturidade de integridade	Unidade Setorial de Integridade (USI)	1 relatório de avaliação	1 relatório de avaliação	1 relatório de avaliação	1 relatório de avaliação

EIXO 3 – ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Fortalecer as ações de prevenção ao assédio e à discriminação no âmbito da Universidade	Ofertar ações de capacitação voltadas à prevenção do assédio e da discriminação	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	5 capacitações	5 capacitações	5 capacitações	5 capacitações
	Implementar campanhas educativas que visem à disseminação de conteúdos sobre o assédio e a discriminação	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência (NAPSV) / Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	1 campanha educativa	1 campanha educativa	1 campanha educativa	1 campanha educativa
	Publicar materiais que visem à disseminação de conhecimento sobre o assédio e a discriminação	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência (NAPSV) / Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	1 cartilha sobre discriminação	1 documento contendo perguntas e respostas frequentes sobre temática das violências		
	Aplicar pesquisas diagnósticas para fomento de ações voltadas à prevenção ao assédio e à discriminação	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência (NAPSV) / Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	1 consulta pública à comunidade universitária		1 consulta pública à comunidade universitária	
	Elaborar plano de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência (NAPSV) / Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	1 plano elaborado e aprovado			

EIXO 3 – ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Garantir acolhimento às pessoas em situação de violência	Promover atendimento qualificado à comunidade universitária	Espaço Acolher	100% de acolhimento aos demandantes	100% de acolhimento aos demandantes	100% de acolhimento aos demandantes	100% de acolhimento aos demandantes
	Mapear medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório)	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência	Análise de medidas acautelatórias entre 100% dos usuários acolhidos	Análise de medidas acautelatórias entre 100% dos usuários acolhidos	Análise de medidas acautelatórias entre 100% dos usuários acolhidos	Análise de medidas acautelatórias entre 100% dos usuários acolhidos
	Implementar instrumento de mapeamento dos riscos psicossociais aplicado aos servidores acolhidos	Espaço Acolher	1 instrumento de mapeamento dos riscos psicossociais implementado	Aplicação de instrumento de mapeamento dos riscos psicossociais entre 100% dos usuários acolhidos	Aplicação de instrumento de mapeamento dos riscos psicossociais entre 100% dos usuários acolhidos	Aplicação de instrumento de mapeamento dos riscos psicossociais entre 100% dos usuários acolhidos

EIXO 3 – ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Aprimorar as ações de detecção e correção de atos de assédio, discriminação e outras violências no âmbito da Universidade	Ofertar ações de desenvolvimento para servidores que compõem o Banco de Comissões de Processo Administrativo Disciplinar e que atuam em casos que envolvem as temáticas do assédio e da discriminação	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	1 capacitação	1 capacitação	1 capacitação	1 capacitação
	Articular ações de socialização das práticas voltadas à prevenção, detecção e correção entre as instâncias responsáveis	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência (NAPSV)	2 encontros UFRN contra o assédio e a discriminação	2 encontros UFRN contra o assédio e a discriminação	2 encontros UFRN contra o assédio e a discriminação	2 encontros UFRN contra o assédio e a discriminação
	Promover ações educativas que visem à disseminação de conhecimento acerca da instrução de denúncias sobre assédio e discriminação	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência (NAPSV)	1 manual do denunciante  1 campanha educativa	1 campanha educativa	1 campanha educativa	1 campanha educativa

EIXO 3 – ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Reduzir as violências por meio da mediação de conflitos entre membros da comunidade universitária	Ofertar ações de desenvolvimento para membros das Comissões de Humanização (CHRT e CHRD)	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	2 capacitações	2 capacitações	2 capacitações	2 capacitações
	Ofertar ações de desenvolvimento para gestores e servidores que contribuam com as relações de trabalho saudáveis e com o clima organizacional nos ambientes	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	3 capacitações	3 capacitações	3 capacitações	3 capacitações
	Implementar ações preventivas de natureza educativa acerca das violências no ambiente acadêmico	Comissão de Humanização das Relações Discentes (CHRD)	1 ação preventiva	1 ação preventiva	1 ação preventiva	1 ação preventiva
	Oferecer suporte institucional à mediação de conflitos nas relações de trabalho	Comissão de Humanização das Relações de Trabalho (CHRT)	Suporte institucional oferecido a 100% dos demandantes	Suporte institucional oferecido a 100% dos demandantes	Suporte institucional oferecido a 100% dos demandantes	Suporte institucional oferecido a 100% dos demandantes
	Oferecer suporte institucional à mediação de conflitos nas relações discentes	Comissão de Humanização das Relações Discentes (CHRD)	Suporte institucional oferecido a 100% dos demandantes	Suporte institucional oferecido a 100% dos demandantes	Suporte institucional oferecido a 100% dos demandantes	Suporte institucional oferecido a 100% dos demandantes

EIXO 4 – AVALIAÇÃO DE CONFORMIDADE E GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE (COMPLIANCE)						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Desenvolver medidas de <i>compliance</i> para garantir conformidade às leis, regulamentos, padrões éticos e planos de gestão de riscos	Mapear riscos de processos de trabalho, planos institucionais e demais operações da Instituição	Secretaria de Gestão de Projetos (SGP)	3 trabalhos de mapeamento de riscos	2 trabalhos de mapeamento de riscos	2 trabalhos de mapeamento de riscos	2 trabalhos de mapeamento de riscos
	Desenvolver fluxos de processos de trabalho de unidades da Instituição	Secretaria de Gestão de Projetos (SGP)	3 trabalhos de mapeamento de riscos	2 trabalhos de mapeamento de riscos	2 trabalhos de mapeamento de riscos	2 trabalhos de mapeamento de riscos
	Realizar monitoramento dos planos de gestão de riscos para avaliar a eficácia dos controles desenvolvidos e implementados	Unidade de Gestão de Riscos da SGI	2 monitoramentos	2 monitoramentos	2 monitoramentos	2 monitoramentos
	Realizar reuniões do Comitê Gestor de Riscos com pautas técnicas relacionadas ao estado e aos resultados da avaliação de riscos	Unidade de Gestão de Riscos da SGI	2 reuniões	2 reuniões	2 reuniões	2 reuniões
	Emitir orientações e pareceres técnicos de conformidade às leis e normas internas	Secretaria de Governança Institucional (SGI)	Atendimento de 100% dos pedidos de orientação de conformidade	Atendimento de 100% dos pedidos de orientação de conformidade	Atendimento de 100% dos pedidos de orientação de conformidade	Atendimento de 100% dos pedidos de orientação de conformidade
	Levantar inventários de dados pessoais sob responsabilidade de unidades da instituição em atendimento a LGPD	Secretaria de Governança Institucional (SGI)	5 inventários realizados	5 inventários realizados	5 inventários realizados	5 inventários realizados

EIXO 4 – AVALIAÇÃO DE CONFORMIDADE E GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE (COMPLIANCE)						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Desenvolver medidas de <i>compliance</i> para garantir conformidade às leis, regulamentos, padrões éticos e planos de gestão de riscos	Definir indicadores para acompanhamento das práticas de controles preventivos (riscos identificados, mitigados, residuais, entre outros)	Secretaria de Governança Institucional (SGI)				Lista de indicadores
	Definir indicadores para acompanhamento das práticas de responsabilização (medidas disciplinares instauradas, problemas detectados etc.)	Secretaria de Governança Institucional (SGI)				Lista de indicadores
Aprimorar os controles de prevenção, detecção, punição e remediação para mitigar riscos de integridade	Avaliar os controles internos das unidades que compõem a estrutura de gestão de integridade da UFRN	Auditoria Interna	-	1 ação de auditoria	1 ação de auditoria	1 ação de auditoria
	Desenvolver trabalhos de monitoramento de gestão de riscos nas instâncias de funções de integridade e nas unidades de apoio à integridade	Unidade Setorial de Integridade (USI)	-	1 trabalho de monitoramento	1 trabalho de monitoramento	1 trabalho de monitoramento

EIXO 4 – AVALIAÇÃO DE CONFORMIDADE E GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE (COMPLIANCE)						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Avaliar processos de prestações de contas de gestores da Universidade	Realizar auditorias de conformidade em relatórios de gestão e prestação de contas de unidades da Universidade	Auditoria Interna	-	ações de auditoria 2	ações de auditoria 2	ações de auditoria 2

EIXO 5 – COMBATE A FRAUDES E IRREGULARIDADES						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Fortalecer a capacidade de prevenção e detecção de desvios éticos e de condutas, fraudes, irregularidades e demais atos ilícitos no âmbito da Universidade	Regulamentar o processo de apuração de responsabilidade de pessoas jurídicas (PAR)	Pró-Reitoria de Administração, Corregedoria e Unidade Setorial de Integridade (USI)		1 regulamento do PAR		
	Formalizar processo de trabalho de Tomada de Contas Especial para apurar responsabilidade por ocorrência de dano ao erário	Unidade Setorial de Integridade (USI)		1 processo de trabalho formalizado		
	Regulamentar as situações de conflito de interesses e nepotismo no âmbito da Universidade	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Unidade Setorial de Integridade (USI)			1 resolução aprovada	
	Realizar consultoria com o objetivo de subsidiar a elaboração do plano de combate a fraudes e irregularidades da UFRN	Auditoria Interna			1 relatório	
	Elaborar plano de combate a fraudes e irregularidades no âmbito da Universidade	Unidade Setorial de Integridade (USI)			1 plano elaborado e aprovado	

EIXO 5 – COMBATE A FRAUDES E IRREGULARIDADES						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
	Elaborar guia de integridade em aquisições	Pró-Reitoria de Administração			1 guia elaborado	
	Coletar informações públicas, relacionadas ao tema de integridade para subsidiar o diagnóstico institucional	Unidade Setorial de Integridade (USI)	Encaminhar 100% de informações públicas identificadas ao Comitê de Integridade	Encaminhar 100% de informações públicas identificadas ao Comitê de Integridade	Encaminhar 100% de informações públicas identificadas ao Comitê de Integridade	Encaminhar 100% de informações públicas identificadas ao Comitê de Integridade
	Elaborar manual de orientação para gestores sobre os Processos Administrativos Disciplinares (PAD)	Corregedoria	-	1 manual elaborado	-	-
	Elaborar norma de disciplinamento dos Processos Administrativos Disciplinares Discentes (PADD)	Pró-Reitorias de Graduação e Pós-graduação, Secretaria de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e Unidade Setorial de Integridade			1 resolução aprovada	
	Realizar oficinas de orientação aos gestores sobre procedimentos de instauração de processos administrativos disciplinares	Corregedoria		1 oficina realizada	1 oficina realizada	1 oficina realizada

EIXO 5 – COMBATE A FRAUDES E IRREGULARIDADES						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Executar ações de detecção e punição relacionadas a irregularidades, desvios éticos e de condutas e demais atos ilícitos no âmbito da Universidade	Recepcionar e dar seguimento às denúncias relacionadas a desvios éticos e de condutas de servidores e estudantes	Ouvidoria	Autuar 100% das denúncias recebidas	Autuar 100% das denúncias recebidas	Autuar 100% das denúncias recebidas	Autuar 100% das denúncias recebidas
	Recepcionar e dar seguimento às denúncias relacionadas a desvios éticos de servidores	Comissão de Ética	Autuar 100% das denúncias recebidas	Autuar 100% das denúncias recebidas	Autuar 100% das denúncias recebidas	Autuar 100% das denúncias recebidas
	Instaurar e acompanhar processos para apurar desvios de condutas de servidores e estudantes (PAD e PADD)	Autoridades instauradoras e Corregedoria	Acompanhar 100% dos processos instaurados	Acompanhar 100% dos processos instaurados	Acompanhar 100% dos processos instaurados	Acompanhar 100% dos processos instaurados
	Instaurar processos de responsabilização de pessoas jurídicas (PAR)	Corregedoria	Acompanhar 100% dos processos instaurados	Acompanhar 100% dos processos instaurados	Acompanhar 100% dos processos instaurados	Acompanhar 100% dos processos instaurados

EIXO 5 – COMBATE A FRAUDES E IRREGULARIDADES						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Aperfeiçoar a cooperação entre a Universidade e organizações de combate à corrupção	Desenvolver protocolo de comunicação entre a Universidade e os órgãos externos de combate à corrupção e demais atos ilícitos	Unidade Setorial de Integridade (USI)			1 protocolo elaborado	
	Dar seguimento à participação da Universidade no Movimento Articulado de Combate à Corrupção (MARCCO)	Instâncias das funções de integridade	2 reuniões	2 reuniões	2 reuniões	2 reuniões
	Desenvolver projetos de extensão visando à integração da Universidade com a sociedade no combate a fraudes e corrupção e na disseminação da cultura da integridade	Ouvidoria e Pró-Reitoria de Extensão		1 projeto de extensão	1 projeto de extensão	

EIXO 6 – MANUTENÇÃO DE AMBIENTES DE TRABALHO ÍNTEGROS E SAUDÁVEIS						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Proporcionar o desenvolvimento de competências de gestores e servidores sobre temáticas relacionadas à ética, à integridade e à governança	Realizar capacitações sobre ética no serviço público	Comissão de Ética	2 capacitações	2 capacitações	2 capacitações	2 capacitações
	Promover capacitações ao pessoal do Banco de Comissões Disciplinares para melhorar a detecção, coleta e resguardo de provas	Corregedoria	1 capacitação	1 capacitação	1 capacitação	1 capacitação
	Realizar capacitações sobre governança e integridade para gestores e servidores	Unidade Setorial de Integridade	4 capacitações	4 capacitações	4 capacitações	4 capacitações
Implementar ações voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Instituição	Realizar ações direcionadas à reparação e promoção da saúde integral (biopsicossocial e organizacional) dos servidores, intervindo, reduzindo e prevenindo danos e agravos	Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho	10 ações	10 ações	10 ações	10 ações
	Realizar ações de vigilância em saúde integral do servidor, possibilitando detectar, conhecer e analisar os fatores determinantes e condicionantes de saúde relacionados aos processos de trabalho	Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho	3 ações	3 ações	3 ações	3 ações
	Elaborar e aprovar a política de saúde mental	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	-	1 resolução aprovada	-	-
	Ofertar curso sobre relação entre saúde mental e trabalho	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas	1 curso	1 curso	1 curso	1 curso

EIXO 6 – MANUTENÇÃO DE AMBIENTES DE TRABALHO ÍNTEGROS E SAUDÁVEIS						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEIS	METAS			
			2025	2026	2027	2028
Fortalecer ações que contribuam com o clima organizacional favorável no âmbito da Universidade	Realizar pesquisa de clima organizacional	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	-	1 pesquisa	-	1 pesquisa
	Elaborar plano de ação de clima organizacional	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	1 plano	-	1 plano	
	Elaborar e aprovar política de valorização e reconhecimento dos servidores	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	-	1 resolução aprovada	-	-