



PDU / AAMC

Plano de Desenvolvimento da Unidade
AAMC - ASSESSORIA DE ACOMPANHAMENTO E MEDIAÇÃO DE
CONDUTA

2025 - 2028

FICHA TÉCNICA

Reitora: Rosana Reigota Naves

Vice-reitor: Márcio Muniz Farias

Chefe GRE: Magna Valéria

Assessora: Maria Ivoneide de Brito Lima

Comissão de organização do PDU:

Denise Bacellar Nunes, Débora Inez Guedes Martins de Souza, Maria Ivoneide de Brito Lima, Milena Farias Barrêto

Endereço: Campus Universitário Darcy Ribeiro, Bloco Eudoro de Souza (Baes), Brasília - Distrito Federal

Contato: [\(61\) 3107-2338](tel:(61)3107-2338); [\(61\) 3107-2339](tel:(61)3107-2339); [\(61\) 3107-2340](tel:(61)3107-2340)

E-mail: disciplinar@unb.br

Página online: <http://aamc.unb.br>

Edição: 1º. ed. II. 2025

Revisão ortografia: Maria Ivoneide de Lima Brito

Revisão de normalização: Denise Bacellar Nunes

CIP - Catalogação na Publicação

A844p

, Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta da Universidade de Brasília - AAMC/UnB.

Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) - 2025/2028 / Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta da Universidade de Brasília - AAMC/UnB ;

Orientador: . -- Brasília, 2025.
28 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação -) -- aqui Universidade de Brasília, 2025.

1. Plano de Desenvolvimento da Unidade PDU. 2. Planejamento da Unidade. 3. UnB. 4. AAMC. 5. Ilus.. I... orient. II. Título.



**A dificuldade é do mesmo
tamanho da facilidade.
O Planejamento é o meio
de alcançar tudo!**

(autor anônimo)

A p r e s e n t a ç ã o

A Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta da Universidade de Brasília - AAMC/UnB é um órgão integrante da Reitoria, uma Assessoria vinculada ao Gabinete da Reitora da Universidade de Brasília e suas atividades não se confundem com as atividades de ouvidoria, de auditoria, de fiscalização, de comissão de ética e de recuperação de valores.

Nesse sentido, suas ações e procedimentos seguirão as diretrizes da Política de Direitos Humanos da Universidade de Brasília aprovada pelo Consuni, devendo priorizar as práticas preventivas, a defesa e a difusão da cultura da paz e a promoção da convivência solidária, ética e pacífica no âmbito institucional, em conformidade com a ordem jurídica posta.



Introdução

O Plano de Desenvolvimento de Unidade (PDU) da Assessoria e Acompanhamento e Mediação de Conduta (AAAMC) consiste em um documento que define os rumos da área, contemplando sua missão, visão de futuro e projeto institucional, com as ações e respectivas estratégias visando atingir seus objetivos e metas. Tem vigência por um período de 2025 a 2028, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional da UnB, bem como de seu Estatuto, Regimento geral, regramentos internos e nas normas emanadas dos Colegiados Superiores, além da Lei 8112 e etc, em perfeito diálogo com o propósito de ser da própria AAMC.

Resulta de um processo sistemático e participativo de construção, iniciado, sobremodo, com a aprovação da AAAMC, pelo CAD, e de constante diálogo com a Equipe interna e as demandas atinentes à nossa área, inclusive as externas, o que permitiu elaborar um diagnóstico das condições de desenvolvimento institucional da área em tela, com o fito de alinhar, estruturar e organizar o conjunto de ações, projetos e metas para a área, todos alinhados aos princípios constitucionais abarcados na Constituição Federal: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, contemplando, ainda, os múltiplos valores que abarcam, por exemplo, a proteção da dignidade humana.

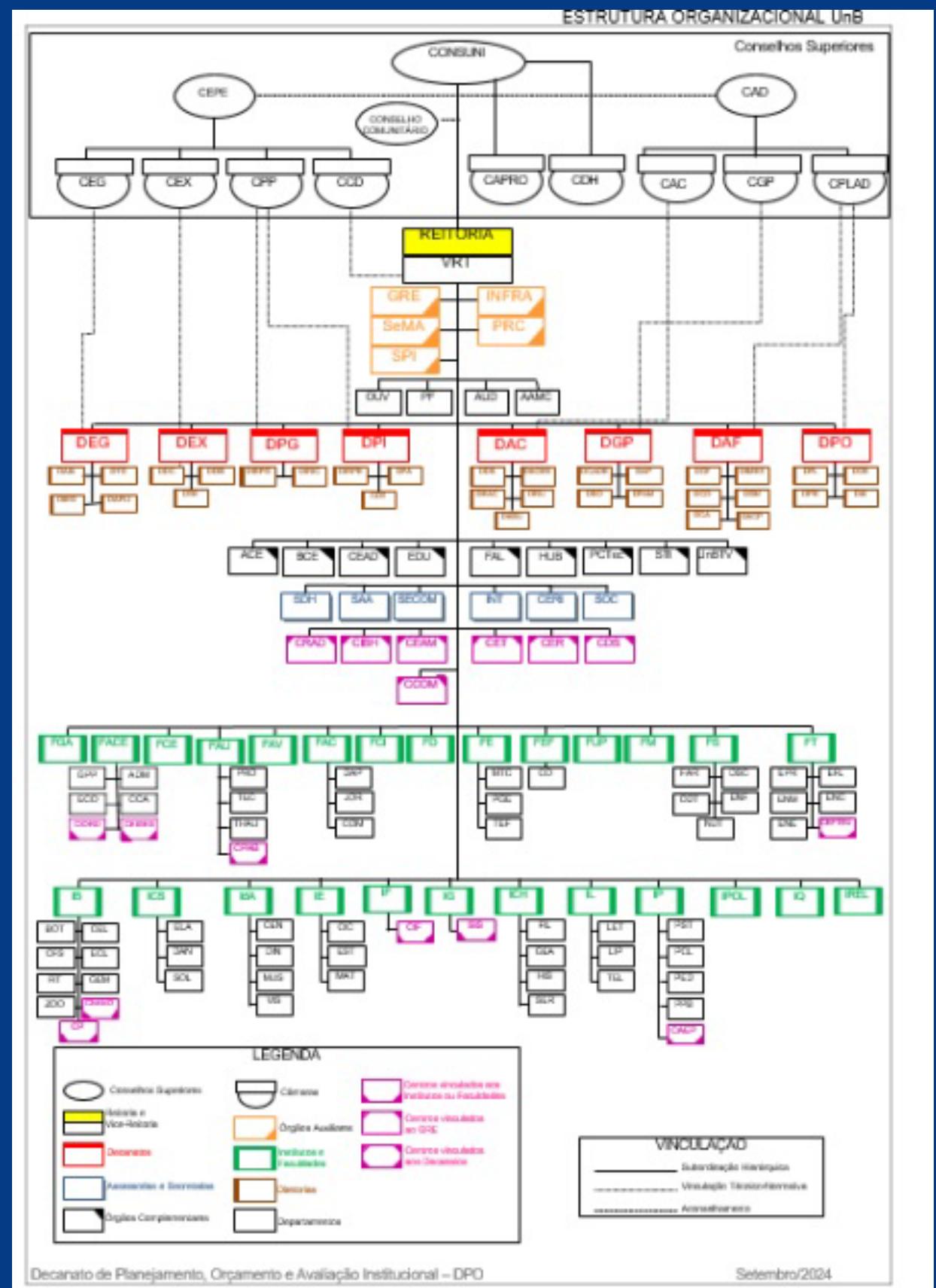
Organograma e Estructura organizacional

Estrutura Organizacional

A AAMC, no momento, é composta pelas seguintes áreas:

- Direção.
 - Assessoria.
 - Secretaria.
 - Administração.

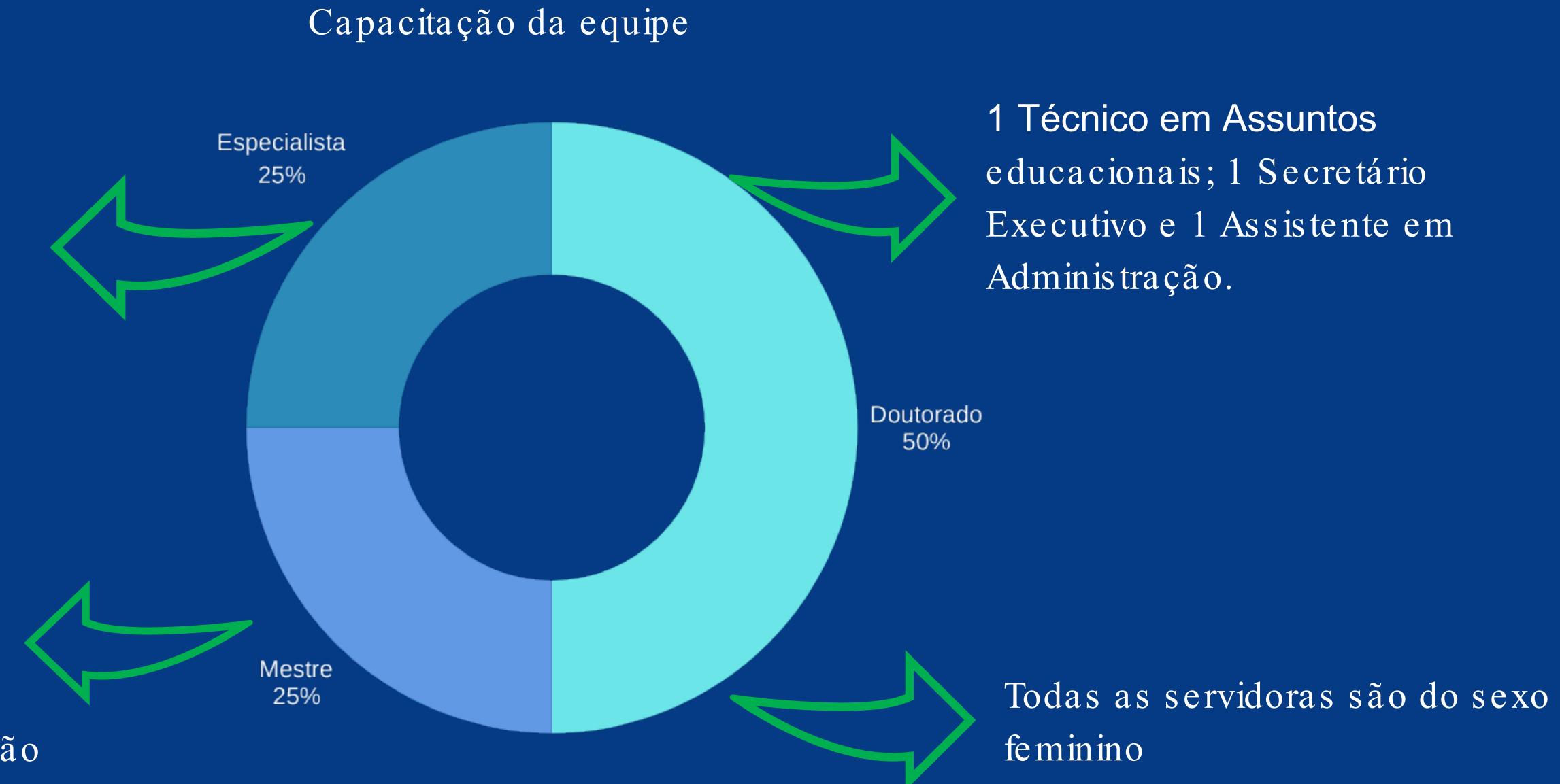
Porém, é mister destacar dois pontos: i) não temos servidores para compor a estrutura acima, na atual conjuntura; ii) estamos em fase de elaboração do regimento interno, que prevê nova estrutura para a Unidade.



EQUIPE AAMC

Possuímos 4 servidoras do quadro da UnB e 1 contínuo (terceirizada)

Áreas:
Diretor
Assessoria
Secretaria
Administração

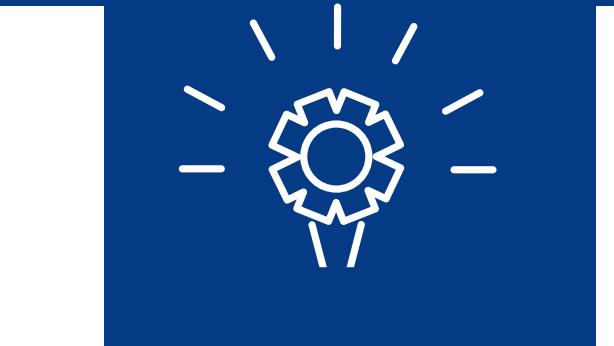




O que fazemos?



A AAMC foi criada por meio da Resolução do Conselho de Administração n.º 0035/2024, em sua 437ª reunião, realizada em 19/09/2024, atuando como uma Unidade Correcional que deverá exercer suas funções com independência e autonomia, visando zelar pela dignidade do ser humano.



Funciona como órgão de apoio, orientação, planejamento, supervisão, coordenação, execução e assessoramento administrativo da Reitoria em assuntos de natureza disciplinar, na forma da Lei nº 8.112/90, tendo como meta permanente a busca pela integridade, a moralidade e ética dos agentes públicos lotados na Universidade de Brasília – UnB, articulando-se a outras instâncias internas, a fim de promover gestão coordenada de integridade e exercê-la dentro de suas competências;



Acompanha as comissões para que cumpram o processo administrativo disciplinar de acordo com a lei, destarte, a AAMC acompanha, supervisiona e dar suporte administrativo necessário para a condução de procedimentos investigativos, processos disciplinares e de responsabilização de entes privados, além de orientar os gestores das unidades administrativas e acadêmicas quanto à adoção, quando cabível, de práticas administrativas saneadoras;

MISSÃO

Assessorar, acompanhar e instruir os procedimentos de mediação e conduta e disciplinares no âmbito da Universidade de Brasília de forma eficaz, eficiente, equânime, transparente e segura, contribuindo para a diminuição de conflitos e o combate à ilícitos e a corrupção.

VISÃO

Ser reconhecida como um órgão de referência na orientação, no apoio e na execução da atividade de prevenção de ilícitudes e disciplinar no âmbito das instituições federais, promovendo excelência em sua atuação em favor de toda a comunidade acadêmica e da sociedade em geral.

VALORES

Alteridade.
Colaboração.
Comprometimento.
Diálogo constante.
Eficiência.
Equidade.
Ética.
Gestão democrática.
Impessoalidade.
Justiça social.
Legalidade.
Moralidade.
Planejamento.
Prestação de contas à sociedade.
Probidade.
Respeito.
Segurança.





- Acolhimento (humanização do atendimento, mediação e conciliação).
- Assessoria proativa, educação e inclusão.
- Avaliação (IDECOR - Índice de Desempenho e Execução da Atividade Correcional).

- Capacitação (Plano de Desenvolvimento de Pessoas e a formação continuada).
- Comunicação (campanhas de comunicação a respeito da Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta).
- Integridade (Plano de Integridade e L.G.P.D).
- Maturidade (Modelo de maturidade e PDU).

- Participação social (a Assessoria e suas demandas).
- Trabalho em rede e internacionalização.
- Transparência e controle social (Lei de Acesso à Informação, transparência ativa, dados abertos e atualização de sistemas como o CGU-PAD e/ou o e-PAD ou planilhas).

Diretrizes norteadoras

- assegurar a toda a comunidade (interna e externa) um canal independente e acessível para o acolhimento e o tratamento de denúncias, nos termos da lei, acompanhando, supervisionando e dando suporte administrativo necessário para a condução de procedimentos investigativos, os processos disciplinares e de responsabilização de entes privados;
- receber, tratar e dar as providências necessárias quanto às denúncias e/ou pedidos de acessos à informação, de forma independente e imparcial, atuando com independência na condução dos processos, dentro de nossa alçada de atuação e quanto à atividade correcional;
- pautar sua atuação pela alteridade, a eficiência, a eficácia, a relevância, a efetividade, a imparcialidade, a celeridade, a transparência, a ética, a discrição, a confiabilidade e o respeito;
- monitorar o andamento e/ou o cumprimento dos prazos de tramitação das demandas (processos) e zelar pela qualidade das respostas à sociedade, no que nos couber;
- promover a mediação e a conciliação de conflitos, no que nos couber;

- auxiliar no fomento à política de transparência, no que tange à LAI, aos dados abertos e ao controle social;
- respeitar toda e qualquer pessoa, preservando sua dignidade e identidade, nos termos dos direitos humanos, desenvolvendo ações educativas e atividades de prevenção, redução e mitigação de supostas infrações administrativas junto à comunidade e às comissões disciplinares;
- trabalhar como importante instrumento de *accountability*, de controle e de participação social, efetiva ponte entre a sociedade e a UnB, fomentando iniciativas voltadas à conscientização e à orientação da comunidade da UnB acerca da conduta de servidores (as), para fins de prevenção ao cometimento de infrações disciplinares.
- atuar como importante órgão de ações correcionais, de promoção e defesa dos direitos de estudantes, servidores(as) docentes, servidores(as) técnico-administrativos(as) e da comunidade extrauniversitária em suas relações com a UnB, quanto à instância correcional.
- contribuir para a promoção, também, junto às várias instâncias acadêmicas e administrativas, dos direitos de grupos vulneráveis ou discriminados e para a melhoria da gestão para o fortalecimento da integridade pública.

OBJETIVOS

A AAMC/UnB tem como foco o fortalecimento da Universidade, atuando, dentre as suas diversas atribuições para:

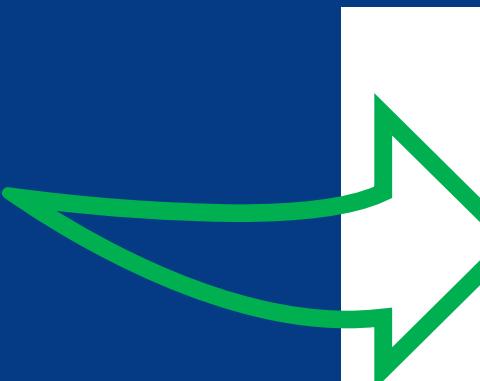
- I. promover a melhoria da gestão e contribuir para o fortalecimento da integridade pública;
- II. atuar em consonância com a Política de Direitos Humanos da UnB, visando à prevenção, redução e mitigação de danos causados pelas diversas formas de violência;
- III. desenvolver e executar, em parceria com o Decanato de Gestão de Pessoas e a Secretaria de Direitos Humanos, plano de capacitação nas temáticas relacionadas à apuração de faltas funcionais e responsabilização, em linguagem simples;
- IV. fomentar iniciativas voltadas à conscientização e orientação da comunidade da UnB acerca da conduta de servidores(as), para fins de prevenção ao cometimento de infrações disciplinares;
- V. articular-se a outras instâncias internas, a fim de promover gestão coordenada de integridade e exercê-la dentro de suas competências;
- VI. elaborar manuais, checklists, documentos-padrão e vídeos a serem encaminhados às comissões disciplinares e de responsabilização, em linguagem simples, humanista e objetiva;
- VII. desenvolver ações educativas e atividades de prevenção, redução e mitigação de supostas infrações administrativas junto à comunidade e às comissões disciplinares;
- VIII. orientar as comissões disciplinares em aspectos relevantes no rito processual aplicado à matéria, sem, no entanto, envolver-se diretamente na condução dos trabalhos.
- IX. elaborar juízo de admissibilidade quanto às denúncias, representações e demais meios de notícias de infrações disciplinares, bem como de atos lesivos à Administração Pública;
- X. acompanhar, supervisionar e dar suporte administrativo necessário para a condução de procedimentos investigativos, processos disciplinares e de responsabilização de entes privados;

Papel central, principal política e algumas ações



Papel principal

O nosso **papel central** já consta da resolução norteadora que criou a AAMC, todavia, com o fito de apresentar um fio condutor para nossa área, apresentamos, na sequência, as principais políticas, planos, projetos e/ou ações e documentos relacionados à gestão da correição, das premissas e dos canais de comunicação, da divulgação, almejando-se um perfeito diálogo com a comunidade universitária e com a sociedade, à luz da transparência na UnB.



Política

Dito isso, postula-se que a **principal política** da AAMC da UnB será no sentido de fortalecer a Assessoria enquanto espaço de controle e de participação social junto à UnB e a comunidade interna e externa, enquanto Assessoria proativa, com o fito de melhorar os índices de integridade, de transparência e de ética do corpo de servidores da UnB, bem como de apresentar propostas de políticas e/ou ações nessa seara, para tanto continuará a desenvolver ações nas seguintes direções, dentre outras:

Papel central, principal política e algumas ações

Ações

- Fortalecer o canal de tratamento de denúncias correcionais e combate ao assédio e demais tipos de violências, ao elaborar manuais, checklists, documentos-padrão e vídeos a serem encaminhados às comissões disciplinares e de responsabilização, em linguagem simples, humanista e objetiva.
- Manter o monitoramento dos processos, orientando as comissões disciplinares em aspectos relevantes no rito processual aplicado à matéria, sem, no entanto, envolver-se diretamente na condução dos trabalhos.
- Realizar a avaliação periódica de nossas ações, buscando melhorias quanto à nossa classificação no IDECOR e no Modelo de Maturidade, buscando avaliar e monitorar nossas ações quanto à efetividade a qualidade dos trabalhos efetuados quanto aos processos e ações correcionais.

Ações

- Fomentar melhorias na transparência, como atualização dos dados no sítio eletrônico oficial da área; em nossa página, nos sistemas e nas planilhas às quais utilizamos.
- Aprimorar, ampliar e oficializar o alinhamento técnico com as áreas vinculadas, as comissões e outras áreas de integridade, como forma de crescimento conjunto.
- Manter atualizada o site de nossa Unidade, no que nos couber.
- Fomentar o papel da AAMC, mediante o devido engajamento dos servidores da área e/ou membros das comissões que visem proporcionar espaço de diálogo e continua melhoria dos serviços prestados, dentro de nossa alcada de atuação.
- Aprimorar a participação interna em eventos como palestras, reuniões, conselhos, *lives* e demais oportunidades de apresentar à comunidade da UnB os trabalhos e competências de nossa Unidade e suas atribuições.

Perspectivas de iniciativas e de ações exitosas

Almejando-se elaborar iniciativas e ações reconhecidamente exitosas no âmbito da gestão correcional, da informação e de ações e dos canais de comunicação, da divulgação, do diálogo com a comunidade universitária e com a sociedade e da transparência na UnB., postula-se que o trabalho da AAMC deve ser um contínuo e requer passos constantes, pois, na prática, o que se proteja é uma mudança de cultura institucional, compreendendo que servimos ao público e que, portanto, o nosso agir deverá ser o mais transparente e ético possível.

Então, o nosso êxito é/será trabalhar continuamente em favor de uma Universidade mais eficiente, eficaz, efetiva e relevante, com participação social, de forma democrática e plena, assim, procuramos guiar nossos passos nessa direção. Outrossim, pretendemos participar dos eventos, na condição de palestrantes, organizadores e/ou participantes em geral, representando a UnB e nossa Unidade, cujo tema abarque o papel das Corregedorias Universitárias na defesa dos direitos humanos. Sendo, destarte, uma oportunidade ímpar, de troca de experiências, internacionalização e de cooperação em rede. Participaremos e organizaremos alguns eventos nessa seara. Participaremos de vários cursos na área correcional, como cursos de combate ao assédio, com o objetivo de ampliarmos nosso conhecimento técnico e, por conseguinte, propagarmos para toda a UnB, em constante formação continuada.

Ressalta-se, portanto, que a iniciativa principal é/será a institucionalização da AAMC, sua aprovação nos conselhos, a adesão ao e-PAD e outras, outrossim, emerge o projeto apresentado no próximo tópico.

Projeto central: organização e estruturação da unidade correcional

Almejando-se elaborar iniciativas e ações reconhecidamente exitosas no âmbito da gestão correcional, da informação e de ações e dos canais de comunicação, da divulgação, do diálogo com a comunidade universitária e com a sociedade e da transparência na UnB., postula-se que o trabalho da AAMC deve ser um contínuo e requer passos constantes, pois, na prática, o que se proteja é uma mudança de cultura institucional, compreendendo que servimos ao público e que, portanto, o nosso agir deverá ser o mais transparente e ético possível.

Então, o nosso êxito é/será trabalhar continuamente em favor de uma Universidade mais eficiente, eficaz, efetiva e relevante, com participação social, de forma democrática e plena, assim, procuramos guiar nossos passos nessa direção. Outrossim, pretendemos participar dos eventos, na condição de palestrantes, organizadores e/ou participantes em geral, representando a UnB e nossa Unidade, cujo tema abarque o papel das Corregedorias Universitárias na defesa dos direitos humanos. Sendo, destarte, uma oportunidade ímpar, de troca de experiências, internacionalização e de cooperação em rede. Participaremos e organizaremos alguns eventos nessa seara. Participaremos de vários cursos na área correcional, como cursos de combate ao assédio, com o objetivo de ampliarmos nosso conhecimento técnico e, por conseguinte, propagarmos para toda a UnB, em constante formação continuada.

Ressalta-se, portanto, que a iniciativa principal é/será a institucionalização da AAMC, sua aprovação nos conselhos, a adesão ao e-PAD e outras, outrossim, emerge o projeto apresentado no próximo tópico.

Projeto Central: organização da unidade correcional e estrutura

12.2 - Objetivo geral:

aprimorar as relações humanas entre servidores, comissões e o público em geral, visando melhorar a produtividade dos servidores e a qualidade de vida e segurança no trabalho.

12.3 - Objetivos específicos:

1. Formar uma equipe de trabalho com coletividade.
2. Capacitar a Equipe para desempenhar com eficiência as suas funções.
3. Organizar o ambiente de trabalho saudável que favoreça a motivação e satisfação do servidor.
4. Aumentar a produtividade e qualidade na prestação do serviço em geral, sobremodo, no que concerne ao apoio às comissões, atrelado à implementação do PGD.
5. Contribuir para a redução da incidência de doença ocupacional, tendo como justificativa a excessiva demanda de trabalho e insuficiência de recursos humanos, somados, em muitos casos, à falta de método e de estabelecimento de rotinas de trabalho, o que certamente provocam estresse e doenças nos servidores, o que compromete a prestação de serviço público de qualidade. Destarte, busca-se implantar práticas de boa gestão administrativa e a uniformização de rotinas e procedimentos, almejando a melhoria dos trabalhos prestados à comunidade como um todo.

12.4 Ações estratégicas do projeto:

1. Reorganizar os formulários, o fluxograma e o organograma do setor, eliminar serviços desnecessários, criar método de divisão de tarefas equilibrado e uniforme, criar procedimentos operacionais padrão por área de atuação, tendo como base o projeto Plano de Gestão de Desempenho, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas.
2. Motivar e promover os servidores envolvidos na área;
3. Capacitação e orientação em rotinas de trabalho para os membros da Unidade e das comissões e demais servidores.

12.5 Cronograma de Implantação:

A ser realizado no transcurso do período de vigência do presente plano (2025 a 2028).

12.6 Resultados esperados:

1. Organização física e administrativa da AAMC.
2. Constituição e composição de uma equipe física com número de servidores e respectivos atributos necessários para o andamento dos trabalhos.
3. Organização dos processos, mantendo-os com andamento em dia, no tempo previsto na legislação e com a redução no tempo atual, vigente no Painel Correição em Dados.
4. Lançamento dos processos no sistema (CGU-PAD e/ou ePAD) e nas planilhas.
5. Integração entre as áreas que compõem a integridade.
6. Análise da produção dos membros da Equipe, por intermédio do Polare e outros sistemas que contemplem um processo contínuo de avaliação, medição, monitoramento e melhorias no desempenho da Equipe.
7. Redução da fadiga, estresse e possível absenteísmo no trabalho.
8. Formação e estruturação da Equipe, com efetivo saber técnico e condições de trabalho.

Fluxo de trabalho na apuração de supostos ilícitos

14 - Fluxo de trabalho na apuração de supostos ilícitos

14.1 - Requisito de supostos ilícitos para procurar a apuração da AAMC:

- 1 - Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, destacando-se, em particular, os artigos 116 ao 182 da citada lei.
- 2 - Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994.
- 3 - O código de processo civil e os direitos humanos.
- 4 - Constatações ou informações, de qualquer natureza, sobre condutas supostamente irregulares praticadas por agentes públicos que chegarem ao conhecimento de algum servidor e/ou das unidades e dos demais órgãos da UnB.

14.2 - Fluxo de apuração de ilícito de natureza moral e sexual

A atuação de nossa Unidade centra-se nos regramentos legais atinentes ao tema, bem como ao fluxo aprovados nos Conselhos da Universidade de Brasília.

14.3 - Características e materialidade do ilícito a ser apurado pela AAMC:

Nossa orientação inicial é que todas as manifestações, sobremodo as denúncias, devem ser registradas na Plataforma Fala.BR, com **os elementos mínimos de materialidade e de autoria**, a exemplo, citamos: o fato, data e período do ocorrido, nome completo do agente, provas materiais, para que sejam encaminhadas à AAMC para o devido tratamento institucional.

A equipe da AAMC tem como uma de suas atribuições oferecer suporte técnico às comissões investigativas e processantes e atuar, de forma permanente, na prevenção de infrações administrativas, a saber: prestar orientação técnica às comissões de processos disciplinares e sindicâncias investigativas instaurados e conduzidos por unidades acadêmicas e administrativas, incentivando, sobretudo, o espaço do diálogo, da mediação e da conciliação e da escutatória, ações peculiares, na construção do espaço que contemple relações saudáveis.

14.4 - Gabinete de Crise da Unidade

A AAMC incentiva e tutela a implantação dos projetos de gerenciamento de crise das unidades administrativas. Os comportamentos ocorridos na unidade, precisam ser gerenciadas, inicialmente, no cerne das próprias unidades e fortemente documentadas pelos canais formais da UnB (como os Conselhos, a própria Ouvidoria, registros em atas, via SEI). As regras do trabalho, capacitações, organização de escalas, horários, dentre outras são atribuições exclusivas dos gestores de unidades.

Matriz

PONTOS FORTES

- Equipe qualificada e capacitada.
- Integração e comunicação com as demais áreas acadêmicas e administrativas.
- Comprometimento das equipes.
- Atuação estratégica em nível institucional.
- Articulação com órgãos de controle e de avaliação interna e externa.

OPORTUNIDADES

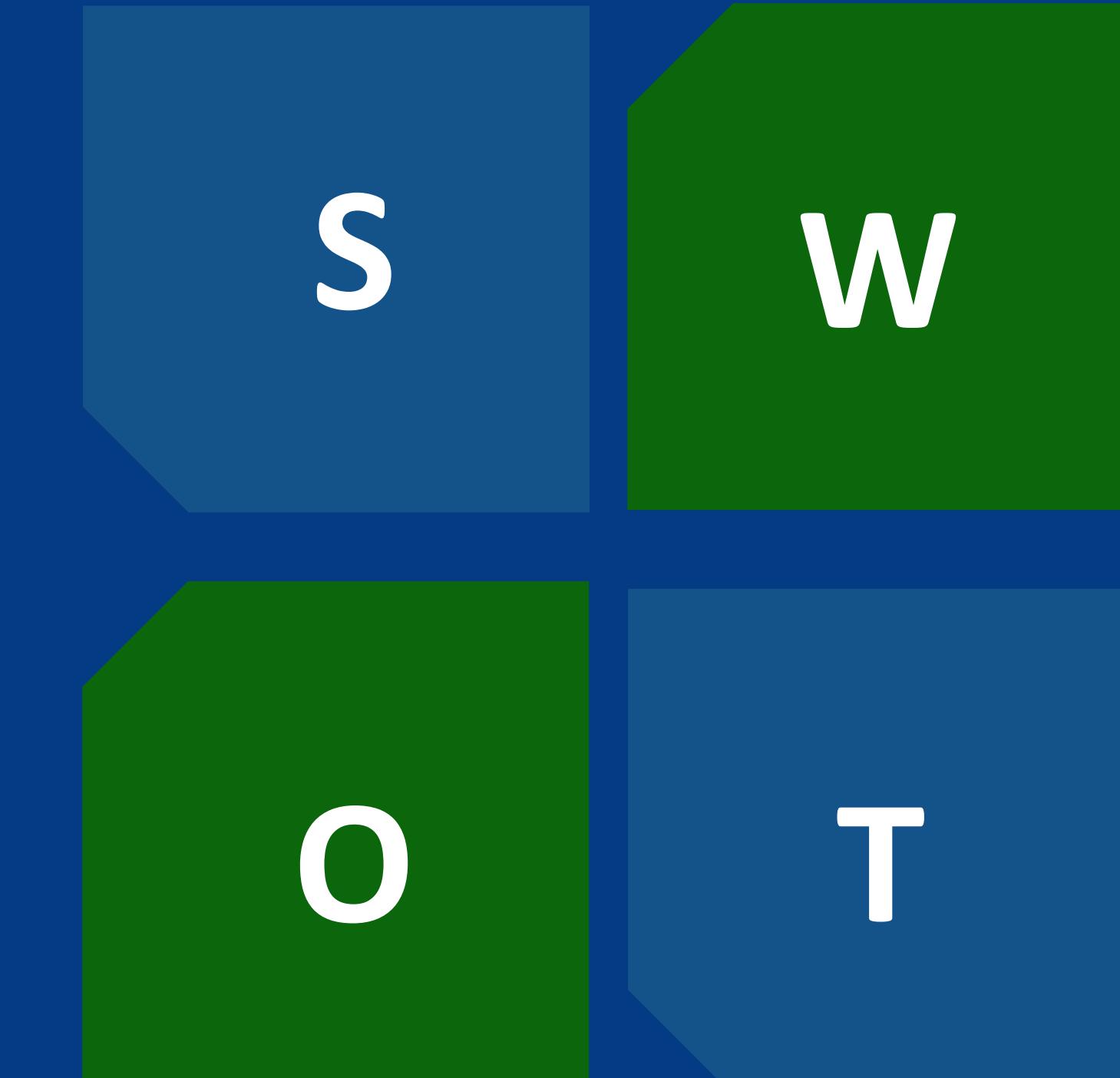
- Aperfeiçoamento dos mecanismos de gestão e governança.
- Capacidade de articulação em torno de temas estratégicos.
- Imagem institucional e autonomia constitucional.
- Disponibilização pelo Governo Federal de sistemas estruturantes (Epad/CGU Pad).
- Demandas de transparência pública, de governança, de gestão de riscos e da integridade,
- Ofertas de capacitação gratuitas.

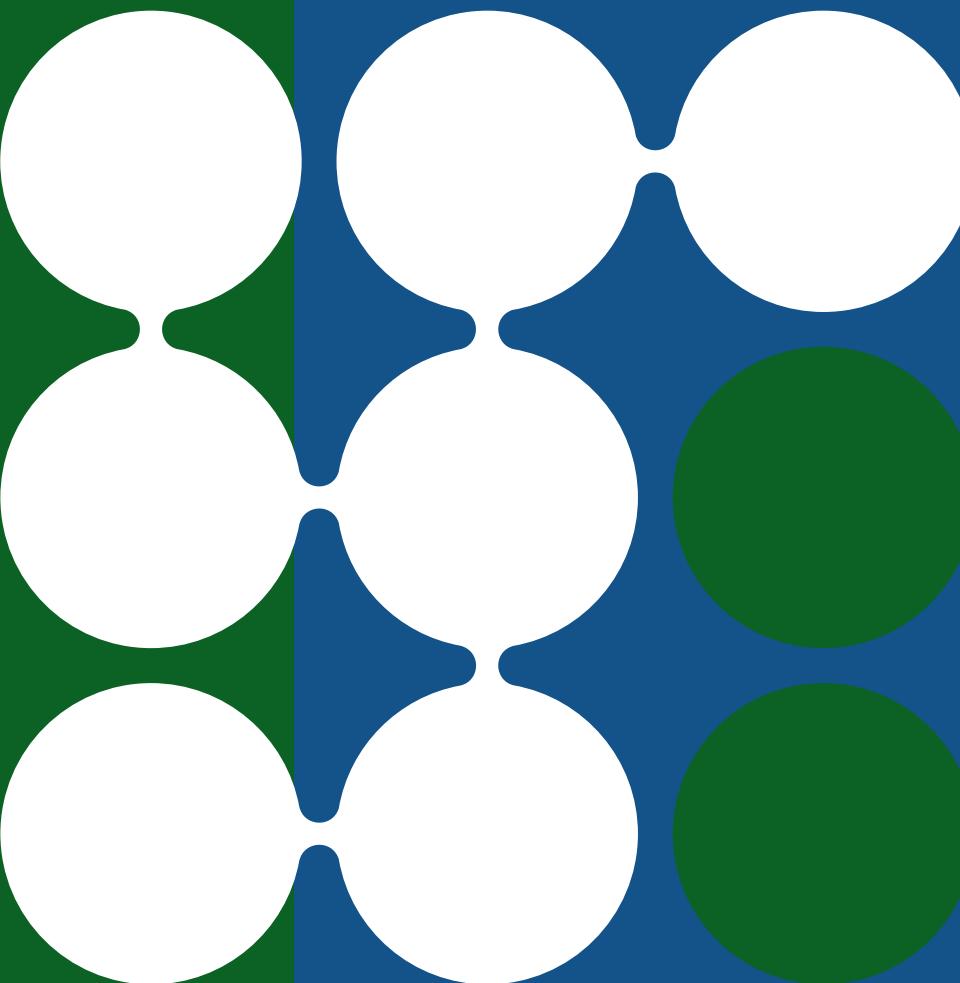
PONTOS FRACOS

- Necessidade de melhorias na infraestrutura física e tecnológica;
- Necessidade de projeto de segurança da informação sigilosa voltado para o setor.
- Necessidade de aprimorar as estratégias de retenção de servidores.
- Rotatividade de servidores.
- Insuficiência de reposição/substituição de servidores evadidos e/ou cedidos.

RISCOS

- Alto custo e fragilidades metodológicas de indicadores e rankings universitários.
- Baixa remuneração de servidores.
- Alta rotatividade de servidores.
- Implantação frequente de novos sistemas e demandas por parte da CGU, com impactos nos processos da Universidade.
- Curtíssimo espaço de tempo para prestações de contas e emissão de relatórios institucionais.
- Legislação específica dispersa, volumosa e alterada com frequência, impactando processos relevantes.





A avaliação e o monitoramento deste será efetuado tanto por nossa área, quanto pelo DPO, anualmente, em perfeito diálogo entre a Equipe a AAMC e, ainda, com outras Unidades, envolvidas no pleito.

19 - Cronograma

O prazo previsto para a execução do presente plano é o de 2025 a 2028, com etapas e prazos menores, a serem delineados pela Equipe e junto à Equipe, tendo em vista a própria composição da força de trabalho desta. Sigamos para colocar o presente plano em prática.

O PDU será implementado a partir de sua publicação e, por conseguinte, no transcurso do seu período de vigência.

Considerando-se que fatores externos e/ou internos podem influir diretamente na execução deste, o Plano em tela será reavaliado, anualmente e/ou sempre que necessário, com o fito de ajustes, correções, melhorias, supressão e/ou ampliação das metas e ações, à medida em que os resultados ou concretização ocorrerem ou mesmo se mostrarem inviáveis de acontecerem frente ao cenário existente.

**PDU
AAMC**

OBJETIVOS	INDICADOR	CÁLCULO DO INDICADOR	METAS
(I - X)	Quantidade de capacitações realizadas com foco nas temáticas disciplinares: correição, mediação, acolhimento, escutória, direitos humanos e transparência.	Somatório de todas as capacitações realizadas, com o foco nas temáticas na área disciplinar, correição, mediação, acolhimento, escutatória, direitos humanos, e transparência, por cada um dos servidores.	2025: 08 cursos 2026: 08 cursos 2027: 08 cursos 2028: 08 cursos
(X; V; IV; I; II) D16	Quantidade de processos cadastrados e revisados, em relação aos processos existentes, findos ou em andamento, e a análise do Painel da Correição CGU.	Porcentagem de processos, encerrados ou em andamento, consistentes e atualizadas no Painel da Correição CGU.	2025: 50 processos 2026: 50 processos 2027: 50 processos 2028: 50 processos
(I-X)	Quantidade de processos mapeados	Somatório de processos mapeados e indexados por temática.	2025: 05 processos 2026: 05 processos 2027: 05 processos 2028: 05 processos
(I-X)	Melhora dos índices da UnB na avaliação dos Órgãos de Controle de Integridade e Transparência Pública.	Novos índices alcançados e ou mantidos	2025: 01 Modelo maturidade 2026: 02 Modelo maturidade 2027: 03 Modelo maturidade 2028: 04 Modelo Maturidade
IV	Diminuição do número de dias para a realização dos processos	Redução dos prazos comparando-os aos prazos de 2024 (auditoria da CGU).	2024 2025: 400 dias 2026: 350 dias 2027: 300 dias 2028: 250 dias

**PDU
AAMC**

AÇÕES	PRAZOS	RESPONSÁVEIS
1-Anualmente, cada servidor do setor deverá apresentar, pelo menos, duas capacitações em cada uma das áreas elencadas.	A cada seis meses	Equipe
2- A cada 6 meses será analisado o painel de correição de dados da CGU	A cada seis meses	Equipe
3- Observar a pasta de processos sensíveis	A cada seis meses	Equipe
4- Observar os índices anualmente ou de acordo com o calendário da CGU, quanto ao Modelo de Maturidade	Calendário dos órgãos de controle	Equipe
5-Criar um projeto piloto de intervenção, quanto ao lançamento e/ou atualização dos processos nos sistemas da CGU	1 por ano	Equipe

Referências

- Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional. Plano de desenvolvimento da Unidade DPU (2023/2028), Versão 1.2024: Universidade de Brasília, Brasília, 2024.
- Faculdade de Ciência da Informação. Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU). Universidade de Brasília, Brasília, 2024.
- Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU). Universidade de Brasília, Brasília, 2024 (versão atualizada)
- Plano de Desenvolvimento Institucional (2023/2028). Universidade de Brasília, Brasília, 2023.
- UnB (Resolução). CAD n. 22/2024. Institui o PDU no âmbito das unidades acadêmicas ou administrativas da UnB.
- UnB. Banco de indicadores 2024. Unidade (PDU). Universidade de Brasília, Brasília, 2024.



disciplinar@unb.br



[http:// aamc.com.br](http://aamc.com.br)