

Diagnóstico Organizacional de Integridade – Universidade Federal do Ceará (UFC)

Instância Responsável:

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)

Definição e Introdução da Unidade

A **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)** é responsável pela **gestão da força de trabalho da Universidade Federal do Ceará**, abrangendo recrutamento, desenvolvimento, saúde, qualidade de vida e administração de pessoal. Sua missão é **assegurar políticas e práticas de gestão de pessoas pautadas em ética, transparência, legalidade e valorização do servidor público**, fortalecendo a cultura de integridade institucional.

No contexto do **Programa de Integridade da UFC**, a PROGEP desempenha papel essencial no **tratamento de conflitos de interesses e na prevenção do nepotismo**, assegurando que todos os processos de gestão de pessoas — nomeações, designações, concessões de gratificações e contratações temporárias — sejam conduzidos com **imparcialidade, isonomia e observância das normas legais e éticas** aplicáveis à Administração Pública Federal.

Instrumentos Existentes

- **Lei nº 8.112/1990** – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais.
- **Lei nº 12.813/2013** – Define situações de conflito de interesses e dispõe sobre impedimentos após o exercício do cargo.
- **Decreto nº 7.203/2010** – Veda práticas de nepotismo na administração pública federal.
- **Código de Ética da UFC** (Resolução CEP/UFC nº 03/2018).
- **Instruções internas da PROGEP** sobre designações, nomeações e concessões de adicionais e gratificações.
- **Sistema SIGRH (Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos)** e **SEI/UFC** – para registro e controle de processos.
- **Canal de Comunicação com a Comissão de Ética e com a CGAUD** para análise de casos específicos.
- **Formulários de declaração de impedimento e ausência de vínculo** exigidos em nomeações e designações.

Avaliação Atual

A PROGEP mantém **procedimentos formais** para a análise de possíveis situações de conflito de interesses e nepotismo, observando as normativas federais e as orientações da Controladoria-Geral da União (CGU).

Entretanto, **ainda não há uma sistematização digital integrada** para cruzamento automatizado de dados que permita identificar vínculos de parentesco entre servidores e gestores. A unidade também reconhece a necessidade de **fortalecer a cultura preventiva**, ampliando a capacitação e o monitoramento contínuo das práticas.

Lacunas Identificadas

- Ausência de **sistema automatizado de verificação de vínculos familiares** entre servidores.
 - **Necessidade de maior integração entre PROGEP, Comissão de Ética e CGAUD** para decisões complexas.
 - **Capacitação insuficiente** dos gestores e servidores sobre a Lei nº 12.813/2013 e Decreto nº 7.203/2010.
 - Falta de **relatórios regulares de monitoramento de nepotismo** e de situações de conflito de interesses.
 - **Comunicação interna limitada** sobre os riscos éticos relacionados a funções gratificadas e comissões.
-

Boas Práticas em Andamento

- Exigência formal de **declaração de ausência de vínculo** para todos os cargos comissionados e funções gratificadas.
 - **Consultas preventivas à Comissão de Ética (CET) e à CGAUD** para casos sensíveis.
 - **Publicação transparente** das nomeações e designações no portal da UFC e no Diário Oficial da União.
 - Participação em **ações de integridade institucional** coordenadas pela Comissão de Integridade da UFC.
-

Riscos Associados

- **Risco legal:** ocorrência de nepotismo direto ou cruzado em nomeações.
 - **Risco ético:** favorecimento indevido em processos seletivos ou designações.
 - **Risco operacional:** falta de integração de sistemas para verificação automática de vínculos.
 - **Risco reputacional:** abalo da credibilidade institucional em casos de nepotismo.
 - **Risco estratégico:** ausência de plano de integridade específico para gestão de pessoas.
-

Plano de Melhoria

1. **Desenvolver módulo informatizado** para cruzamento de vínculos familiares e funcionais entre servidores e gestores.
 2. **Elaborar instrução normativa interna da PROGEP** sobre tratamento de conflito de interesses e nepotismo.
 3. **Ampliar a capacitação dos gestores e servidores** sobre integridade, ética e legislação correlata.
 4. **Criar fluxo padronizado** de comunicação entre PROGEP, CET e CGAUD para análise preventiva de casos.
 5. **Instituir rotina de monitoramento trimestral** de nomeações e designações.
 6. **Promover campanhas internas de conscientização** sobre ética e integridade no serviço público.
-

Consolidação Geral

Forças Identificadas:

- Procedimentos formais e padronizados para nomeações e designações.
- Cultura institucional de ética e transparência em consolidação.
- Comunicação contínua com órgãos de controle interno e integridade.

Fragilidades/Riscos:

- Falta de automatização dos controles.
- Capacitação limitada sobre integridade e conflito de interesses.
- Necessidade de integração entre sistemas e instâncias de controle.

Áreas Prioritárias:

- Desenvolvimento de sistemas automatizados de checagem de vínculos.
- Formalização de norma interna sobre conflito de interesses.
- Fortalecimento da governança de integridade em gestão de pessoas.

Sugestões das Instâncias:

- Integrar PROGEP, CET e CGAUD em um **protocolo conjunto de prevenção e resposta** a casos de conflito de interesses.
- Criar **painel de controle de riscos de nepotismo e conflito de interesses**.
- Inserir **indicadores de integridade** nos relatórios de gestão de pessoas.

Referências

- BRASIL. Lei nº 8.112/1990 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais.
- BRASIL. Lei nº 12.813/2013 – Conflito de Interesses.
- BRASIL. Decreto nº 7.203/2010 – Nepotismo.
- UFC. Resolução CEP nº 03/2018 – Código de Ética.
- CGU. Guia de Integridade Pública, 2023.