UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

PLANO DE INTEGRIDADE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Novembro / 2018

Vigência 2020

(vigência prorrogada para 2020 em decisão aprovada na 1.ª Reunião do Comitê de Governança de 04/03/2020)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

ÓRGÃO RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Secretaria de Governança

Unidade de Gestão da Integridade

Diretora: Prof.ª Ruth Carvalho de Santana Pinho

Equipe Técnica:

Ana Graziela Ramiro Alves Pinheiro

Ana Maria Lima Simões

Eduardo Marques Costa

Islane Vidal Fonteles

Bolsistas:

Maria Liana da Silva

Lanna Moreira da Silva

Thalita Avelino de Vasconcelos

Universidade Federal do Ceará

Administração Superior

Reitor
Prof. Henry de Holanda Campos

Vice-Reitor
Prof. Custódio Luís Silva de Almeida

Pró-Reitor de Assuntos Estudantis
Prof. Manuel Antônio de A. Furtado Neto

Pró-Reitora de Extensão
Profª. Márcia Maria Tavares Machado

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas
Profª. Marilene Feitosa Soares

Pró-Reitor de Graduação
Prof. Cláudio de Albuquerque Marques

Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação
Prof. Antonio Gomes de Souza Filho

Pró-Reitor de Planejamento e Administração
Prof. Almir Bittencourt da Silva

Pró-Reitor de Relações internacionais
Prof. José Soares de Andrade Júnior

Órgãos de Assistência Direta e Imediata ao Reitor, de Assessoramento ao Reitor, de Planejamento e Administração e Suplementares

Diretor da Biblioteca Universitária
Francisco Jonatan Soares

Coordenador da Central Analítica
Prof. Antonio Gomes de Souza Filho

Coordenador de Comunicação Social e *Marketing* Institucional
Prof. Nonato Lima

Coordenadora de Concursos
Prof.ª Maria de Jesus de Sá Correia

Coordenador Geral de Auditoria
Rodrigo do Nascimento Santos

Diretor da Editora da UFC
Prof. Antônio Cláudio Lima Guimarães

Diretora da Escola Integrada de Desenvolvimento e Inovação Acadêmica (EIDEIA)
Profª. Tereza Cristina Batista de Lima

Chefe do Gabinete da Reitoria
Prof. José Maria de Sales Andrade Neto

Coordenadora do Memorial da UFC
Marcela Gonçalves Teixeira

Diretora do Museu de Arte
Graciele Karine Siqueira

Ouvidora Geral
Profª. Geovana Maria Cartaxo de Arruda Freire

Procurador Geral
Paulo Antônio de Menezes Albuquerque

Diretor da Seara da Ciência
Prof. Ilde Guedes

Diretora da Secretaria de Acessibilidade
Profª. Vanda Magalhães Leitão

Diretor da Secretaria de Cultura Artística
Prof. Elvis de Azevedo Matos

Diretora da Secretaria de Governança
Profª. Ruth Carvalho de Santana Pinho

Secretário dos Órgãos Deliberativos Superiores
Antônio Aritomar Barros

Diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação
Prof. Joaquim Bento Cavalcante

Superintendente dos Hospitais Universitários
Prof. José Luciano Bezerra Moreira

Superintendente de Infraestrutura e Gestão Ambiental
Prof. José Ademar Gondim Vasconcelos

Administração Acadêmica

Centro de Ciências
Diretor: Prof. Raimundo Nogueira da Costa Filho
Vice-Diretor: Prof. Eustógio Wanderley C. Dantas

Centro de Ciências Agrárias

Diretora: Profª. Sônia Maria Pinheiro de Oliveira
Vice-Diretor: Prof. Alexandre Holanda Sampaio

Centro de Humanidades
Diretora: Profª. Vládia Maria Cabral Borges
Vice-Diretora: Profª. Danyelle Nilin Gonçalves

Centro de Tecnologia
Diretor: Prof. Carlos Almir Monteiro de Holanda
Vice-Diretora: Profª. Diana Cristina S. de Azevedo

Faculdade de Direito
Diretor: Prof. José Cândido L. B. de Albuquerque
Vice-Diretor: Prof. Regnoberto M. de Melo Júnior

Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo
Diretor: Prof. Augusto Cézar de Aquino Cabral
Vice-Diretora: Profª. Sandra Maria dos Santos

Faculdade de Educação
Diretora: Profª. Maria Isabel Filgueiras Lima Ciasca
Vice-Diretor: Prof. José Arimatea Barros Bezerra

Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem
Diretora: Profª. Lidiany Karla Azevedo Rodrigues
Vice-Diretora: Profª. Ana Karina Bezerra Pinheiro

Faculdade de Medicina
Diretora: Profª. Valéria Góes Ferreira Pinheiro
Vice-Diretor: Prof. Francisco das Chagas Medeiros

Campus de Crateús
Diretora: Profª. Maria Elias Soares
Vice-Diretor: Prof. Lívio Antônio Melo

Campus de Quixadá
Diretor: Prof. Davi Romero de Vasconcelos
Vice-Diretora: Profª. Andréia Libório

Campus de Sobral
Diretor: Prof. Vicente de Paulo Teixeira
Vice-Diretor: Prof. João Guilherme N. Matias

Campus de Russas

Diretor: Prof. Lindberg Lima Gonçalves
Vice-Diretora: Profª. Aliny Abreu de Sousa Monteiro

Instituto de Ciências do Mar
Diretora: Profª. Maria Ozilea Bezerra Menezes
Vice-Diretora: Profª. Lidriana de Souza

Instituto de Cultura e Arte
Diretor: Prof. Sandro Thomaz Gouveia
Vice-Diretora: Profª. Daniela Duarte Dumaresq

Instituto de Educação Física e Esportes
Diretor: Prof. Antônio Barroso Lima
Vice-Diretora: Profª. Maria Eleni Henrique da Silva

Instituto Universidade Virtual - UFC Virtual
Diretor: Prof. Mauro Cavalcante Pequeno
Vice-Diretor: Prof. José Aires de Castro Filho

SUMÁRIO

Fundamentos do Plano de Integridade da UFC 13

Quadro 01 - Programação para implantação do Plano de Integridade na UFC 15

Informações Institucionais 16

Principais competências e serviços prestados 16

Estrutura Regimental e Organograma 18
Figura 01 - Estrutura Organizacional da Administração Superior 19
Figura 02 - Estrutura Organizacional da Administração Acadêmica 76
Finalidade e Objetivos Institucionais 23
Missão, Visão, Valores e principais Diretrizes do PDI 2018-2022 23
Figura 03 - Identidade Organizacional da UFC 76
Instrumentos legais internos relativos à área de Integridade 25
Estruturas de Gestão da Integridade na UFC 26
Secretaria de Governança - Unidade de Gestão da Integridade 27
Ouvidoria Geral 29
Comissão de Ética 30
Coordenadoria Geral de Auditoria 31
Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD) 31
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) 32
Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD) 36
Coordenadoria de Concursos (CCV) 36
Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental (UFC INFRA) 37
Secretaria de Tecnologia da Informação (STI) 37
Comissão de Direitos Humanos da Universidade Federal do Ceará 38
Comissão Permanente de Admissibilidade (CAUFC) 40
Medidas e Ações de Integridade na UFC 40
Quadro 02 - Levantamento da situação das estruturas básicas e providências 41
Promoção da ética e de regras de conduta para servidores 42
Promoção da transparência ativa e do acesso à informação 42
Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo 44
Figura 04 - Fluxograma do Processo de Substituição de cargo de Direção 46
Figura 05 - Fluxograma do Processo de Designação de Função Gratificada 47
Figura 06 - Fluxograma de Prevenção de Nepotismo nas contratações 48
Fonte: UFC, 2018 48

Figura 07 - Fluxograma do Processo de Solicitação de Autorização para o exercício de atividade privada 49

Figura 08 - Fluxograma do Processo de Consulta sobre a existência de Conflito de Interesses 50

Tratamento de denúncias 51

Figura 09 - Fluxograma do Processo de Denúncia 52

Controles Internos e Recomendações de Auditoria 52

Quadro 03 - Nível de maturação dos controles internos 52

Figura 10 - Fluxograma do Processo de Acompanhamento de Recomendações Internas 53

Implementação de Procedimentos de Responsabilização 53

Figura 13 - Fluxograma do Processo de Recebimento de Denúncias pela CPPAD 57

Identificação e Classificação dos Riscos para a Integridade e Medidas de Tratamento 58

Princípios da Gestão de Riscos para a Integridade 59

Institucionalização 61

Riscos para a Integridade 61

Quadro 4 - Riscos relativos à Corrupção 62

Quadro 5 - Riscos relativos à Fraude 62

Quadro 6 - Riscos relativos aos Desvios de Conduta 63

Quadro 7 - Categorias de Riscos e Responsáveis pelo Acompanhamento 63

Etapas do Processo de identificação dos riscos para a integridade 65

Seleção e estudo dos processos 65

Identificação de Riscos 65

Análise e Avaliação dos Riscos 66

Quadro 08 – Escala de Probabilidade 66

Quadro 09 – Escala de Impacto 67

Quadro 10 – Classificação de Risco 68

Quadro 11 - Mapa de Riscos 68

Quadro 12 - Avaliação em Níveis dos Controles Internos Existentes 69

Tratamento de Riscos 70

Quadro 13 – Possibilidades de Resposta aos Riscos 70

Comunicação e Monitoramento 70

Monitoramento e Ações Periódicas 73

Quadro 14 - Ações de Monitoramento 74

Canais de Comunicação 74

Quadro 15 - Canais de Comunicação 75

Campanha de Marketing do Programa de Integridade 76

Figura 14 - Banner conceito da Campanha de Marketing do Programa de Integridade 76

Site da Secretaria de Governança 77

Encontros de Governança 77

Conclusão 77

Referências 78

APÊNDICES 82

LISTA DE SIGLAS

CGAUD	Coordenadoria Geral de Auditoria
CGU	Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
MP	Ministério Público
NGI	Núcleo de Gestão da Integridade
SECGOV	Secretaria de Governança
TCU	Tribunal de Contas da União
CEP	Comissão de Ética Pública

CAUFC	Comissão de Admissibilidade da UFC
CCV	Coordenadoria de Concursos e Vestibular
CPPAD	Coordenadoria Permanente de Processo Administrativo Disciplinar
UFC INFRA	Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
e-OUV	Portal de Canal de Denúncias do Governo Federal
PROPLAD	Pró-Reitoria de Planejamento e Administração
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
UFC	Universidade Federal do Ceará
LABOMAR	Instituto de Ciências do Mar

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Quadro 01 - Programação para implantação do Plano de Integridade na UFC 15

Figura 01 - Estrutura Organizacional da Administração Superior 19

Figura 02 - Estrutura Organizacional da Administração Acadêmica 76

Figura 03 - Identidade Organizacional da UFC 76

Quadro 02 - Levantamento da situação das estruturas básicas e providências 41

Figura 04 - Fluxograma do Processo de Substituição de cargo de Direção 46

Figura 05 - Fluxograma do Processo de Designação de Função Gratificada 47

Figura 06 - Fluxograma de Prevenção de Nepotismo nas contratações 48

Fonte: UFC, 2018 48

Figura 07 - Fluxograma do Processo de Solicitação de Autorização para o exercício de atividade privada 49

Figura 08 - Fluxograma do Processo de Consulta sobre a existência de Conflito de Interesses 50

Figura 09 - Fluxograma do Processo de Denúncia 52

Quadro 03 - Nível de maturação dos controles internos 52

Figura 10 - Fluxograma do Processo de Acompanhamento de Recomendações Internas 53

Figura 13 - Fluxograma do Processo de Recebimento de Denúncias pela CPPAD 57

Quadro 4 - Riscos relativos à Corrupção 62

Quadro 5 - Riscos relativos à Fraude 62

Quadro 6 - Riscos relativos aos Desvios de Conduta 63

Quadro 7 - Categorias de Riscos e Responsáveis pelo Acompanhamento 63

Quadro 08 – Escala de Probabilidade 66

Quadro 09 – Escala de Impacto 67

Quadro 10 – Classificação de Risco 68

Quadro 11 - Mapa de Riscos 68

Quadro 12 - Avaliação em Níveis dos Controles Internos Existentes 69

Quadro 13 – Possibilidades de Resposta aos Riscos 70

Quadro 14 - Ações de Monitoramento 74

Quadro 15 - Canais de Comunicação 75

Figura 14 - *Banner* conceito da Campanha de *Marketing* do Programa de Integridade 76

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresentamos o Plano de Gestão da Integridade da Universidade Federal do Ceará (UFC). Com uma trajetória exitosa, a UFC hoje está

entre as melhores universidades do país, dado o seu bom desempenho nas avaliações e *rankings* que analisam indicadores de ensino, pesquisa e extensão. Bons resultados também vêm sendo obtidos no que diz respeito à gestão, tendo em vista o envolvimento da Alta administração, a qual tem buscado se adequar às mais novas exigências oriundas do cenário no qual a Universidade está inserida. Este plano é mais um avanço no sentido do aprimoramento da gestão, tendo em vista que a integridade está fortemente ligada aos interesses da administração pública e consequentemente, do cidadão, sendo portanto, uma das frentes de atuação da Governança.

O Plano de Integridade UFC reúne as recomendações exaradas da Portaria nº 1.089/2018 do Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União. Com esta publicação – elaborada pela equipe de técnicos da Secretaria de Governança, designada Unidade de Gestão da Integridade – comunica à sociedade e ao público interno as diretrizes de Transparência, Integridade, Controle e Monitoramento de ações no combate à corrupção, nepotismo e conflito de interesses.

Assim, gera-se um documento valioso que articulado ao conjunto de outras ferramentas da governança, permitirá à UFC reduzir as incertezas e avançar no sentido de agregar valor público para seus usuários e elevar o nível de confiança da sociedade nos serviços que presta.

Hoje, a UFC oferta 118 cursos presenciais de Graduação, além de nove na modalidade à distância. São 45, os cursos de Doutorado e 71, os de Mestrado. Dentre nossos docentes, 300 se qualificam como pesquisadores de produtividade junto ao CNPq, integrando um total de 370 grupos de pesquisa certificados. Nossos *campi* se estendem da Capital ao Interior do Estado, com ramificações nas cidades de Sobral, Quixadá, Russas e Crateús. Uma universidade desse porte, em termos acadêmicos e físicos, com extensão geográfica e intelectual significativas e uma pluralidade notória precisa contar com normas de governança bem definidas e ter o lastro de conduta ética bastante estabelecido.

Pelo exposto, cumpre destacar o papel da Unidade Gestora da Integridade, criada com o fito de facilitar esse processo haja vista que este a precede. À frente desta missão está a Secretaria de Governança, criada por meio da Resolução nº 01 de 21 de janeiro de 2017, do Conselho Universitário da Universidade Federal do Ceará – CONSUNI, com a finalidade de assessorar o Reitor no processo de Governança e de estabelecimento da Gestão de Riscos na Universidade atuará em articulação com as Pró-Reitorias, Unidades Acadêmicas e a Coordenadoria Geral de Auditoria da Universidade.

O documento que ora se apresenta ratifica a postura íntegra que marca a gestão da Universidade e estimula este comportamento entre servidores, alunos e parceiros com os quais desenvolve seus projetos.

Prof. Henry de Holanda Campos
Reitor da Universidade Federal do Ceará

Prof.ª Ruth Carvalho de Santana Pinho
Gestora da Unidade de Gestão da Integridade
Diretora Geral da Secretaria de Governança

1. Fundamentos do Plano de Integridade da UFC

Plano de Integridade, segundo a CGU (2018), é um documento único que contém, de maneira sistêmica, um conjunto organizado de todas as medidas que devem ser implementadas, em um período determinado de tempo, com a finalidade de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade nos órgãos e entidades públicas, aprovado pela alta direção e sob responsabilidade de uma determinada área.

O objetivo geral deste plano é tornar público o compromisso da Alta administração da UFC com as propostas relativas à prevenção, detecção e respostas aos

riscos da integridade pertinentes ao Programa de integridade. Para atingir este objetivo foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

a) Estimular o comportamento íntegro no âmbito da UFC entre agentes internos e externos;
b) Estabelecer regras para a interação público-privada;
c) Estabelecer a metodologia para o gerenciamento dos riscos da Integridade.

A apresentação do novo eixo de trabalho da Secretaria de Governança – Portaria nº 65, de 09 de maio de 2018, referente ao Programa de Integridade da UFC, foi realizada nas reuniões dos dias 29 e 30 de Agosto de 2018 nas Câmaras de Atividades-Meio e de Atividades-Fim, respectivamente.

A diretora da Secretaria de Governança, Prof.ª Ruth Pinho, informou à época, que a Secretaria fora designada pelo Reitor como o órgão responsável pela coordenação da estruturação do Programa de Integridade, mediante a publicação da Portaria nº 65/2018-UFC, e que, até novembro do presente ano, esse programa deveria ser aprovado pela gestão superior. Foi apresentado também o servidor Eduardo Marques Costa, novo integrante da equipe da Secretaria de Governança e servidor diretamente relacionado com o trabalho do Programa de Integridade, no âmbito da Secretaria de Governança.

Foram apresentadas ainda, as principais orientações e os procedimentos para a adoção de Programas de Integridade, segundo a Portaria n.º 1.089/2018 do Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União, de acordo com os dados referentes à regulamentação do Programa de Integridade, suas fases de implantação, bem como as ações que deverão constar no Plano de Integridade da Universidade.

A Universidade instituiu, a partir da Portaria nº 65, de 09 de maio de 2018, a Secretaria de Governança como unidade responsável pela coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade.

Desde então, a Secretaria de Governança vem cumprindo as etapas da Fase 2 do cronograma de ações e prazos estabelecidos pela CGU que contempla:

Fase 1 – Designação da Unidade de Gestão da Integridade

A Secretaria de Governança foi designada como Unidade de Gestão da Integridade em 09 de maio/2018 por intermédio da Portaria do Reitor no. 65/2018.

Fase 2 – Aprovação do Plano de Integridade

2.1. Fluxo interno para verificação das situações de nepotismo

Prazo: 30 de junho/2018

2.2. Instituição da Comissão de Ética

Prazo: 30 de julho/2018

2.3. Fluxo Interno para análise de consultas sobre conflito de interesses

Prazo: 30 de julho/2018

2.4. Fluxo interno para tratamento de denúncias

Prazo: 30 de agosto/2018

2.5. Designação da área responsável pela condução de processos disciplinares

Prazo: 30 de setembro/2018

2.6. Levantamento dos principais riscos para a integridade e estabelecimento de medidas de tratamento

Prazo: 30 de outubro/2018

2.7. Aprovação do Plano de Integridade

Prazo: 30 de novembro/2018

A Secretaria de Governança, como Unidade de Gestão da Integridade, com vistas à cumprir tais prazos, realizou reuniões com as Unidades envolvidas das quais obteve os respectivos fluxos, que são objeto de envio à CGU. Um servidor técnico-administrativo foi destacado para fazer capacitação ministrada pela CGU no Rio de Janeiro com o fito de levantar os principais riscos para a integridade e o estabelecimento de medidas de tratamento, buscando cumprir o cronograma estabelecido no Quadro 01.

Quadro 01 - Programação para implantação do Plano de Integridade na UFC

ETAPAS	DATA LIMITE	RESPONSÁVEL
Designação da Unidade de Gestão da Integridade	10.05.2018	Reitor
Atribuição às unidades de competências correspondentes aos seguintes processos e funções	31.08.2018	Reitor
Levantamento da situação de suas unidades de integridade e estabelecer medidas para sua criação ou fortalecimento	31.08.2019	Unidade de Gestão da Integridade
Levantamento dos riscos para a integridade e estabelecer medidas de tratamento	30.11.2018	Unidade de Gestão da Integridade

Elaboração do Plano de Integridade	30.11.2018	Unidade de Gestão da Integridade
Aprovação do Plano de Integridade	30.11.2018	Reitor

Fonte: UFC, 2018

2. Informações Institucionais

A Universidade Federal do Ceará, criada em 1954, é uma instituição federal de ensino superior, constituída como autarquia educacional de regime especial e vinculada ao Ministério da Educação. A UFC é regida administrativa e juridicamente de acordo com seu Estatuto, Regimento Geral e Regimento Interno de suas diversas unidades.

2.1. Principais competências e serviços prestados

2.1.1. Competências

A Universidade goza de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial e obedece ao princípio da indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão. A autonomia da Universidade Federal do Ceará é exercida na forma do seu Estatuto e com lastro no artigo 207 da Constituição Federal, buscando cumprir seus objetivos e metas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e definir sua estrutura organizacional, e leva em conta as necessidades sociais, econômicas, políticas e culturais da sociedade, desdobrando-se, especialmente, nas seguintes competências:

I) autonomia didático-científica que abrange:
   a) criar, organizar, modificar e extinguir cursos e programas no âmbito de sua atuação;
   b) estabelecer os regimes didático-científico dos diferentes cursos, bem como os programas de pesquisa e de extensão;
   c) deliberar sobre critérios e normas de seleção e admissão de discentes;
   d) fixar o número de vagas de ingresso nos seus cursos, de acordo com a sua capacidade institucional e as exigências do seu meio;

e) conferir graus, diplomas, certificados e títulos universitários;
f) revalidação de títulos obtidos no exterior;
g) registro de diploma de graduação obtido nas instituições particulares não universitárias.

II) autonomia administrativa que consiste em:
a) elaborar, atualizar e reformar seu Estatuto e Regimento Geral;
b) realizar os processos de consulta para reitor, vice-reitor, diretores e vice-diretores de unidades acadêmicas, de acordo com a legislação em vigor;
c) firmar contratos, acordos, convênios e instrumentos similares;
d) dispor sobre política de pessoal docente e técnico-administrativo;
e) estabelecer critérios e normas a serem observados pelos corpos docente, discente, técnico-administrativo, bem como definir as sanções a que estão sujeitos os seus membros.

III) autonomia de gestão patrimonial e financeira que envolve:
a) aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos referentes a obras, serviços e aquisições em geral, bem como administrar rendimentos, conforme dispositivos institucionais;
b) elaborar e executar seus orçamentos anuais e plurianuais;
c) adotar as providências de ordem orçamentária, financeira e patrimonial necessárias à gestão contábil e financeira;
d) receber e gerir subvenções, doações, heranças e legados;
e) celebrar convênios, contratos e ajustes, inclusive de cooperação financeira, com entidades públicas e privadas, nacionais e internacionais, bem assim contrair empréstimos para atender às suas necessidades;
f) adotar regime contábil-financeiro que atenda às suas peculiaridades de organização e funcionamento;
g) administrar e dispor do seu patrimônio.

2.1.2. Principais Serviços Prestados

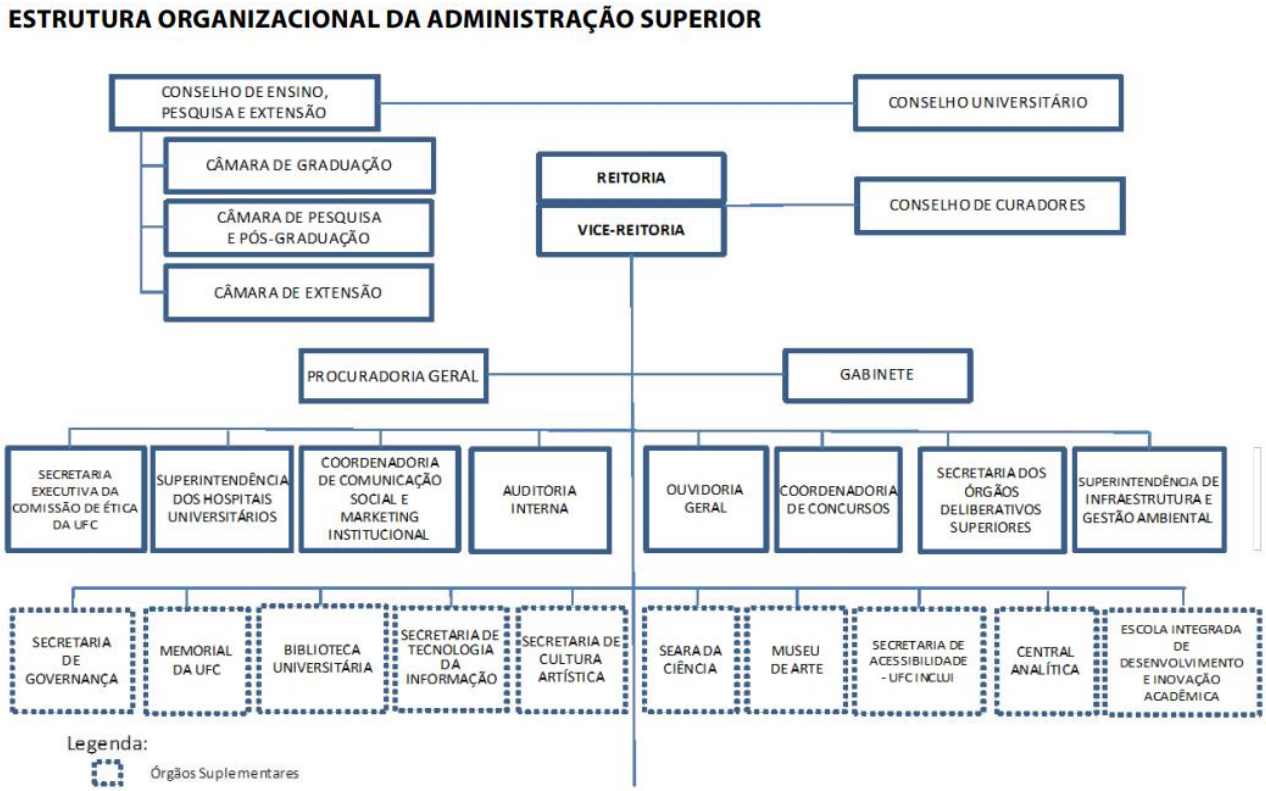
- Cursos:
  - Graduação: http://www.prograd.ufc.br/cursos-de-graduacao/
    - Ensino Presencial e à Distância

        - Cursos com Edição Temporária
        - Transferência / Obtenção de Novo Título/ Transferência Especial PEC-G
        - Solicitação e Revalidação de Diplomas
    - Pós-Graduação:http://www.ufc.br/ensino/programas-de-pos-graduacao-stricto-sensu
        - Especialização, Mestrado e Doutorado
        - Solicitação de Diplomas
        - Reconhecimento de Diplomas Estrangeiros
- Outros Serviços:
    - Assistência Estudantil: www.prae.ufc.br
    - Extensão Universitária: http://www.prex.ufc.br
    - Assuntos Internacionais: http://www.prointer.ufc.br/pt/
    - Biblioteca: www.biblioteca.ufc.br
    - Editora: http://www.editora.ufc.br/
    - Imprensa: http://www.imprensa.ufc.br/
    - Hospitais: http://www.ebserh.gov.br/web/huwc-ufc
    - Atendimento ao Cidadão: http://www.acessoainformacao.ufc.br
    - Ouvidoria: http://www.ouvidoria.ufc.br
    - Acessibilidade: http://acessibilidade.ufc.br
    - Arte e Cultura: http://www.secultarte.ufc.br

2.2. Estrutura Regimental e Organograma

A administração e coordenação das atividades universitárias são exercidas em dois níveis: Administração Superior e Administração Acadêmica. A Administração Superior da Universidade é exercida por intermédio dos seguintes órgãos, conforme a Figura 01.

Figura 01 - Estrutura Organizacional da Administração Superior



Fonte: UFC, 2018

- **Conselho Universitário (CONSUNI):** O Conselho Universitário (órgão colegiado com representação estudantil) é o órgão superior deliberativo e consultivo para traçar a política universitária e decidir em matéria de administração, inclusive gestão econômico-financeira;
- **Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE):** O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (órgão colegiado com representação estudantil) é o órgão superior deliberativo e consultivo da Universidade, em matéria de ensino, pesquisa e extensão;
- **Conselho de Curadores:** O Conselho de Curadores (órgão colegiado com representação estudantil) é o órgão com atribuições de fiscalização econômico-financeira;
- **Reitoria:** Órgão Superior executivo que tem por finalidade planejar, organizar, coordenar, dirigir e controlar as atividades de administração em geral, de planejamento, de assuntos estudantis, de graduação, de pós-graduação, de pesquisa e de extensão no âmbito da Universidade.

Estrutura Orgânica da Administração Superior

I - Órgãos de Assistência Direta e Imediata ao Reitor

- Gabinete
- Procuradoria Geral

II - Órgãos de Assessoramento ao Reitor

- Coordenadoria Geral de Auditoria
- Coordenadoria de Comunicação Social e *Marketing* Institucional
- Coordenadoria de Concursos
- Ouvidoria Geral
- Secretaria dos Órgãos Deliberativos Superiores

III - Órgãos de Planejamento e Administração

- Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
- Pró-Reitoria de Planejamento e Administração
- Superintendência de Hospitais Universitários
- Superintendência de Infraestrutura

IV - Órgãos de Atividades Específicas

- Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
- Pró-Reitoria de Extensão
- Pró-Reitoria de Graduação
- Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
- Pró-Reitoria de Relações Internacionais

V - Órgãos Suplementares

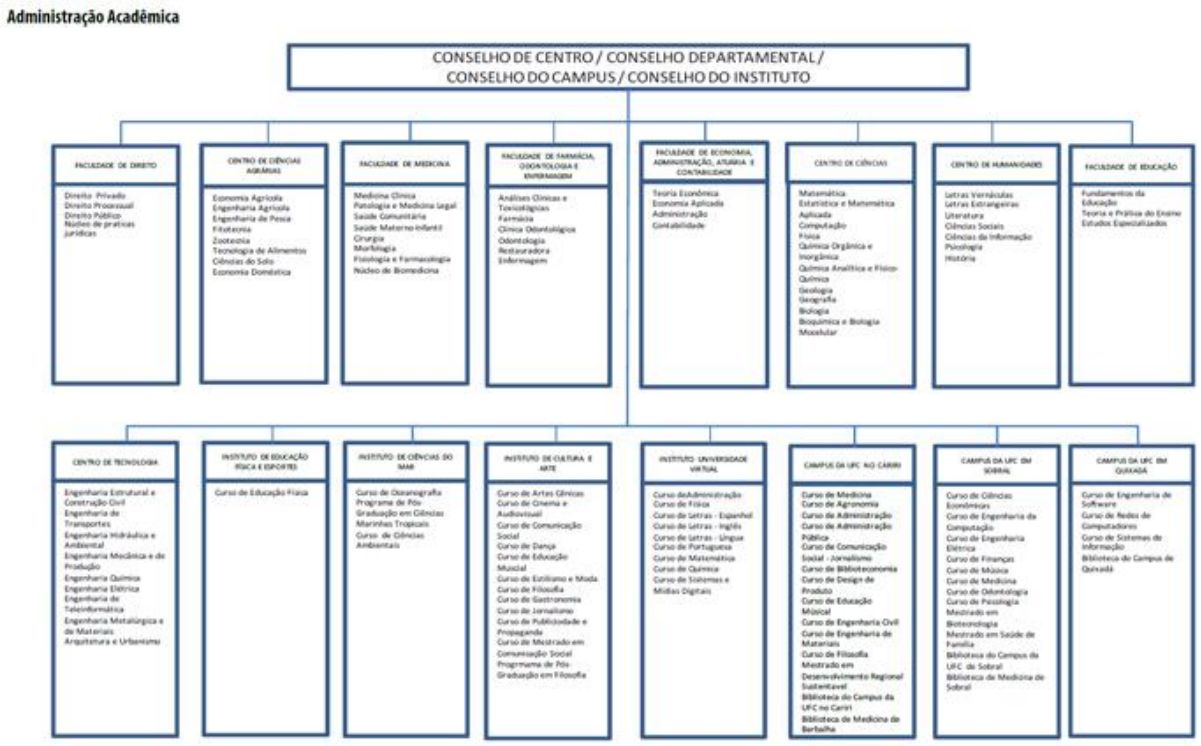
- Biblioteca Universitária
- Central Analítica
- Escola Integrada de Desenvolvimento e Inovação Acadêmica
- Memorial da UFC
- Museu de Arte
- Seara da Ciência

- Secretaria de Acessibilidade
- Secretaria de Cultura Artística
- Secretaria de Governança
- Secretaria de Tecnologia da Informação

Os departamentos são coordenados por unidades, com a denominação de Centros ou Faculdades. Os departamentos constituem a menor fração da estrutura universitária, para todos os efeitos de organização administrativa e didático-científico, bem como de distribuição de pessoal, exceto nos casos dos campi de Sobral, Quixadá, Russas, Crateús e dos Institutos de Ciências do Mar (LABOMAR), Cultura e Arte (ICA), Universidade Virtual (UFC Virtual) e de Educação Física e Esportes (IEFES), nos quais as unidades acadêmicas são constituídas pelas coordenações dos cursos e não existe estrutura departamental.

Já Administração Acadêmica da Universidade é exercida por intermédio dos seguintes órgãos, conforme a Figura 02.

Figura 02 - Estrutura Organizacional da Administração Acadêmica



Fonte: UFC, 2018

Estrutura Orgânica da Administração Acadêmica

Centros, Faculdades e Institutos

- Centro de Ciências
- Centro de Ciências Agrárias
- Centro de Humanidades
- Centro de Tecnologia
- Faculdade de Direito
- Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade
- Faculdade de Educação
- Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem
- Faculdade de Medicina
- Instituto de Ciências do Mar
- Instituto de Cultura e Arte
- Instituto de Educação Física e Esportes
- Instituto Universidade Virtual

Unidades no Interior do Estado

- Campus da UFC em Crateús
- Campus da UFC em Quixadá
- Campus da UFC em Russas
- Campus da UFC em Sobral

A administração dos *campi* do Interior do Estado, dos institutos e dos centros ou faculdades é exercida pelos seguintes órgãos:

- Conselho do Campus (Unidades do Interior do Estado)
- Conselho de Centro ou Conselho Departamental (nas Faculdades)
- Diretoria
- Vice-Diretoria
- Secretaria
- Coordenação de Cursos de Graduação
- Coordenação de Cursos de Pós-Graduação

A Administração Superior criou uma estrutura acadêmico-administrativa diferenciada nas unidades acadêmicas do Interior do Estado. A opção foi de não criar departamentos; portanto, as unidades acadêmicas são os próprios *campi*, constituídos pelas coordenações dos cursos existentes.

2.3. Finalidade e Objetivos Institucionais

A UFC tem como finalidade formar profissionais da mais alta qualificação, gerar e difundir conhecimentos, preservar e divulgar os valores artísticos e culturais, constituindo-se em instituição estratégica para o desenvolvimento do Ceará e do Nordeste.

Segundo o Estatuto da UFC, a Universidade tem por objetivo preservar, elaborar, desenvolver e transmitir o saber em suas várias formas de conhecimento, puro e aplicado, propondo-se para tanto:

a) ministrar o ensino para formação de quadros destinados às atividades técnicas e aos trabalhos da cultura;
b) realizar pesquisas e estimular criações que enriqueçam o acervo de conhecimentos e técnicas nos setores abrangidos;
c) estender à comunidade o exercício das atividades de ensino e pesquisa
d) contribuir para o processo de desenvolvimento local, regional, nacional e global, realizando estudo sistemático de seus problemas e formando quadros científicos, artísticos e técnicos de acordo com suas necessidades;
e) gerar, socializar e difundir conhecimentos, saberes e práticas no campo das ciências, das artes, das culturas, dos desportos e das tecnologias, fomentando o pensamento crítico-reflexivo nos diversos campos dos saberes e das práticas;
f) propiciar formação, educação continuada e habilitação nas diferentes áreas de conhecimento e atuação, visando ao exercício de atividades profissionais e à participação no desenvolvimento socioeconômico e cultural;
g) estender sua atuação ao interior do Estado do Ceará por meio de cursos, programas e projetos nas áreas de ensino, pesquisa e extensão universitária.

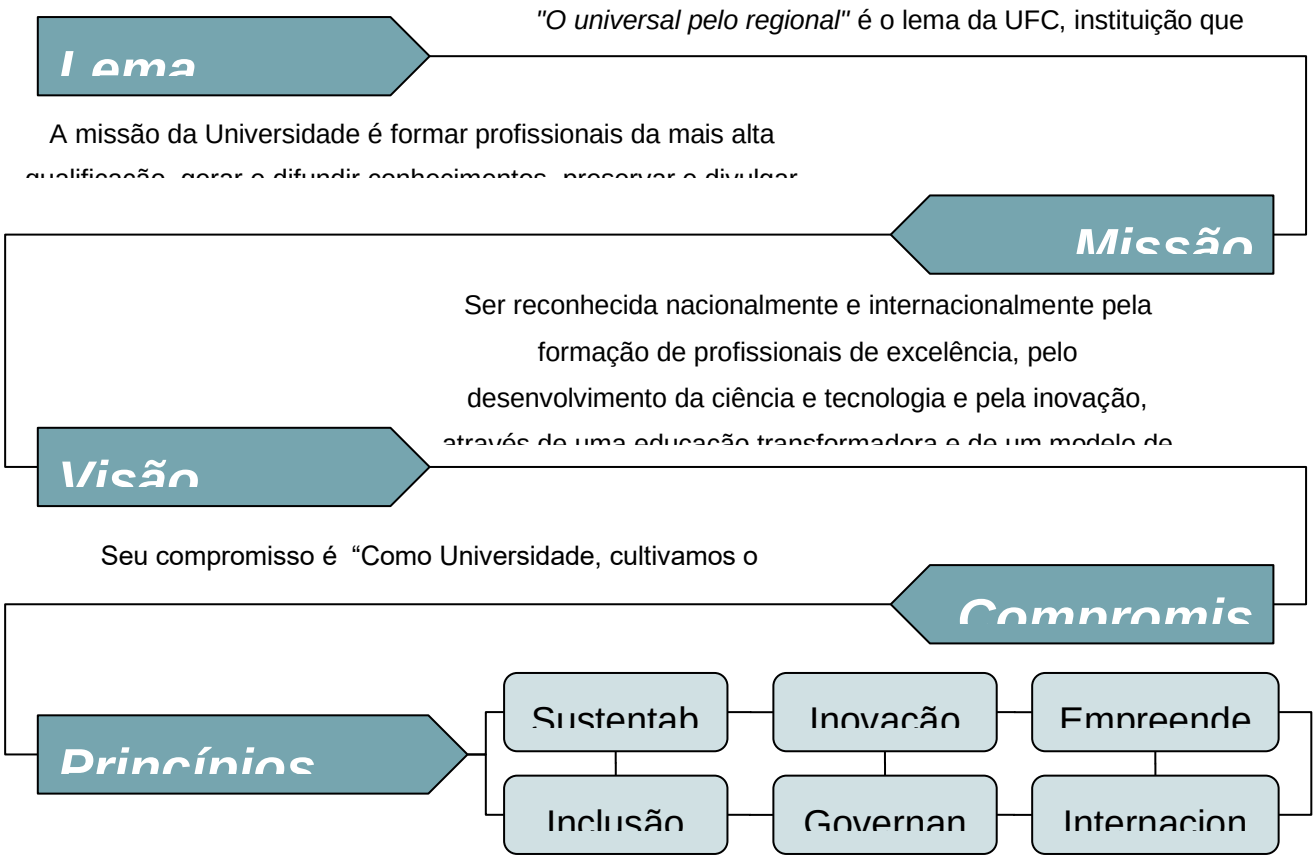
2.4. Missão, Visão, Valores e principais Diretrizes do PDI 2018-2022

Sediada em Fortaleza, Capital do Estado, a UFC é um braço do sistema do Ensino Superior do Ceará e sua atuação tem por base todo o território cearense, de forma a atender às diferentes escalas de exigências da sociedade.

Com a missão de formar profissionais da mais alta qualificação, gerar e difundir conhecimentos, preservar e divulgar os valores artísticos e culturais, constitui-se em instituição estratégica para o desenvolvimento do Ceará e do Nordeste.

Assim, a Universidade Federal do Ceará, que há mais de 60 anos mantém o compromisso de servir à região, sem esquecer o caráter universal de sua produção, alcança hoje praticamente todas as áreas do conhecimento representadas em seus *campi* (Figura 03).

Figura 03 - Identidade Organizacional da UFC



Fonte: UFC, 2018

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) é o instrumento de planejamento e gestão que considera a identidade da Instituição de Ensino Superior, no que diz respeito a sua filosofia de trabalho, a missão a que se propõe, às diretrizes pedagógicas que

orientam suas ações, a sua estrutura organizacional e as atividades acadêmicas que desenvolve e/ou pretende desenvolver.

No que diz respeito à UFC, o PDI traz uma atuação inteligente e democrática da instituição sob o ponto de vista do planejamento participativo, estratégico e avaliativo, bem como, estimula o aumento da eficiência, eficácia e efetividade da gestão, ampliando a capacidade de gestão administrativa da universidade.

O PDI apresenta, assim, uma visão sistêmica e estratégica do ambiente interno e externo à instituição, o que o torna um forte alicerce para a tomada de decisão e alcance da visão de futuro estabelecida. Este trabalho aponta uma Universidade preparada para as transformações e mudanças em qualquer tempo, advindas do seu caráter institucional promotora de educação e tecnologia científica. O PDI 2018-2022 apresenta a identidade organizacional explicitada na Figura 03.

2.5. Instrumentos legais internos relativos à área de Integridade

A Universidade Federal do Ceará detém um aparato legal e normativo bastante desenvolvido e já conta com diversos documentos e regimentos que contemplam apoio à área de integridade. Os principais documentos da Universidade encontram-se disponíveis no site da UFC, tais como:

- Estatuto da UFC e Regimento Geral da UFC
- Regimento da Reitoria
- Código de Ética dos Servidores da UFC
- Regimento do Conselho Universitário (CONSUNI)
- Regimento do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE)
- Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)
- Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC)
- Manual do Código de Ética dos Servidores da UFC
- Regimento Interno do Comitê de Governança
- Regimento Interno da Comissão de Ética da UFC
- Regimento Interno Ouvidoria Geral
- Regimento da Interno da Coordenadoria Geral de Auditoria

- Portaria de Instituição da Comissão de Direitos Humanos da Universidade Federal do Ceará
- Carta de Serviços ao Cidadão
- Guia do Estudante
- Relatório de Gestão
- Relatórios Anuais de Atividades de Auditoria Interna (RAINT)
- Planos Anuais de Auditoria Interna (PAINT)
- Plano de Internacionalização da UFC (PIN)
- Instruções Normativas
- Ordens de Serviço Conjuntas
- Resoluções do Conselho Universitário (CONSUNI)
- Resoluções do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE)
- Portarias da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD)

Todos os documentos citados estão disponíveis em versão atualizada em: http://www.ufc.br/a-universidade/documentos-oficiais?limitstart=0. Documentos relativos à Ética constam no *site* da Comissão de Ética da UFC, disponível em: http://www.comissaodeetica.ufc.br/legislacao/. Para os documentos relativos à Governança e Gestão de Riscos, a Universidade os disponibiliza no *site* da Secretaria de Governança,em: http://www.secretariadegovernanca.ufc.br/resolucao-012017-do-consuni/.

Os normativos supracitados possibilitaram a criação e o funcionamento de mecanismos que são ferramentas para a integridade. Destacam-se entre muitos outros, os seguintes: controle eletrônico de ponto, os processos licitatórios, a fiscalização de contratos e convênios, a governança de TI, a sala cofre, o Comitê Administrativo de Tecnologia da Informação (CATI), os mecanismos de progressão funcional, mecanismos de acesso à graduação e pós-graduação, mecanismos de controle acadêmico, comissões diversas, mecanismos de relação com as Fundações de apoio e mecanismos de transparência.

2.6. Estruturas de Gestão da Integridade na UFC

Esta seção discorre sobre as unidades que compõem as Instâncias de Integridade, a saber, a unidade de Gestão da Integridade (Secretária de Governança), o

Comitê de Governança, a Ouvidoria, a Comissão de Ética, a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar e a Coordenadoria Geral de Auditoria; e as unidades que gerenciam os processos considerados mais sensíveis em termos de integridade. Discorre-se sobre as respectivas competências e composição, bem como as portarias de criação destas. Para cada unidade é indicado o sítio eletrônico direto dentro do portal da UFC.

2.6.1. Secretaria de Governança - Unidade de Gestão da Integridade

A Secretaria de Governança é a unidade responsável pela coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no âmbito da Universidade Federal do Ceará, conforme sua criação instituída na Portaria nº 65/2018-UFC e na Resolução nº 01/2017-CONSUNI, disponível em http://www.secretariadegovernanca.ufc.br/resolucao-012017-do-consuni/., tendo como responsável da área, a servidora docente Ruth Carvalho de Santana Pinho. São competências da Unidade de Gestão da Integridade:

a) coordenar a elaboração e revisão de Plano de Integridade;
b) coordenar a implementação do programa de integridade e exercer o seu monitoramento contínuo;
c) atuar na orientação e treinamento dos servidores da UFC com relação aos temas inerentes ao programa de integridade; e
d) promover outras ações relacionadas à gestão da integridade.

É, ainda, atribuição da Unidade de Gestão da Integridade, no exercício de sua competência:

a) submeter à aprovação do Reitor a proposta de Plano de Integridade e revisá-lo periodicamente;
b) levantar a situação das unidades relacionadas ao programa de integridade e, caso necessário, propor ações para sua estruturação ou fortalecimento;
c) apoiar a Unidade de Gestão de Riscos no levantamento de riscos para a integridade e proposição de plano de tratamento;
d) coordenar a disseminação de informações sobre o Programa de Integridade na Universidade;

e) planejar e participar de ações de treinamento relacionadas ao Programa de Integridade na Universidade;
f) identificar eventuais vulnerabilidades à integridade nos trabalhos desenvolvidos pela organização, propondo, em conjunto com outras unidades, medidas para mitigação;
g) monitorar o Programa de Integridade da Universidade e propor ações para seu aperfeiçoamento; e
h) propor estratégias para expansão do programa para fornecedores e terceiros que se relacionam com a UFC.

A Secretaria de Governança foi criada em 20 de janeiro de 2017 por intermédio da Resolução nº 01/2017 do CONSUNI, com vistas a atender à IN conjunta MP/CGU nº 01/2016, a qual prevê a implantação de um Sistema de Governança, Gestão de Riscos e Controles nas instituições públicas. Tem como principal finalidade assessorar o Reitor no processo de Governança e de estabelecimento da Gestão de Riscos na Universidade, e atuará em articulação com as Pró-Reitorias, Unidades Acadêmicas e a Auditoria Geral da Universidade.

Destacam-se ainda as competências gerais da Secretaria de Governança:

a) propor plano estratégico de governança e gestão de riscos na Universidade, contendo a definição da política operacional, o qual deve incluir, sem prejuízo das demais propostas, a necessidade do estabelecimento, manutenção, monitoramento e aperfeiçoamento dos controles internos necessários à mitigação dos riscos críticos;
b) mapear áreas, processos de trabalho e situações que apresentem incidência de risco relevante que possa vir afetar os resultados e metas institucionais de cada área;
c) alinhar as estratégias de atuação com o Comitê de Planejamento Estratégico e o Comitê Administrativo de Tecnologia da Informação, com a finalidade de subsidiar as ações e diretrizes para implantar um sistema de gestão de riscos e institucionalizar os controles internos setoriais nas áreas acadêmicas e administrativas;
d) propor métodos avaliativos para mensurar quais mecanismos de controle cada área dispõe e o respectivo risco das ações desenvolvidas;

e) estabelecer indicadores e metas para promover monitoramento dos resultados das ações de risco, observando a peculiaridade de cada área;
f) elaborar proposta de normatização de gestão de risco que discipline as responsabilidades e competências nas áreas afins;
g) propor a implantação do plano de continuidade e monitoramento relacionado aos elementos críticos que venham a impactar as metas e objetivos institucionais;
h) instituir sistema de avaliação e monitoramento dos resultados das ações diretrizes e estratégias implantadas;
i) gerenciar a implantação de políticas de melhoramento com base nos resultados das avaliações institucionais;
j) responsabilizar-se pela guarda de dados institucionais obtidos mediante o processo de gestão de riscos e pela disponibilização destes para uso da administração superior, bem como da administração acadêmica da universidade;
k) desenvolver ações que disseminem os princípios da boa governança no âmbito da Universidade, propiciando uma cultura institucional que estimule a confiança e reduza as incertezas da sociedade quanto à forma de governo da Universidade;

Tendo como principal objetivo oferecer subsídios para promover a Governança no âmbito da UFC, visando à consecução dos objetivos estratégicos da Universidade, tem envidado esforços para implantar a Governança por resultados e a Gestão de Riscos.

2.6.2. Ouvidoria Geral

As ouvidorias públicas são instâncias de participação e controle social, responsáveis por interagir com os usuários, com o objetivo de aprimorar a gestão pública e melhorar os serviços oferecidos, garantindo os procedimentos de simplificação desses serviços. A Ouvidoria da UFC tem como objetivo defender os direitos e interesses da Comunidade Universitária e do público externo. Adota parâmetros de ética, transparência e imparcialidade, além de medidas de sigilo e discrição nos atendimentos das solicitações dos servidores, alunos, professores e público externo à comunidade acadêmica.

A Ouvidoria trabalha em regime de plena autonomia e tem acesso a todas as instâncias da Universidade. Não se trata de um campo de litígio, mas de harmonização e

resolução de conflitos; assim, o Ouvidor adota uma postura mais pedagógica e propositiva do que contestatória. Seus parâmetros são a ética, a transparência e a imparcialidade, utilizando-os na construção permanente da credibilidade e da confiabilidade.

Adota parâmetros de ética, transparência e imparcialidade, além de medidas de sigilo e discrição nos atendimentos das solicitações dos servidores, alunos, professores e público externo à comunidade acadêmica.

Compete à Ouvidoria receber e ouvir servidores docentes e técnico-administrativos, alunos e pessoas da comunidade externa que desejam apresentar sugestões, reclamações, denúncias, solicitações, elogios relacionados a quaisquer serviços prestados pela Universidade, garantindo-lhes acesso gratuito, informal e direto à Ouvidoria, sugerindo às diversas instâncias acadêmicas e administrativas, medidas voltadas para o aprimoramento dos serviços que prestam à comunidade. A Ouvidoria acompanha os desdobramentos, oferece sugestões e cobra resultados.

O Regimento Interno da Ouvidoria da UFC é regulamentado pela Resolução Nº 09/CONSUNI de 09 de março de 2015, disponível em http://www.ouvidoria.ufc.br/legislacao/leis-e-regulamentos/.

2.6.3. Comissão de Ética

A Comissão de Ética tem como tarefa orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor no trato com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito da Universidade Federal do Ceará (UFC), de acordo com o Código de Ética da UFC e com o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

A Comissão de Ética da UFC foi criada pela Portaria nº 3.677A, de 15 de outubro de 2013. Ela faz parte do Sistema de Gestão de Ética, instituído no Poder Executivo Federal, por meio do Decreto nº 6.029, de 2007, o qual congrega todas as Comissões de Ética dos órgãos públicos do Executivo Federal, sob a coordenação, avaliação e supervisão da Comissão de Ética Pública (CEP) da Presidência da República. Conforme o Art. 4º do Código de Ética da UFC:

> A Universidade Federal do Ceará construirá sua cultura e clima organizacionais pautados na profissionalidade, dignidade, respeito, lealdade e zelo pela coisa pública de forma a estimular o crescimento pessoal de seus servidores docentes e técnico-administrativos, favorecendo a consciência crítica e a consolidação de uma conduta ética (Art. 4º do Código de Ética da UFC).

Vale considerar que, além de seu caráter consultivo, a Comissão de Ética também é um órgão de apuração mediante ofício ou denúncia, de fato ou conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes ao Código de Ética dos Servidores da UFC, disponível em http://www.comissaodeetica.ufc.br/legislacao.

2.6.4. Coordenadoria Geral de Auditoria

A Coordenadoria Geral de Auditoria da UFC é um órgão de assessoramento ao Reitor, nos termos do Regimento Interno da Reitoria da UFC, responsável pela execução de ações de auditoria e assessoramento, em consonância com as competências do Tribunal de Contas da União (Acórdão TCU 1.233/2012- Plenário), e de conformidade, de acordo com as disposições contidas no Capítulo V, do Decreto nº 3.591, de 6.09.2000.

A Coordenadoria Geral de Auditoria da UFC tem por finalidade o trabalho de caráter preventivo e avaliativo, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento da gestão da UFC e auxiliá-la no alcance dos objetivos institucionais, por intermédio da melhoria dos processos de controle e governança e tem por missão institucional:

a) coordenar as ações de assessoramento à alta administração da entidade desenvolvidas por suas diretorias e divisões, buscando agregar valor à gestão;
b) fortalecimento da gestão;
c) racionalização das ações de controle;
d) apoio ao controle externo no exercício de sua missão institucional.

Os ações de auditoria realizadas pela unidade são selecionados por meio de matriz de riscos, considerando os principais macroprocessos organizacionais, bem como, o planejamento estratégico, a estrutura de governança e os controles existentes, de acordo com a Instrução Normativa nº 24, de 17 de novembro de 2015.

O Regimento Interno da Coordenadoria Geral de Auditoria é regulamentado pela Resolução nº 31/CONSUNI, de 29 de Maio de 2018, e encontra-se disponível em http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/regimento_auditoria_interna/regimento_auditoria_interna.pdf.

2.6.5. Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD)

A Universidade constituiu por meio da Resolução nº 63/CONSUNI, em 30 de Outubro de 2017, a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD), com vistas à cumprir a necessidade de regulamentar o artigo 37, parágrafo 3o, inciso III da Constituição Federal de 1988, os artigos 116 a 182 da Lei 8.112/90 e as disposições da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999; e de compor comissões de processos disciplinares, visando à apuração de denúncias e ocorrências verificadas no âmbito da Universidade Federal do Ceará; e atender a necessidade de se conferir maior celeridade e segurança jurídica na tramitação, realização e conclusão dos trabalhos das Comissões Sindicantes e de Processo Administrativo Disciplinar, e de atender aos princípios constitucionais da eficiência e da razoável duração do processo.

Inicialmente, havia duas Comissões Permanentes. A primeira Comissão Permanente era voltada para os servidores Técnico-administrativos e foi preliminarmente designada mediante Portaria nº 3.614, de 19/10/2012, alterada pela Portaria nº 3.404, de 10/09/2014 e em seguida, alterada pela Portaria nº 589, de 12/02/2015. E a segunda Comissão Permanente era voltada para os servidores docentes e discentes e foi designada mediante a Portaria nº 510, de 07/02/2014.

A partir da inserção da CPPAD na estrutura administrativa por intermédio da Resolução nº 63/2017 do Conselho Universitário da UFC (CONSUNI), de 30/10/17, houve a revogação das Portarias anteriores unificando-se as Comissões de Técnico-Administrativo e Docentes em uma só mediante a Portaria nº 5.417, de 12/12/17, publicada em 13/12/17.

Referida comissão destina-se a apurar a responsabilidade de servidores da UFC acusados de infração praticada no exercício de suas atribuições ou vinculada às atribuições do cargo do qual estejam investidos, sem deixar de assegurar a oportunidade de provar sua inocência, corolário do direito de ampla defesa.

2.6.6. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) é uma unidade da Administração Superior da Universidade Federal do Ceará, diretamente subordinada à Reitoria da UFC. À PROGEP compete administrar as políticas e normas, os projetos, os processos e as ações institucionais que mobilizem para resultados organizacionais e educacionais o fator humano no trabalho – servidores públicos docentes e técnico-

administrativos em educação, no âmbito das atividades de ensino, de pesquisa, de extensão e da gestão.

Seus principais serviços são:

- Registros funcionais diversos (afastamentos, licenças, entre outros);
- Demanda de férias;
- Registro de faltas e atrasos;
- Certidões de tempo de serviço;
- Abono de permanência;
- Início do registro funcional do servidor junto aos sistemas SIAPE e SIGPRH;
- Inscrição no Funpresp;
- Lançamentos financeiros de servidores ativos;
- Cadastro e acompanhamento de processos de exercícios anteriores;
- Pagamento de bolsas de residência multidisciplinar;
- Análise de requerimentos de aposentadorias;
- Instrução de demandas de pensão temporária e vitalícia;
- Isenções de imposto de renda;
- Revisões de aposentadoria;
- Pagamento de indenizações de férias aos servidores aposentados;
- Cruzamento de dados SISOBI X SIAPE;
- Atualizações remuneratórias específicas;
- Acompanhamento de recadastramento obrigatório;
- Demanda de órgãos de controle (TCU, CGU e Auditoria Interna);
- Demandas judiciais (Procuradoria Federal);
- Reposições ao erário oriundas de determinações dos órgãos de controle;
- Dimensionamento da Força de Trabalho;
- Gerenciamento do Banco de Vagas de Docentes (BEQ) e de Técnicos Administrativos (QRSTA);
- Movimentações de Pessoal: lotação, remoção, redistribuição, exercício provisório, requisição, cessão,vacância, exoneração, licença interesse particular, etc;
- Designação/exoneração de servidores para o exercício de Funções Gratificadas e Cargos de Direção;
- Prestação de serviço voluntário de professores;

- Gerenciamento dos concursos públicos de servidores Técnico-administrativos em Educação e servidores docentes do Magistério Superior e do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico;
- Seleção e contratação de professores substitutos e visitantes.;
- Gerenciamento do processo Avaliação de Desempenho de servidores técnico administrativos em estágio probatório (ciclo semestral) e estáveis (ciclo anual);
- Acompanhamento de prazos de estágio probatório de docentes;
- Acompanhamento das progressões/promoções nas carreiras Docente e Técnico-administrativa;
- Gestão dos processos de afastamento para estudo no país e no exterior (mestrado, doutorado, pós-doutorado, Licença Capacitação e concessão de Horário Especial para servidor estudante);
- Gerenciamento do contrato de pessoal administrativo terceirizado;
- Dimensionamento dos postos de trabalho administrativo terceirizado;
- Análise e atendimento das solicitações de pessoal administrativo terceirizado;
- Elaboração e execução do Plano Anual Capacitação para servidores Docentes e Técnico-administrativos em Educação;
- Gerenciamento do Banco de Talentos (Banco de Instrutores);
- Promoção do Seminário de Ambientação de servidores recém-ingressos;
- Acompanhamento das ações de qualificação (graduação e pós-graduação) ofertadas em parceria com a PROGEP;
- Implantação e controle dos benefícios auxílio-transporte, assistência à saúde suplementar (auxílio-saúde) e assistência pré-escolar;
- Controle do benefício auxílio alimentação;
- Avaliação dos riscos ambientais para elaboração dos Relatórios de Inspeção Técnica Ambiental;
- Adoção de medidas de segurança para tornar o ambiente de trabalho do servidor o mais salubre possível;
- Avaliações médicas ocupacionais do Programa de Exame Médico Periódico e emissão de Atestado de Saúde Ocupacional;
- Avaliação ambiental para concessão de adicionais de insalubridade, periculosidade e irradiação ionizante e da gratificação por raio-x.

- Treinamentos na área de saúde e segurança no Trabalho, como: Elaboração de Mapas de Riscos, Combate a Incêndio, Brigada de Incêndio, NR 10, Primeiros Socorros, Segurança em Laboratórios, dentre outros;
- Análise ergonômica dos postos de trabalho;
- Atualização vacinal dos servidores do HUWC e MEAC;
- Elaborar e coordenar os projetos de promoção à saúde do servidor: prevenção do uso abuso do álcool e ou outras drogas, preparação para aposentadoria, valorização do aposentado, mediação de conflitos nos ambientes de trabalho, transformações dos contextos de trabalho;
- Identificar problemas de natureza psicossocial relacionados com o trabalho, com o objetivo de propor ações que promovam mudanças nos processos e ambientes de trabalho;
- Realizar atendimento social e psicológico aos servidores da UFC,visando contribuir para melhoria de sua saúde e qualidade de vida;
- Elaborar relatórios/ pareceres sociais e psicológicos para compor as decisões periciais e outras demandas.
- Atividades culturais voltadas para a promoção da qualidade de vida e prevenção da saúde do servidor da ativa, podendo ser estendida a servidores aposentados e as famílias. Atualmente são: orquestra de flautas, dança de salão, yoga, teatro e massoterapia;
- Perícias oficiais, médicas e odontológicas, com o intuito de avaliar o estado de saúde do servidor docente e técnico-administrativo, para o exercício de suas atividades laborais.
- Atendimento médico e odontológico aos discentes regularmente matriculados nos cursos de graduação presencial da Universidade Federal do Ceará, bem como a realização de perícia médica para fins de concessão de trancamento de matrícula ou regime especial por motivo de saúde aos discentes dos cursos de graduação e pós-graduação.

A PROGEP desenvolve iniciativas diagnósticas de planejamento, de organização, de execução e de avaliação de resultados, na estrita observância da conformidade legal e normativa, segundo princípios participativos, colaborativos e do trabalho em equipes multifuncionais, privilegiando as parcerias internas e externas para otimizar os recursos públicos.

2.6.7. Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD)

A Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD), instituída pelo Provimento do Conselho Universitário da UFC – CONSUNI, Provimento Nº 01/CONSUNI, de 20 de janeiro de 2017 e homologado pela Resolução *Ad Referendum* nº 18/CONSUNI, de 23 de fevereiro de 2017, resultou da consolidação das antigas Pró-Reitorias de Administração e de Planejamento em uma única unidade de gestão, integrando suas atribuições, de modo a possibilitar maior eficiência, eficácia e efetividade a sua atuação na operação dos macroprocessos relacionados tanto à gestão estratégica e desenvolvimento organizacional quanto à gestão operacional, potencializando as condições necessárias para um melhor desempenho das atividades finalísticas da instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão. Seus principais serviços são:

- Termo de Ocupação Precária
- Bolsas
- Doações
- Emissão de Documentos
- Leilões
- Licitações
- Declaração de Conteúdo dos Correios
- Termos de Apostilamento

A atuação da Pró-Reitoria de Planejamento e Administração observa e mesmo reforça o estágio já alcançado de profissionalização dos processos de gestão, assim como garante a segurança jurídica dos atos administrativos por meio de mecanismos de controle interno, mas tendo sempre como princípio fundamental o suporte adequado e tempestivo às atividades finalísticas da instituição.

2.6.8. Coordenadoria de Concursos (CCV)

À Coordenadoria de Concursos, órgão de assessoramento direto ao Reitor, compete administrar e aplicar as provas de Seleção das Casas de Cultura Estrangeira e as provas de diversos concursos. O concurso público é o meio mais idôneo encontrado pela

Constituinte de 1988 para preenchimento de cargos, empregos e funções públicas, uma vez que, pautado pelos princípios constitucionais, garante a escolha do melhor candidato, dentre todos que quiserem participar do certame, para o exercício da função pública.

Por conseguinte, a CCV atua no sentido de assegurar a lisura, transparência, isonomia e legalidade dos certames realizados pela UFC. É, por conseguinte, uma unidade com efetiva atuação na conduta de integridade da Universidade.

2.6.9. Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental (UFC INFRA)

À Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental, órgão subordinado ao Reitor, compete supervisionar, coordenar, gerir e controlar as atividades relacionadas à infraestrutura com projetos, obras, manutenção, recuperação e atividades auxiliares, bem como implementação e controle das ações de gestão ambiental.

Seus principais serviços são:

- Administração de Transportes
- Elaboração de Processos Licitatórios
- Elaboração de Projetos de Arquitetura
- Elaboração de Projetos de Engenharia
- Execução de Obras
- Expedição de Laudos Técnicos
- Itinerário dos Ônibus da UFC
- Manutenção de Prédios e Equipamentos
- Manutenção de Veículos
- Manutenção Preventiva e Corretiva de Instalações e Equipamentos
- Serviços de Limpeza e Portaria
- UFC Segurança

Suas atividades são planejar, coordenar, licitar, contratar e gerenciar atividades relacionadas a projetos de infraestrutura e construções, obras, manutenção patrimonial, segurança e vigilância, zeladoria, e transporte.

2.6.10. Secretaria de Tecnologia da Informação (STI)

A Secretaria de Tecnologia da Informação (STI) é um órgão suplementar subordinado à Reitoria, que tem a competência de sistematizar, orientar, coordenar, desenvolver, manter, operar e controlar as atividades de processamento de dados, bem como avaliar seu desempenho.

Seus principais serviços são:

- Administração de Banco de Dados
- Bolsa de Tecnologia da Informação
- Correio Eletrônico (E-mail)
- Desenvolvimento de Sistemas
- Instalação de *Softwares*
- Manutenção de Equipamentos
- Portal da UFC
- Proxy e Portal de Periódicos da Capes
- Redes
- Sistemas Administrativos
- Sítios Institucionais
- Suporte de Sistemas

É de responsabilidade da STI elaborar o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC) que norteia a Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) da UFC nos próximos anos. O PDTIC da UFC tem por finalidade fornecer orientações para que a TIC possa garantir que as estratégias centrais e meio, previstas no PDI da UFC, sejam alcançadas. Além disso, faz parte da finalidade desse plano promover a excelência dos serviços de TIC que apoiam as atividades diárias da Instituição.

2.6.11. Comissão de Direitos Humanos da Universidade Federal do Ceará

Considerando que a Universidade deve contribuir para a consolidação de uma sociedade fundamentada nos princípios humanistas que visam à promoção dos direitos humanos, da democracia, da tolerância e do pleno exercício da cidadania, e com a erradicação de todas as formas de intolerância, discriminação e violação dos direitos

humanos, foi instituída a Comissão de Direitos Humanos da Universidade Federal do Ceará, que reúne servidores docentes, técnico-administrativos e estudantes, dos *campi* de Fortaleza e do Interior.

Além de articular as diversas iniciativas já existentes na Universidade nessa área, o grupo terá entre as principais atribuições: promover políticas institucionais, realizar ações educativas, eventos, fóruns e outras atividades que contribuam para a concretização dos direitos humanos na UFC, apreciar e emitir parecer sobre eventuais atos pratica

Destacam-se os principais objetivos desta Comissão:

I. Promover ações educativas acerca da importância, do respeito, da proteção e da defesa dos Direitos Humanos na UFC;
II. Promover e implantar Políticas Institucionais voltadas para o fortalecimento da cultura organizacional em e para os Direitos Humanos;
III. Acompanhar a situação dos Direitos Humanos na UFC e denunciar a sua violação;
IV. Tomar posição sobre a questão dos Direitos Humanos, por meio de ações que concorram para o respeito a esses direitos ou para fazer cessar a sua violação;
V. Propor ou promover atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão, eventos técnico-científicos, publicações e divulgação na área de Direitos Humanos;
VI. Apoiar iniciativas, de caráter individual ou coletivo, que visem à restauração ou preservação da moralidade administrativa e à integridade do patrimônio público;
VII. Realizar, assessorar e coordenar planos, programas e projetos na área de Direitos Humanos;
VIII. Propor e/ou desenvolver estudos, seminários, debates e pesquisas que forneçam subsídios em caráter propositivo para a formulação, elaboração e avaliação de políticas públicas em Direitos Humanos;
IX. Sugerir ir/ou realizar eventos, fóruns e outras formas de atividades para discussão e busca de soluções de questões relacionadas com a concretização dos Direitos Humanos na Universidade;
X. Apreciar e emitir parecer sobre atos praticados na Universidade contrário aos direitos humanos, tais como:

a. a hierarquização, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem étnica;
b. comportamento que incentive a subjugação das mulheres, propagação de valores que discriminem ou excluam indivíduos em razão do seu sexo;
c. preconceito contra pessoas motivado por orientação sexual;
d. discriminação contra pessoas com deficiência física e mental ou relacionada a sua classe social, origem familiar, territorial e regional.

XI. Representar a Universidade, no país e no exterior, em comissões, celebrações, fóruns de debates e congressos ligados aos Direitos Humanos.

2.6.12. Comissão Permanente de Admissibilidade (CAUFC)

A Comissão de Admissibilidade é responsável por fazer uma avaliação prévia de casos que possam, posteriormente, vir a ser objeto de sindicância. A ideia é evitar situações em que investigações são abertas e terminam por concluir que não havia o que ser apurado ou que o valor do prejuízo é inferior ao do custo do processo em si. Com isso, A UFC espera garantir mais eficácia e foco em processos que realmente mereçam a atenção dos controles.

3. Medidas e Ações de Integridade na UFC

A cultura de integridade possibilita um crescimento sustentável porque suas ações estão baseadas na confiança e no respeito. A UFC ao longo de sua trajetória exitosa conta com mecanismos efetivos no combate ao nepotismo e conflito de interesses. Esta seção apresenta os principais processos nos quais podem ser identificados os citados mecanismos.

O Quadro 02 apresenta a síntese da estrutura básica da UFC nos termos do Programa de Integridade. Nota-se que a universidade já detém os principais requisitos para promoção da conduta íntegra por parte de seus agentes.

Quadro 02 - Levantamento da situação das estruturas básicas e providências

Função de integridade	Unidade/instrumento de integridade	O órgão/entidade já possui tal unidade ou instrumento?	Quem será o responsável por sua criação, fortalecimento ou reestruturação? Em que prazo?		Observações
			Responsável	Prazo	
Promoção da ética e regras de conduta para servidores	Comissão de Ética	SIM	-	-	
	Código de Ética e Conduta	SIM	-	-	
Transparência ativa e acesso à informação	Designação de autoridade de acesso à informação	SIM			
	Adoção do Sistema e-SIC	SIM	-	-	
Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo	Designação de área responsável pelo tratamento de conflitos de interesses	SIM	-	-	
	Adoção do Sistema SeCI	SIM	-	-	
Funcionamento de canais de denúncias	Existência de área responsável pelo recebimento de denúncias e realização dos encaminhamentos necessários	SIM			
	Adoção do Sistema e-OUV	SIM	-	-	
Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	Existência de área responsável pelos controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	SIM			
	Adoção do sistema Monitor-Web	SIM		-	-

Procedimentos de responsabilização	Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização	SIM			Função exercida pela (CPPAD) na estrutura administrativa através da Resolução nº 63/2017 do Conselho Universitário da UFC (CONSUNI), de 30/10/17, houve a revogação das Portarias anteriores unificando as Comissões de Técnico-Administrativo e Docentes mediante a Portaria nº 5417, de 12/12/17, publicada em 13/12/17.
	Adoção do Sistema CGU-PAD	SIM			
	Adoção do Sistema CGU-PJ	SIM			

Fonte: UFC, 2018

3.1. Promoção da ética e de regras de conduta para servidores

A Universidade Federal do Ceará por meio do Conselho Universitário homologou a Resolução Nº 05/2014 que aprova o Código de Ética dos Servidores da UFC, tendo a Comissão de Ética a missão de cumprir o dever de zelar pela conduta ética de seus servidores e dos demais prestadores de serviços na UFC e está disponível em http://www.comissaodeetica.ufc.br/legislacao/.

As normas estabelecidas no Código têm por finalidade regular, de forma detalhada e de acordo com as especificidades das atividades desenvolvidas, o comportamento ético profissional dos servidores que prestem serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou voluntária, ainda que sem retribuição financeira, nas unidades administrativas e acadêmicas da UFC. Tal código foi fundamentado no o disposto no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, no Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, e na Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública (CEP).

O Código de Ética da UFC reflete o comprometimento dos servidores da UFC com a plena observância da Ética no desempenho de suas atividades, e a percepção de que o cumprimento dessas normas é essencial para o aprimoramento da relação entre eles, e deles com o público e com o patrimônio de que são incumbidos de administrar.

3.2. Promoção da transparência ativa e do acesso à informação

A Universidade Federal do Ceará promove a transparência ativa e o acesso à informação por canais físicos e virtuais, atuando como disposto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, no Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012 e na Resolução nº 11, de 11 de dezembro de 2017, da Comissão de Ética Pública.

Para efeito de exemplificação são contemplados aqui alguns aspectos da promoção da transparência e acesso à informação na UFC que adicionam qualidade ao Programa de de Integridade.

Conforme o artigo 3º da Resolução nº 11, de 11 de dezembro de 2017, da Comissão de Ética Pública, os agentes públicos deverão divulgar agendas de compromissos públicos com todas as audiências, eventos públicos e reuniões governamentais de que participem, ainda que realizadas por meios não presenciais. A UFC promove esta divulgação aberta e pública em seu portal com todas as atividades do Reitor em Http://http://www.ufc.br/agenda-do-reitor.

De acordo com artigo 2º do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012,

> Os órgãos e as entidades do Poder Executivo Federal assegurarão, às pessoas naturais e jurídicas, o direito de acesso à informação, que será proporcionado mediante procedimentos objetivos e ágeis, de forma transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão, observados os princípios da administração pública e as diretrizes previstas na Lei nº 12.527, de 2011.

Na UFC o site da Ouvidoria contempla acesso a todos os cidadãos à adequada e normalizada consulta e acesso à informação disponível em http://http://www.ouvidoria.ufc.br/.

Cabe ainda destacar que, no momento da elaboração deste Plano, a UFC ocupa o 2º lugar no *Ranking* Nacional de Transparência das Universidades Federais 2018. O levantamento, além de denotar um aspecto de Integridade, mostra a postura da UFC em cumprir o disposto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 e disponível em http://www.ouvidoria.ufc.br/ufc-sobe-de-terceiro-para-segundo-lugar-em-ranking-da-transparencia-nacional.

Todos os dispostos na referida Lei 12.527 são contemplados no *site* http://www.acessoainformacao.ufc.br/, onde, além de cumpimento de norma legislativa, trata-se de canal aberto de contato entre a sociedade civil de modo geral e a presente Universidade, dando ampla e total divulgação de suas atividades e contemplando os seguintes itens:

a) Organograma Institucional;

b) Participação Social e Audiências Públicas;

c) Relatórios de Auditorias Publicados;

d) Divulgação aberta através do Portal da Transparência Pública das Receitas e Despesas da Instituição;

e) Convênios, Licitações e Contratos Públicos firmados, em andamento e/ou abertos pela UFC.

f) Lista de Servidores, Editais de Concurso e Quadro de Vagas da Instituição;

g) Relatório Estatístico e Plano de Dados Abertos da UFC.

Reitera-se que o citado Portal de Acesso à Informação da UFC está em constante atualização e também contempla todos os meios de contato (formulário, *site*, telefones, *e-mail*, redes sociais) com a Universidade Federal do Ceará.

3.3. Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo

Esta seção apresenta os fluxos dos principais processos existentes na UFC que contemplam medidas de combate ao conflito de interesses e nepotismo.

No que diz respeito ao nepotismo, destaca-se o processo de Substituição de Função Comissionada. A análise de nepotismo no processo de Substituição de Função Comissionada no âmbito da Universidade Federal do Ceará é realizada por meio de dois formulários. O formulário "Substituição Temporária de Função Comissionada" (Anexo C) é de preenchimento obrigatório para todos os pedidos de substituição de função comissionada no qual consta o seguinte campo: "O designado possui vínculo de consanguinidade ou afinidade em até terceiro grau, com Ministro de Estado ou ocupante de Cargo em Comissão ou Função de Confiança no âmbito da Universidade Federal do Ceará".

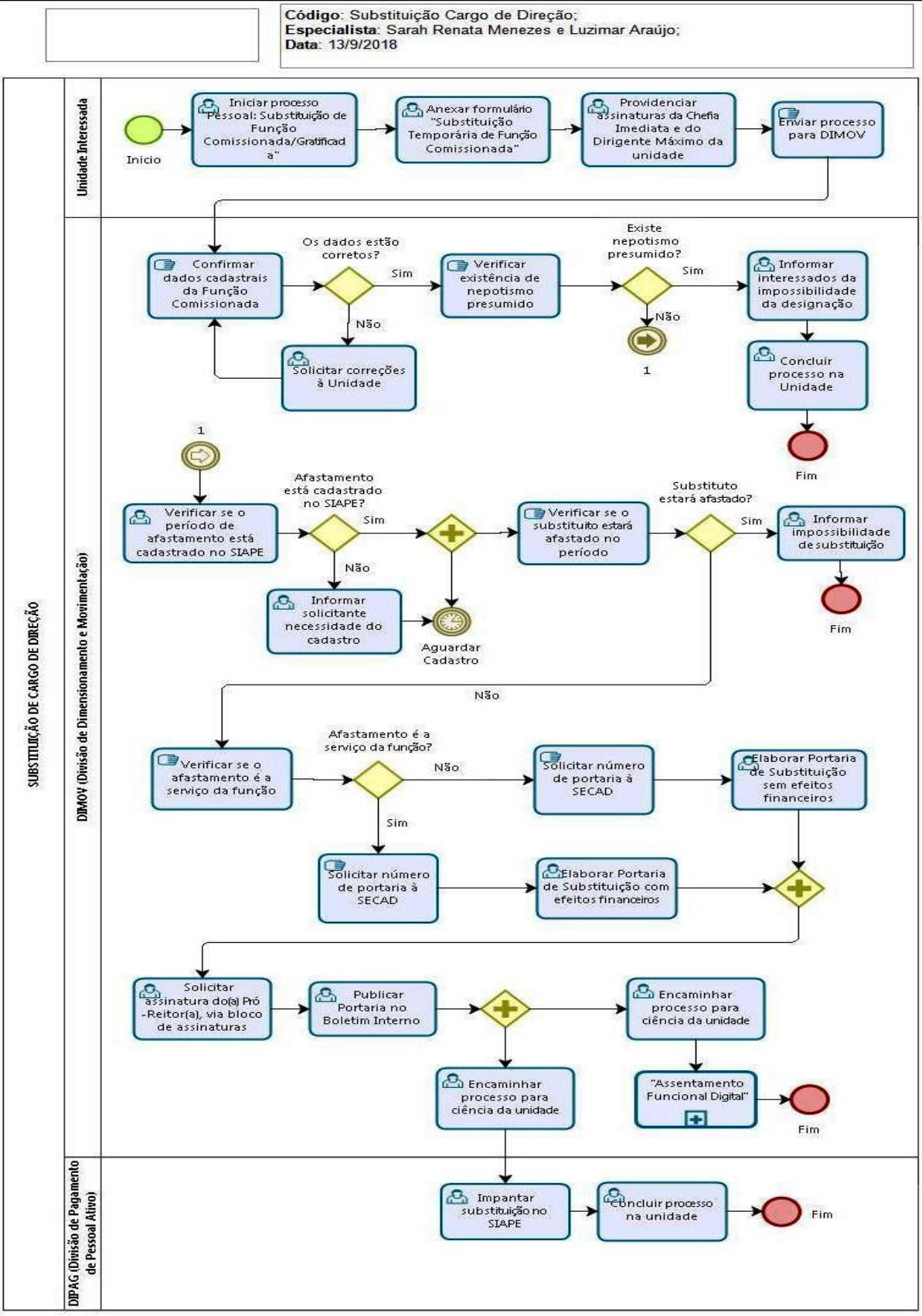
Neste formulário o solicitante irá escolher a opção "Sim" ou a opção "Não". Imediatamente abaixo existe um texto informando que, caso o servidor informe que possui familiar nas condições supracitadas, o Formulário "PESSOAL: Declaração de Exceção ao Nepotismo" (Anexo B) deve ser preenchido e anexado ao processo.

Por meio do segundo formulário o servidor responsável por elaborar a portaria de substituição dispõe de todas as informações necessárias para analisar a existência de

nepotismo na solicitação de Substituição. Caso o nepotismo seja presumido, a solicitação será imediatamente recusada na Divisão de Dimensionamento e Movimentação. Caso seja necessária uma maior investigação ou exista alguma dúvida acerca de legalidade da solicitação, o processo será encaminhado para a Assessoria de Legislação e Normas da PROGEP.

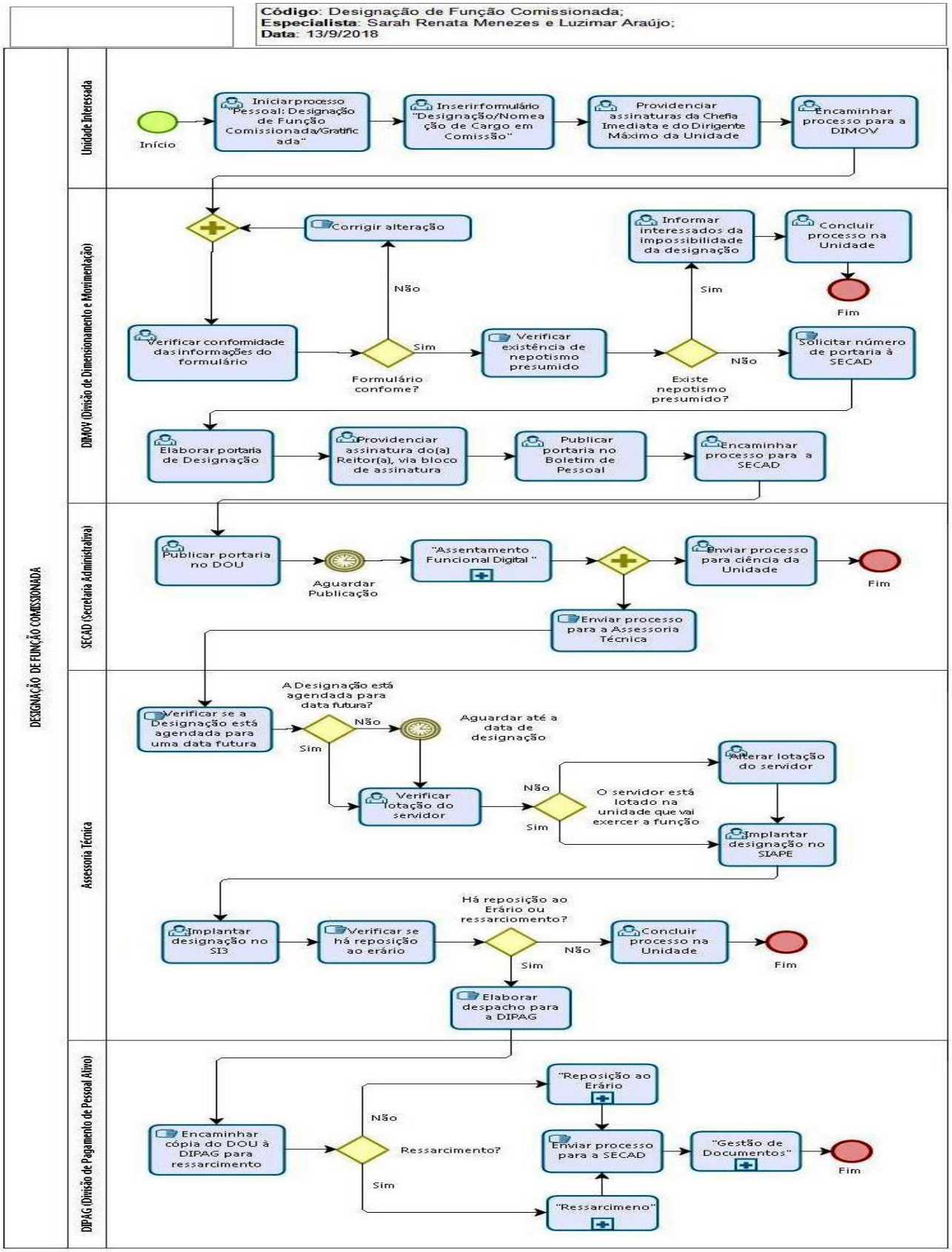
Em relação ao conflito de interesses, são descritos dois processos. O primeiro trata do pedido de autorização para exercício de atividade privada e outro para consulta sobre a existência de conflito de interesses. Em ambos, é utilizado o Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SECI), que é uma ferramenta de consulta da CGU. A Comissão Permanente de Acumulação de Cargos (CPAC) é a unidade que recebe os pedidos. No caso da autorização para exercício de atividade privada encaminha o pedido direto para a CGU e no caso da consulta sobre a existência de conflito de interesses, para a Comissão de Ética e esta por sua vez, para a CGU. Em última instância, a decisão caberá à CGU.

Figura 04 - Fluxograma do Processo de Substituição de cargo de Direção



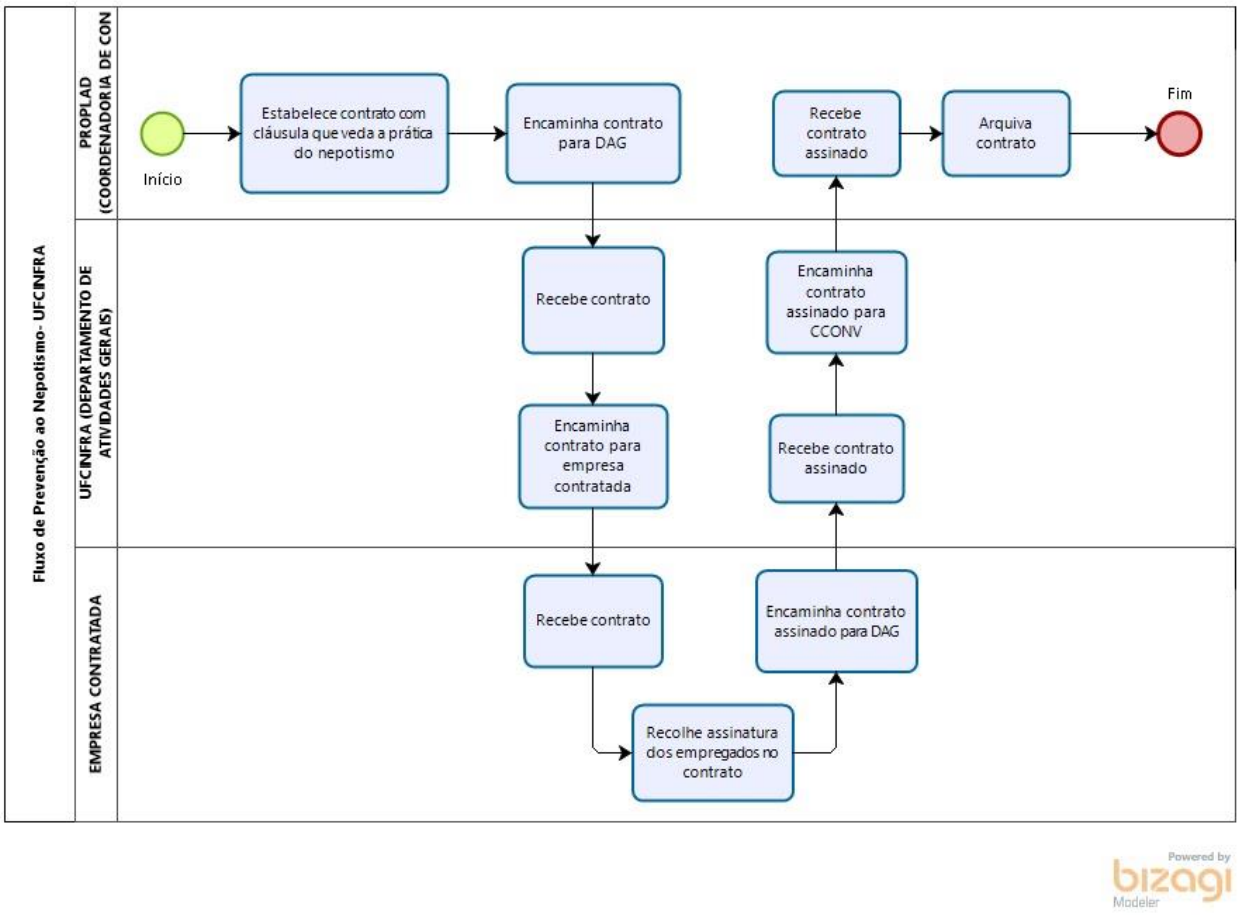
Fonte: UFC, 2018

Figura 05 - Fluxograma do Processo de Designação de Função Gratificada



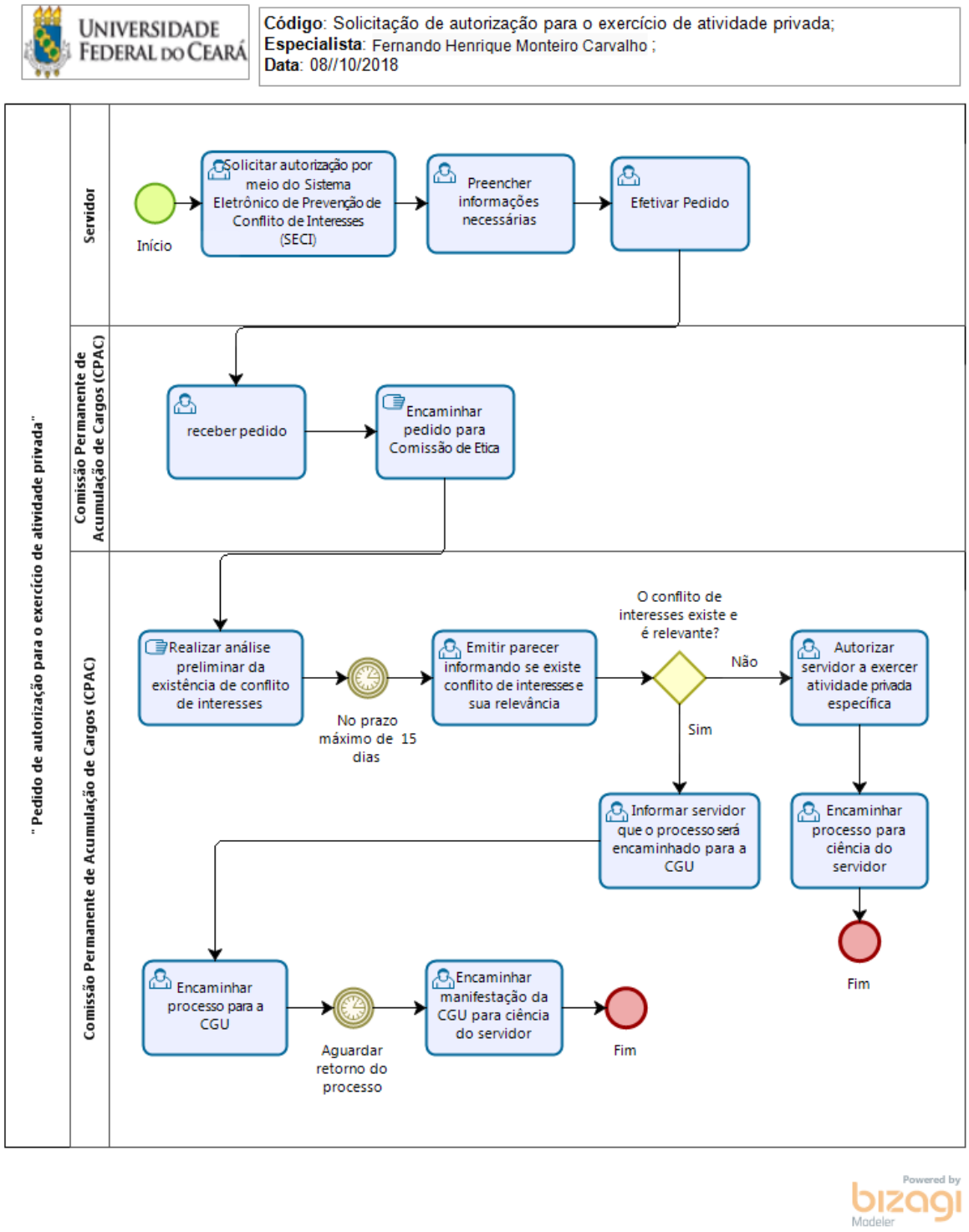
Fonte: UFC, 2018

Figura 06 - Fluxograma de Prevenção de Nepotismo nas contratações



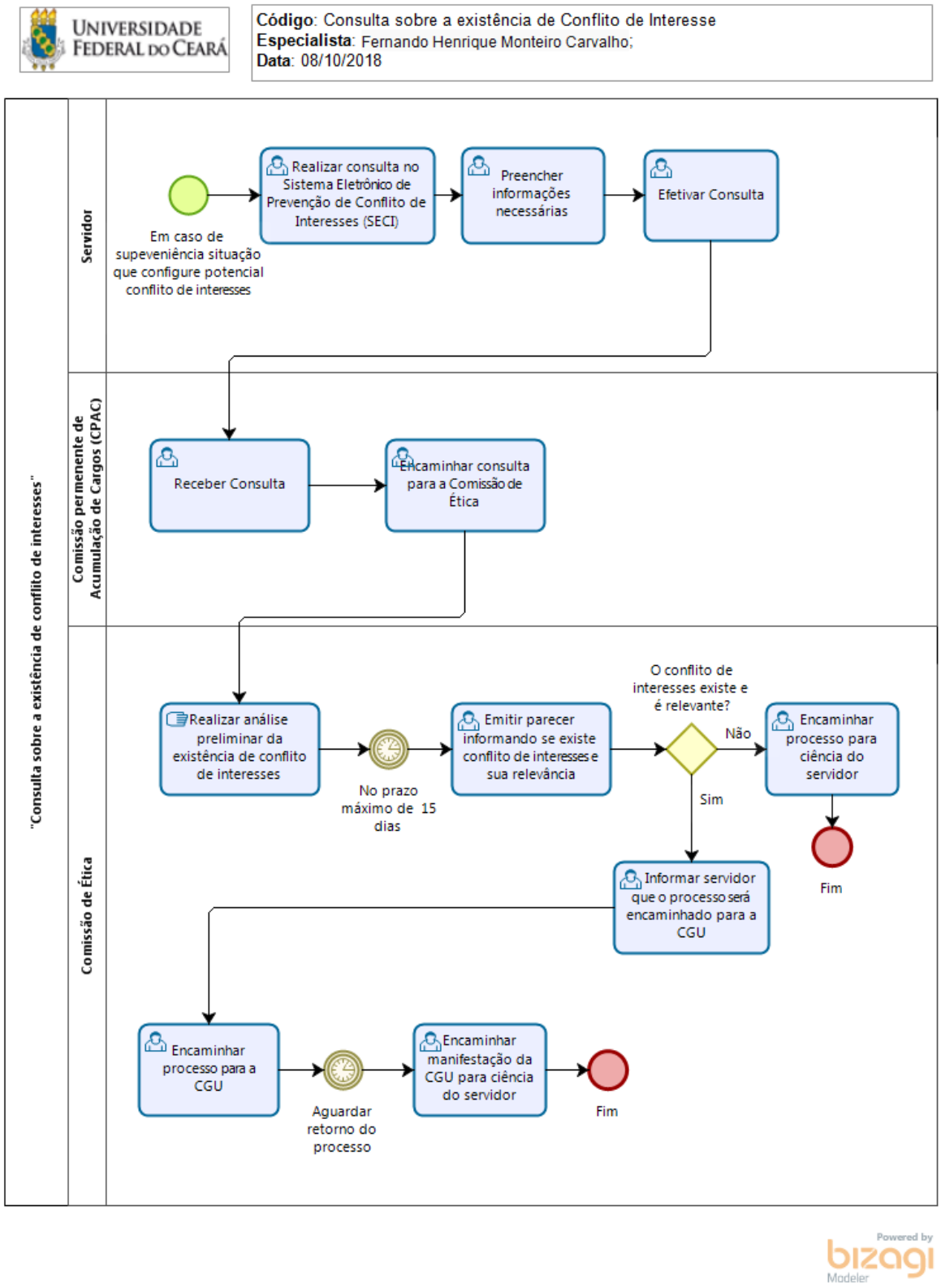
Fonte: UFC, 2018

Figura 07 - Fluxograma do Processo de Solicitação de Autorização para o exercício de atividade privada



Fonte: UFC, 2018

Figura 08 - Fluxograma do Processo de Consulta sobre a existência de Conflito de Interesses



Fonte: UFC, 2018

3.4. Tratamento de denúncias

A Ouvidoria da UFC tem como objetivo defender os direitos e interesses da comunidade universitária e do público externo. O atendimento é feito segundo as normas que regem as ouvidorias no serviço público e que prevêem discrição e sigilo quanto à identificação dos usuários.

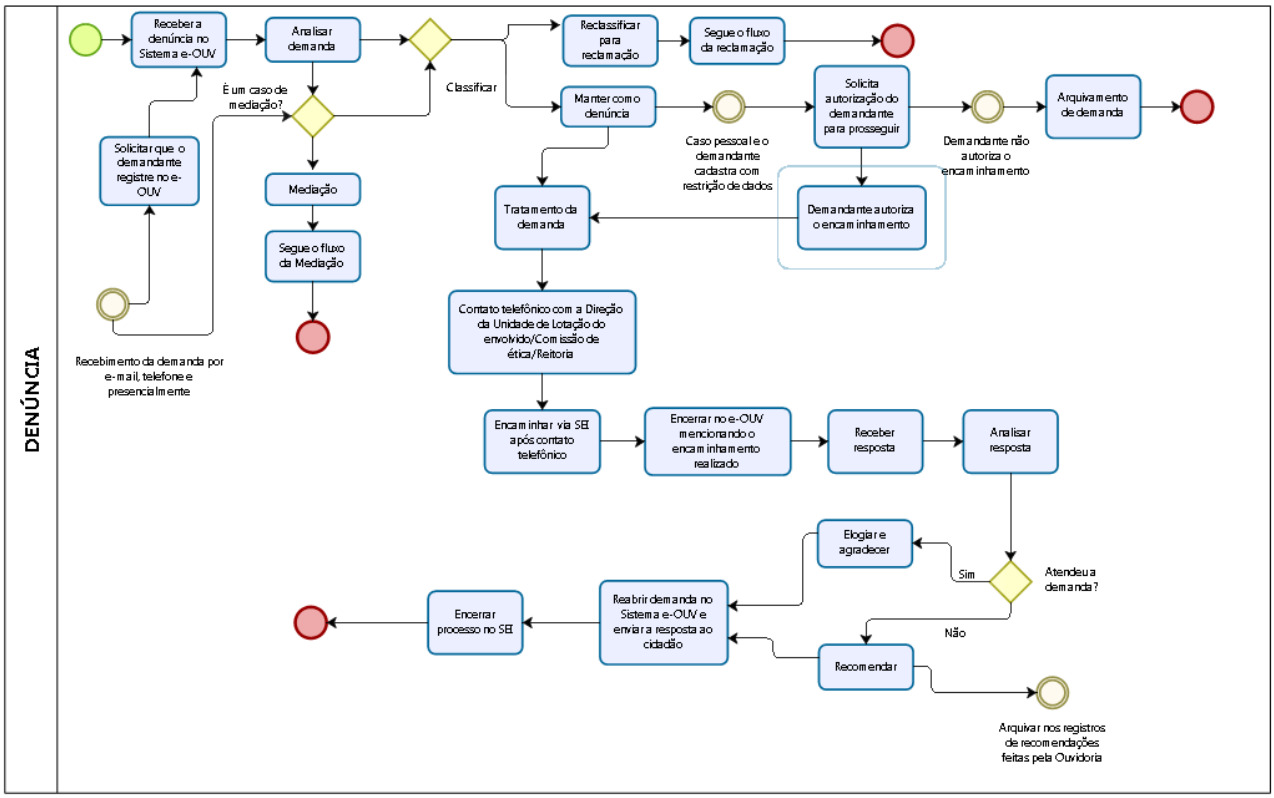
Ouvidoria recebe sugestões, reclamações, críticas e elogios relacionados a qualquer serviço da Universidade e os faz chegar aos setores competentes. Acompanha os desdobramentos, oferece sugestões e cobra resultados, quando estes não são apresentados em tempo razoável.

A Ouvidoria trabalha em regime de autonomia e tem acesso a todas as instâncias da Universidade. Adota parâmetros de ética, transparência e imparcialidade, além de medidas de sigilo nos atendimentos das solicitações dos servidores, alunos, professores e público externo a comunidade acadêmica.

Compete à Ouvidoria receber e ouvir servidores docentes e técnico-administrativos, alunos e pessoas da comunidade externa que desejam apresentar sugestões, reclamações, denúncias, solicitações, elogios relacionados a quaisquer serviços prestados pela Universidade, garantindo-lhes acesso gratuito, informal e direto à Ouvidoria, sugerindo às diversas instâncias acadêmicas e administrativas, medidas voltadas para o aprimoramento dos serviços que prestam à comunidade.

O Regimento Interno da Ouvidoria da UFC é regulamentado pela Resolução Nº 09/CONSUNI de 09 de março de 2015, disponível em *http://www.ouvidoria.ufc.br/legislacao/leis-e-regulamentos/*.

Figura 09 - Fluxograma do Processo de Denúncia



Fonte: UFC, 2018

3.5. Controles Internos e Recomendações de Auditoria

A análise do nível de maturação dos controles internos da Universidade Federal do Ceará fora efetivada no decorrer de cada ação de auditoria proposta no Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT).

Em cada caso foi averiguada a eficiência das rotinas de controle interno da unidade auditada, traçando-se uma graduação de níveis de maturação tomando como vetor metodológico os manuais de avaliação utilizados pelo Tribunal de Contas da União ao dimensionar o nível de Governança das Entidades Públicas, ou seja, níveis inexistente, incipiente, intermediário ou avançado.

Quadro 03 - Nível de maturação dos controles internos

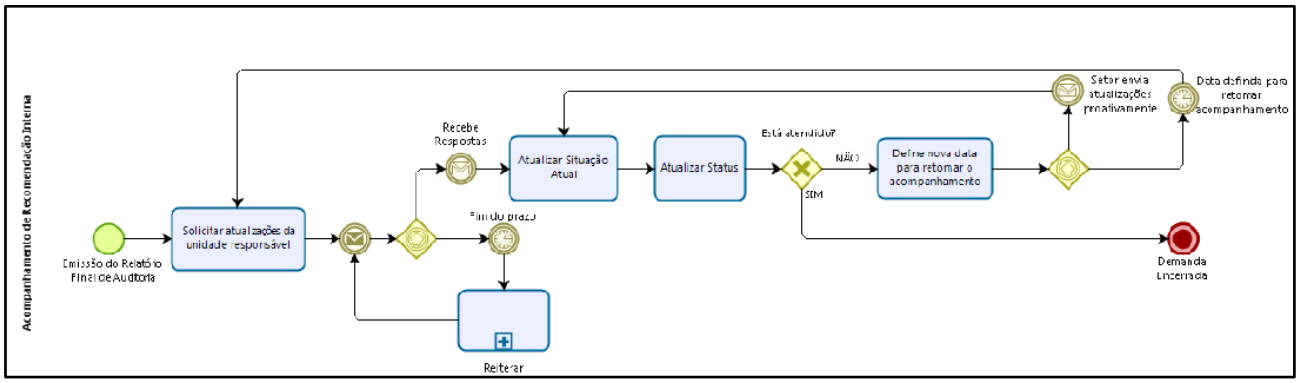
Nível do Controle	Análise da CGAUD

	Foi identificada falha de conformidade nos processos auditados?	Foi identificada rotina de controle interno contra a falha indicada na unidade auditada?	Existe rotina de controle interno prescrita em normativos internos?
Inexistente	**Sim**	Não	Não
Incipiente	**Sim**	**Sim**	Não
Intermediário	**Sim**	**Sim**	**Sim**
Avançado	Não	**Sim**	**Sim**

Fonte: UFC, 2018

As auditorias realizadas têm por intuito reconhecer falhas e riscos visando mitigação dos riscos de forma a evitar se materializem no futuro, com o propósito de agregar valor à gestão, avaliando de forma objetiva e baseada em evidências os mecanismos de controle interno quanto à eficiência, eficácia, efetividade e economicidade, contribuindo com a melhoria da gestão e da qualidade dos serviços prestados, resguardando os interesses da Instituição.

Figura 10 - Fluxograma do Processo de Acompanhamento de Recomendações Internas



Fonte: UFC, 2018

3.6. Implementação de Procedimentos de Responsabilização

A Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar-CPPAD detém a função de promover a apuração de responsabilidade de servidores públicos e de discentes no âmbito da UFC, compondo processos administrativos disciplinares ou sindicantes, bem como oferecendo apoio técnico às Comissões formadas nos diversos *Campi* da UFC.

No tocante ao recebimento de denúncias, estas são encaminhadas à CPPAD mediante o Sistema Eletrônico de Informações-SEI ou mediante a apresentação de documento físico que será digitalizado e autuado em processo eletrônico no SEI.

Após essa fase de recebimento e protocolo, os autos são encaminhados ao Reitor para ciência. Retornando os autos à CPPAD, é efetuado o levantamento do prazo prescricional do processo e é elaborada minuta de portaria de designação de Comissão de Processo de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar, a qual é remetida ao Reitor para análise e assinatura.

Ato contínuo, os autos retornam à CPPAD para publicação da portaria em questão e para cadastro do processo no Sistema CGU-PAD e em planilha eletrônica da CPPAD.

Em seguida, o processo é encaminhado aos membros da Comissão designada e estes são contatados para darem prosseguimento ao processo, ocasião em que lhes são disponibilizadas orientações quanto ao prazo da Comissão e modelos de documentos.

A CPPAD acompanha o prazo das Comissões comunicando-as da proximidade de expiração do prazo concedido na portaria de designação e elaborando portaria de prorrogação do prazo, quando necessário. No caso de sindicância o prazo da Comissão é de 30 dias. No caso de processo administrativo disciplinar o prazo é de até 60 dias.

As comissões sindicantes e processantes, após tomarem ciência da Portaria de designação, procedem a expedição dos atos administrativos habituais dos processos administrativos disciplinares e sindicantes, os quais envolvem a instrução, defesa escrita e o relatório final.

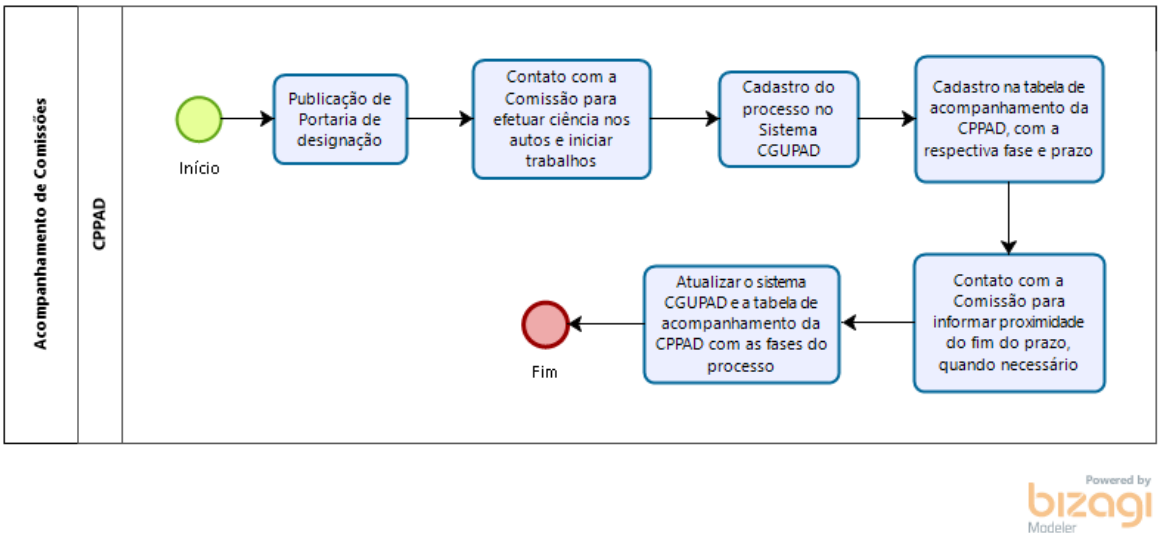
Em seguida, retornam os autos à CPPAD após o encerramento dos trabalhos das Comissões para atualização no Sistema CGU-PAD e planilha da CPPAD e para encaminhamento ao Magnífico Reitor para julgamento.

Finalizado o julgamento, os autos retornam à CPPAD para a devida atualização no Sistema CGU-PAD e planilha da CPPAD e para adoção das providências cabíveis em cada caso, tais como comunicação aos interessados, encaminhamento à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em caso de eventual penalidade.

Após a expedição de julgamento, caso haja apresentação de recurso ou pedido de reconsideração por parte do interessado, é feita sua juntada nos autos com nova remessa à Autoridade Instauradora para apreciação.

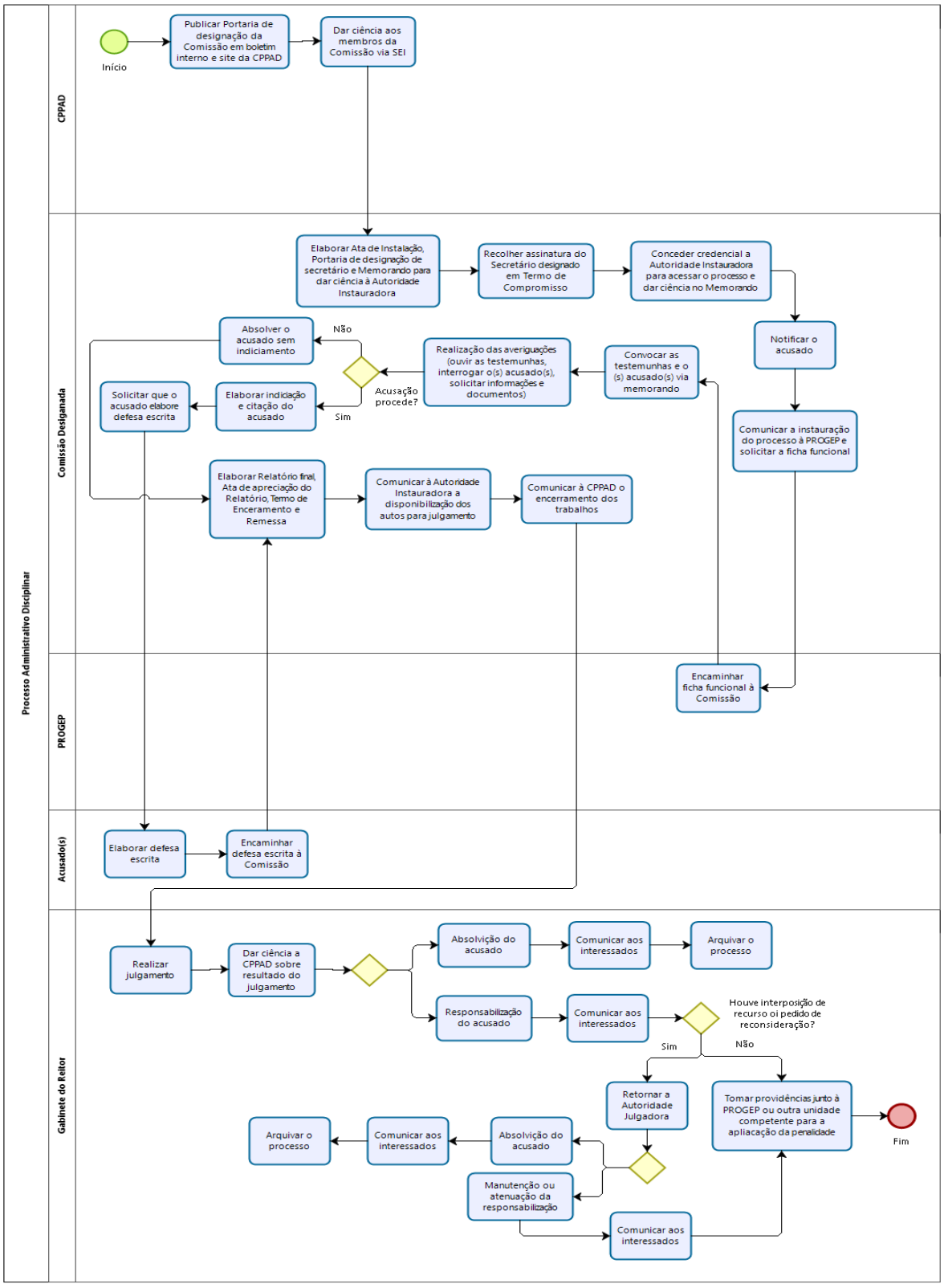
Posteriormente, os autos retornam à CPPAD para dar conhecimento ao interessado acerca da nova decisão proferida e para encaminhamento à PROGEP para que seja providenciada a aplicação da penalidade, se for o caso.

Figura 11 - Fluxograma do Processo de Acompanhamento de Comissões



Fonte: UFC, 2018

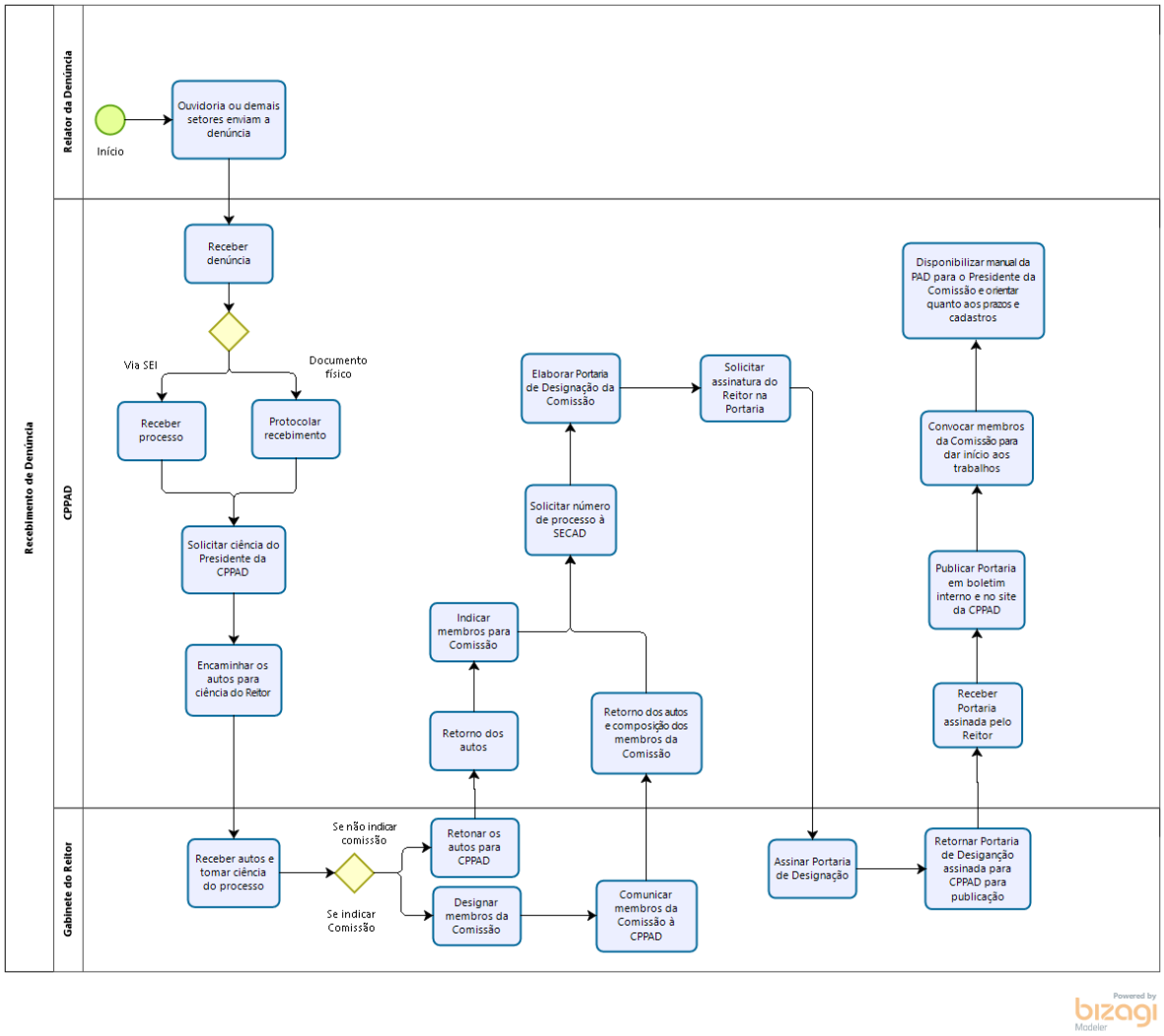
Figura 12 - Fluxograma do Processo de Administrativo Disciplinar



Fonte:

UFC, 2018

Figura 13 - Fluxograma do Processo de Recebimento de Denúncias pela CPPAD



Fonte: UFC, 2018

4. Identificação e Classificação dos Riscos para a Integridade e Medidas de Tratamento

Considerando que o presente documento tem a finalidade de estabelecer as bases para o Programa de Integridade a ser implantado pela Alta administração, cumpre esclarecer que esta seção se ocupa de descrever como será realizada a gestão de riscos para a integridade. Segundo a CGU (2018), o termo gestão de riscos para a integridade consiste em ferramenta que permite aos agentes públicos mapear os processos organizacionais das instituições que integram, de forma a identificar fragilidades que possibilitem a ocorrência de fraudes e atos de corrupção.

Antes de adentrar à metodologia que orientará este trabalho, faz-se necessário também esclarecer, à luz da Portaria CGU nº 1.080/2018, o que vem a ser Riscos da Integridade.

> Art. 2º, II – Riscos para a integridade: riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção.
> Parágrafo único. Os riscos para a integridade podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou de imagem.

Já o Manual de Implantação de Programas de Integridade da CGU (2018), define riscos à integridade como,

> os atributos, características ou exposições de caráter externo, organizacional ou individual que possibilitam a ocorrência de comportamentos caracterizados como quebra da integridade institucional (Ex: Corrupção, Fraude), com efeitos negativos nos objetivos, atribuições ou missão de uma instituição pública.

Os principais tipos de riscos para a integridade apontados pela CGU como mais relevantes e comuns nas organizações públicas são, em uma listagem não exaustiva:

I. Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados
II. Nepotismo
    a. Nepotismo presumido
    b. Apuração específica
III. Conflito de Interesses
IV. Pressão Interna ou Externa Ilegal ou Antiética para influenciar agente público
V. Solicitação ou recebimento de vantagem indevida
VI. Utilização de recursos em favor de interesses privados

A compreensão acerca dos Riscos da Integridade é bastante abrangente, porque não consiste apenas em desobediência a regulamentos ou não conformidade legal, mas entra na esfera pessoal. Eventos que possibilitem atitudes que firam aos princípios da administração pública podem ser entendidos como riscos de integridade, segundo a CGU (2018). Serão descritos nesta seção os princípios e as diversas etapas que nortearão o Programa da Integridade no âmbito da UFC.

4.1. Princípios da Gestão de Riscos para a Integridade

De acordo com o Decreto nº 9.203/2017 são princípios da gestão de riscos:

a) Implementação e aplicação de forma sistemática, estruturada, oportuna e documentada, subordinada ao interesse público;
b) integração da gestão de riscos ao processo de planejamento estratégico e aos seus desdobramentos, às atividades, aos processos de trabalho e aos projetos em todos os níveis da organização, relevantes para a execução da estratégia e o alcance dos objetivos institucionais;
c) estabelecimento de controles internos proporcionais aos riscos, de maneira a considerar suas causas, fontes, consequências e impactos, observada a relação custo-benefício;
d) utilização dos resultados da gestão de riscos para apoio à melhoria contínua do desempenho e dos processos de gerenciamento de risco, controle e governança.

Adicionalmente, alguns outros aspectos relevantes a serem considerados durante a condução do processo de gestão de riscos para a integridade são:

a) pleno apoio e compromisso da alta direção;
b) engajamento de pessoas que garantam um panorama suficientemente completo do órgão/entidade e seus riscos;
c) identificação e descrição dos riscos com o detalhamento necessário para sua análise;

d) avaliação dos riscos com base em uma apreciação realista de sua probabilidade e impacto;

e) documentação precisa;

f) revisão periódica;

g) comunicação efetiva que garanta o desenho de controles apropriados;

h) estabelecimento de mecanismos de supervisão/controle adequados;

i) adequação do processo à realidade do órgão/entidade;

j) compartilhamento de conhecimento e experiências com outros órgãos/entidades;

k) orientação para mudanças de mentalidade e estímulo ao comportamento íntegro na organização.

Dos princípios elencados, destaca-se que o planejamento estratégico da instituição, construído de forma coletiva, além do estabelecimento do respectivo acompanhamento dos objetivos e ações por meio de metas e indicadores, nos moldes do que aconteceu com o PDI 2018-2022, sinalizam para o apoio e compromisso da alta administração com princípios de boa governança. Registra-se que criação da Secretaria e do Comitê de Governança ratifica esse compromisso e define diretrizes seguras quanto à integridade.

A gestão de riscos como importante ferramenta desse processo, embora ainda não implantada na totalidade da instituição, tem tido suas bases lançadas desde a criação das unidades retromencionadas, seguindo-se com as campanhas de *marketing* institucional, a criação da cartilha de Governança e o programa Encontros de Governança que consiste em visitas às unidades para rodas de conversa com servidores ou reuniões com dirigentes no ambiente da Secretaria de Governança.

A oferta de cursos de capacitação em mapeamento de processos para a comunidade acadêmica é uma ação que representa significativos avanços. Ressalta-se que os servidores da Secretaria de Governança vêm participando de cursos de capacitação ministrados pela CGU para tornarem-se multiplicadores da gestão de riscos e está em franco andamento o desenvolvimento do sistema de gestão de riscos, resultado da parceria com o *campus* Quixadá.

Dois projetos-piloto de elaboração da matriz de riscos foram concluídos, sendo um na assessoria Geral da Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD) e

outro na Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade (FEAAC). Os produtos desses projetos serão oferecidos à comunidade como exemplos.

4.2. Institucionalização

A mais importante ferramenta de institucionalização da gestão de riscos é o documento que contém a Política de Gestão de Riscos. Este documento encontra-se elaborado na UFC. O texto foi resultado de diversas discussões nas câmaras que compõem o Comitê de Governança e tem a perspectiva de ser submetido ao CONSUNI em janeiro de 2019. Neste documento estão previstas funções e responsabilidades e os instrumentos para registro do processo. Os detalhes técnicos, não abrangidos pela política estão sendo abordados no Guia de Governança, cujo texto também é objeto de apreciação pelo Comitê de Governança. Do exposto, o entendimento é de que a gestão de riscos para a integridade encontra no ambiente institucional, o *locus* ideal para se consolidar.

4.3. Riscos para a Integridade

A Universidade determinou, via reuniões colegiadas das Câmaras do Comitê de Governança, que a Corrupção, a Fraude e o Desvio de Conduta são os principais riscos para integridade.

Entende-se por Corrupção, segundo a Transparência Internacional (2018), como o “abuso do poder confiado para ganhos privados”. A corrupção, que pode ser ativa ou passiva, é intencional e decorre da obtenção de vantagens pessoais em troca de favores.

A Fraude, segundo o *Managing the Business Risk of Fraud: A Practical Guide* (2018), é “qualquer ato ou omissão intencional concebido para enganar os outros, resultando na vítima sofrendo perdas e/ou o autor obtendo um ganho”.

Já o Desvio de Conduta diferencia-se da corrupção por não se tratar de oferecer favor em troca de algo, mas de usar consciente e intencionalmente um caminho menor para atingir um resultado maior. É um ato premeditado e pode ser cometido por um único indivíduo ou um grupo.

Os Quadros 4, 5 e 6 demonstram as modalidades pelas quais estes podem se materializar, ao mesmo tempo em que define cada uma destas.

Quanto aos riscos para a Integridade devidos à **Corrupção**:

Quadro 4 - Riscos relativos à Corrupção

Sub-Tópico	Definição Básica
Concussão	Ato de obtenção direta ou indireta de vantagem indevida na execução de atividade pública.
Conflito de interesse	Situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.
Enriquecimento ilícito	Acréscimo ao patrimônio pessoal sem justa causa, decorrente de fins ilícitos ou através do tráfico de influência.
Nepotismo	Nepotismo, é o termo utilizado para designar o favorecimento de parentes em detrimento de pessoas mais qualificadas, especialmente no que diz respeito à nomeação ou elevação de cargos.
Peculato	Subtração, por abuso de confiança, de dinheiro público ou de coisa móvel apreciável, por funcionário público que os administra ou guarda.
Suborno (ou Propina)	Prática de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, funcionário público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais.
Violação ao sigilo funcional	Desrespeito, profanação ou acesso indevido aos dados funcionais, financeiros e pessoais de agentes públicos.

Fonte: UFC, 2018

Quanto aos riscos para a Integridade devidos à **Fraude**:

Quadro 5 - Riscos relativos à Fraude

Sub-Tópico	Definição Básica
Burla à dedicação exclusiva:	Logro, embuste ou ação dolosa no intuito de obter benefício quanto a atividade que deveria ser exercida na forma de “Dedicação Exclusiva”.
Falsidade ideológica	Adulteração de documento público ou particular, com o fito de obter vantagem - para si ou para outrem - ou mesmo para prejudicar terceiro. Declaração falsa ou diversa da que deveria ser escrita.
Contrafação	Fingimento, simulação ou disfarce de modo a distorcer a autenticidade de valores, assinaturas ou documentos.
Falsificação de documentos	Fraude documental.
Fraude Acadêmica	Qualquer ação no sentido de fraude vinculada aos setores acadêmicos da instituição.
Fraude em Sistemas	Ação no sentido de fraude vinculada aos sistemas informatizados que possam gerar prejuízo a instituição e tenham reflexo no plano de integridade.

Improbidade Administrativa	Ato ilegal ou contrário aos princípios administrativos.
Plágio	Ato de apresentar obra de qualquer natureza contendo partes de uma obra que pertença a outra pessoa sem colocar os créditos para o autor original.

Fonte: UFC, 2018.

Quanto aos riscos para a Integridade devidos ao **Desvio de Conduta**:

Quadro 6 - Riscos relativos aos Desvios de Conduta

Sub-Tópico	**Definição Básica**
Assédio	Perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém ou a um grupo de pessoas, podendo ser de diversas formas (sexual, moral, verbal, psicológico ou mesmo virtual).
Desacato	Consiste em desacatar, ou seja, faltar com o respeito para com um funcionário público no exercício da função ou em razão dela.
Desídia	Ato de realizar as atividades profissionais de maneira relapsa, preguiçosa ou desinteressada.
Desrespeito à Diversidade	Ausência de respeito ou desconsideração explicita a modos de pensar, raça, cultura, opção sexual e demais fatores que distinguem os grupos sociais.
Incontinência pública e escandalosa, vício de jogos proibidos e embriaguez habitual	Conduta imprópria ao convívio social em ambientes públicos ou departamentos e divisões de órgãos públicos.
Tráfico de Influência	Solicitar, exigir ou obter, para si ou para outrem, vantagem a pretexto de influir em ato praticado por funcionário público no exercício da função.
Prevaricação	Ação de retardar ou deixar de praticar ato de ofício, ou quando o pratica contra disposição legal expressa.
Abuso de poder	Envolve a prática de atos ilícitos ou ilegítimos de forma deliberada ou intencional e se caracteriza pela quebra de confiança por parte do agente que comete o ato

Fonte: UFC, 2018.

O Quadro 7 sintetiza as principais manifestações relativas às categorias de riscos da integridade, bem como estabelece os principais responsáveis pela identificação e monitoramento destes.

Quadro 7 - Categorias de Riscos e Responsáveis pelo Acompanhamento

Risco	**Sub-Tópico**	**Responsável (is)**
Corrupção	Concussão	Unidades responsáveis e Instâncias de

	Conflito de interesse	Integridade
	Enriquecimento ilícito	
	Nepotismo	
	Peculato	
	Suborno (ou Propina)	
	Violação ao sigilo funcional	
Fraude	Burla à dedicação exclusiva:	Unidades responsáveis e Instâncias de Integridade
	Falsidade ideológica	
	Contrafação	
	Falsificação de títulos, declarações e documentos	
	Fraude Acadêmica	
	Fraude em Sistemas	
	Improbidade Administrativa	
	Plágio	
Desvio de Conduta	Assédio	Unidades responsáveis e Instâncias de Integridade
	Desacato	
	Desídia	
	Desrespeito à Diversidade	
	Incontinência pública e escandalosa	
	Tráfico de Influência	
	Prevaricação	
	Abuso de poder	

Fonte: UFC, 2018.

4.4. Etapas do Processo de identificação dos riscos para a integridade

Todo o modelo para a gestão de riscos de um processo organizacional precisa ser registrado. A partir da implementação da gestão de riscos, a ocorrência de eventos não desejáveis deve ser devidamente justificada à luz dos registros realizados. Inicialmente, será feito o uso de planilhas para registrar, comunicar e monitorar o processo, até que seja utilizado o sistema próprio da gestão de riscos. Com base em análise preliminar do Comitê de Governança, mediante o apoio técnico da Secretaria de Governança, serão selecionados os processos e as unidades considerados críticos sob a ótica do Programa de Integridade.

4.4.1. Seleção e estudo dos processos

Os processos a serem analisados para identificação dos riscos da integridade serão selecionados no conjunto dos processos principais das unidades em que sejam observadas reiteradas deficiências e se caracterize como sensíveis a riscos da integridade.

Preliminarmente, foram considerados os processos críticos porque potencialmente, são susceptíveis aos riscos de integridade os seguintes: acordos e convênios, compras públicas, contratos e licitações, designação para funções gratificadas, terceirização e bolsas. Notadamente, esses processos e as respectivas unidades nas quais se desenvolvem serão objeto de estudo técnico para mensurar e avaliar o grau de risco em cada um. Este processo é descrito na seção seguinte, ressaltando-se que as etapas serão alcançadas por meio da realização de oficinas ou *workshops* sob a orientação da Secretaria de Governança.

De antemão, contudo, será necessário promover a aprendizagem necessária, por meio de planos de capacitação, para que os servidores alocados nas unidades identificadas como áreas críticas, sejam agentes ativos do Programa de Integridade. Os interlocutores de governança serão preparados para atuarem como multiplicadores nesse processo, sem prejuízo de outras ações nesse sentido. Referida análise permitirá priorizar os riscos para essa primeira fase do Programa de Integridade, mas as avaliações sistemáticas permitirão abranger outros e ampliar o escopo do Programa.

4.4.2. Identificação de Riscos

Os riscos serão identificados com base na análise dos fluxos de cada processo. Inicialmente, serão listados os eventos que poderão afetar os objetivos de cada processo, no tocante à integridade. Para consecução desta lista, poderão ser usadas técnicas simples, tais como o *brainstorming*. Na sequência, serão identificadas causas e consequências desses eventos com a finalidade de oferecer elementos para a definição da probabilidade e impacto. É importante que esses riscos sejam classificados por categoria a fim de que possam ser estabelecidos controles adequados à situação.

4.4.3. Análise e Avaliação dos Riscos

A etapa de análise de riscos consiste em identificar o impacto e a probabilidade de ocorrência. O produto resultante da multiplicação desses fatores será o nível do risco inerente que por sua vez, multiplicado pelo grau de efetividade dos controle internos, permitirá obter-se o nível do risco residual. Risco residual é o risco que permanece mesmo após a ação dos controles internos. Nesta etapa são identificados o nível de cada risco e o poder mitigatório dos controles estabelecidos.

Após a identificação dos eventos, dá-se início à etapa de avaliação de riscos, que visa, sobretudo, definir o impacto e probabilidade de ocorrência destes, visando orientar os gestores quanto à Resposta a Riscos adequada à situação, a saber, de acordo com o Apetite ao Risco. A resposta passa previamente pela análise dos controles internos existentes a fim de que se redimensione esses mesmos controles, pois a depender da resposta escolhida, é possível até mesmo, eliminar alguns destes.

No que diz respeito à probabilidade de ocorrência, os riscos serão classificados de acordo com o Quadro 08.

Quadro 08 – Escala de Probabilidade

PROBABILIDADE	**Descrição da PROBABILIDADE, desconsiderando os controles**	**Peso**
Muito baixa	Improvável. Em situações excepcionais, o evento poderá até ocorrer, mas nada nas circunstâncias indica essa possibilidade.	1
Baixa	Rara. De forma inesperada ou casual, o evento poderá ocorrer, pois as circunstâncias pouco indicam essa possibilidade	2

Média	Possível. De alguma forma, o evento poderá ocorrer, pois as circunstâncias indicam moderadamente essa possibilidade.	5
Alta	Provável. De forma até esperada, o evento poderá ocorrer, pois as circunstâncias indicam fortemente essa possibilidade.	8
Muito alta	Praticamente certo. De forma inequívoca, o evento ocorrerá, as circunstâncias indicam claramente essa possibilidade.	10

Fonte: Metodologia de Gestão de Riscos – Escala de Probabilidade (CGU, 2018).

Já em relação ao impacto, os riscos serão classificados de acordo com a Quadro 09.

Quadro 09 – Escala de Impacto

IMPACTO	**Descrição do IMPACTO, desconsiderando os controles**	**Peso**
Muito baixo	Mínimo impacto nos objetivos (estratégicos, operacionais, de informação/ comunicação/ divulgação ou de conformidade)	1
Baixo	Pequeno impacto nos objetivos (idem).	2
Médio	Moderado impacto nos objetivos (idem), porém recuperável.	5
Alto	Significativo impacto nos objetivos (idem), de difícil reversão.	8
Muito alto	Catastrófico impacto nos objetivos (idem), de forma irreversível.	10

Fonte: Metodologia de Gestão de Riscos – Escala de Impacto (CGU, 2018).

Avaliando o risco de cada processo, obtêm-se o risco inerente. O risco inerente é o resultado da multiplicação do impacto e da probabilidade e reflete o nível do risco sem considerar quaisquer controles que reduzem ou podem reduzir a probabilidade da sua ocorrência ou do seu impacto.

Risco Inerente = Probabilidade X Impacto

A partir do resultado do cálculo, o risco será classificado dentro das faixas apresentadas no Quadro 10.

Quadro 10 – Classificação de Risco

Classificação	Faixa
Risco Baixo – RB	0 – 9,99
Risco Médio – RM	10 – 39,99
Risco Alto – RA	40 – 79,99
Risco Extremo – RE	80 – 100

Fonte: Metodologia de Gestão de Riscos – Classificação do Risco (CGU, 2018)

A partir das combinações das escalas de probabilidade e impacto, pode-se chegar aos possíveis resultados para a construção de uma Matriz de Risco 5x5 a fim de classificar os níveis de risco.

Quadro 11 - Mapa de Riscos

		IMPACTO				
		Muito Baixo 1	**Baixo 2**	**Médio 5**	**Alto 8**	**Muito Alto 10**
PROBABILIDADE	**Muito Baixa 1**	1 RB	2 RB	5 RB	8 RB	10 RM
	Baixa 2	2 RB	4 RB	10 RM	16 RM	20 RM
	Média 5	5 RB	10 RM	25 RM	40 RA	50 RA
	Alta 8	8 RB	16 RM	40 RA	64 RA	80 RE
	Muito Alta 10	10 RM	20 RM	50 RA	80 RE	100 RE

Fonte: Metodologia de Gestão de Riscos – Matriz de Riscos (CGU, 2018)

Alguns processos, contudo, possuem controles internos que podem contribuir para a mitigação do risco inerente. De acordo com a avaliação de cada controle proposta no Quadro 12, o risco pode ser minimizado, restando apenas o risco residual.

Quadro 12 - Avaliação em Níveis dos Controles Internos Existentes

Nível	Descrição	Fator de Avaliação dos Controles
Inexistente	Controles inexistentes, mal desenhados ou mal implantados, isto é, não funcionais.	1
Fraco	Controles têm abordagens *ad hoc*, tendem a ser aplicados caso a caso, a responsabilidade é individual, havendo elevado grau de confiança no conhecimento das pessoas.	0,8
Mediano	Controles implementados mitigam alguns aspectos do risco, mas não contemplam todos os aspectos relevantes do risco devido a deficiências no desenho ou nas ferramentas utilizadas.	0,6
Satisfatório	Controles implementados e sustentados por ferramentas adequadas e embora passíveis de aperfeiçoamento, mitigam o risco satisfatoriamente.	0,4
Forte	Controles implementados podem ser considerados a "melhor prática", mitigando todos os aspectos relevantes do risco.	0,2

Fonte: Metodologia de Gestão de Riscos – Níveis de Avaliação dos Controles Internos Existentes (CGU, 2018).

Para se obter o nível de risco residual, é feita a ponderação do poder mitigatório do controle em relação ao risco inerente já identificado.

Risco Residual = Risco Inerente X Fator de Avaliação dos Controles

Assim, o risco pode ser novamente avaliado enquadrando-se em uma faixa de classificação diferente da faixa definida para o risco inerente. Após a etapa de identificação e análise dos riscos, resulta em uma "Matriz de Risco" 5x5, que apresenta o conjunto de combinações de probabilidade e impacto de riscos, com a finalidade de classificar os níveis de risco.

Com a definição do Risco Residual, observar-se-á se este está dentro do limite estabelecido pelo Apetite a Riscos da Instituição, considerando-o aceitável ou não. Por conseguinte, os riscos que estiverem acima do Apetite a Riscos serão considerados inaceitáveis e os que estiverem abaixo, serão aceitos (tolerados). Não sendo considerado aceitável, cabe estabelecer uma forma das formas de tratamento descritas na seção seguinte.

4.4.4. Tratamento de Riscos

A responsabilidade pela definição da estratégia de resposta aos riscos e a consequente priorização de tratamentos a ser dada a estes é atribuída ao Gestor de Risco de cada unidade. A escolha da estratégia deverá ser realizada considerando o nível de apetite e tolerância ao risco, definido pelo Comitê de Governança da Universidade e pelos gestores de riscos, respectivamente, além dos níveis de riscos pertinentes a cada processo de trabalho, e com isso basear a decisão sobre o tratamento dos riscos.

Os gestores deverão ter como referência para definição de tratamento e priorização dos riscos, os manuais de processos de trabalho de suas unidades, e deverão avaliar os controles internos já existentes relacionados aos eventos identificados, e com base nessa avaliação definir os controles que devem ser aperfeiçoados ou adicionados no tratamento.

Quadro 13 – Possibilidades de Resposta aos Riscos

Opção de Tratamento	**Descrição**
Aceitar	Um risco normalmente é aceito quando seu nível está nas faixas de apetite a risco. Nessa situação, nenhum novo controle precisa ser implementado para mitigar o risco.
Evitar	Um risco normalmente é evitado quando é classificado como “Alto” ou “Extremo”, e a implementação de controles apresenta um custo muito elevado, inviabilizando sua mitigação, ou não há entidades dispostas a compartilhar o risco com a UFC.
Mitigar	Um risco normalmente é mitigado quando é classificado como “Alto” ou “Extremo”. A implementação de controles, neste caso, apresenta um custo/benefício adequado. Mitigar o risco significa implementar controles que possam diminuir as causas ou as consequências dos riscos, identificadas na etapa de Identificação e Análise de Riscos.
Transferir	Um risco normalmente é transferido quando é classificado como “Alto” ou “Extremo”, e identificado uma unidade que tenha mais robustez para tratar deste risco.

Fonte: Adaptado de Metodologia de Gestão de Riscos – Opções de Tratamento do risco (CGU, 2018).

Esta é uma oportunidade também de realizar o balanceamento de riscos e controles, evitando-se os controles excessivos, que geram ineficiência, e estabelecendo-se controles com vistas a reduzir a exposição ao risco (vulnerabilidade).

4.4.5. Comunicação e Monitoramento

O sistema de comunicação e informação tem como propósito auxiliar todas as atividades do processo de Gestão de Riscos, de forma a permitir a comunicação eficiente, e a consulta às informações pertencentes ao exercício de cada uma delas. A comunicação deverá ocorrer durante todo o ciclo. O acesso a informações tempestivas, íntegras e confiáveis é primordial para que a gestão de riscos seja adequada e eficaz no alcance de seus objetivos.

O processo de informação e comunicação se inicia na concepção da estrutura de gestão de riscos, em especial por meio da Política de Gestão de Riscos da Universidade, na qual as atividades previstas para a implantação e divulgação do processo de Gestão de Riscos são estabelecidas. Nessa etapa são divulgadas as diretrizes, objetivos e o processo a ser adotado, com o objetivo de tornar transparente as ações definidas, bem como, sensibilizar todos os colaboradores da importância da Gestão de Riscos para a consecução dos objetivos da instituição.

As etapas do processo de Gestão de Riscos, desde a definição do contexto, a identificação de eventos, a análise e avaliação, a estratégia de tratamento dos riscos e o monitoramento dos resultados, deverão ser construídas em conjunto com partes interessadas e envolvidas, e para isso será necessário definir como se dará a comunicação durante o processo. Constitui um processo contínuo e permanente de disponibilização da informação a níveis adequados para as partes interessadas, de relacionamento entre as instâncias de supervisão e de monitoramento das ações adotadas, de forma a avaliar a qualidade do processo de Gestão de Riscos e atividades de controle interno.

A comunicação deverá ser realizada durante todo o processo de implementação do processo de gestão de riscos. Caberá aos Gestores de Riscos comunicar-se com as partes envolvidas em seus processos de gerenciamento. O registro e comunicação dos eventos que venham a ocorrer se constituem importantes instrumentos para a avaliação da eficácia dos controles internos e para a definição da necessidade de se revisar planos de tratamento ou mesmo identificar novos riscos que estejam atingindo os objetivos organizacionais.

Sem prejuízo desta, outras ações visando à informação e à comunicação do processo de gestão de riscos poderão ser implementadas, notadamente as que contribuirão para a difusão de uma cultura pró-gerenciamento de riscos, tais como cartilhas, eletrônicos periódicos, reuniões setoriais, entre outras. As informações e os meios de comunicação deverão ser previamente validadas pela Secretaria de Governança, de forma a evitar vazamento de informações confidenciais.

Com o objetivo de manter um sistema de comunicação e consulta eficiente, os Gestores de Riscos deverão registrar e disponibilizar as informações geradas, referentes a cada etapa dos processos de sua responsabilidade. Conforme definido no Plano de Comunicação, estes deverão informar, semestralmente, à Secretaria de Governança, as fases e os resultados dos processos que estão sendo aplicados em sua unidade.

Durante o processo de execução da Política de Gestão de Riscos, com o objetivo de monitorar continuamente os riscos, outras informações poderão ser requeridas das partes envolvidas no processo. Caberá à Secretaria de Governança e ao Comitê de Governança definir quais informações devem ser apresentadas. Como parte da política de Comunicação e Informação, caberá à Secretaria apresentar semestralmente, à Reitoria, informações Gerenciais de Riscos, com base nas informações remetidas a esta, durante o processo de gestão, com o objetivo de monitoramento contínuo dos riscos e avaliação do processo, com o intuito de servir como fonte de informações para o processo de tomada de decisão.

O monitoramento compreende o acompanhamento do processo de Gestão de Riscos e as atividades de controle interno, visando assegurar a sua adequação aos objetivos, ao ambiente, aos recursos e aos riscos. O processo completo de riscos e controles deve ser monitorado e modificações devem ser feitas para promover o respectivo aprimoramento.

A etapa de monitoramento e análise crítica transcorre entre todas as demais etapas do processo de gestão de riscos e consiste na verificação, supervisão, observação crítica ou identificação da situação de risco, realizadas de forma contínua, a fim de determinar a adequação, suficiência e eficácia dos controles internos para atingir os objetivos estabelecidos. As atividades de monitoramento objetivam identificar fragilidades e possibilidades de melhorias, considerando que os riscos mudam ao longo do processo e devem ser monitorados para que a Instituição possa realizar os ajustes necessários.

O monitoramento de toda a estrutura de governança e de gestão de riscos permite que a Universidade se certifique da adequação dessa estrutura aos objetivos estratégicos. Com base nesse monitoramento, devem ser elaborados Planos de Implementação dos Controles, que serão acompanhados pela Secretaria de Governança e Comitê de Governança. Caso sejam percebidas deficiências ou vulnerabilidades, recomendações serão feitas para o aperfeiçoamento dos instrumentos de gestão de riscos da integridade.

Na aplicação da metodologia definida pela Gestão de Riscos da Universidade, o monitoramento será realizado de forma contínua durante todo o processo, e de forma específica ao final de cada ciclo do processo de gerenciamento de riscos, a saber, a cada seis meses. Esta etapa assegura o êxito do processo de gerenciamento haja vista que garante a melhoria dos controles internos; obtém informações para melhorar a avaliação, analisar os eventos, as mudanças e aprender com o sucesso ou fracasso do tratamento de risco; além de identificar riscos surgidos após o tratamento, denominados riscos secundários.

Com o fito de oferecer elementos objetivos para não só monitorar, mas também avaliar, serão utilizados indicadores de desempenho. Todo sistema precisa de uma métrica de desempenho de forma a evitar a subjetividade no julgamento. No processo de gestão de riscos é imprescindível a criação desses indicadores. Os indicadores podem ser desenvolvidos nos níveis de processo, unidades ou da Instituição como um todo.

No processo geral de Gerenciamento de Riscos da UFC serão utilizados os indicadores estabelecidos no PDI, além dos indicadores operacionais e específicos para os riscos da integridade que venham a ser propostos mediante ação conjunta das unidades com Comitê e Secretaria de Governança. O acompanhamento dar-se-á por meio de controle concomitante e a *posteriori* dos prazos compreendendo a identificação, tratamento, monitoramento, plano de contingência e plano de comunicação.

5. Monitoramento e Ações Periódicas

O principal vetor para monitoramento dos riscos da integridade consistirá no acompanhamento das medidas de integridade previstas pelas áreas e aplicação de questionário para avaliação da percepção da integridade por parte dos colaboradores das unidades envolvidas. Adicionalmente, ações no sentido de oferecer à comunidade acadêmica esclarecimentos quanto ao tema e oportunidades de capacitação serão propostas, bem como o estabelecimento de revisões sistemáticas deste plano em conjunto com as unidades envolvidas e com o aval do Comitê de Governança.

A Secretaria de Governança já conta com um “interlocutor de governança” em cada unidade indicado pelo gestor das diversas unidades acadêmicas e administrativas,

pelo que, por intermédio desse interlocutor e em articulação com o gestor de riscos da referida unidade, serão acompanhadas as medidas supracitadas.

O Quadro 10 demonstra as principais atividades a serem desenvolvidas com este fim. A frequência com que a campanha será veiculada, bem como da oferta de cursos de capacitação, variará de acordo com os respectivos planos anuais de trabalho da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Coordenadoria de Comunicação e *Marketing* Institucional.

Quadro 14 - Ações de Monitoramento

AÇÕES DE MONITORAMENTO	RESPONSÁVEIS	PERIODICIDADE
Acompanhar as medidas de integridade	• Secretaria de Governança • Comitê de Governança • Demais instâncias de Integridade	Semestralmente
Aplicar questionário para avaliação da Integridade	• Secretaria de Governança • Comitê de Governança • Demais instâncias de Integridade	Anualmente
Revisar o Plano de Integridade	• Secretaria de Governança • Comitê de Governança • Demais instâncias de Integridade	Anualmente
Aprovar a revisão do Plano de Integridade	• Reitor da Universidade • Secretaria de Governança • Comitê de Governança • Demais instâncias de Integridade	Anualmente
Produzir campanhas de esclarecimento	• Coordenadoria de Comunicação e *Marketing* Institucional • Secretaria de Governança • Comitê de Governança • Demais instâncias de Integridade	Semestralmente
Elaborar proposta de aperfeiçoamento contínuo	• Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas • Secretaria de Governança • Comitê de Governança • Demais instâncias de Integridade	Anualmente

Fonte: UFC, 2018

6. Canais de Comunicação

A Secretaria de Governança, unidade gestora do Plano de Integridade no âmbito da Universidade Federal do Ceará, tem a coordenação de comunicação de todos os assuntos relacionados à Integridade em conjunto com os demais temas regidos por esta Secretaria. Serão feitas campanhas de comunicação de forma a fomentar e firmar o

conceito de Integridade dentro do meio acadêmico e ampliar a Cultura de Integridade que já é de domínio de todas as pessoas envolvidas no meio administrativo e acadêmico.

Quadro 15 - Canais de Comunicação

TIPOS DE COMUNICAÇÃO	RESPONSÁVEIS	INSTRUMENTOS	CANAIS	PERIODICIDADE
Envio do Programa de Integridade à CGU	Secretaria de Governança	Plano de Integridade	E-mail institucional	Imediato e a cada revisão
Campanha da Integridade	Coordenadoria de Comunicação e *Marketing* Institucional Secretaria de Governança Comitê de Governança Demais instâncias de Integridade	Cartazes, *Banner* Digital e Anúncios	Mídias, Redes Sociais e Programas periódicos/notícias	Contínua
Aprovação e Divulgação do Plano de Integridade	Alta Administração	Relatórios e Planilhas	Portaria do CONSUNI	Imediata e Contínua
Identificação dos processos críticos e riscos da integridade	Secretaria de Governança Comitê de Governança Demais instâncias de Integridade	Relatórios e Planilhas	E-mail institucional ou SEI	Anualmente
Análise e Avaliação dos riscos de integridade	Secretaria de Governança Comitê de Governança Demais instâncias de Integridade	Relatórios e Planilhas	E-mail institucional ou SEI	Anualmente
Tratamento dos riscos da integridade	Secretaria de Governança Comitê de Governança Demais instâncias de Integridade	Relatórios e Planilhas	E-mail institucional ou SEI	Anualmente
Monitoramento dos Riscos da Integridade	Secretaria de Governança Comitê de Governança Demais instâncias de Integridade	Relatórios e Planilhas	E-mail institucional ou SEI	Anualmente

Relatórios de Acompanhamento	Secretaria de Governança Comitê de Governança Demais instâncias de Integridade	Relatórios e Planilhas	E-mail institucional ou SEI	Anualmente

Fonte: UFC, 2018

Na fase de elaboração do Plano de Integridade já estão em atividade os Canais de Comunicação de ações de Integridade descritos nas subseções seguintes.

6.1. Campanha de *Marketing* do Programa de Integridade

Está sendo desenvolvida em conjunto com Coordenadoria de Comunicação Social e *Marketing* Institucional uma campanha que será lançada em 2019. Constam na campanha, peças na forma de cartazes que serão impressos para serem distribuídos e outros para serem enviadas eletronicamente, utilizando as mídias disponíveis. As peças tratam do Programa e dos principais conceitos de nepotismo, conflito de interesses e canais de denúncia, conforme se vê na Figura 14.

Figura 14 - Banner conceito da Campanha de *Marketing* do Programa de Integridade

Fonte: UFC, 2018

6.2. *Site* da Secretaria de Governança

A Secretaria de Governança mantém no endereço http://www.secretariadegovernanca.ufc.br as principais informações relativas à Governança. Neste sítio estão o histórico, identidade organizacional, informações sobre o Comitê de Governança, os documentos relativos ao sistema de governança, ações de capacitação e de aproximação com a comunidade acadêmica, entre outras abas. Com a implantação do Programa de Integridade, novas abas serão criadas com a finalidade específica de atender às necessidades atinentes a este.

6.3. Encontros de Governança

Encontros de Governança é um programa de visitas e reuniões da Secretaria de Governança com os dirigentes das áreas meio e finalísticas da Universidade. Nesses encontros, além de aproximação com as Unidades para superação de resistências e soma de esforços, são desenvolvidas discussões técnicas relativas ao trabalho conjunto.

Conclusão

Este Plano apresentou a proposta do Programa de Integridade da Universidade Federal do Ceará para o ano de 2019. Este, teve como objetivo geral tornar público o compromisso da Alta administração da UFC com as propostas relativas à prevenção, detecção e respostas aos riscos da integridade pertinentes ao Programa de Integridade. Almejou-se, sobremodo, contribuir para a consolidação do comportamento íntegro que marca a trajetória da instituição, evidenciado ao longo deste documento.

O Programa de Integridade compreende uma metodologia composta pelas etapas de Identificação de Eventos de Riscos; Avaliação de Riscos; Tratamento aos Riscos; e Comunicação e Monitoramento. Cada etapa visa atingir os objetivos específicos do processo de gestão de integridade, riscos e controles internos da gestão. Posteriormente, nas revisões futuras do Plano, serão incorporadas as demais etapas de gestão de riscos presentes em *frameworks* reconhecidos universalmente.

A metodologia incorpora conceitos e práticas recomendados pela CGU às instituições da administração direta, fundacional e autárquica. O Programa se caracteriza

também por ser um avanço em termos de *compliance*, pois atende aos requisitos da Instrução Normativa Conjunta CGU/MP nº 01, de 10 de maio de 2016, e à Política de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão e Decreto 9.203/17 do que trata da Governança da administração direta, fundacional e autárquica.

Salienta-se que a implantação de uma metodologia e de um programa deste porte requer uma disposição de reavaliá-lo continuamente a fim de incorporar as melhorias necessárias e acompanhar a dinâmica da instituição, pelo que se propõe a revisão anual. Outrossim, a definição de dados mais precisos quanto a prazos e responsáveis, entre outros aspectos, serão discutidos ao longo da implantação sempre de forma consensual com os envolvidos, e zelando pela transparência das ações. Espera-se alcançar os objetivos, equilibrando o rigor da proposta com a flexibilidade necessária para torná-la efetiva.

Referências

ACFE. Association of Certified Fraud Examiners. **Managing the business risk of fraud: a practical guide 2018.** Disponível em: https://www.acfe.com/uploadedfiles/acfe_website/content/documents/managing-business-risk.pdf

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento de Gestão e Controladoria Geral da União. **Instrução normativa Conjunta MP/CGU nº 01 de 10 de maio de 2016**. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal. Brasília, DF, 10 mai. 2016. Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/instrucoes-normativas/in_cgu_mpog_01_2016.pdf/view>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento de Gestão e Controladoria Geral da União. **Portaria/CGU nº 1089 de 25 de abril de 2018**. Disponível em: < http://www.cgu.gov.br/noticias/2018/04/cgu-lanca-regulamentacao-para-programas-de-integridade-no-governo-federal/portaria-cgu-1089-2018.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Presidência da República/ Casa Civil. **Decreto n.º 9203, de 22 de novembro de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9203.htm>. Acesso em: 30 jun. 2017.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Portaria n.º 65, de 09 de maio de 2018**. Disponível em: <*http://www.secretariadegovernanca.ufc.br/wp-content/uploads/2018/05/sei-ufc-n-065-gabinete-do-reitor-portaria.pdf*>. Acesso em: 05 set. 2018.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Resolução *ad-referendum* n.º 18/CONSUNI, de 23 de fevereiro de 2017**. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/consuni/resolucao_consuni_2017/resolucao18_consuni_2017.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Resolução nº 01/CONSUNI, de 21 de janeiro de 2017**. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/consuni/resolucao_consuni_2017/resolucao01_consuni_2017.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022**. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/plano_desenvolvimento_institucional/pdi_2018_2022_pub_2018_05_17.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Resolução nº 09/CONSUNI, de 09 de março de 2015**. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/consuni/resolucao_consuni_2015/resolucao09_consuni_2015.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Código de Ética dos Servidores da Universidade Federal do Ceará**. Disponível em: <http://www.ufcinfra.ufc.br/wp-content/uploads/2013/11/manual-codigo-etica-ufc-2015-05-14.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Presidência da República/ Casa Civil. **Decreto Nº 1.171, de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Presidência da República/ Casa Civil. **Decreto n.º 6.029, de 01 de fevereiro de 2017**. Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6029.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Regimento da Reitoria da Universidade Federal**. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/regimento_reitoria/regimento_reitoria.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Presidência da República/ Casa Civil. **Decreto Nº 3.591, de 06 de setembro de 2000**.Dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3591.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Ministro de Estado Chefe da Controladoria-Geral da União. **Instrução normativa nº 24, de 17 de novembro de 2015**. Dispõe sobre o Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT), os trabalhos de auditoria realizados pelas unidades de auditoria interna e o Relatório Anual de Atividades da Auditoria Interna (RAINT) e dá outras providências. Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/instrucoes-normativas/in_cgu_24_2015.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Resolução nº 31/CONSUNI, de 29 de maio de 2018**. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/consuni/resolucao_consuni_2018/resolucao31_consuni_2018.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Resolução nº 63/CONSUNI, de 30 de outubro de 2017**. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/consuni/resolucao_consuni_2017/resolucao63_consuni_2017.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Presidência da República/ Casa Civil. **Lei Nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9784.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Portaria n.º 3.614, de 19 de outubro de 2012**. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/portaria_cppad/portaria_cppad_2012/portaria_srh3614_2012.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Portaria n.º 589, de 12 de fevereiro de 2015**. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/portaria_cppad/portaria_cppad_2015/portaria_progep_0589_2015.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Portaria n.º 510, de 07 de fevereiro de 2014**. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/portaria_cppad/portaria_cppad_2014/portaria_progep0510_2014.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Resolução nº 05/CONSUNI, de 05 de maio de 2014**. Disponível em: http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/consuni/resolucao_consuni_2014/resolucao05_consuni_2014.pdf

BRASIL. Presidência da República/ Casa Civil. **Lei nº 12.527, de 18 de Novembro de 2011.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12527.htm

BRASIL. Presidência da República/ Casa Civil. **Decreto nº 7.724, de 16 de Maio de 2012**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7724.htm

BRASIL. Presidência da República, Comissão de Ética Pública. **Resolução nº 11, de 11 de Dezembro de 2017.** Disponível em: http://etica.planalto.gov.br/sobre-a-cep/legislacao/resolucao-cep-no-11.pdf

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Estatuto da UFC**. Contém as definições e formulações básicas para a organização e o funcionamento da Universidade. Disponível em: http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/estatuto_ufc/estatuto_ufc.pdf

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Regimento Geral da UFC**. O Regimento Geral disciplina aspectos da organização e funcionamento comuns aos diversos órgãos e serviços da Universidade Federal do Ceará. Disponível em:

http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/regimento_geral_ufc/regimento_geral_ufc.pdf

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação**. Regulamenta todos os aspectos relativos a TIC na Universidade Federal do Ceará. Disponível em: http://www.sti.ufc.br/wp-content/uploads/2018/11/pdti-ufc-2018-2022.pdf

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. **Plano Anual de Auditoria Interna**. Relatório Anual de Auditoria da Universidade Federal do Ceará. Disponível em: http://www.ufc.br/a-universidade/documentos-oficiais/3964-relatorios-anuais-de-atividades-de-auditoria-interna-raint

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento de Gestão e Controladoria Geral da União. **Manual de implantação de programas de integridade da CGU (2018).** Dispõe ao setor público orientações para implantação de Programas de Integridade. Disponível em: http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manual_profip.pdf

BRASIL. Presidência da República/ Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acordão TCU nº 1.233/2012**. Disponível em: http://www.ifam.edu.br/portal/images/file/0000029368-Acord+%C3%BAo%201233_2012_TCU-Plenario.pdf

BRASIL. Presidência da República. Comissão de Ética Pública. **Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008.** Disponível em: http://etica.planalto.gov.br/sobre-a-cep/legislacao/etica512

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. Conselho Universitário. **Provimento nº 01 de 20 de janeiro de 2017.** Disponível em: http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/consuni/provimento_consuni_2017/provimento01_consuni_2017.pdf

BRASIL. Universidade Federal do Ceará. Conselho Universitário. **Resolução nº 09 de 9 de março de 2015**. Disponível em: http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/consuni/resolucao_consuni_2015/resolucao09_consuni_2015.pdf

APÊNDICES

ANEXOS

Unidade de Gestão da Integridade
Avenida da Universidade, 2853
Tel: 3366.7437
secgov@ufc.br