

Em 08 de fevereiro de 2017.

**OFÍCIO Nº 374/2017**

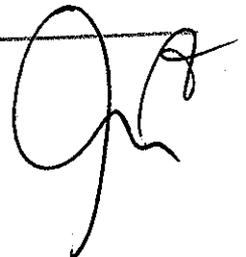
**Processo:** 23078.000976/2017-31

**Solicitante:** Associação dos Servidores da UFRGS

**Assunto:** Req. revisão do edital ref. a concessão/renovação dos incentivos educacionais

Em resposta ao questionamento apresentado pela Associação dos Servidores da UFRGS (ASSUFRGS) a Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS) vem, por meio deste ofício, explicar o funcionamento do Programa de Incentivo Educacional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). O programa em questão tem o objetivo de apoiar a qualificação de servidores por intermédio da concessão de ressarcimentos parciais ou integrais de mensalidades de cursos de educação formal, nas modalidades de Educação Básica, Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu. O Programa de Incentivo Educacional tem como propósito final o desenvolvimento integral dos servidores alinhado aos objetivos institucionais, com vistas à melhoria do desempenho do servidor e, conseqüentemente, dos serviços prestados pela Universidade perante à sociedade.

O Incentivo Educacional é um auxílio resultante de uma política interna da UFRGS, o qual é concedido pela EDUFRGS, de acordo com as regulamentações publicadas em edital assinado pelo Reitor da Universidade. Os editais divulgam as regras estabelecidas pela Universidade, em relação a concessão de novos Incentivos e de renovações dos benefícios já concedidos. Os mesmos são elaborados considerando as normas e legislações vigentes, a política interna de desenvolvimento de pessoal, bem como a disponibilidade orçamentária da Universidade. Nesse sentido, é nos editais que são expostas todas as orientações sobre o funcionamento do Programa e sobre os procedimentos específicos para que o servidor da UFRGS possa concorrer ao reembolso de mensalidades do curso de educação formal que

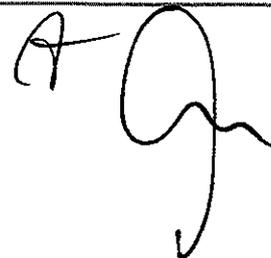


estiver realizando, incluindo as obrigações do servidor que faz ou fará uso do Incentivo, tais como a necessidade de permanência do servidor na Universidade após a utilização do Incentivo Educacional e os casos de necessidade de ressarcimento à União.

Ou seja, a concessão de Incentivos Educacionais não corresponde a um direito previsto em lei, sim de um programa interno da instituição, voltado à qualificação dos servidores pertencentes ao quadro permanente e estável de pessoal da mesma. Os critérios são definidos pela própria Universidade, a cada Edital, conforme as necessidades institucionais priorizadas no momento da publicação do Edital, consoante a legislação vigente.

Havendo disponibilidade no orçamento de custeio de cada instituição, tendo em vista que não há repasse federal específico para esse fim, o Incentivo Educacional é um programa que pode ser implementado pelos órgãos da Administração Pública Federal, com o intuito de contribuir com a consecução das finalidades e diretrizes instituídas pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (Decreto 5.707/2006). Cada órgão tem liberdade para definir as características do respectivo programa interno, conforme sua disponibilidade orçamentária, respeitadas as orientações do MEC e do MPOG

Feitos os esclarecimentos iniciais, enfatizamos que o Programa de Incentivo Educacional da UFRGS é executado por meio da publicação de editais, onde são divulgadas as regras para concorrer ao ressarcimento parcial ou total de despesas relacionadas à realização de cursos de educação formal. Nos editais são explicitados os critérios para concorrer às vagas de Incentivo Educacional, os documentos necessários para inscrição no processo seletivo, o cronograma com as etapas do edital, os valores máximos de ressarcimento, a vigência do benefício, deveres daqueles por ele contemplados, entre outros aspectos. É importante salientar, ainda, que em todos dos editais anteriormente publicados, nas disposições finais, é informado ao requerente que os “ressarcimentos previstos em edital poderão ser suspensos ou reavaliados, a qualquer momento, a critério da Administração”.



Com o intuito de enriquecer a análise sobre o Programa, fazemos um rápido resgate histórico sobre o mesmo, o qual foi instituído em junho de 2013, após a criação da EDUFRGS. O momento de criação do Programa de Incentivo Educacional da UFRGS fazia parte de um contexto favorável da Administração Pública Federal, especialmente das Instituições Federais de Ensino, que vivenciavam resultados do REUNE. Conseqüentemente, tanto do ponto de vista orçamentário, quanto regulatório, mostrou-se oportuna a criação desse programa na Universidade. Nesse período foi possível estabelecer critérios amplos, estruturados a partir das necessidades específicas do quadro de servidores da UFRGS, bem como inspirados em experiências exitosas do Ministério da Educação e de outras Instituições Federais de Ensino. Entretanto, no ano de 2015, após auditorias na rubrica SIAPE relativa ao Incentivo Educacional, o então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) divulgou aos órgãos integrantes do SIPEC critérios mínimos a serem implementados nos programas internos de cada instituição.

Nesse sentido, consideramos importante revelar abaixo as normativas que motivaram a UFRGS a estabelecer critérios adicionais para concessão de Incentivos Educacionais, assim como os motivos que a levaram a realizar mudanças somente no ano de 2017. Frisamos, ainda, que nunca foi intenção da Universidade, por meio da Escola de Desenvolvimento, reduzir o alcance do Programa de Incentivo Educacional, no entanto o contexto institucional acarretou nessa necessidade.

Ou seja, a atual limitação orçamentária da Universidade, resultante dos cortes realizados pela União no ano de 2016, a qual foi agravada pelos novos cortes que estão sendo realizados em 2017, após a publicação do Decreto 8.961/2017, que impactou diretamente no orçamento do Programa de Incentivo Educacional da UFRGS. Acarretando, assim, na revisão de critérios de concessão desse benefício.

De forma complementar é importante considerar o previsto na Nota Técnica nº 16/2015 e na Nota Informativa nº 02/2015, ambas publicadas pela CGPDD/DEDDI/SEGEP/MP. A primeira norma citada, apresenta orientações legais quanto a

critérios para que o órgão vinculado ao SIPEC possa realizar o custeio de cursos de educação formal de forma ampla e a segunda, define critérios e procedimentos a serem adotados especificamente em Programas de Incentivo Educacional.

Portanto, quanto a legislação que rege a matéria, o Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal do MPOG sintetiza o seu entendimento da seguinte forma:

- a) A capacitação do servidor público de cargo efetivo tem por finalidade o incremento da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos, de modo a melhor atender às necessidades da sociedade, que a custeia.
- b) Nos termos do § 5º do art. 96 A da Lei nº 8.112/90 é devido o ressarcimento das despesas ocorridas em decorrência do curso, quando o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de ter permanecido no exercício de suas funções pelo mesmo período de afastamento para a participação em pós-graduação *stricto sensu* no País.
- c) **Não se afigura razoável que a Administração, que detém recursos limitados para capacitar, custeie cursos de longa duração, como pós-graduação, MBA ou especialização a servidores sem vínculo com a Administração ou que ainda se encontrem submetidos ao estágio probatório.** (grifo nosso)
- d) Como medida profilática, cabe aos órgãos e entidades do SIPEC, quando da divulgação dos processos seletivos que ofereçam vagas para os cursos de capacitação de longa duração, oferecidos no âmbito da Administração Pública, portanto, voltados a servidores públicos estáveis no cargo, deixar claro a seus servidores que **somente estão aptos a participar dos referidos processos seletivos, por absoluta obediência ao que versa o § 2º do art.96 A da Lei 8.112/90, os servidores públicos federais estáveis no cargo público efetivo, os seja, que não estejam em período de fruição do estágio probatório ou confirmatório.** (Nota Técnica nº 16/2015) (grifo nosso)

Além disso, acrescenta que:

9. (...) no entendimento deste órgão central do SIPEC, quando o legislador vedou o afastamento para pós-graduação por servidor, antes da habilitação em estágio probatório (art. 96 A), implicitamente vedou o custeio pela Administração de tal capacitação a esses servidores.

10. Tal raciocínio parece ter amparo numa premissa basilar da política de incentivo e custeio de capacitação de servidores públicos federais por parte da Administração, qual seja a de que a capacitação, embora relevante ao aprimoramento pessoal e profissional do capacitado, primeiro deve ser útil e passível de reversão à própria Administração, o que não se pode garantir quando se trata de capacitação de um servidor que, por estar em avaliação de estágio probatório, pode vir a deixar o cargo



público por inabilitação, e com isso levar consigo o conhecimento que adquiriu, antes de revertê-lo em prol da Administração.

(...)

13. no contexto desta avaliação, importante destacar que **as ações de capacitação promovidas pelos órgãos públicos federais, principalmente MBA's. Pós-Graduações, Mestrados, Doutorados e Pós-Doutorados, devem se destinar, primordialmente, a servidores estáveis no cargo público, em razão da característica essencial de que é revestido o estágio probatório, qual seja a de que é um período de adaptação e avaliação do servidor, em que será verificado o desempenho e o grau de aproveitamento às atividades do cargo e às obrigações e vedações aplicáveis aos servidores, de forma a determinar a estabilização ou não no cargo para o qual foi nomeado. (Nota Técnica nº 16/2015) (grifo nosso)**

O mesmo Departamento, por intermédio da Nota Informativa nº 02/2015 – CGPDD/DEDDI/SEGEP/MP, orienta que:

O Programa de Incentivo Educacional deve ser regulamentado em instrumento próprio do órgão setorial/seccional, entidade, autarquia, fundação da Administração Pública Federal, com critérios e procedimentos a serem estabelecidos e devem observar que:

(...)

c) O órgão que optar por uma política de reembolso deverá, no mínimo, definir em ato próprio:

I – o percentual a ser aplicado;

II – a tipologia das ações de desenvolvimento passíveis de reembolso;

III – os critérios de elegibilidade;

IV – o pagamento após comprovação dos critérios exigidos em atos internos do órgão.

Assim, diante dos elementos acima apresentados, a Universidade realizou as devidas alterações no Programa, as quais foram publicadas no Edital de Concessão de Incentivo Educacional 2017/01, não causando prejuízo àqueles que já estavam vinculados ao mesmo, por estarem com cursos em andamento.

Por fim, mas não menos importante, aproveitamos a oportunidade para compartilhar alguns dos resultados já alcançados até o momento por intermédio do Programa de Incentivo Educacional.

- O Programa já está em sua 8ª edição;

- 427 servidores já foram contemplados pelo Programa até o momento, resultando em 82 servidores contemplados na modalidade Educação Básica, 241 Graduação, 87 Mestrado e 17 Doutorado;
- Cerca de 150 servidores já concluíram cursos de educação formal, com o apoio do Programa de Incentivos Educacionais;
- Em 2016/02 188 servidores estavam vinculados ao Programa (25 em cursos de educação básica, 102 em cursos de graduação, 49 em cursos de mestrado e 12 em cursos de doutorado), número que aumentará com o ingresso em 2017/01;

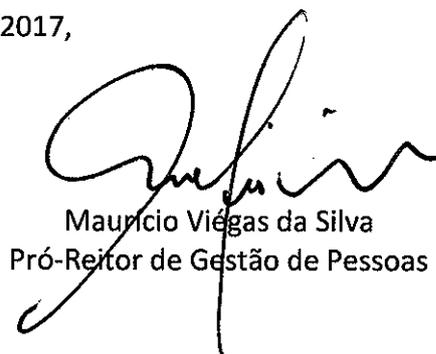
Agradecemos a preocupação deste Sindicato em acompanhar a execução do Programa de Incentivo Educacional da UFRGS e nos colocamos à disposição para maiores esclarecimentos.

Atenciosamente,



Rebeca Campani Donazar  
Diretora da EDUFRGS

De acordo em 08/02/2017,



Mauricio Viégas da Silva  
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas