

---

**Destino(s):** Coordenação de Laboratórios Didáticos – CLD

**C/C:** Superintendência de Gestão de Pessoas – SUGEPE

**Assunto: Consulta sobre afastamento nacional e internacional e suas modalidades de ônus.**

### **NOTA DE AUDITORIA Nº 20/2017**

1. Trata-se de consulta formulada pela Coordenação de Laboratórios Didáticos – CLD, por meio da Comunicação Interna - CI nº 41/2017/CLD/PROGRAD, datada do dia 29 de agosto de 2017, a qual solicita posicionamento da AUDIN acerca da possibilidade de afastamento nacional e internacional do corpo técnico administrativo e suas modalidades de ônus.

2. Para tanto, elenca uma série de normativos como, por exemplo: Portaria Reitoria nº 1001/2014; CI SUGEPE nº 281/2016; PCCTAE, além de invocar o interesse da Administração Pública em qualificar os seus servidores e, por fim, encaminha cópia da CI nº 281/2016/SUGEPE, emitida em 16 de setembro de 2016, da qual afirma ter somente tomado ciência em 27 de julho de 2017, e que possui o mesmo objeto de consulta, qual seja: afastamento nacional e internacional e suas modalidades de ônus.

3. Diante do cotejo das normas e instrumentos expostos, sugere por fim, haver “informações aparentemente diferentes emanadas da AUDIN e da SUGEPE” (sic) e, solicita indicação quanto ao procedimento a ser adotado.

4. Isso posto, cabe esclarecer que, **o setor competente para emanar orientações quanto a gestão de pessoas é a Superintendência de Gestão de Pessoas – SUGEPE** e em razão da consulta formulada pela CLD, **assim foi feito**. Na ocasião, a SUGEPE explanou as situações que comportam a

concessão de afastamento e suas respectivas modalidades: com ônus ou com ônus limitado, vejamos:

*“De acordo com o Decreto nº 1.387/1995, as modalidades com ônus ou com ônus limitado, somente poderão ser autorizadas nos seguintes casos:*

*(...) IV – serviço ou aperfeiçoamento **relacionado com a atividade fim do órgão ou entidade**, de necessidade reconhecida pelo Ministro de Estado;*

*V – intercâmbio cultural, científico ou tecnológico, acordado com interveniência do Ministério das Relações Exteriores ou de utilidade reconhecida pelo Ministro de Estado;*

*VI – bolsas de estudo para curso de pós-graduação strictu sensu” (grifos adicionados).*

5. Ademais, também esclareceu que os institutos de capacitação e qualificação dos servidores disciplinados pela Portaria Reitoria nº 1001/2014, somente contemplam aqueles que participam de **programa de pós-graduação strictu sensu e para tanto, devem comprovar a incompatibilidade de horários além de demonstrar o interesse da Administração**, devendo obedecer aos limites estabelecidos no Art. 96-A da Lei nº 8112/90 assim como as regras trazidas pela Portaria que regulamentou tais institutos no âmbito da UFABC.

6. Esclareceu ainda que ao servidor que também é estudante, a Portaria Reitoria nº 1001/2014 menciona a possibilidade do requerimento de “Horário Especial para servidor estudante”, **no qual a jornada de trabalho é distribuída de acordo com o horário das aulas, cumprindo-se integralmente a carga horária semanal de maneira flexibilizada**. E, ainda, conceitua o instituto da “Licença para capacitação”, concedida a cada quinquênio de efetivo exercício, pelo prazo de até 03 meses, com a percepção da remuneração, mediante processo administrativo de concessão a ser submetido à avaliação da chefia imediata e da SUGEPE, **devendo a capacitação guardar relação com o cargo ocupado ou função exercida pelo servidor**.

7. Por fim, cita ainda, a Política vigente na Universidade quanto à liberação de seus servidores para a participação no Programa Ciências sem Fronteiras uma vez que há significativo quantitativo de servidores que também são discentes da Instituição, contudo, salienta que:

*“como esses se afastam na qualidade de alunos para participar de curso de graduação, que não é considerado capacitação ou aperfeiçoamento, mas sim curso de formação, a UFABC autoriza os afastamentos na modalidade sem ônus, uma vez que a Universidade não pode arcar com ônus maiores, além do afastamento em si, que já acarretará no desfalque do seu quadro de pessoal” (grifos adicionados).*

8. Esse é o entendimento já emanado pela AUDIN na Nota de Auditoria – NA nº 11/2016, quando do desenvolvimento da ação de auditoria em Gratificação de Encargo de Curso e Concurso e Folha de Frequência, verificou o afastamento com ônus limitado para a UFABC (manutenção da remuneração) de servidor que se afastou para cursar disciplina “Cidade Constitucional” do curso de graduação da Universidade de São Paulo, em que não restou demonstrada a relação do afastamento concedido com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor ou funções desempenhadas por ele à época do afastamento, configurando-se o interesse particular. Assim, na oportunidade consignou-se:

*“Ainda que se reconheça a importância desse tipo de atividade para o servidor, é preciso que a chefia imediata, quando da liberação, atente-se para a finalidade desse tipo de atividade. Ou seja, é preciso distinguir quando um servidor se afastará para representar a UFABC ou pelo interesse da Administração, de quando se afastará para cumprir qualquer outro compromisso de interesse particular” (grifos adicionados).*

9. A NA nº 11/2016 assim como a CI nº 281/2016/SUGEPE, deixam claro que, **restando configurado o interesse particular como motivação para o afastamento, não pode a Administração suportar ônus maior do que o afastamento em si**, uma vez que a ausência por si só do servidor já causará impacto nos quadros da instituição tendo em vista que esse desfalcará a força de trabalho, **podendo o afastamento ser concedido sem ônus para a UFABC, ou seja, sem a percepção dos vencimentos pelo servidor durante o período de afastamento**, observados obviamente, a força de trabalho disponível no setor.

10. Resta, portanto, estabelecer quando se configura o interesse particular. A CI nº 281/2016/SUGEPE, observa que cabe à chefia imediata e ao dirigente da área **efetuar análise de mérito** e determinar se o evento motivador

---

para o afastamento guarda relação com as atribuições do cargo do servidor ou funções por ele desempenhadas. **E mais, salienta que compete aos gestores das unidades observarem os pedidos de afastamentos de sua equipe e avaliarem se estes atendem aos interesses da Administração ou tão somente ao interesse particular.** Portanto, trata-se de **ato de gestão** a ser desempenhado pelo gestor da área.

11. Colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

À apreciação superior,

Santo André, 06 de setembro de 2017.

**Bruna Armonas Colombo**

Administradora

De acordo. Remeta-se conforme o proposto.

**Adriana Maria Couto Caruso**

Gerente da Auditoria Interna