



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CÂMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

WELLIGTON ESTEVÃO DA SILVA

**PROCESSOS DE DEVOLUÇÃO AO ERÁRIO E *PER CAPITA* SAÚDE
SUPLEMENTAR NA UFT E UFNT**

Palmas, TO

2024

Welligton Estevão da Silva

Processos de devolução ao erário e *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública da Universidade Federal do Tocantins (UFT), como requisito à obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Delson Henrique Gomes

Palmas, TO

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

S586p Silva, Welligton Estevão da.
Processos de Devolução ao Erário e Per Capita Saúde Suplementar na UFT e UFNT. / Welligton Estevão da Silva. – Palmas, TO, 2024.
103 f.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Pós-Graduação (Mestrado) Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), 2024.

Orientador: Delson Henrique Gomes

1. Devolução ao erário. 2. Processo administrativo. 3. Mapeamento de processo. 4. Per capita saúde suplementar. I. Título

CDD 658

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Welligton Estevão da Silva

Processos de devolução ao erário e *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública. Foi avaliada para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública e aprovada em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Data de aprovação: 1º de novembro de 2024.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Delson Henrique Gomes-UFT

Profª. Drª. Marcela Barbosa de Moraes-UNITAU

Profª. Drª. Edna Torres de Araújo-UFRA

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer ao meu Grande Pai Celestial, Deus, por ter-me permitido cursar o mestrado; por me conceder a graça de conseguir concluir mais uma etapa na minha vida acadêmica; e por ter-me guiado até aqui com muita sabedoria, persistência e resiliência diante das dificuldades, pois não foi fácil o trajeto;

Aos meus familiares pais, irmãos, sobrinhos e cunhados que contribuíram mesmo que indiretamente nesta jornada;

Ao meu orientador, Prof. Dr. Delson Henrique Gomes, por ter-me aceitado como seu orientando, pelas valiosas contribuições, por acreditar e por todo apoio e incentivo que me deu durante a elaboração deste trabalho. A ele, meu respeito e dedicação como docente, pois através dele adquiri novos conhecimentos e novas experiências;

A todos os meus colegas do mestrado, turma 2022 e 2023, pela convivência, amizade e pelos momentos de felicidade, insegurança e ansiedade que compartilhamos ao longo desses dois anos;

A todos os colegas de trabalho que contribuíram direta e indiretamente com torcida e apoio, principalmente nos momentos difíceis e adversos. Em especial, aos colegas da Coordenação Financeira de Pessoal (CFP) da UFT, essa galera que trabalha muito com a folha de pagamentos e que sabe o que é passar momentos de perrengue, pois não é fácil trabalhar com gestão de pagamento de pessoal, mas, no final, tudo dá certo;

À UFT, instituição na qual iniciei e concluí minha graduação; depois retornei como servidor e, agora, também como mestrando; instituição que já faz parte da minha história e que me proporcionou muitas oportunidades para o alcance dos meus objetivos e metas.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a incidência de processos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT. A metodologia utilizada combina uma pesquisa exploratória no que concerne aos objetivos, com uma pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso quanto aos procedimentos, adotando-se uma abordagem qualitativa. O mapeamento dos processos de devolução resultou na identificação de 91 casos relacionados ao *per capita* saúde suplementar nas duas instituições. Constatou-se que cada etapa do processo é definida, visando que os procedimentos sejam seguidos corretamente e que os interessados estejam informados, contudo, o fluxo do processo de devolução ao erário enviado pela UFT é complexo, em que a presença de diversas etapas pode significar aumento no tempo processual gasto. A análise dos motivos das devoluções revelou que a principal causa foi a exclusão do plano de saúde do servidor, com 59 casos identificados. Quanto aos valores devolvidos, foram restituídos R\$129.225,16 aos cofres públicos, representando mais de 50% do total inicialmente cobrado pelas instituições. Os resultados sugerem a necessidade de melhorias nos processos administrativos e de gestão financeira das universidades, a fim de garantir uma aplicação mais eficiente e transparente dos recursos públicos. A pesquisa oferece contribuições valiosas para a formulação de políticas mais eficazes e o aprimoramento das práticas de gestão nas instituições de ensino superior.

Palavras-chave: Devolução ao erário. *Per capita* saúde suplementar. Processo administrativo. Mapeamento de processo.

ABSTRACT

The general objective of this study is to analyze the incidence of processes of reimbursement of per capita supplementary health care funds to the treasury at UFT and UFNT. The methodology used combines exploratory research regarding the objectives, with bibliographical and documentary research and case study regarding the procedures, adopting a qualitative approach. The mapping of reimbursement processes resulted in the identification of 91 cases related to per capita supplementary health care in both institutions. It was found that each stage of the process is defined, aiming at ensuring that the procedures are followed correctly and that interested parties are informed. However, the flow of the reimbursement process sent by UFT is complex, in which the presence of several stages can mean an increase in the procedural time spent. The analysis of the reasons for the reimbursements revealed that the main cause was the exclusion of the employee from the health plan, with 59 cases identified. Regarding the amounts reimbursed, R\$129,225.16 were returned to the public coffers, representing more than 50% of the total initially charged by the institutions. The results suggest the need for improvements in the administrative and financial management processes of universities in order to ensure a more efficient and transparent application of public resources. The research offers valuable contributions to the formulation of more effective policies and the improvement of management practices in higher education institutions.

Key-words: Refund to the public treasury. *Per capita* supplementary health care. Administrative process. Process mapping.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Proposta de Fluxograma de processo de devolução ao erário para a UFT.....41

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Limite de despesa com pessoal em relação à receita corrente líquida.....	21
Quadro 2 - Arcabouço normativo da assistência à saúde suplementar.....	25
Quadro 3 - Matriz de associação metodológica.....	32
Quadro 4 - Agrupamento dos motivos de devolução ao erário de <i>per capita</i> saúde suplementar	43
Quadro 5 - Problemas identificados na gestão do <i>per capita</i> saúde suplementar.....	55
Quadro 6 - Plano de ação: proposições de ações para a UFT e UFNT.....	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Despesa com pessoal e encargos sociais do Executivo Federal.....	20
Tabela 2 - Instituições federais com maiores despesas com pessoal (2023).....	23

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Total de processos de devolução ao erário na UFT e UFNT.....	39
Gráfico 2 - Total de processos de devolução ao erário de <i>per capita</i> saúde suplementar na UFT e UFNT.....	39
Gráfico 3 - Motivos das devoluções ao erário por quantidade de casos.....	43
Gráfico 4 - Valores das devoluções ao erário de <i>per capita</i> saúde suplementar na UFT e UFNT.....	53

LISTA DE SIGLAS

ABPMP	Association of Business Process Management Professionals
CF	Constituição Federal
CFP	Coordenação Financeira de Pessoal
DTP	Despesa Total com Pessoal
EaD	Ensino à Distância
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
GRU	Guia de Recolhimento da União
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
LAI	Lei de Acesso à Informação
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
ME	Ministério da Economia
MEC	Ministério da Educação
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PEP	Painel Estatístico de Pessoal
PROAD	Pró-Reitoria de Administração e Finanças
PROGEDEP	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
SEDGG	Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SGP	Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
SIE	Sistema de Informações para o Ensino
SIGEPE	Sistema de Gestão de Pessoas
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SGP	Setor de Gestão de Pessoas
SRH	Secretaria de Recursos Humanos
SUS	Sistema Único de Saúde
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFNT	Universidade Federal do Norte do Tocantins
UFPB	Universidade Federal da Paraíba

UFRJ

Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFT

Universidade Federal do Tocantins

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
1.1	Problema da pesquisa.....	16
1.1.1	Justificativa.....	17
1.2	Objetivos.....	18
1.2.1	Objetivo geral.....	18
1.2.2	Objetivos específicos.....	19
1.3	Estrutura do trabalho.....	19
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
2.1	Despesa com pessoal do Poder Executivo federal.....	20
2.1.1	Despesa com pessoal da educação federal.....	22
2.2	A assistência à saúde suplementar dos servidores públicos federais.....	23
2.3	O processo administrativo no âmbito do Poder Executivo federal.....	27
2.4	A reposição ao erário à luz da Lei nº 8.112/90.....	28
2.5	Mapeamento de processos.....	29
3	METODOLOGIA.....	31
3.1	A pesquisa.....	31
3.2	Matriz de associação metodológica.....	32
3.3	Procedimentos para coleta de dados.....	33
3.4	Limitações da pesquisa.....	35
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	37
4.1	Análise do ambiente.....	37
4.2	Mapeamento dos processos de devolução ao erário relacionados ao <i>per capita</i> saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos.....	38
4.3	Motivos das devoluções ao erário relacionadas ao <i>per capita</i> saúde suplementar na UFT e UFNT nos últimos 10 anos.....	42
4.4	Valores devolvidos ao erário relacionados ao <i>per capita</i> saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos.....	51
4.5	Plano de ação: proposições de ações para a UFT e UFNT.....	55
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
	REFERÊNCIAS.....	62
	ANEXO A - E-mail solicitando o fluxo de processos de devolução ao erário da UFT.....	70

ANEXO B - E-mail solicitando o fluxo de processos de devolução ao erário da UFT	71
ANEXO C - E-mail com informações das despesas com pessoal e encargos sociais da UFNT.....	72
APÊNDICE A - Motivo das devoluções ao erário de <i>per capita</i> saúde suplementar	73
APÊNDICE B - Valores devolvidos ao erário de <i>per capita</i> saúde suplementar.....	79

1 INTRODUÇÃO

A administração pública tem um papel considerado fundamental em acompanhar e implementar as inovações tecnológicas para melhorar a eficiência e a qualidade dos serviços oferecidos aos cidadãos e funcionários. Isso é especialmente importante quando se trata da folha de pagamento, pois é um dos pontos centrais na gestão de recursos humanos e financeiros de uma organização pública.

Além disso, a introdução de sistemas inovadores pode trazer uma série de benefícios, como a redução de erros e o aumento da transparência, possibilitando um maior controle administrativo e social, a simplificação de cálculos de salários e benefícios, além da otimização do tempo dos servidores responsáveis pela administração da folha.

No entendimento de Moura (2016), as inovações tecnológicas e os sistemas de informação promovem a modernização da organização e elevam o desempenho organizacional. No que tange às organizações públicas, devido às imposições dos órgãos de controle, demandas da população e demais setores com os quais se relacionam, necessitam de sistemas confiáveis que auxiliem nas atividades de controle, visando maior transparência e uma boa aplicação dos recursos públicos. Dessa maneira, impõe-se sobre a administração pública a modernização de seus processos e de suas ferramentas de trabalho (Moura, 2016).

No que tange aos servidores públicos federais, esses são regidos por um regime jurídico único que é a Lei nº 8.112/90, na qual constam direitos, deveres e obrigações. Entre os direitos está a remuneração do servidor que é composta por alguns benefícios como auxílio-alimentação, auxílio-transporte, auxílio-funeral, auxílio-natalidade e o direito à assistência à saúde suplementar. Esta está prevista no art. 230 da Lei nº 8.112/90 e se aplica aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Ela abrange o servidor ativo ou inativo, e sua família; e compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica (Brasil, 1990).

Além disso, a assistência à saúde suplementar pode ser ofertada pelo Sistema Único de Saúde (SUS), diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, por meio de convênio ou contrato, ou na forma de auxílio (*per capita* saúde suplementar), mediante ressarcimento parcial do valor pago pelo servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas com planos de assistência à saúde, na forma estabelecida em regulamento (Brasil, 1990). Com a publicação do Decreto nº 4.978, de 03 de fevereiro de 2004, houve a regulamentação do art. 230 da Lei nº 8.112/1990, entretanto, a modalidade ressarcimento – auxílio de caráter indenizatório – foi criada somente a partir da Lei nº

11.302/2006 (Brasil, 2006b).

A gestão eficiente dos recursos públicos é uma preocupação constante nas instituições públicas, especialmente nas universidades federais brasileiras, que, nos últimos anos, foram obrigadas a reduzir despesas por causa do contingenciamento de verbas destinadas a elas, conforme apontado por Castro, Vieira e Rodrigues (2022). Entre os diversos aspectos que envolvem essa gestão, destaca-se a administração dos benefícios concedidos aos servidores, como o *per capita* saúde suplementar. Esse deve ser rigorosamente controlado para evitar desperdícios e garantir a correta aplicação dos recursos.

Em se tratando das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), esse benefício de caráter indenizatório abrange servidores ativos e inativos, e seus dependentes; e pensionistas (Brasil, 2022b). Com isso, em vez de fornecer diretamente um plano de saúde aos servidores, o governo oferece esse subsídio financeiro fixo por pessoa, o qual pode ser utilizado pelos servidores para cobrir despesas com as mensalidades de seus próprios planos de saúde contratados (Brasil, 2022b).

Na atual sistemática de concessão, o benefício é pago automaticamente no contracheque do servidor. Dessa forma, para cessar o seu pagamento é necessária a intervenção manual de algum servidor, o que nem sempre ocorre de forma tempestiva, podendo ocasionar recebimentos indevidos. Isso resulta em grande incidência de processos de devolução ao erário nas instituições, inclusive na Universidade Federal do Tocantins (UFT) e na Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT). Como consequência, há mais trabalho e transtorno para elas e seus servidores, indo totalmente de encontro a algumas premissas que norteiam a administração, como a eficiência na aplicação do dinheiro público.

Diante disso, entende-se que, nos últimos anos, a UFT e UFNT enfrentaram desafios significativos relacionados à devolução ao erário dos valores pagos a título de *per capita* saúde suplementar. Esses desafios refletem-se na necessidade de um mapeamento dos processos, da identificação dos motivos das devoluções e da quantificação dos valores devolvidos; aspectos considerados importantes para a compreensão dos mecanismos de gestão financeira dessas instituições e para a implementação de melhorias que promovam maior eficiência e transparência.

1.1 Problema da pesquisa

A gestão do *per capita* saúde suplementar na UFT apresenta dificuldades e problemas

que foram identificados por meio de atividades operacionais¹. Esses desafios evidenciam a importância de uma gestão dos recursos públicos pautada nos princípios da economicidade, eficiência e legalidade.

Diante disso, o seguinte questionamento se apresenta: qual é a incidência de processos de devolução ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT?

1.1.1 Justificativa

A pesquisa deu-se por meio de um estudo de caso tendo como objeto de análise as instituições de ensino superior federal no estado do Tocantins, a UFT e UFNT. Justifica-se essa escolha por serem as instituições federais mais antiga e mais nova do estado, respectivamente².

Além disso, são as instituições com maiores orçamentos e possuem um grande número de colaboradores. Com isso, grande parte do orçamento dessas instituições é destinada às despesas com a folha de pagamento. Consequentemente, há maior possibilidade de recebimentos indevidos por parte dos servidores, ou seja, o que propicia maiores quantitativos de processos de devolução ao erário.

Ademais, a necessidade de pesquisas é relevante, uma vez que elas possibilitam descobertas que podem solucionar problemas de uma sociedade. Nesse sentido, elaborou-se uma pesquisa bibliométrica com o intuito de verificar publicações de trabalhos nessa área, utilizando-se a base de dados *Scopus* como instrumento de busca. Foram empregadas as seguintes palavras-chave em língua inglesa e combinações entre elas: *supplementary health* (saúde suplementar), *administrative process* (processo administrativo) e *refund to the treasury* (restituição ao erário).

Ao pesquisar obras com a palavra-chave *administrative process*, identificou-se um resultado de 40.056 obras encontradas. Um número bem expressivo por ser comum e muito utilizado na administração pública e privada nas suas rotinas administrativas. Em seguida, foram pesquisadas obras que continham a palavra-chave *supplementary health*, em que se identificaram 10.110 documentos na plataforma.

Em se tratando da *refund to the treasury*, foram encontrados 14 documentos. Percebe-se que há uma carência de publicação de trabalhos relacionados a esse campo.

¹ Essas atividades são desempenhadas pelo autor enquanto servidor público da UFT, lotado na CFP.

² A UFT foi criada pela Lei nº 10.032, de 23 de outubro de 2000, mas suas atividades só começaram em 15 de maio de 2003, com a posse dos primeiros professores e servidores. A UFNT foi criada pela Lei nº 13.856, sancionada em 8 de julho de 2019 e publicada no Diário Oficial da União em 9 de julho do mesmo ano.

Como continuidade ao estudo, foram pesquisados documentos que continham *administrative process* e *supplementary health* simultaneamente, com um resultado de 84 artigos e os trabalhos com as palavras-chave *administrative process* e *refund to the treasury*, resultou em dois artigos publicados.

Em sequência, foram pesquisadas publicações contendo simultaneamente as palavras-chave *supplementary health* e *refund to the treasury* e não foram localizados artigos relacionados. Na pesquisa dos trabalhos que continham simultaneamente as três palavras-chave: *supplementary health*, *administrative process* e *refund to the treasury*, não foram localizadas publicações de artigos na base de dados.

Ao final, foi possível identificar que há uma carência de trabalhos relacionados com a temática em estudo. Além disso, a pesquisa bibliométrica foi importante para auxiliar no cumprimento do objetivo geral deste estudo, que é analisar a incidência de processos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT.

Esta proposta analisou processos de ambas as instituições, porque, mesmo após a sua criação (em 2019), as demandas da folha de pagamentos da UFNT ainda estavam sob a gestão da UFT e foram sendo transferidas gradativamente a ela por meio de capacitações à equipe. Dessa forma, até agosto de 2023, todos os processos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar ainda estavam sob a gestão da UFT, e, somente a partir de setembro de 2023, houve a separação das folhas de pagamentos no sistema, ficando todas as demandas da UFNT sob a gestão de sua própria equipe.

Este trabalho visa demonstrar e atender à transparência das informações, além de corroborar para a geração de uma boa gestão dos recursos públicos. A transparência é relevante para garantir que os processos administrativos sejam claros e acessíveis, permitindo que a sociedade acompanhe a utilização dos recursos e exerça o seu papel de fiscalização. Já a boa gestão implica no uso desses recursos eficientes, priorizando a sustentabilidade financeira e a maximização dos benefícios para a comunidade. No contexto das universidades federais, onde uma parcela significativa do orçamento é destinada à folha de pagamento, garantir a transparência e a eficiência na gestão é importante para evitar erros administrativos, como os processos de devolução ao erário, e promover a confiança pública.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a incidência de processos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar da UFT e UFNT.

1.2.2 Objetivos específicos

- Mapear os processos de devolução ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar autuados na UFT e UFNT nos últimos 10 anos;
- Verificar os motivos das devoluções ao erário relacionadas ao *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos;
- Identificar os valores devolvidos ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos.

1.3 Estrutura do trabalho

Este trabalho está estruturado da seguinte forma: o primeiro capítulo, Introdução, apresenta o problema de pesquisa, a justificativa, os objetivos gerais e específicos do estudo.

O segundo capítulo oferece uma revisão da literatura e da legislação pertinente ao tema pesquisado, fornecendo referências e embasamento teórico, essenciais para o desenvolvimento do trabalho.

No terceiro capítulo são descritos os procedimentos metodológicos adotados para a realização da pesquisa, incluindo as fases do estudo, os métodos de coleta e análise de dados, bem como suas limitações.

O quarto capítulo apresenta os resultados obtidos e a discussão desses achados, proporcionando uma análise detalhada dos dados coletados.

No quinto e último capítulo, são apresentadas as considerações finais da pesquisa, destacando as conclusões principais e sugerindo possíveis direções para futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Despesa com pessoal do Poder Executivo federal

É indiscutível que toda entidade necessita de diversos recursos para poder executar suas atividades, sendo o recurso humano um dos mais importantes. Conforme argumentam Campagnoni, Platt Neto e Cruz (2014), mesmo com a crescente sistematização na área pública, que acelera as ações e reduz o trabalho manual, as entidades ainda dependem significativamente dos recursos humanos para o desenvolvimento e gerenciamento de suas atividades. A ausência de pessoas trabalhando tornaria inviável o funcionamento da máquina pública.

Se há essa necessidade de recursos humanos, também há a necessidade de recursos financeiros para arcar com a despesa com pessoal. Essa despesa é uma das que mais chamam a atenção de cidadãos e gestores públicos, pois representa uma parcela significativa dos orçamentos dos entes da federação. Desde 1967, uma das maiores preocupações dos legisladores tem sido o estabelecimento de limites adequados para esses gastos (De Souza; Platt Netto, 2012).

Em tempos de crise econômica, o desafio de manter o equilíbrio fiscal se intensifica, exigindo medidas de controle e ajustes orçamentários para garantir a sustentabilidade das finanças públicas. Equilibrar a necessidade de pagar os servidores públicos com a capacidade de investir em outras áreas essenciais é um dos principais desafios enfrentados pela Administração Pública (Conte, 2024).

Ao longo dos anos a despesa com pessoal da União vem aumentando gradativamente consumindo valores significativos do orçamento anual. Esses aumentos são evidenciados na Tabela 1, que apresenta dados dos últimos quatro anos extraídos do Portal da Transparência do Governo Federal.

Tabela 1 - Despesa com pessoal e encargos sociais do Executivo Federal

2020	2021	2022	2023
R\$ 263.668.017.151,21	R\$ 267.794.605.293,95	R\$ 271.506.332.049,32	R\$ 286.014.596.880,98

Fonte: Adaptado do Portal da Transparência do Governo Federal (2023a).

Com o aumento gradual ao longo das décadas, surgiu a necessidade de se criar

mecanismos para conter os gastos e evitar desequilíbrios nas contas públicas. O instrumento mais conhecido para esse fim é a Lei Complementar nº 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). No Brasil, as despesas com pessoal da União são regidas principalmente por ela e pela Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), além de outras normas e regulamentos aplicáveis. A LRF estabelece limites para as despesas com pessoal em relação à receita corrente líquida do governo em cada ente da federação. O Quadro 1 apresenta o percentual limite para os poderes executivos de cada ente.

Quadro 1 - Limite de despesa com pessoal em relação à receita corrente líquida

Poder Executivo	Percentual (%)
Municipal	40,9
Estadual ou Distrital	49
Federal	54

Fonte: Adaptado da Lei de Responsabilidade Fiscal (Brasil, 2000a).

Segundo Sacramento e Pinho (2008), a aprovação da LRF impulsionou importantes mudanças institucionais na área das finanças públicas. Integrada ao processo de reforma do Estado e à implementação da administração pública gerencial, a LRF tornou-se o principal instrumento regulador das contas públicas no Brasil. Ela se baseia em quatro pilares fundamentais: planejamento, transparência, controle e responsabilização. Com isso, impõe aos gestores a obrigação de seguir regras, respeitar limites claros e administrar as finanças públicas de forma mais transparente e equilibrada. Em caso de descumprimento das normas, os gestores estão sujeitos às medidas corretivas previstas na própria lei e em legislações correlatas (Matias-Pereira, 2006).

Além disso, a LRF reforça o controle sobre os gestores para garantir que o equilíbrio orçamentário seja mantido, ao mesmo tempo em que todas as despesas necessárias para a administração pública sejam contempladas (Campagnoni; Platt Neto; Cruz, 2014). A lei define, em seu texto, o conceito de Despesa Total com Pessoal (DTP):

Os gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência (Brasil, 2000a).

Por outro lado, Dalmonech, Teixeira e Sant’anna (2011) observam que, ao estabelecer limites, a LRF não considerou a heterogeneidade entre os estados brasileiros. Fioravante,

Saboya e Vieira (2008) ressaltam que, ao estabelecer um limite comum para todos os municípios, a lei promoveu uma maior uniformidade nos gastos (quantitativamente), embora isso possa não refletir a realidade específica de cada município. É necessário investigar se os municípios que aumentaram seus gastos o fizeram em resposta a necessidades reais e se os municípios que reduziram seus gastos não estão enfrentando uma diminuição na qualidade dos serviços públicos (Fioravante; Saboya; Vieira, 2008).

É conveniente pontuar que a despesa com pessoal é considerada um dos maiores componentes do orçamento público, afetando diretamente a capacidade de investimento do governo. O aumento desses gastos pode representar um desafio fiscal, especialmente em tempos de crise econômica (FIRJAN, 2024). Além disso, essa despesa é um aspecto crítico da administração pública no Brasil, pois pode impactar diretamente a saúde fiscal do país e a capacidade de investir em áreas essenciais, como saúde e educação. As reformas e a busca por maior eficiência na administração pública são essenciais para garantir que esses gastos sejam sustentáveis e que os recursos públicos sejam utilizados de maneira eficaz (Vasconcelos; Santos; Amorim, 2024).

Portanto, o controle e a gestão das despesas com pessoal da União são essenciais para assegurar a sustentabilidade das contas públicas e a eficiência na prestação de serviços à sociedade. A transparência e a responsabilidade na administração desses gastos são fundamentais para o bom funcionamento do Estado e para garantir que os recursos sejam utilizados de maneira justa (Vasconcelos; Santos; Amorim, 2024).

2.1.1 Despesa com pessoal da educação federal

Investir em pessoal é crucial para garantir a qualidade do ensino nas instituições federais. Há um consenso de que professores bem remunerados e valorizados tendem a ter um desempenho superior, o que se reflete na qualidade da educação oferecida. Além dos professores, os técnicos administrativos desempenham funções essenciais para o bom funcionamento das instituições educacionais.

A despesa com pessoal da educação federal no Brasil representa uma parcela significativa do orçamento da União. Esses gastos incluem salários, benefícios, encargos trabalhistas e outros custos associados aos servidores públicos que atuam nas instituições de ensino federais, como universidades, institutos e outras unidades.

De acordo com dados de 2023, extraídos do Painel Estatístico de Pessoal (PEP) do Governo Federal, o Poder Executivo conta com um total de 1.223.213 servidores, distribuídos

entre 571.873 servidores ativos, 417.115 aposentados e 234.225 pensionistas. Dentre esses, 450.939 são vinculados ao Ministério da Educação (MEC), o que representa 36,87% do total de servidores do Poder Executivo, o maior percentual em relação a qualquer outro ministério (Brasil, 2023b).

Conseqüentemente, uma grande parte da despesa com pessoal é destinada à folha de pagamento dos servidores vinculados ao MEC. Em 2023, essa despesa totalizou R\$ 78.891.156.155,63, o que representa 21,25% do total gasto com pessoal. Os principais destinatários desses valores são as universidades e institutos federais, que concentram um grande número de servidores docentes e técnicos administrativos (Brasil, 2023b).

A Tabela 2 demonstra as cinco instituições federais, vinculadas ao MEC, com maiores despesas com pessoal no ano de 2023.

Tabela 2 - Instituições federais com maiores despesas com pessoal (2023)

<i>Ranking</i>	Instituição	Valor (R\$)
1	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH)	6.668.081.773,50
2	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	3.605.259.059,87
3	Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)	2.268.884.120,89
4	Universidade Federal Fluminense (UFF)	2.222.244.191,06
5	Universidade Federal da Paraíba (UFPB)	1.893.462.856,81

Fonte: Adaptado de Brasil (2023b).

Esses dados refletem os valores significativos destinados a diversas instituições no Brasil, destacando a priorização de recursos para a EBSEH. Seguem-se, em termos de despesas com pessoal, universidades federais de renome, como a UFRJ, UFMG, a UFF e a UFPB.

2.2 A assistência à saúde suplementar dos servidores públicos federais

O direito à saúde é universal e garantido a todos, sem a imposição de condições adicionais. No Brasil, é um direito social assegurado pela Constituição Federal de 1988.

De acordo com Silva (2004), a atenção à saúde no Brasil é primariamente exercida pelo SUS, que deveria assegurar o acesso à saúde com base nos princípios de equidade, universalidade e igualdade. No entanto, a administração pública ainda enfrenta desigualdades e ineficiências, que têm sido alvo de críticas constantes. Essas deficiências criaram um ambiente propício para a expansão dos planos de saúde privados no mercado.

Domingos (2011) destaca que é um desejo comum entre as pessoas ter um plano de

saúde particular que ofereça segurança e tranquilidade para si e seus dependentes. Esse desejo visa evitar as longas filas de espera do SUS e garantir acesso mais rápido aos serviços de saúde, quando necessário.

De acordo com Reis, Alcântara e Gomes (2023), o sistema suplementar de saúde no Brasil é um dos maiores do mundo em termos de cobertura privada. Os planos de saúde oferecem assistência aos beneficiários, sem que estes percam o direito de atendimento pelo SUS. Os autores acrescentam que "a saúde suplementar representa um pilar crucial para o Sistema Nacional de Saúde, sendo indispensável para o Estado. Ela apoia e complementa o setor público, que muitas vezes não tem capacidade suficiente para atender a demanda de forma qualitativa" (Reis; Alcântara; Gomes, 2023, p. 360).

Além dos planos de saúde privados, o cenário nacional também inclui a criação de instrumentos próprios de assistência à saúde por instituições públicas. Exemplos disso são os entes federativos que, por meio de autarquias, desenvolveram sistemas de assistência à saúde específicos para seus servidores (Reis; Alcântara; Gomes, 2023).

Com relação aos servidores públicos de forma geral, a Constituição Federal aborda diversos aspectos relacionados a essa categoria de trabalhadores. A maioria deles é regida por estatutos específicos que detalham seus direitos, deveres e proibições.

No que se refere aos servidores públicos do Executivo Federal, a assistência à saúde suplementar é regulamentada pelo Decreto nº 4.978/2004, o qual estabelece que:

Art. 1º A assistência à saúde do servidor ativo ou inativo e de seus dependentes ou pensionistas, de responsabilidade do Poder Executivo federal, de suas autarquias e de suas fundações públicas, será prestada mediante:
I - convênios com entidades fechadas de autogestão, sem fins lucrativos, assegurada a gestão participativa; ou
II – contratos (Brasil, 2004^a, *online*).

No âmbito da Administração Pública, assim como em outros setores da sociedade, a busca constante por mudanças e inovação visa proporcionar um serviço público mais ágil, eficiente e eficaz. O Quadro 2 apresenta um arcabouço normativo com os principais documentos relacionados à assistência à saúde suplementar. Muitos desses documentos foram revogados à medida que novos foram implementados, refletindo a necessidade contínua de adequação às realidades administrativas.

Quadro 2 - Arcabouço normativo da assistência à saúde suplementar

Nº	Normativo	Assunto
1	Artigo 230 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Dispõe sobre a assistência à saúde do servidor ativo ou inativo; e de sua família.
2	Decreto nº 4.978, de 03 de fevereiro de 2004	Regulamenta o art. 230 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a assistência à saúde do servidor.
3	Decreto nº 5.010, de 09 de março de 2004	Dá nova redação ao caput do art. 1º do Decreto nº 4.978, de 3 de fevereiro de 2004, que regulamenta o art. 230 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a assistência à saúde do servidor.
4	Artigo 9º da Lei nº 11.302, de 10 de maio de 2006	Altera a redação do artigo 230 da Lei nº 8.112/90 com a inclusão da modalidade auxílio de caráter indenizatório na assistência à saúde do servidor ativo ou inativo; e de sua família.
5	Portaria SRH nº 1.983, de 06 de dezembro de 2006	Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo ou inativo e seus dependentes e pensionistas.
6	Portaria Normativa SRH nº 01, de 27 de dezembro de 2007	Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo ou inativo e seus dependentes e pensionistas e revoga a Portaria SRH nº 1.983, de 06 de dezembro de 2006.
7	Portaria Normativa SRH nº 03, de 30 de julho de 2009	Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo ou inativo e seus dependentes e pensionistas e revoga a Portaria Normativa SRH nº 1, de 27 de dezembro de 2007.
8	Portaria Conjunta SRH/SOF/MP nº 1, de 29 de dezembro de 2009	Estabelece os valores da participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor.
9	Portaria Normativa SRH/MP nº 5, de 11 de outubro de 2010	Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo ou inativo e seus dependentes e pensionistas e revoga a Portaria Normativa SRH nº 3, de 30 de julho de 2009.
10	Portaria SRH/MP nº 625, de 21 de dezembro de	Estabelece os valores da participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do

	2012	servidor e torna sem efeito a Portaria Conjunta SRH/SOF/MP nº 1, de 29 de dezembro de 2009.
11	Portaria SRH/MP nº 8, de 13 de janeiro de 2016	Estabelece os valores da participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e revoga a Portaria SRH/MP nº 625, de 21 de dezembro de 2012.
12	Portaria Normativa nº 01, de 9 de março de 2017	Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) sobre a assistência à saúde suplementar do servidor do Poder Executivo federal e do militar da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima, ativo ou inativo, de sua família e pensionistas e revoga a Portaria Normativa SRH/MP nº 05, de 11 de outubro de 2010.
13	Decreto nº 11.115, de 30 de junho de 2022	Altera o Decreto nº 4.978, de 3 de fevereiro de 2004, que regulamenta o art. 230 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a assistência à saúde do servidor e revoga o Decreto nº 5.010, de 9 de março de 2004.
14	Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 97, de 26 de dezembro de 2022	Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) sobre a assistência à saúde suplementar do servidor do Poder Executivo federal e do militar da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima, ativo ou aposentado, de seus dependentes e grupo familiar e do pensionista e revoga a Portaria Normativa nº 1, de 9 de março de 2017.
15	Portaria MGI nº 2.829 de 29 de abril de 2024	Fixa valor mensal <i>per capita</i> para a participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar dos servidores públicos do Poder Executivo federal, dos militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima, na condição de ativos ou inativos, seus dependentes e os pensionistas e revoga a Portaria SRH/MP nº 8, de 13 de janeiro de 2016.

Fonte: Elaboração própria (2024).

Observa-se que o benefício da assistência à saúde suplementar foi regulamentado por diversos normativos administrativos ao longo do tempo. Essas mudanças visam aperfeiçoar a gestão do benefício, buscando torná-la menos onerosa para a Administração, tanto do ponto de vista financeiro quanto operacional. Essa complexidade do benefício sugere a necessidade

constante de atualização e ajuste nas normas para melhor atender às demandas e desafios emergentes.

2.3 O processo administrativo no âmbito do Poder Executivo federal

Toda organização, seja pública ou privada, opera com base em fluxos processuais administrativos. A literatura oferece várias definições de processo administrativo, dependendo do contexto específico. Segundo Di Pietro (2016), de forma geral, o processo administrativo pode ser entendido como o conjunto de documentos e papéis organizados que se referem a um determinado assunto, seja relacionado ao funcionário ou à administração. Além disso, pode ser visto como um conjunto de atos preparatórios que culminam em uma decisão final da Administração. Davenport (1993), por sua vez, define o processo como “um conjunto de atividades estruturadas e medidas destinadas a resultar em um produto especificado para um determinado cliente ou mercado”.

No setor público, um processo administrativo pode abranger diversas vertentes, desde uma simples solicitação de benefício ao Setor de Gestão de Pessoas (SGP) a processos mais complexos envolvendo litígios e acusações de possíveis irregularidades. Entre esses processos, destacam-se o Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e o processo de ressarcimento ao erário, que lidam com questões de conformidade e reparação financeira, respectivamente.

Na esfera federal brasileira, o processo administrativo é regulamentado principalmente pela Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que estabelece as normas gerais para os procedimentos administrativos. Essa lei também pode ser utilizada subsidiariamente por outros entes da federação. Além disso, a Lei de Acesso à Informação nº 12.527/2011 (LAI), é um dispositivo importante que complementa a legislação processual. Segundo Bucci (2013), a LAI não apenas reforça o direito à informação do cidadão, mas também é essencial para reorientar o funcionamento dos serviços públicos, promovendo maior transparência e eficiência.

Cabe salientar que os processos administrativos são regidos por vários princípios, conforme estabelecido pela Lei nº 9.784/1999. Entre esses princípios, destaca-se o da legalidade, que determina que a Administração deve atuar em conformidade com a legislação vigente. Além disso, são fundamentais os princípios do contraditório e da ampla defesa, que garantem que todas as partes envolvidas em um processo tenham a oportunidade de se manifestar e defender seus interesses de forma equitativa. Esses princípios asseguram que

cada parte seja ouvida e que tenha a mesma chance de argumentar e apresentar suas provas, promovendo a justiça e a transparência no processo administrativo.

Mello (2009) reforça que, nos processos administrativos, é garantido aos administrados o direito de ter seus argumentos ouvidos pela autoridade competente antes que qualquer decisão seja tomada. Além disso, o autor destaca que o processo administrativo contribui para uma atuação mais transparente e esclarecida da administração pública, permitindo que as decisões sejam mais informadas, conscientes e responsáveis. Esse procedimento também auxilia na busca pela melhor solução para os interesses públicos envolvidos, promovendo a justiça e a eficiência na gestão pública.

2.4 A reposição ao erário à luz da Lei nº 8.112/90

Silva (2022) aponta que o pagamento indevido ao servidor é aquele realizado em desacordo com a legislação, configurando uma ilegalidade no ato administrativo praticado pelo agente público. O autor ressalta que tais pagamentos indevidos geram um prejuízo para a coletividade, uma vez que os recursos financeiros que poderiam ser destinados a demandas sociais urgentes são comprometidos. Frequentemente, os gestores alegam insuficiência ou até mesmo a inexistência de recursos financeiros para resolver essas demandas, o que evidencia a importância de uma gestão fiscal rigorosa e responsável.

A reposição ao erário refere-se à restituição de valores recebidos indevidamente por servidores, tanto ativos quanto inativos, bem como por pensionistas, com o objetivo de reparar os danos causados à Administração Pública (Reposição [...], 2024).

A base legal para a reposição ao erário por parte dos servidores federais está estabelecida na Lei nº 8.112/90. Segundo essa legislação, a reposição deve ser previamente comunicada ao servidor, seja ele ativo, inativo ou pensionista, podendo ser parcelada. Contudo, cada parcela deve ser igual ou superior a 10% do total da remuneração, provento ou pensão do servidor. É importante destacar que o direito da administração de reclamar valores pagos indevidamente prescreve em cinco anos.

Atualmente, a reposição ao erário é realizada predominantemente por meio das seguintes formas:

- Desconto em folha de pagamento, cujo valor de cada parcela é de, no mínimo, 10% do total da remuneração, provento ou pensão;
- Pagamento de Guia de Recolhimento da União (GRU);

- Desconto imediato no contracheque do servidor, em parcela única, quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha. Neste caso, não é preciso a anuência do servidor para se efetuar o desconto

Esse dispositivo legal aborda a reposição ao erário sob duas dimensões principais: a do ressarcimento pelo servidor aos prejuízos causados à Administração Pública ou a terceiros, no âmbito da responsabilidade civil decorrente do ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, no exercício das atribuições do cargo público (Brasil, 2022c); e da consequência de pagamento indevido efetuado pela Administração ao seu servidor, restando a esse o dever de devolver o valor (Brandão, 2010).

Em suma, a reposição ao erário é essencial para assegurar a integridade e a eficiência da gestão pública. Ela desempenha um papel crucial na promoção da ética, da transparência e da responsabilidade na administração dos recursos públicos. Ao assegurar que valores indevidamente pagos ou mal administrados sejam devolvidos ao erário, esse mecanismo contribui para a manutenção da equidade financeira e ao uso adequado dos recursos, fortalecendo a confiança da sociedade nas instituições públicas e garantindo que os recursos sejam aplicados de forma eficiente e responsável.

2.5 Mapeamento de processos

No campo da Administração Pública, as mudanças são resultado das demandas sociais por maior transparência, rapidez e qualidade na prestação de serviços, e isso tem contribuído para a busca da melhoria dos seus processos (Catelli; Santos, 2004). Nessa seara, o cidadão passa a ser visto como um cliente que recebe os serviços; já a instituição, como um sistema integrado de provedores e clientes internos (Matias-Pereira, 2010).

Denhart (2012) afirma que a gestão de processos tem sido adotada como um novo modelo, conhecido como Administração Pública Gerencial, que busca implantar os princípios de produtividade, empreendedorismo e eficiência, tendo como escopo primordial reestruturar os processos para melhor atender aos cidadãos, gerando um processo de desburocratização da máquina pública.

De acordo com Silva (2011), algumas pesquisas têm demonstrado que a gestão por processos é o fator de mudança do modelo funcional para uma visão interfuncional, segundo a qual os conflitos oriundos da departamentalização passam a ser melhor geridos pelos processos.

A respeito do mapeamento de processos, Leite (2017) o define como uma técnica geral

utilizada para entender de forma clara e simples as operações de uma unidade de negócio, representando cada passo dessas operações no que tange às entradas, saídas e ações. É a partir de um mapa bem estruturado do processo que sugestões de melhoria e pontos de atuação dessas metodologias podem ser elencados e observados com mais detalhes.

No entendimento da *Association of Business Process Management Professionals* (ABPMP) (2013), a gestão de processos proporciona um novo olhar para as instituições, passando das estruturas funcionais para uma visão do processo como um todo, abrangendo todos os setores e atividades envolvidas na sua execução.

A ABPMP (2013) define notação de modelagem de processos como “o conjunto padronizado de símbolos e regras que determinam o significado desses símbolos”. Entre os exemplos dessas notações, destacam-se: Business Process Model and Notation (BPMN), Fluxograma, Event-driven Process Chain (EPC) e o Unified Modeling Language (UML).

Sobre a notação fluxograma, entende-se como “um diagrama que descreve os estágios de um processo, fluxo de trabalho, programa de computador ou sistema” (Belcic; Stryker, 2021, *online*). É uma ferramenta muito aplicada na modelagem de processos (Mamprim; Gaspar; Lima Junior, 2020). Para Barnes (2004), o fluxograma de processos é utilizado para se registrar um processo de maneira compacta, por meio de símbolos padronizados. Tal proposta é bem aceita nas instituições de ensino com a finalidade de garantir a transparência de ações para os cidadãos que buscam certos atendimentos e serviços.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo será apresentado todo o trajeto metodológico aplicado na pesquisa. Para o alcance dos objetivos propostos no presente estudo foram utilizadas técnicas de pesquisa que juntas proporcionaram as abordagens qualitativa e quantitativa necessárias.

Ademais, este capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados para a coleta de dados, obtenção dos resultados e desenvolvimento deste trabalho como um todo.

3.1 A pesquisa

Para embasar teoricamente o tema estudado, inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliométrica com o objetivo de identificar e quantificar trabalhos publicados, bem como verificar a ausência de estudos e pesquisas relacionados ao tema, tanto no Brasil quanto no mundo. Essa parte foi conduzida na plataforma de busca *Scopus*, no dia 27 de outubro de 2023, abrangendo todo o período disponível até o ano de 2023. Foram utilizadas três palavras-chave na pesquisa, todas em inglês: *supplementary health* (saúde suplementar), *administrative process* (processo administrativo) e *refund to the treasury* (restituição ao erário).

De acordo com Wolfram (2017), a pesquisa bibliométrica tem a finalidade de avaliar e entender o desempenho de produções científicas e acadêmicas, utilizando uma quantidade de dados no que concerne ao período pesquisado, para a obtenção de informações necessárias. Além disso, são utilizados métodos estatísticos e matemáticos que tornam o processo de avaliação da produção científica mais objetivo. Essa pesquisa foi relevante porque demonstrou a carência de publicações pertinentes à temática deste estudo.

Tendo em vista os objetivos específicos, este trabalho tem caráter exploratório. Esse tipo de pesquisa é desenvolvido quando o pesquisador tem pouco conhecimento acerca de um determinado tema ou aspectos dele (Marion; Dias; Trialdi, 2002).

Quanto aos procedimentos, a pesquisa é do tipo bibliográfica. Silva (2002) salienta que a pesquisa bibliográfica é um ramo auxiliar da ciência porque, por meio dela, é possível identificar as fontes, livros e materiais científicos atinentes à concretização de um trabalho científico. Sendo assim, foi realizado um levantamento bibliográfico com base em artigos publicados em periódicos de forma *online* e na legislação pertinente ao tema. Para compor e reforçar o referencial teórico, também foram utilizados dados, extraídos do Portal da Transparência do Governo Federal (2023a), relacionados a despesas com pessoal, assunto considerado pertinente para este estudo.

Além disso, a pesquisa também é do tipo documental, pois, de um modo geral, tem por finalidade reunir, classificar e distribuir os documentos de todo gênero dos mais diversos domínios da atividade humana (Silva, 2002). Desse modo, foram analisados os processos administrativos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar, nos quais estão inseridos documentos e arquivos, sendo esses utilizados para obtenção dos dados e alcance dos objetivos propostos.

A pesquisa é ainda um estudo de caso, uma vez que foram analisados processos cujos casos eram de servidores da UFT e UFNT, gerados nos últimos 10 anos. No entendimento de Gil (2008), “o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados”.

Quanto à abordagem, a pesquisa é caracterizada como qualitativa, a partir da análise da incidência de processos de devolução ao erário do *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT, por meio do mapeamento de processos, assim como a análise dos motivos que acarretaram a necessidade de devolução ao erário e a identificação e contabilização dos valores totais relacionados ao *per capita* saúde suplementar devolvidos no período em estudo.

3.2 Matriz de associação metodológica

Para um melhor entendimento, o Quadro 3 demonstra de forma sintetizada a metodologia aplicada na pesquisa.

Quadro 3 - Matriz de associação metodológica

Problema da pesquisa: Qual é a incidência de processos de devolução ao erário de <i>per capita</i> saúde suplementar na UFT e UFNT?	
Objetivo geral: Analisar a incidência de processos de devolução ao erário de <i>per capita</i> saúde suplementar na UFT e UFNT.	
Objetivos específicos	1) Mapear os processos de devolução ao erário relacionados ao <i>per capita</i> saúde suplementar autuados na UFT e UFNT nos últimos 10 anos; 2) Verificar os motivos das devoluções ao erário relacionadas ao <i>per capita</i> saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos; 3) Identificar os valores devolvidos ao erário relacionados ao <i>per capita</i> saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos.
Eixos teóricos	I. Despesa com pessoal do Poder Executivo Federal II. Despesa com pessoal da educação federal III. A assistência à saúde suplementar dos servidores públicos IV. O processo administrativo no âmbito do Poder Executivo Federal V. A reposição ao erário à luz da Lei nº 8112/90
Metodologia de pesquisa	I. Quanto aos objetivos: a) Exploratória II. Quanto à abordagem:

	a) Qualitativa III. Quanto aos procedimentos: a) Documental b) Bibliográfica c) Estudo de caso
--	--

Fonte: Elaboração própria (2024).

Na pesquisa, foi empregada a triangulação de dados para enriquecer a análise e aumentar a robustez dos resultados. Utilizaram-se três fontes distintas de informações: a legislação pertinente, a documentação institucional e a literatura acadêmica. A legislação apresentou o embasamento jurídico e as normas relacionadas. A documentação institucional, por sua vez, ofereceu dados concretos sobre os procedimentos adotados nos processos administrativos e devoluções ao erário, enquanto a literatura contribuiu com teorias e estudos anteriores que fundamentaram a interpretação dos dados.

3.3 Procedimentos para coleta de dados

Para alcançar o objetivo geral e os três objetivos específicos da pesquisa, foram seguidos alguns procedimentos. Na UFT, a unidade responsável pelos processos de devolução ao erário é a Coordenação Financeira de Pessoal (CFP), que está inserida na Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP/Reitoria). Após a criação da UFNT, os casos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar daquela instituição continuaram a ser geridos pela UFT até agosto de 2023. A partir da folha de setembro de 2023, a UFNT iniciou a própria gestão desses processos. Ressalta-se que os processos cujos casos eram de servidores da UFNT e que foram gerados na UFT, mas que ainda estavam em andamento após a separação das folhas, foram transferidos para a UFNT para continuidade nos trâmites.

O período analisado foi de janeiro de 2014 a agosto de 2023, abrangendo os últimos 10 anos. A coleta de dados foi realizada em dois sistemas distintos: o Sistema de Informações para o Ensino (SIE) e o Sistema Eletrônico de Informações (SEI). O SIE foi utilizado para localizar processos gerados de 2014 até 2021, enquanto o SEI foi utilizado para os processos gerados de 2022 até agosto de 2023, visto que esse sistema passou a ser utilizado na UFT somente a partir de 2022.

Para localizar os processos no SIE, foi utilizada a opção “consultar processos” com o período de 01/01/2014 a 31/12/2021. O SIE não possui uma nomenclatura padronizada para cada tipo de processo, o que exigiu o uso de quatro palavras-chave sinônimas para a pesquisa:

“devolução ao erário” (34 processos localizados), “reposição ao erário” (nenhum registro encontrado), “ressarcimento ao erário” (um processo localizado) e “restituição ao erário” (nenhum registro encontrado). O SIE não permite anexar documentos aos processos. Nesse caso, os documentos estão armazenados em uma pasta da CFP em um disco virtual, cujo acesso se dá por meio de *login* e senha.

Para identificar quais dos processos localizados no SIE se referiam à rubrica de *per capita* saúde suplementar foi preciso localizar os arquivos no disco virtual. Todavia, nessa tentativa, dificuldades foram encontradas devido à falta de organização e identificação dos processos nas pastas. Quando alguns eram localizados, percebeu-se a ausência de documentação essencial para a análise completa dos dados, como documentos comprobatórios que evidenciavam a irregularidade, se houve interposição de recurso por parte do servidor e evidências de que o processo foi concluído ou se ainda estava em andamento. Além disso, vários documentos estavam em outras pastas diferentes, tornando exaustiva a sua busca. Em razão disso, os processos gerados no SIE não foram analisados a fim de se evitar comprometer a qualidade dos dados da pesquisa.

No SEI, foram pesquisados processos gerados entre janeiro de 2022 e agosto de 2023. O sistema possui mecanismos que permitem a pesquisa por períodos específicos e utiliza uma nomenclatura definida, sendo ela denominada de “ressarcimento ao erário”. Foram localizados processos de devolução ao erário com a documentação devidamente anexada e histórico de tramitação exclusivamente digital.

Para mapear os processos relacionados ao *per capita* saúde suplementar, foi solicitado à CFP, via e-mail (Anexo A), a disponibilização das etapas dos fluxos processuais utilizadas na UFT. Em resposta foi recebido um arquivo no qual continha todas as etapas. No caso da UFNT, também foram solicitadas, por e-mail (Anexo B), as etapas dos fluxos processuais, cuja resposta foi de que a instituição ainda não possui documento disponível com as etapas dos fluxos processuais e que, até o momento, ainda utiliza como base o fluxo da UFT. A partir desses dados, um fluxograma³ foi elaborado no aplicativo Bizagi Modeler⁴, descrevendo cada etapa do processo de devolução ao erário na UFT.

Foram identificados e examinados vários documentos anexados aos processos, dentre eles incluem-se as planilhas de cálculo, notas técnicas, e-mails, comprovantes diversos (como exclusão de plano de saúde e de dependente, e comprovação de quitação), notificações gerais,

³ Esse fluxograma será mais bem abordado no Capítulo 4 - Resultados e Discussão.

⁴ Software de notação e modelagem de processos de negócio (BPMN). Disponível em: <https://www.bizagi.com/pt/plataforma/modeler>.

fichas financeiras dos servidores, despachos, recursos e parecer com resposta aos recursos. A nota técnica foi utilizada para classificar a instituição do servidor. Em alguns casos, foi necessário verificar a lotação do servidor no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) para sua correta classificação.

Para identificar as causas das devoluções ao erário relacionadas ao *per capita* saúde suplementar, foram analisadas as notas técnicas inseridas em cada processo. Esse documento contém justificativas da instituição baseadas na legislação pertinente e entendimento técnico e jurídico para definir o motivo da devolução ao erário. Observações importantes contidas nas planilhas de cálculo também foram consideradas para reforçar as justificativas.

Para identificar os valores devolvidos ao erário, foi analisada a planilha de cálculo, que contém o valor inicial a ser devolvido e o período a que se refere o valor. Verificou-se se houve recurso do servidor e se houve redução do valor a devolver, tendo em vista que a interposição de recurso por parte do servidor pode reduzir ou extinguir a dívida.

Nos casos em que houve anuência do servidor em devolver ao erário, analisaram-se os comprovantes de devolução, como o pagamento de Guia de Recolhimento da União (GRU) ou contracheques, no caso dos servidores que optaram pela devolução por meio de desconto em folha de pagamento.

Salienta-se que o acesso ao SEI é realizado por meio de *login* e senha e que os processos de devolução ao erário possuem nível de acesso “restrito”. Sendo assim, todos os acessos aos processos, documentos e sistemas foram autorizados pela Pró-Reitora em exercício na PROGEDEP.

3.4 Limitações da pesquisa

A pesquisa enfrentou algumas limitações que devem ser destacadas:

1. Restrições no sistema SEI: nesse sistema, foram excluídos da análise os processos de devolução ao erário que envolviam simultaneamente a rubrica de *per capita* saúde suplementar (código 82737) e outras rubricas, como vencimento básico (código 00001), auxílio-alimentação (código 00136) ou adicionais como insalubridade (código 00053), por exemplo. A análise foi restrita exclusivamente aos processos relacionados à devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar, sem considerar processos que combinavam essa rubrica com outras;
2. Falta de registro de alguns casos: casos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar que não estavam registrados no sistema SEI também não foram

analisados. Isso pode ter levado à exclusão de alguns casos que não foram adequadamente documentados ou registrados no sistema;

3. Denominações e focos específicos: processos com denominações diferentes que resultaram em devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar foram excluídos da análise. A pesquisa focou especificamente em processos com a nomenclatura “devolução ao erário”, limitando a abrangência dos dados analisados às denominações diretamente relacionadas a essa terminologia.

Essas limitações devem ser consideradas ao interpretar os resultados da pesquisa, pois podem influenciar a abrangência e a representatividade dos dados analisados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Tendo em vista que o objetivo geral desta pesquisa é analisar a incidência de processos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT, este capítulo tem como finalidade apresentar os resultados e discussões gerados por meio dos dados coletados.

4.1 Análise do ambiente

A Universidade Federal do Tocantins (UFT), instituída pela Lei nº 10.032, de 23 de outubro de 2000, é uma instituição pública com o objetivo de promover o ensino, pesquisa e extensão, dotada de autonomia didático-científico, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, em conformidade com a legislação vigente (UFT, 2016).

Até julho de 2019, a UFT contava com sete campi. Atualmente, a universidade é composta por cinco campi situados em regiões estratégicas do estado do Tocantins, nas cidades de Arraias, Gurupi, Miracema, Palmas e Porto Nacional. Esses campi oferecem cursos de graduação e pós-graduação, tanto *lato sensu* quanto *stricto sensu*, proporcionando à população local e regional acesso à educação superior pública e gratuita (UFT, 2007).

São ofertados 43 cursos de graduação presenciais (três deles em implantação), seis cursos de graduação na modalidade à distância (EaD) e 33 programas de pós-graduação *stricto sensu* (incluindo 31 cursos de mestrado e oito de doutorado), além de cursos de pós-graduação *lato sensu* (especializações e MBAs), tornando a UFT uma das maiores instituições de ensino superior da Região Norte (UFT, 2024b).

O quadro de pessoal da UFT é formado atualmente (agosto de 2024) por 894 docentes e 674 técnicos administrativos (UFT, 2024a) que juntamente, com outros colaboradores (terceirizados, estagiários e professores substitutos) contribuem para o funcionamento da instituição tendo como escopo a oferta de um ensino de qualidade. A despesa bruta mensal com pessoal e encargos sociais da UFT gira em torno de R\$ 24.531.116,56, segundo dados mais recentes do mês de junho de 2024 extraídos do sistema SIAPE (UFT, 2024c).

A Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT) é uma das mais recentes universidades federais do Brasil, criada pela Lei nº 13.856, de 8 de julho de 2019, resultado do desmembramento dos campi de Araguaína e Tocantinópolis da UFT (UFNT, 2023b).

A instituição oferta diversos cursos de graduação e pós-graduação, tanto *lato sensu* quanto *stricto sensu* permitindo à população acesso à educação superior. São 21 cursos de graduação, oito de especialização e 11 de pós-graduação *stricto sensu* (UFNT completa [...]),

2024). A instituição possui ainda uma Editora Universitária, o Hospital de Doenças Tropicais, a Faculdade de Ciências da Saúde e três centros universitários: Centro de Ciências Integradas, Centro de Ciências Agrárias e Centro de Educação, Humanidades e Saúde (UFNT completa [...], 2024).

De acordo com o regimento geral da UFNT, sua comunidade acadêmica é composta pelo corpo discente (estudantes), pelo corpo docente (professores efetivos) e pelos técnicos-administrativos (servidores efetivos que desempenham atividades técnico-administrativas (UFNT, 2023a). O quadro de pessoal é formado por 452 servidores, sendo 284 docentes (75% doutores, 19% mestres e 6% especialistas), além de 168 técnicos administrativos (6% doutores, 26% mestres, 49% especialistas e 14% graduados) (UFNT, 2023a). A despesa bruta mensal com pessoal e encargos sociais da ascendente instituição gira em torno de R\$ 9.194.830,11; com base nos dados mais recentes do mês de junho de 2024 fornecidos pela instituição via e-mail (Rocha, 2024) (Anexo C).

4.2 Mapeamento dos processos de devolução ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos

Esta etapa teve como meta alcançar o primeiro objetivo específico da pesquisa, que tem a finalidade de mapear os processos de devolução ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar autuados na UFT e UFNT nos últimos 10 anos.

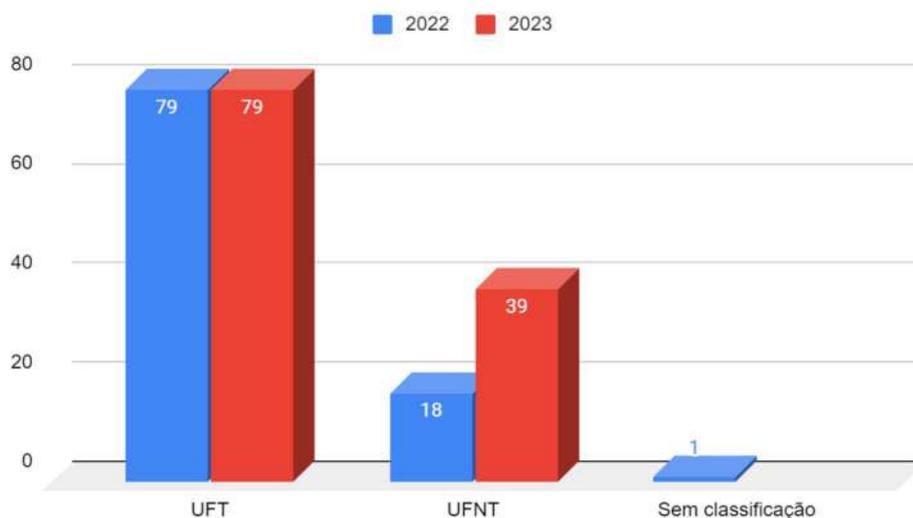
Contudo, apesar da previsão inicial considerar processos dos últimos 10 anos, não foram utilizados na pesquisa os dados dos processos gerados no SIE, conforme justificativa apresentada anteriormente no capítulo da metodologia. A análise focou apenas nos dados extraídos do SEI, abrangendo o período de janeiro de 2022 a agosto de 2023.

Após a pesquisa, foram identificados 216 processos de devolução ao erário gerados no período analisado⁵. Desses, 98 foram gerados em 2022 e 118 de janeiro até agosto de 2023; 79 tratavam de casos de servidores da UFT em ambos os anos, enquanto da UFNT foram identificados 18 processos em 2022 e 39 em 2023. Houve também um processo considerado sem classificação quanto a qual instituição pertencia. A falta de identificação se deu porque apesar de gerado, seus documentos anexados foram excluídos, o que impossibilitou a visualização de seus conteúdos. Constatou-se assim, que o processo foi concluído sem histórico de trâmites, presumindo-se que ele foi gerado equivocadamente.

⁵ Essa pesquisa foi realizada no SEI, a partir do acesso que o autor possui como servidor na instituição, sendo necessário o uso de *login* e senha, restrito a pessoal autorizado.

Tais quantitativos distribuídos nos anos de 2022 e 2023 na UFT e UFNT podem ser visualizados no Gráfico 1.

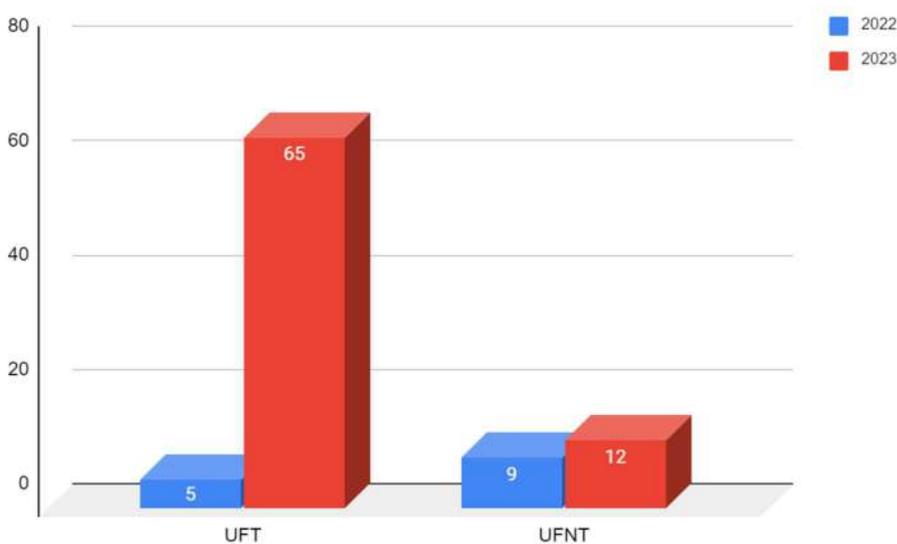
Gráfico 1 - Total de processos de devolução ao erário na UFT e UFNT



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Dos 216 processos de devolução ao erário, 91 são específicos de *per capita* saúde suplementar. Para garantir foco e precisão nos resultados, resalta-se que a análise considerou somente aqueles processos exclusivos da rubrica de *per capita* saúde suplementar (código 82737). O Gráfico 2 apresenta a quantidade de processos encontrados, tanto na UFT quanto na UFNT.

Gráfico 2 - Total de processos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os dados mostram que, em 2022, foram gerados 14 processos, sendo cinco deles da UFT e nove da UFNT. Em 2023, foram 77 processos novos, sendo 65 da UFT e 12 da UFNT. Observou-se que embora os processos tenham sido gerados em 2022 e 2023, o fato gerador do recebimento indevido desses casos ocorreu entre os anos de 2018 e meados de 2022, período em que a instituição tomou conhecimento das irregularidades. Esse intervalo sugere que as falhas nos controles internos e na detecção precoce das irregularidades permitiram o prolongamento do recebimento indevido. Posteriormente foi elaborado um fluxograma com base nas etapas do processo de devolução ao erário na UFT.

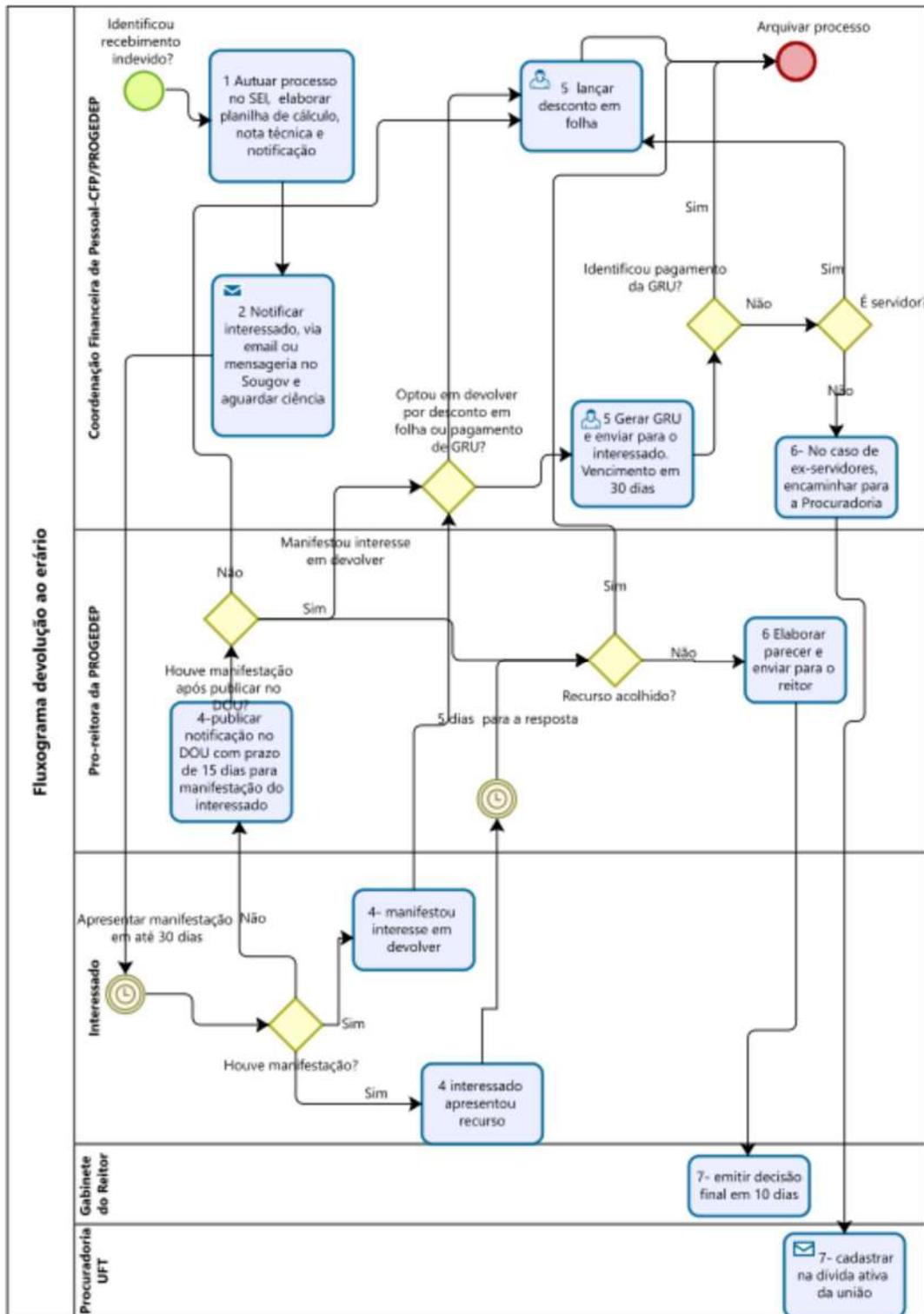
De acordo com Moreira (2015), o fluxograma é uma técnica usada para o registro de um processo de maneira compactada com visualização e entendimento fácil. Ele se inicia com a entrada da informação e segue o caminho passando pelas operações até sua finalização como nova informação ou serviço finalizado.

No que tange às características dos fluxogramas, esses “têm sido utilizados por décadas e são baseados em um conjunto simples de símbolos para operações, decisões e outros elementos de processo” (ABPMP, 2013, p. 82). Além disso, geralmente são utilizados para capturar rapidamente um fluxo de processo com o intuito de compartilhá-lo e com aprendizado rápido.

Entre as vantagens da utilização dessa ferramenta destacam-se: a facilidade de visualização das etapas das atividades e da forma como se encaixam; a verificação dos componentes de um sistema, como se conectam e se relacionam, facilitando a análise de sua eficácia; a localização das deficiências, pela facilidade de visualização dos passos; e o entendimento para qualquer alteração que se propunha nos sistemas existentes pela clareza visual das modificações. Além disso, são evidenciadas as diferenças entre a forma como se presume que as atividades sejam feitas e como elas realmente ocorrem (Harrington, 1996).

O fluxograma, apresentado por meio da Figura 1, é uma proposta de uma ferramenta visual que poderá ser utilizada para mapear os processos de devolução ao erário tanto na UFT quanto na UFNT. Na sua elaboração foram utilizadas as etapas processuais da UFT, considerando que a UFNT segue esse mesmo fluxo. Ele fornece uma visão clara e detalhada das etapas envolvidas permitindo uma melhor compreensão e análise da eficiência dos procedimentos administrativos.

Figura 1 - Proposta de Fluxograma de processo de devolução ao erário para a UFT



Fonte: Elaborado pelo autor (2024), a partir de dados da UFT (Santana, 2024).

Com base no fluxograma proposto, pode-se perceber que o fluxo do processo é delineado com cada etapa identificada e sequenciada o que pode facilitar a compreensão. Além disso, o fluxo prevê a possibilidade de recurso pelo servidor, o que demonstra

transparência e respeito ao direito do contraditório e da ampla defesa, contribuindo para a integridade do processo com base na legislação vigente, como a Lei nº 9784/99. Cada etapa do processo é definida, visando que os procedimentos sejam seguidos corretamente e que os interessados estejam informados, sugerindo uma participação mais ativa deles. Além disso, a sua conclusão e arquivamento permite que a documentação esteja sempre disponível para auditorias e verificações futuras.

Contudo, o fluxo do processo de devolução ao erário enviado pela UFT é complexo, em que a presença de diversas etapas pode significar aumento no tempo processual gasto. Constataram-se possibilidades de mais de uma instância administrativa recursal na instituição, demandando uma possível demora e mais trabalho para conclusão do processo, o que pode resultar em uma situação mais burocrática e enfrentar desafios de eficiência. Ademais, em caso de recurso ou falta de manifestação, o processo parece retroceder para etapas anteriores, sugerindo ações repetitivas formando uma espécie de ciclo.

Logo, a elaboração do fluxograma tem como objetivo mapear com precisão cada etapa dos processos de devolução ao erário e fornecer uma base sólida para análises críticas e melhorias futuras. Ele também possibilita a melhoria na transparência dos procedimentos administrativos demonstrando a importância de um processo estruturado para a gestão administrativa da instituição, o que permite, caso necessário, revisar o processo para identificar etapas que possam ser eliminadas ou simplificadas, tornando possível a redução da complexidade e do tempo total de conclusão processual.

4.3 Motivos das devoluções ao erário relacionadas ao *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT nos últimos 10 anos

Neste ponto, a meta era alcançar o segundo objetivo específico da pesquisa, qual seja verificar os motivos das devoluções ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT nos últimos 10 anos.

A partir das notas técnicas, foi possível elucidar as motivações para cada caso de devolução. Essas notas técnicas estão contidas em cada processo analisado e são usadas pela instituição para fundamentar o motivo da devolução com base na legislação e entendimento técnico e jurídico.

Para organizar e facilitar a análise, foi elaborado um quadro (Apêndice A) no qual os processos foram enumerados como “casos C1 a C91”, com informações sobre o ano do processo, a instituição correspondente e os motivos da devolução. Em alguns casos, foram

identificados múltiplos motivos para a devolução no mesmo processo.

Ademais, como forma de possibilitar uma visão geral dos motivos das devoluções ao erário com base nos casos analisados elaborou-se o Quadro 4 com os motivos correspondentes de cada devolução, agrupados por similaridade. Esse agrupamento permite identificar padrões e tendências nas devoluções.

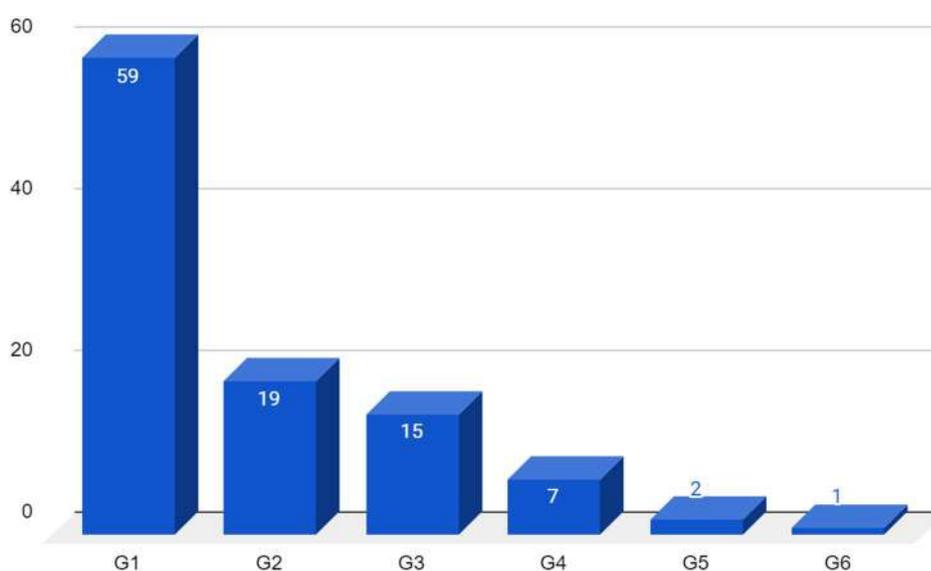
Quadro 4 - Agrupamento dos motivos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar

Grupo	Motivos das devoluções ao erário	Quantidade de casos
G1	Exclusão de plano de saúde	59
G2	Não comprovação das despesas com plano de saúde	19
G3	Exclusão de dependente do plano de saúde	15
G4	Erro da Administração	7
G5	Licença para tratar de interesse particular	2
G6	Servidor não era titular do plano de saúde	1

Fonte: Elaboração própria (2024), com base nos dados da pesquisa realizada.

Tendo em vista os grupos acima propostos, por meio do Gráfico 3, verifica-se o quantitativo de casos. Ressalta-se que, em alguns processos, em um único caso, continham múltiplos motivos para a devolução, sendo necessário incluir um único caso em mais de um grupo.

Gráfico 3 - Motivos das devoluções ao erário por quantidade de casos



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A análise detalhada dos casos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar

revelou várias causas. A exclusão do plano de saúde, não comprovação das despesas com plano de saúde e a exclusão de dependente foram os motivos mais frequentes.

Com 59 casos, o Grupo 1 (G1 – Exclusão do plano de saúde) representa mais de 50% do total das devoluções. A maioria desses casos foi identificada durante análises e controles periódicos feitos na unidade responsável pela gestão do benefício, a CFP. Isso indica a importância de processos de auditoria robustos e constantes para detectar e corrigir irregularidades nessas instituições.

O fato gerador do recebimento indevido desses casos ocorreu entre os anos de 2018 e meados de 2022 quando ainda estava em vigor a Portaria Normativa nº 1 de 9 de março de 2017 (revogada pela atual Instrução Normativa ME nº 97 de 26 de dezembro de 2022) na qual estabelecia, especialmente em seu artigo 32, que:

O servidor, o militar de ex-Território ou o pensionista que cancelar o plano de assistência à saúde durante o período de pagamento do benefício e não informar ao órgão ou entidade concedente terá o benefício cancelado, devendo ser instaurado processo visando à reposição ao erário, na forma do normativo expedido pelo órgão central do SIPEC (Brasil, 2017).

Esse procedimento é necessário porque o benefício é pago mensalmente de forma automática e, sem a intervenção manual do gestor, continua sendo pago mesmo que o servidor não esteja mais com o plano de saúde ativo, resultando em recebimento indevido.

Pode-se perceber que a maioria das devoluções por motivo de exclusão de plano ocorreram porque os servidores não informaram de forma tempestiva à unidade responsável pela gestão do benefício, conforme preconizado pela portaria normativa.

Entretanto, constatou-se por meio de e-mails anexados aos processos que, ao serem notificados sobre a necessidade de devolução, alguns servidores demonstraram surpresa justificando que desconheciam a legislação pertinente ao benefício. Outros demonstraram insatisfação, sob argumentação de que não foram devidamente orientados quanto aos procedimentos necessários para evitar o recebimento indevido.

Nesse sentido, a alegação da falta de conhecimento por parte dos servidores sobre a legislação vigente e os procedimentos corretos para evitar a necessidade de devolução ao erário indicam deficiências nos processos de comunicação institucional sugerindo a necessidade de melhor monitoramento e comunicação entre o servidor beneficiário e a instituição. A legislação, embora clara, não foi suficientemente disseminada entre os servidores, resultando em mal-entendidos e erros evitáveis.

Nesse mesmo grupo, houve casos em que o servidor informou à unidade responsável

sobre o cancelamento do plano, por meio de requerimento no Sistema de Gestão de Pessoas (SIGEPE), no entanto, a solicitação foi feita de forma tardia, quando já havia ocorrido o fato gerador da devolução. Entre esses casos, há o C11 e o C32.

No caso C37, embora o motivo da devolução tenha sido a exclusão de plano de saúde, constatou-se que o servidor comunicou o cancelamento de forma célere, demonstrando conhecimento sobre a necessidade desse procedimento. Porém, a comunicação foi feita via e-mail ao Setor de Gestão de Pessoas (SGP) do seu campus, sendo que a unidade responsável (CFP), localizada na Reitoria, só tomou conhecimento do cancelamento alguns meses depois, quando o servidor contatou novamente o SGP sobre a irregularidade, que, por sua vez, enviou posteriormente o e-mail para a unidade responsável. Esse caso evidenciou uma falha na agilidade de comunicação entre os SGPs dos campi e a Reitoria.

Houve outros casos, como C36, C38, C39 e C44, em que o cancelamento do plano foi informado diretamente pela administradora. Ao tomar conhecimento, a instituição encerrou o benefício do servidor sem notificá-lo. Depois de notificados do processo de devolução, os servidores interpuseram recursos, justificando que não havia necessidade de devolução ao erário, pois haviam aderido a outro plano de saúde, comprovando o fato mediante envio de documentos. Alguns recursos foram acolhidos totalmente e outros parcialmente, nos casos em que o servidor ficou sem cobertura de plano de saúde entre a exclusão de um plano e a adesão a outro, sendo assim necessária a devolução ao erário do período em que não houve cobertura de seu plano de saúde.

Nesse contexto, a Portaria Normativa nº 1 de 9 de março de 2017 estabelecia, especialmente em seu artigo 33, que:

o servidor, o militar de ex-Território ou o pensionista que alterar o plano de assistência à saúde, ou ainda trocar de operadora durante o período de pagamento do benefício e não informar ao órgão ou entidade concedente, terá o benefício suspenso, devendo ser instaurado processo visando à reposição ao erário, na forma do normativo expedido pelo órgão central do SIPEC (Brasil, 2017).

A falta de notificação aos servidores sobre o encerramento do benefício, baseada somente na comunicação direta com a administradora do plano de saúde, aponta novamente para uma lacuna na prática administrativa com relação à ausência de comunicação. Essa ausência entre a instituição e os servidores resultou em mal-entendidos e em medidas corretivas desnecessárias, uma vez que, se o servidor tivesse sido devidamente notificado e orientado, teria confirmado a exclusão do plano e informado a adesão a outro, o que tornaria desnecessária a abertura de processos de devolução ao erário, evitando gasto de tempo e

trabalho prescindível.

Portanto, é essencial que uma instituição reavalie seus procedimentos, garantindo que todos os servidores sejam devidamente informados sobre qualquer alteração em seus benefícios, especialmente quando essas mudanças resultem de informações externas, conforme fornecidas pelas administradoras de planos de saúde. O fortalecimento da comunicação interna e a adesão estrita às normas condicionais são fundamentais para evitar futuros conflitos e garantir a transparência e a eficiência na gestão do *per capita* saúde.

O Grupo 2 (G2 – Não comprovação das despesas com o plano de saúde) abrange 19 casos de devolução ao erário e destaca uma questão crítica na gestão do *per capita* saúde suplementar. Esse benefício é destinado a ressarcir os servidores pelas despesas com mensalidades do plano de saúde, sendo fundamental que o servidor comprove essas despesas para manter a elegibilidade ao benefício.

A Portaria Normativa nº 01/2017 estabeleceu requisitos claros para a comprovação das despesas com o plano de saúde. De acordo com o artigo 30 da normativa:

A comprovação das despesas efetuadas pelo servidor deverá ser feita uma vez ao ano, até o último dia útil do mês de abril, acompanhada de toda a documentação comprobatória necessária, tais como:

- I - boletos mensais e respectivos comprovantes do pagamento;
- II - declaração da operadora ou administradora de benefícios, discriminando valores mensais por beneficiário, bem como atestando sua quitação; ou
- III - outros documentos que comprovem de forma inequívoca as despesas e respectivos pagamentos (Brasil, 2017).

O não atendimento a essa exigência resulta na suspensão do benefício e na instauração de um processo para a devolução dos valores recebidos, conforme artigo 31 da normativa supracitada:

O servidor, o militar de ex-Território ou o pensionista que não comprovar as despesas na forma do art. 30 desta Portaria Normativa terá o benefício suspenso, devendo o órgão ou entidade concedente instaurar processo visando à reposição ao erário, na forma do normativo expedido pelo órgão central do SIPEC (Brasil, 2017).

Nos casos analisados, foi observado que, após o prazo estabelecido para a comprovação, o setor responsável enviou e-mails solicitando a documentação pendente, conforme consta no anexo do processo. Apesar dessas tentativas de comunicação, os servidores não apresentaram os documentos necessários, configurando-se como irregularidade e a necessidade de autuação de processo para devolução ao erário.

Outrossim, o caso C89 merece destaque, pois o servidor enviou requerimento via

sistema, juntando a documentação para comprovação das despesas, porém em desconformidade com a legislação. O requerimento foi devolvido para correção, mas não houve retorno do servidor. Isso sugere a presença de dificuldades no processo de coleta e envio dos documentos, possivelmente devido à ausência de orientação necessária por parte da instituição.

Para Kaplan (1993), a comunicação das instituições para com o seu público é um elemento estratégico que permeia as ações dessas instituições e favorece o alcance dos objetivos organizacionais. Porém, esse aspecto muitas vezes não é tratado como um enfoque estratégico. Assim, em certas situações as ações e os esforços realizados não alcançam os objetivos desejados pelas instituições.

O autor ainda reforça que uma organização considerada boa comunicadora não é aquela que apenas emite informações. E sim, aquela que emite e recebe informações junto ao público-alvo, na adaptação da comunicação a melhor linguagem, canal e forma, no ajuste contínuo da comunicação às necessidades e mudanças ocorridas com o público e na aplicação de princípios estratégicos alinhados à comunicação organizacional (Kaplan,1993).

Nesse contexto, embora o setor responsável tenha enviado e-mails solicitando a documentação, a persistência de casos sem resposta indica também possíveis falhas na eficácia dos canais de comunicação. Isso pode resultar em falta de clareza sobre as responsabilidades dos servidores ou dificuldades no acesso às informações solicitadas, demonstrando uma comunicação ineficiente.

O Grupo 3 (G3 – Exclusão de dependente de plano de saúde) com 15 casos, foi outro motivo que reflete a necessidade de uma gestão eficiente das informações das instituições para com os servidores. A Portaria Normativa nº 01/2017 e a atual Instrução Normativa (IN) nº 97/2022 definem os beneficiários do *per capita* saúde suplementar:

- como servidor: “os aposentados, os ocupantes de cargo efetivo, de cargo comissionado, ou de natureza especial da Administração Pública federal direta, suas autarquias e fundações”;
- como militar de ex-Território: “os militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima”;
- como dependente do servidor ou do militar de ex-Território: “a) o cônjuge ou companheiro na união estável; b) a pessoa separada, divorciada, ou que teve a união estável reconhecida e dissolvida judicial ou extrajudicialmente, com percepção de pensão alimentícia; c) os filhos e enteados, até a véspera em que completarem 21

(vinte e um) anos de idade ou, se inválidos, enquanto durar a invalidez; d) os filhos e enteados, entre 21 (vinte e um) e data em que completarem 24 (vinte e quatro) anos de idade, dependentes economicamente do servidor e estudantes de curso regular reconhecido pelo Ministério da Educação; e) o menor sob guarda ou tutela concedidas por decisão judicial, enquanto permanecer nessa condição”; e

- como pensionista: “de servidor ou de militar da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima”.

Esse benefício se estende a alguns dependentes dos servidores, tendo os valores fixados em tabela e variando de acordo com a faixa salarial do servidor e sua faixa etária e de seus dependentes, conforme portaria do antigo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (Brasil, 2016).

A legislação exige que qualquer mudança no valor, inclusão ou exclusão de beneficiários elegíveis ao auxílio da União seja informada pelo servidor ao órgão ou entidade concedente (Brasil, 2022b). Nesse contexto, na maioria dos casos, o recebimento indevido ocorreu porque o servidor não informou à unidade responsável sobre a exclusão de dependente do plano de saúde.

Entretanto, no caso C33, o servidor comunicou a exclusão de forma célere por meio de requerimento no sistema SIGEPE, mas, devido à necessidade de informações complementares solicitadas pela CFP ao servidor, o requerimento não foi analisado a tempo de se evitar o recebimento indevido. Isso evidencia novamente uma carência de orientação adequada aos servidores sobre os procedimentos, documentações e informações necessárias para dar agilidade às análises processuais e evitar atrasos.

O Grupo 4 (G4 – Erro da Administração) foi composto pelos casos em que houve erro por parte das instituições. Foram sete casos relacionados a erros administrativos e operacionais, indicando falhas nos processos internos de capacitação e registro.

Entre os erros encontrados, estão os operacionais sistêmicos realizados por servidores, erros ao pagar valores que o servidor não fazia jus, cuja irregularidade somente foi detectada meses após o pagamento.

Nos casos C18 e C34, os erros ocorreram pelo não encerramento do *per capita* dos dependentes. Nos dois casos, os servidores já recebiam seus benefícios e de seus dependentes, porém mudou de plano de saúde, no qual não inseriu nenhum dependente. A instituição tomou conhecimento, porém não foi encerrado o benefício dos dependentes no plano antigo, ocorrendo em irregularidade. Isso porque o servidor não poderia mais receber o *per capita* do

dependente, haja vista que este já não estava mais no plano de saúde do servidor.

Essa situação sugere a necessidade de capacitação dos funcionários visando a redução desses erros, tendo como exemplo e destaque o caso C3 que constou o valor de R\$ 16.798,60 a devolver, sendo o maior valor de todos os casos dentro desse grupo (erro administrativo).

Freitas e Moreira (2019, p. 174) destacam que:

para que os servidores públicos exerçam suas atividades de forma mais eficaz, é necessário que tenham um treinamento adequado para evitar retrabalho ou perda de tempo desnecessário. Muitas vezes, instituições públicas, como por exemplo, as Universidades Públicas Federais, não possuem recursos financeiros suficientes para arcar com todos os treinamentos necessários aos servidores. Essa é uma grande dificuldade enfrentada atualmente por estas instituições, no entanto cabe aos gestores apurarem os benefícios que podem ser gerados mediante esta capacitação, inclusive economia de gastos na execução de tarefas.

Os autores acrescentam ainda que as universidades públicas federais são exemplos de instituições em que o ambiente é propício para realização de treinamento de servidores. E reforçam sobre a necessidade dos gestores se conscientizarem da importância de se investir nesta área, possibilitando que sejam desenvolvidos programas de treinamento contínuo para seus servidores (Freitas; Moreira, 2019).

Outro caso desse mesmo grupo e que merece destaque é o C85, em que o erro ocorreu em razão de mudança de plano de saúde do servidor. A legislação abrange diversas modalidades de assistência à saúde, entre elas, tem-se a modalidades de convênio, contrato com operadoras, serviço prestado diretamente pelo órgão ou entidade, e o auxílio de caráter indenizatório - modalidade de ressarcimento (Brasil, 2022). Na modalidade convênio, o benefício não é devido ao servidor, mas é repassado diretamente à operadora do plano de saúde, e o servidor paga a ela a diferença entre o benefício repassado e o valor total da mensalidade. Na modalidade de ressarcimento (auxílio indenizatório), o benefício é pago diretamente ao servidor que utiliza esses recursos para cobrir as despesas com mensalidades do plano de saúde.

No caso analisado, o servidor inicialmente possuía um plano de saúde na modalidade de ressarcimento e posteriormente migrou para um plano de saúde na modalidade de convênio. Porém, após a mudança para essa modalidade, o servidor continuou a receber o benefício, o que resultou em um recebimento indevido, pois o valor deveria ser repassado diretamente à operadora do plano de saúde, e não ao servidor. Essa situação configurou em erro administrativo, uma vez que os pagamentos continuaram a ser feitos ao servidor em vez de serem ajustados para o novo plano de saúde, mesmo após ciência da instituição.

O Grupo 5 (G5 – Licença para tratar de interesse particular) inclui dois casos em que a devolução ao erário foi motivada pelo usufruto de licença para tratar de interesse particular do servidor. A Lei nº 8.112/90, que rege o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, estabelece, em seu artigo 91, que “a critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração” (Brasil, 1990).

Essa licença implica a suspensão da remuneração, e, conseqüentemente, de todos os benefícios associados, incluindo o *per capita* saúde suplementar. Nos dois casos analisados, a instituição identificou que os servidores continuaram a receber o benefício após o início da licença, resultando em um recebimento indevido. Não foi possível identificar se isso ocorreu por falha sistêmica ou por atraso nos trâmites administrativos da instituição. Porém, isso pode indicar que a falta de atualização dos registros administrativos em tempo hábil para refletir a concessão da licença pode resultar em pagamentos indevidos, o que evidencia a necessidade de uma revisão dos processos internos.

Além disso, segundo Reis *et al.* (2015), desde 1991, com o advento da Lei nº 8.112/90, verifica-se significativa redução no quantitativo de pessoal sem a correspondente recomposição. Os autores ainda reforçam que fatores como as políticas de aumento de vagas, ampliação ou abertura de cursos noturnos, aumento do número de alunos por professor e redução do custo por aluno provocam impactos na área de gestão de pessoas, demandando esforços contínuos no desenvolvimento e implementação de estratégias para suprir as demandas pactuadas.

Ademais, a ausência de procedimentos automáticos para a suspensão de benefícios associados à remuneração quando da concessão da licença para tratar de interesse particular reflete uma lacuna nos controles administrativos.

O Grupo 6 (G6 – Servidor não era titular de plano de saúde) consiste em um único caso em que o motivo da devolução ocorreu porque o servidor não era o titular do plano de saúde. Para a concessão do benefício *per capita* saúde suplementar é necessário que o servidor seja o titular do plano de saúde. Embora essa exigência não esteja explicitamente mencionada na legislação, a justificativa para a devolução foi baseada em fatores administrativos e entendimentos técnicos.

Preliminarmente, salienta-se que no caso em estudo (C84), a análise e deferimento do requerimento do servidor foi realizada de forma automática pelo sistema. A instituição teve conhecimento da irregularidade somente meses depois, após uma iniciativa em realizar a

conferência da documentação. Por isso, essa situação não foi classificada como erro da administração.

Para justificar a obrigatoriedade de titularidade de plano de saúde, a instituição utilizou como base a denominação no SIAPE, em que a ativação do benefício está associada ao comando cuja nomenclatura é "servidor titular de plano de saúde". Outrossim, a Nota Técnica nº 56896/2022/ME estabelece o entendimento de que:

não fará jus ao auxílio o servidor, militar ou o pensionista que se encontrar na condição de dependente no plano de saúde, seja de cônjuge, pais ou terceiros, tampouco o servidor ou o militar de ex-território poderá requerer o auxílio somente para os dependentes sem a cobertura para si (Brasil, 2022a).

Essa orientação corrobora a compreensão de que o servidor deve ser o titular do plano de saúde para fazer jus ao *per capita* saúde suplementar. No caso em específico, o servidor estava na condição de dependente no plano de saúde de outra pessoa (cônjuge, pais ou terceiros), o que levou à identificação da irregularidade.

Nesse sentido, a ausência de uma disposição explícita na legislação sobre a necessidade de o servidor ser o titular do plano de saúde pode gerar confusão e interpretações equivocadas, resultando em recebimentos indevidos.

4.4 Valores devolvidos ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos

A meta dessa etapa teve o intuito de alcançar o terceiro objetivo específico da pesquisa, o qual tem como finalidade identificar os valores devolvidos ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos.

A devolução ao erário está embasada na Lei nº 8.112/90, e os procedimentos para a devolução são regidos pela Orientação Normativa nº 5 de 21 de fevereiro de 2013, do antigo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Através da CFP, obteve-se acesso à minuta de uma Portaria Normativa que está sendo elaborada para fins de complementar a legislação vigente, preenchendo lacunas nos procedimentos de devolução ao erário no âmbito da UFT. Ressalta-se que o referido documento ainda não foi publicado e, por isso, não será utilizado como referência para esta pesquisa.

Inicialmente, cabe ressaltar que a Lei nº 8.112/90 prevê três formas básicas de restituição ao erário:

1. Desconto em folha de pagamento: nesse caso, o valor de cada parcela de devolução é no mínimo 10% do total da remuneração, provento ou pensão do servidor;
2. Pagamento via GRU: o servidor realiza o pagamento através de uma GRU;
3. Desconto imediato no contracheque: quando o pagamento indevido ocorreu no mês anterior ao do processamento da folha, a restituição pode ser feita em parcela única, diretamente no contracheque do servidor. Neste último caso, não é necessário gerar um processo de devolução, pois a instituição tem autonomia para lançar o desconto sem depender da anuência do servidor.

Para facilitar a visualização dos 91 casos em questão, foi elaborado, e disposto no Apêndice B, um quadro discriminatório do valor inicial, valor final, valor recebido e *status* do processo. Essa abordagem se justificou pelo fato de tratar-se de processos administrativos que devem respeitar os princípios do contraditório e da ampla defesa, fundamentais para assegurar justiça e transparência nos processos administrativos. Isso implica que os valores iniciais podem não ser definitivos, uma vez que os servidores têm o direito de recorrer e apresentar novas evidências que podem alterar ou extinguir o valor a ser devolvido. Nesse sentido, os valores podem sofrer alterações devido à possibilidade de recurso por parte dos servidores.

O período analisado abrange as devoluções ocorridas de janeiro de 2022 até junho de 2024. Embora os processos considerados tenham sido gerados entre janeiro de 2022 e agosto de 2023, algumas devoluções ocorreram por meio de descontos em folha de pagamento e dependendo do valor a ser devolvido, tais descontos podem ser parcelados ao longo de vários meses, resultando em processos que ainda estão em andamento.

A análise dos dados revelou que, na maioria dos casos, o valor total devolvido foi o mesmo que o valor inicial, determinado na planilha de cálculo. Isso leva ao entendimento de que, nesses casos, não houve contestações por parte dos servidores.

No entanto, houve algumas exceções que chamam a atenção. São elas:

1. Casos com valor final zero: em alguns processos, o servidor apresentou recurso administrativo que foi totalmente acolhido, resultando na não necessidade de devolução dos valores inicialmente calculados. Exemplos desses casos incluem C15, C36, C38 e C39. Isso indica que os servidores conseguiram apresentar evidências suficientes para contestar a necessidade de devolução, destacando a importância dos princípios do contraditório e da ampla defesa;
2. Casos com redução parcial dos valores: em outros processos, os recursos apresentados pelos servidores foram parcialmente acolhidos, resultando em uma redução no valor a ser devolvido. Exemplos desses casos incluem C25, C48 e C66. Embora os servidores

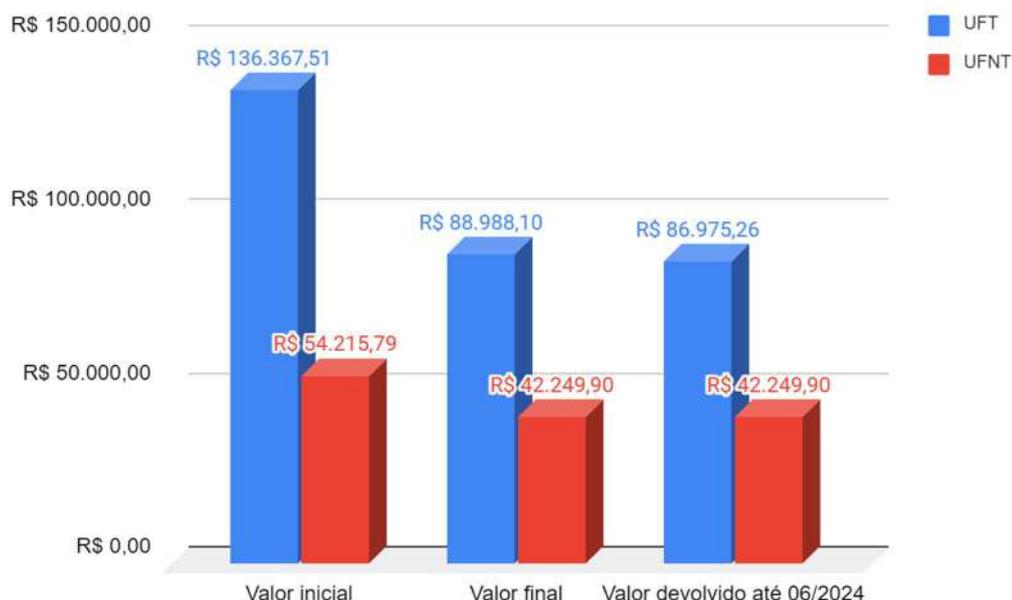
não tenham conseguido eliminar completamente a necessidade de devolução, suas evidências e argumentos foram suficientes para reduzir o montante original.

Há também outros casos em que os campos referentes ao valor final e ao valor devolvido até junho de 2024 estão sem preenchimento (Apêndice B). Isso se deve ao fato desses processos ainda não estarem concluídos, constando ainda em fase de tramitação administrativa, portanto, ainda sem definição do valor final e recebido. Exemplos desses incluem C9, C10, C52 e C61. Diante disso, o *status* desses processos foi definido como “em andamento”.

Em outros processos, os servidores optaram por devolver os valores por meio de desconto em folha de pagamento. Até o período de junho de 2024, a devolução total ainda não havia sido concluída tendo como exemplo o caso C67, sendo o *status* desse processo, e dos demais nessa mesma situação, definido como “em andamento”.

O Gráfico 4 evidencia o comparativo entre o valor inicial, o valor final e o valor devolvido até o mês 06/2024 nas instituições pesquisadas.

Gráfico 4 - Valores das devoluções ao erário de *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os dados indicam que, na UFT, o valor inicial total a ser devolvido era de R\$ 136.367,51. Até o final do período analisado, o valor final a ser devolvido foi de R\$ 88.988,10, representando uma redução de aproximadamente 34,77%. Na UFNT, o valor inicial total a ser devolvido era de R\$ 54.215,79. Até o final do período analisado, o valor final a

ser devolvido foi de R\$ 42.249,90, representando uma redução de aproximadamente 22,05%.

Acerca dos valores devolvidos até o mês de junho de 2024, o total da UFT foi de R\$ 86.975,26 e da UFNT de R\$ 42.249,90. A análise desses valores é considerada crucial para entender a eficácia dos processos administrativos e a conformidade com as regulamentações vigentes. Quando comparados esses valores à despesa mensal desse benefício, segundo dados dos relatórios do sistema SIAPE para o mês de junho de 2024 (UFT, 2024c), notou-se que a UFT teve uma despesa de R\$ 251.064,08 com a rubrica de *per capita* saúde suplementar, enquanto a UFNT registrou uma despesa de R\$ 69.002,75. Logo, foi restituído aproximadamente 34,64% da despesa mensal com a rubrica de *per capita* saúde suplementar na UFT e cerca de 60% na UFNT.

No que tange às formas de devolução, percebe-se que há uma limitação das opções disponíveis, atualmente restritas a apenas três formas. A introdução de métodos de devolução mais ágeis poderia simplificar o processo, tornando-o menos burocrático e permitindo uma devolução mais rápida. Além disso, observaram-se casos em que os valores a serem devolvidos foram de pequeno vulto, como por exemplo, nos C42 (R\$ 54,31) e C43 (R\$ 33,22), o que não justifica o tempo e o esforço despendido para processar a devolução desses montantes.

Sendo assim, os valores recebidos até o final do período analisado fornecem uma visão sobre:

1. Eficácia dos processos administrativos: a comparação entre os valores iniciais e finais revela a eficácia dos processos de devolução. A redução significativa no valor total devolvido pode indicar que muitos servidores conseguiram provar que não deviam os valores inicialmente calculados ou que houve acertos nos valores inicialmente definidos;
2. Conformidade com a legislação: os valores finais devolvidos também mostraram o grau de conformidade dos processos administrativos com a legislação, como a Lei nº 8.112/90. Isso pode indicar que as instituições estão seguindo corretamente os procedimentos estabelecidos pela legislação pertinente;
3. Impacto financeiro: os valores devolvidos podem resultar em um impacto direto nas finanças das instituições. Analisar esses valores ajuda a entender o quanto foi recuperado e como isso afeta o orçamento disponível para algumas ações, como a implementação de melhorias na gestão do benefício *per capita* saúde suplementar no âmbito institucional.

Portanto, a análise dos valores devolvidos oferece uma visão clara do impacto financeiro dessas devoluções. Compreender esses valores é importante para avaliar como o orça-

mento das instituições foi afetado e como os recursos recuperados podem ser realocados para atendimento de outras demandas institucionais.

4.5 Plano de ação: proposições de ações para a UFT e UFNT

A metodologia adotada e a análise dos dados da pesquisa permitiram identificar uma série de problemas na gestão do *per capita* saúde suplementar. Esses problemas estão sintetizados no Quadro 5.

Quadro 5 - Problemas identificados na gestão do *per capita* saúde suplementar

Nº	Problema
1	Fluxo do processo de devolução ao erário complexo e com várias etapas, algumas delas repetitivas, tornando o processo mais demorado e árduo
2	Deficiência nos processos de comunicação entre o servidor e a instituição
3	Atrasos nas análises dos requerimentos relacionados ao <i>per capita</i> saúde suplementar
4	Ausência de procedimentos sistêmicos automáticos na gestão do benefício
5	Carência de capacitação dos servidores responsáveis pela gestão do benefício
6	Falta de clareza na legislação e ausência de normatização
7	Falhas nos controles internos e carência de auditorias periódicas para detectar e corrigir irregularidades
8	Disponibilização limitada das formas de devolução ao erário
9	Casos de devolução ao erário em que o valor é de pequeno vulto considerando o trabalho e o tempo gasto desde a abertura até a conclusão processo

Fonte: Elaboração própria (2024).

Esses problemas são importantes, pois demonstraram vários pontos de falhas e deficiências existentes na gestão do benefício. Eles serviram de pressupostos para a proposta de um plano de ação visando minimizá-los ou até erradicá-los, o que pode resultar em diminuição da incidência de processos de devolução ao erário.

Para solucionar ou minimizar os problemas identificados, foi desenvolvido um plano de ação baseado no método 5W2H. Essa ferramenta é composta de etapas que precisam ser respondidas pelo gestor ou equipe envolvida em um projeto (Caldeiras, 2022). A sigla é formada por sete iniciais na língua inglesa, das sete diretrizes que, ao serem estabelecidas, eliminam quaisquer dúvidas que possam surgir no decorrer de um processo ou atividade. Os 5W referem-se a: What (o que será feito); Why (por que será feito); Where (onde será feito); When (quando será feito); Who (por quem será feito). E, os 2H são: How (como será feito) e How much (quanto custará) (Paula, 2015).

A proposta deste plano é implementar medidas corretivas e preventivas para melhorar a eficiência, a transparência e a conformidade na gestão do benefício, minimizando a

incidência de devoluções ao erário e otimizando a aplicação dos recursos públicos. Cada ação proposta está alinhada com os princípios de economicidade, eficiência e legalidade, buscando garantir que as práticas adotadas estejam em conformidade com as normativas vigentes e que atendam aos interesses da instituição e dos servidores.

Assim, sugere-se: “o quê” é a proposta; “por quê”, o motivo que desencadeou a necessidade dessa proposta; “como” são as ações, e “onde” é a UFT e UFNT que, por meio dos setores responsáveis, poderão implementar tais propostas para melhorar a gestão do *per capita saúde* suplementar no âmbito institucional.

No desenvolvimento do plano de ação com o método 5W2H não foram utilizadas as diretrizes “quem”, “quando” e “quanto” devido à ausência de informações precisas sobre os prazos de execução e o custo estimado de cada proposta de ação. Além disso, a não utilização dessas diretrizes se justifica pela necessidade de uma análise mais aprofundada, que envolve a participação de setores especializados e a realização de estudos de previsões, pois o levantamento dos custos requer uma compreensão detalhada dos recursos financeiros e materiais que serão necessários para cada etapa do plano, o que não foi possível obter no contexto desta pesquisa. Ademais, a definição de prazos precisa considerar fatores institucionais e logísticos que variam conforme a disponibilidade de recursos.

Sendo assim, as propostas e as ações são apresentadas no Quadro 6.

Quadro 6 - Plano de ação: proposições de ações para a UFT e UFNT

Plano de ação			
O quê?	Por quê?	Como?	Quem?
Reduzir as etapas do fluxo do processo de devolução ao erário	O processo é complexo e com várias etapas, algumas delas são repetitivas tornando-o mais demorado e trabalhoso.	Eliminando algumas etapas processuais ou verificando a possibilidade de execução concomitante de algumas delas.	UFT e UFNT
Fortalecer a comunicação entre a instituição e o servidor	Muitos servidores não estavam cientes da obrigatoriedade dos procedimentos necessários quanto às mudanças ocorridas em seu plano de saúde, tais como cancelamento de plano e exclusão de dependentes, e comprovação das despesas com o plano de saúde.	Desenvolvendo canais de comunicação mais eficientes e acessíveis para garantir que todos os servidores estejam cientes das suas obrigações, responsabilidades e das normas vigentes por meio de disponibilização de um guia detalhado, FAQs e cards sobre os procedimentos necessários para manter a conformidade com o benefício, incluindo a necessidade de informar cancelamentos, exclusões e mudanças de plano de saúde.	UFT e UFNT
		Realizando campanhas de comunicação por e-mail, intranet e <i>site</i> institucional para reforçar a obrigatoriedade do envio da comprovação das despesas com o plano de saúde.	
		Implementando notificações automáticas no SouGov, alertando os servidores sobre a necessidade de informar mudanças ocorridas no plano de saúde e envio de comprovação das despesas com o plano de saúde.	
		Reforçando a comunicação entre SGPs dos campi e PROGEDEP/Reitoria para evitar atrasos em procedimentos a fim de minimizar recebimentos indevidos e consequentemente processos de devolução ao erário.	
Acelerar o processo de análise dos requerimentos para evitar atrasos e devoluções ao erário	A demora na análise dos requerimentos resultou em devoluções ao erário.	Revisando e otimizando os fluxos de trabalho para a análise de requerimentos, identificando pontos de travamento ou atraso, definindo prazos claros para cada etapa do processo de análise.	UFT e UFNT
		Disponibilizando aos servidores manuais de solicitação relacionados ao <i>per capita</i> saúde para evitar erros no envio de documentos e informações incompletas.	
		Aumentando a equipe responsável pela análise dos requerimentos durante períodos de maior demanda.	
		Investindo em tecnologias de automação que possam identificar e cessar	

Automatização sistêmica para reduzir a necessidade de intervenção manual	Dependência excessiva de ações manuais aumentou o risco de atrasos e erros resultando em devolução ao erário.	automaticamente os benefícios de servidores e dependentes que foram excluídos do plano de saúde, minimizando o risco de pagamentos indevidos. Implementando sistema que verifique e atualize automaticamente os dados dos servidores e dos planos de saúde na ocorrência de mudança de plano, sem depender de ajustes manuais de servidores.	UFT e UFNT
Capacitar continuamente os servidores responsáveis para gestão do <i>per capita</i> saúde suplementar	Alguns casos de devolução ao erário ocorreram por falhas administrativas e de operacionalização no sistema.	Implementando programas de treinamento regulares para os servidores responsáveis pelos procedimentos operacionais relacionados ao <i>per capita</i> saúde suplementar, principalmente quando houver mudança sistêmica e de legislação Propondo junto ao MGI a realização de encontros periódicos presenciais de servidores responsáveis pela gestão do <i>per capita</i> saúde suplementar das IFES de diversas localidades do país, buscando disseminar o compartilhamento de experiências das práticas de gestão do benefício por meio de treinamentos, palestras e <i>workshops</i> .	UFT e UFNT
Esclarecer e padronizar a interpretação das normas relacionadas ao benefício	A falta de clareza na legislação e a ausência de normatização de alguns pontos resultaram em equívocos na interpretação e questionamentos por parte de servidores.	Elaborando um documento normativo de âmbito institucional para preencher lacunas existentes na legislação vigente. Consultando o órgão/setor ministerial responsável para dirimir dúvidas na interpretação de legislação pertinente sempre que surgir demandas relacionadas, garantindo a correta interpretação das normas.	UFT e UFNT
Aumentar a eficácia na detecção precoce de irregularidades ou recebimentos indevidos	A demora na detecção dos recebimentos indevidos resultou em um período longo de recebimento indevido e, conseqüentemente, elevou os valores a devolver.	Realizando auditorias periódicas para detectar irregularidades, evitando o aumento gradativo dos casos de devolução ao erário e prolongamento do período do recebimento indevido.	UFT e UFNT
Disponibilizar mais opções de devolução ao erário para agilizar o andamento e conclusão do processo	Há poucas opções de devolução ao erário, gerando mais trabalho e demora na conclusão do processo.	Implementando as opções de débito em conta, transferência bancária ou PIX para a devolução ao erário.	UFT e UFNT
Estabelecer, no âmbito institucional, um valor mínimo passível de abertura de processo de devolução	Há casos de devolução em que o valor é de pequeno vulto considerando o trabalho e tempo gastos no processo.	Elaborando um documento normativo, fixando um valor mínimo para abertura de processo de devolução ao erário, desde que não haja impedimento legal.	UFT e UFNT

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central desta pesquisa foi analisar a incidência de processos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT. A metodologia utilizada e os resultados obtidos permitiram perceber e mensurar a incidência desse tipo de processo nas duas instituições, objeto de estudo.

Por meio de uma análise detalhada dos dados financeiros e administrativos, foi possível mapear os processos de devolução, verificar os motivos e identificar os valores devolvidos ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar.

O primeiro objetivo deste estudo foi mapear os processos de devolução ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar autuados na UFT e UFNT nos últimos 10 anos. Os resultados indicam que dentre os 216 processos localizados, 91 foram especificamente relacionados à devolução de *per capita* saúde suplementar, o que representa 42,13% do total.

A partir da análise dos procedimentos internos das instituições analisadas, foi proposto um fluxograma, em que se detalharam todas as etapas do processo, propiciando uma visão clara e estruturada desses procedimentos, destacando a complexidade e a necessidade de monitoramento rigoroso do benefício concedido aos servidores das instituições objeto de estudo.

Quanto ao segundo objetivo específico – verificar os motivos das devoluções ao erário relacionadas ao *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos–, identificaram-se padrões específicos que resultaram nos processos de devolução relacionados ao benefício, como: exclusão de plano de saúde, não comprovação das despesas com o plano de saúde, exclusão de dependente do plano de saúde e erro da administração em inconformidade com regulamentações específicas. Os motivos das devoluções variam, e a maior causa dessas devoluções foi por exclusão de plano de saúde, com 59 processos. Isso sugere a necessidade de uma gestão financeira precisa e em conformidade estrita com a legislação específica que rege o *per capita* saúde suplementar.

Observou-se que o fortalecimento da comunicação entre instituição e servidor é um fator determinante e fundamental para evitar futuros conflitos e garantir a transparência e a eficiência na gestão do benefício.

Quanto ao último objetivo, que buscava identificar os valores devolvidos ao erário relacionados ao *per capita* saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos, os resultados mostraram que foram devolvidos R\$ 86.975,26 nos casos da UFT e R\$ 42.249,90 da UFNT. Assim, alcançando um total de R\$ 129.225,16 das duas instituições, representando

mais de 98% do total final. Esses valores são significativos e indicam que a maior parte dos recursos identificados para devolução foi efetivamente restituída ao erário. No entanto, a magnitude dos valores devolvidos destaca a necessidade urgente de melhorias nos processos de gestão financeira e de controle dos benefícios concedidos.

A importância de se aprimorar os processos administrativos é evidente para garantir que os valores pagos indevidamente sejam reduzidos a fim de aperfeiçoar a gestão *do per capita* saúde suplementar. A análise dos valores devolvidos também sublinha a relevância de práticas de auditoria e controle mais rigorosas para assegurar a correta aplicação dos recursos públicos.

Outro ponto a destacar é o método de devolução ao erário, que tradicionalmente inclui apenas três opções principais. Quanto ao desconto na folha de pagamento, esse envolve procedimentos sistêmicos e pode ser mais demorado devido às etapas de procedimentos operacionais. O pagamento via GRU também é um processo que exige mais trabalho e tempo, tornando-o mais complexo e prolongado, pois é preciso gerar a guia em sítio do governo, o que requer muitas informações.

Diante disso, a introdução de mais métodos modernos e ágeis poderia acelerar o processo e reduzir o tempo e o trabalho envolvido. Entre essas opções, tem-se o débito em conta, pois permite que o valor devido seja descontado diretamente da conta bancária do servidor. Esse método pode garantir uma transação segura e automática, com menos intervenção manual e maior eficiência no processo. Outra opção seria via PIX, transferência instantânea que traz rapidez e agilidade nas transações, permitindo a realização de transferências em tempo real, podendo reduzir significativamente o tempo necessário para a conclusão do processo de devolução.

Sendo assim, esta pesquisa ofereceu uma análise abrangente dos processos de devolução ao erário de *per capita* saúde suplementar da UFT e UFNT, destacando a importância de uma gestão financeira eficiente, transparente e com responsabilidade. Espera-se que os achados contribuam para o aprimoramento das políticas públicas e a gestão dos recursos destinados a esse benefício nas universidades federais, refletindo na promoção de uma educação superior de qualidade, sustentável e com responsabilidade financeira.

Apesar dos avanços, o estudo enfrentou algumas limitações, como a disponibilidade limitada de dados em determinados períodos e a complexidade dos processos administrativos que variam entre as universidades por questões sistêmicas; em específico, destacam-se os processos gerados no SIE. Essas limitações podem ter influenciado os resultados e devem ser consideradas ao interpretar os achados.

Recomenda-se que as universidades revisem seus processos de gestão de benefícios e adotem procedimentos e práticas educativas direcionadas aos servidores para garantir uma alocação mais eficiente dos recursos no que tange à folha de pagamento. Além disso, a implementação de melhores sistemas contínuos de gestão do *per capita* saúde suplementar pode ajudar a otimizar a correta aplicação desse recurso para com a saúde suplementar dos servidores e evitar maior incidência de devolução ao erário no âmbito institucional.

É importante ressaltar que, no ano de 2022, ocorreu uma mudança significativa referente ao *per capita* saúde suplementar com o objetivo de aprimorar a gestão deste benefício, por meio da publicação da IN nº 97/2022. Ela foi emitida para regulamentar aspectos cruciais desses processos, estabelecendo novas diretrizes e procedimentos sistêmicos. Essa mudança visou reduzir erros, minimizar o trabalho manual e diminuir a incidência de recebimentos indevidos.

No entanto, a implementação completa dessas mudanças ainda está pendente, o que impacta diretamente na eficácia das novas diretrizes. A responsabilidade pela implementação de ações preconizadas na IN nº 97/2022 não está sob a competência das instituições federais de ensino, como a UFT e a UFNT, e sim, ministerial (MGI). Essa situação evidencia a necessidade de uma atuação mais coordenada e eficiente entre as instituições federais de ensino e o MGI para assegurar que as mudanças regulamentares propostas sejam, de fato, implementadas. Todavia, isso não impede que essas instituições busquem formas para melhor gerir esse benefício internamente.

Logo, a transição para o novo sistema e as reformas propostas pela IN nº 97/2022 representam um avanço considerado significativo na gestão do *per capita* saúde suplementar. Contudo, para que essas melhorias se concretizem plenamente, é fundamental que haja uma colaboração efetiva entre os órgãos responsáveis e os impactados.

Futuras pesquisas poderiam expandir este estudo para outras universidades federais, para uma comparação mais ampla entre essas instituições, o que permitiria a identificação e disseminação de melhores práticas acerca da gestão do *per capita* saúde suplementar nessas instituições a nível federal.

REFERÊNCIAS

- ABPMP. Association of Business Process Management Professionals. **Guia para o Gerenciamento de Processos de Negócio: corpo comum de conhecimento ABPMP**. 1 ed. Brasil: ABPMP, 2013. Disponível em: https://ep.ifsp.edu.br/images/conteudo/documentos/biblioteca/ABPMP_CBOK_Guide__P_ortuguese.pdf. Acesso em: 05 ago. 2024.
- BARNES, R. M. **Estudo de movimentos e de tempos**. Tradução da 6. ed. americana. 9. reimpressão. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.
- BELCIC, I.; STRYKER, C. O que é um fluxograma?. **IBM**, [s. 1], 26 jun. 2021. Disponível em: <https://www.ibm.com/br-pt/think/topics/flowchart>. Acesso em: 2 nov. 2024.
- BRANDÃO, J. C. L. **Comentários ao Estatuto do Servidor Público Federal atualizado- Lei 8.112/90: direitos, deveres, proibições, vantagens, processo disciplinar, seguridade social e aposentadoria**. Curitiba: Juruá Editora, 2010.
- BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. **Portaria nº 2.829 de 29 de abril de 2024**. Fixa valor mensal per capita para a participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar dos servidores públicos do Poder Executivo federal [...]. Casa Civil, Brasília, 2024. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24323>. Acesso em: 28 jul. 2024.
- BRASIL. Controladoria Geral da União. Portal da Transparência. **Despesas públicas**. [S. 1.], 2023a. Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/despesas?ano=2023>. Acesso em: 2 jun. 2024.
- BRASIL. **Painel Estatístico de Pessoal**. [S. 1.], 2023b. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 3 jul. 2024.
- BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Técnica nº 56896, de 29 de dezembro de 2022**. Minuta de alteração da Portaria Normativa Nº 1, de 9 de março de 2017, que trata da assistência à saúde suplementar do servidor. Casa Civil, Brasília, 2022a. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23752>. Acesso em: 27 jul. 2024.
- BRASIL. Ministério da Economia. **Instrução Normativa nº 97 de 26 de dezembro de 2022**. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC [...]. Casa Civil, Brasília, 2022b. Disponível em: https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/pf-saude/documentos/instrucao-normativa-sgp_sedgg_me-no-97-de-26-de-dezembro-de-2022-1.pdf/view. Acesso em: 23 jun. 2023.
- BRASIL. Controladoria Geral da União. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília: CGU; CRG, 2022c. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68219>. Acesso em: 02 jun. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 11.115, de 30 de junho de 2022**. Altera o Decreto nº 4.978, de 3 de fevereiro de 2004, que regulamenta o art. 230 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a assistência à saúde do servidor. Casa Civil, Brasília, 2022. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11115.htm#art2. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.856 de 8 de julho de 2019**. Cria a Universidade Federal do Norte do Tocantins, por desmembramento de campus da Fundação Universidade Federal do Tocantins. Casa Civil, Brasília, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13856.htm. Acesso em: 11 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria Normativa nº 01 de 09 de março de 2017**. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal-SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor [...]. Casa Civil, Brasília, 2017. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/13253>. Acesso em: 23 jun. 2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria nº 8, de 13 de janeiro de 2016**. Estabelece os procedimentos a serem adotados pelos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal-SIPEC [...]. Casa Civil, Brasília, 2016. Disponível em: https://www.gov.br/iphan/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/assistencia-a-saude/per-capita/Portaria_n_8_de_13_de_janeiro_de_2016.pdf. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Orientação Normativa nº 05 de 21 de fevereiro de 2013**. Estabelece os procedimentos a serem adotados pelos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal-SIPEC, para a reposição de valores ao Erário. Casa Civil, Brasília, 2013. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/9245>. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria nº 625, de 21 de dezembro de 2012**. Os procedimentos adotados pelos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal-SIPEC, relativos à participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários [...]. Casa Civil, Brasília, 2012. Disponível em: [https://antigo.ufam.edu.br/attachments/article/232/PORTARIA%20N%C2%BA%20625%20de%2021%20de%20dezembro%20de%202012%20\(1\).pdf](https://antigo.ufam.edu.br/attachments/article/232/PORTARIA%20N%C2%BA%20625%20de%2021%20de%20dezembro%20de%202012%20(1).pdf). Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal [...]. Casa Civil, Brasília, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa nº 05, de 11 de outubro de 2010**. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal-SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas e dá outras providências. Casa Civil, Brasília, 2010. Disponível em: https://ifce.edu.br/servidores/arquivos/assistencia-a-saude/portaria_normativa_srh_mpog_n_5_de_11_de_outubro_de_2010.pdf. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Conjunta SRH nº 1, de 29 de dezembro de 2009**. Estabelece os valores da participação da União no custeio da

assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários de que trata a Portaria Normativa SRH Nº 3, de 30 de julho de 2009. Casa Civil, Brasília, 2009a. Disponível em: <https://www.normasbrasil.com.br/norma/?id=212086>. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa SRH nº 3, de 30 de julho de 2009**. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal-SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas e dá outras providências. Casa Civil, Brasília, 2009b. Disponível em: <https://progep.furg.br/arquivos/legislacoes/000270.pdf>. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa SRH nº 1, de 27 de dezembro de 2007**. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal-SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo ou inativo e seus dependentes e pensionistas, e dá outras providências. Casa Civil, Brasília, 2007. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/5910>. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria SRH nº 1.983, de 6 de dezembro de 2006**. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo ou inativo e seus dependentes e pensionistas, e dá outras providências. Casa Civil, Brasília, 2006a. Disponível em: https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-1983-2006_198272.html. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.302, de 10 de maio de 2006**. Altera as Leis nºs 10.355, de 26 de dezembro de 2001, que dispõe sobre a estruturação da Carreira Previdenciária no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, 10.855, de 1º de abril de 2004, [...]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11302.htm. Casa Civil, Brasília, 2006b. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 4.978, de 3 de fevereiro de 2004**. Regulamenta o artigo 230 da Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a assistência à saúde suplementar do servidor, e dá outras providências. Casa Civil, Brasília, 2004a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D4978.htm. Acesso em: 1 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 5.010, de 09 de março de 2004**. Dá nova redação ao caput do art. 1º do Decreto nº 4.978, de 3 de fevereiro de 2004, que regulamenta o art. 230 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a assistência à saúde do servidor. Casa Civil, Brasília, 2004b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5010.htm. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Casa Civil, Brasília, 2000a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp101.htm. Acesso em: 30 mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.032, de 23 de outubro de 2000**. Autoriza o Poder Executivo a instituir a Fundação Universidade Federal do Tocantins. Casa Civil, Brasília, 2000b. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10032-23-outubro-2000-374833-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 18 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.784 de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Casa Civil, Brasília, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9784.htm. Acesso em: 5 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações federais. Casa Civil, Brasília, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 5 jun. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jun. 2023.

BUCCI, M. P. D. **Processo administrativo eletrônico e informação pública: o sistema e-MEC e o marco regulatório da educação superior**. São Paulo, 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/301776498_Processo_administrativo_eletronico_e_informacao_publica_O_sistema_e-MEC_e_o_marco_regulatorio_da_educacao_superior. Acesso em: 2 jun. 2024.

CALDEIRAS, D. Plano de ação 5W2H: conceito, vantagens e como fazer. **Blog Produtivo**, [s. l.], 27 set. 2022. Disponível em: <https://www.produttivo.com.br/blog/plano-de-acao-5w2h/>. Acesso em: 14 set. 2024.

CAMPAGNONI, M.; PLATT NETO, O. A.; DA CRUZ, F. A observância dos limites para despesas com pessoal entre poderes e órgãos da União no período de 2000 a 2013. **Cadernos da Escola do Legislativo**, [s. l.], v. 16, n. 26, ago./dez, 2014. Disponível em: <https://cadernosdolegislativo.almg.gov.br/cadernos-ele/article/view/137/107>. Acesso em: 28 mai. 2024.

CASTRO, A. P.; VIEIRA, L.; RODRIGUES, M. Governo bloqueia 14,5% da verba para custeio e investimento de universidades federais. **G1**, Brasília, 27 maio 2022. 21:00. [Política]. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2022/05/27/governo-bloqueia-145percent-da-verba-para-custeio-e-investimento-de-universidades-federais.ghtml>. Acesso em: 21 jan. 2024.

CATELLI, A.; SANTOS, E. S. Mensurando a criação de valor na gestão pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 38, n. 3, p. 423-450, 2004. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6544>. Acesso em: 10 nov. 2024.

CONTE, A. Orçamento público em tempos de ajuste fiscal: desafios e soluções. **Portal Contabilidade Pública**, [s.l.], 9 jul. 2024. Disponível em: <https://portalcontabilidadepublica.com.br/orcamento-publico-em-tempos-de-ajuste-fiscal/>. Acesso em: 14 abr. 2024.

DALMONECH, L. F.; TEIXEIRA, A.; SANT'ANNA, J. M. B. O impacto ex-post da Lei de Responsabilidade Fiscal nº101/2000 nas finanças dos estados brasileiros. **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 45, n. 4, p. 1173-1196, ago. 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rap/a/DF58vcnjyRjCtt3VhGTfbjm/?lang=pt#>. Acesso em: 20 jun. 2024.

DAVENPORT, T. H. **Process innovation**. Boston: Harvard Business School Press, 1993. 337 p.

DENHART, R. B. **Teorias da administração pública**. Tradução Francisco G. Heidemann. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

DE SOUZA, P.; PLATT NETO, O. A. A composição e a evolução das despesas com pessoal no estado de Santa Catarina de 2000 a 2021. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, Florianópolis, v. 11, n. 33, p. 66-81, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4775/477548342006.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2024.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 29 ed. São Paulo: Forense, 2016.

DOMINGOS, E. C. **Controle interno na gestão pública: o caso da assistência à saúde suplementar do servidor da UFC**. 2011. 103 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza-CE, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/2786>. Acesso em: 13 jun. 2023.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (FIRJAN). **Situação fiscal dos estados**. Rio de Janeiro: FIRJAN, abr. 2024. (nota técnica). Disponível em: <https://www.firjan.com.br/publicacoes/publicacoes-de-economia/a-situacao-fiscal-dos-estados.htm#pubAlign>. Acesso em: 4 maio 2024.

FIORAVANTE, D. G.; SABOYA, M e VIEIRA, R. Finanças Públicas Municipais: uma reflexão dos impactos da Lei de Responsabilidade Fiscal. *In.*: LINHARES, J. (org.). **Responsabilidade na gestão pública: os desafios dos municípios**. Brasília, n. 2., 2008.p. 53-112. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Capitulo2_30.pdf. Acesso em: 12 maio 2023.

FREITAS, R. R.; MOREIRA, S. T. Treinamento de servidores públicos em universidades federais. **Revista Brasileira de Engenharia de Produção**, [s. l.], p. 172-185, 2019. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/bjpe/article/view/V05N01_10/pdf. Acesso em: 1 ago. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HARRINGTON, H. J. **Aperfeiçoando processos empresariais**. São Paulo: Makron Books, 1996.

KAPLAN, B. **Comunicação estratégica: a arte de transmitir ideias**. Rio de Janeiro: LTC, 1993. 221 p.

LEITE, G. V. **Gestão de Processos: proposta de melhores práticas via SIAPE**. Estudo de caso no Colégio Pedro II/ RJ. 2017. 117 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão) – Universidade Federal Fluminense, Escola de Engenharia, Rio de Janeiro, 2017.

Disponível em:

<https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/4882/Dissert%20Guilherme%20Vieira%20Leite%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 jul. 2024.

MAMPRIM, C. S. C.; GASPAR, L. A.; LIMA JUNIOR, F. R. Mapeamento e melhoria dos processos de gestão de um programa de pós-graduação. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 10., 2020, Paraná. **Anais [...]**. Paraná: UTFPR, dez. 2020. (online). Disponível em: <https://utfpr-ct-static-content.s3.amazonaws.com/utfpr.curitiba.br/wp-content/uploads/sites/26/2021/08/Mapeamento-e-Melhoria-dos-Processos-de-Gestao-de-um-Programa-de-Pos-Graduacao.pdf>. Acesso em: 11 set. 2024.

MARION, J. C.; DIAS, R.; TRIALDI, M. C. **Monografia para os Cursos de Administração, Contabilidade e Economia**. São Paulo: Atlas, 2002.

MATIAS-PEREIRA, J. A governança corporativa aplicada no setor público brasileiro. **Administração Pública & Gestão Social**, [s. l.], v. 2, n. 1, p.109-134, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/4015>. Acesso em: 7 nov. 2024.

MATIAS-PEREIRA, J. **Finanças públicas: a política orçamentária no Brasil**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELLO, C. A. B. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2009.

MOREIRA, E. A. **Gestão e Mapeamento de Processos nas Instituições Públicas: um estudo de caso na Diretoria de Administração de Pessoal da Universidade Federal do Rio Grande do Norte**. 2015. 106 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/20829/1/ElzeniAlvesMoreira_DISSERT.pdf. Acesso em: 5 ago. 2024.

MOURA, J. X. **O processo de adoção do sistema de informação Sipar-Diligência no Ministério da Saúde**. 2016. 35 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública na Saúde) – Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: https://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/14375/1/2016_JulianaXavierdeMoura_tcc.pdf. Acesso em: 31 jul. 2024.

PAULA, G. B. O que é 5W2H: reduza incertezas, ganhe produtividade e aprenda como fazer um plano de ação. **Treazy**, [s. l.], 8 nov. 2015. Disponível em: <https://www.treazy.com.br/blog/5w2h/>. Acesso em: 5 maio 2024.

REIS, C. L.; ALCÂNTARA, N. P. F.; GOMES, F. L. **Saúde suplementar no Nordeste: uma perspectiva do regime público**. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, n. 6, p. 357-376, 2023. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2023/6/2023_06_0357_0376.pdf. Acesso em: 1 jun. 2024.

REIS, C. Z. T.; FREITAS, A. M. R.; MARTINS, S.; OLIVEIRA, R. O. Aspectos impactantes no dimensionamento da força de trabalho em uma instituição de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 28-49, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3193/319338455002.pdf>. Acesso em: 3 ago.

2024.

REPOSIÇÃO ao erário. **Gov.br**: Portal do Servidor, [s. l.], 5 nov. 2024. 12:05. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/plantao-de-duvidas/reposicao-ao-erario>. Acesso em: 5 nov. 2024.

ROCHA, R. **Solicitação informação processos de devolução ao erário** [mensagem eletrônica]. Mensagem emitida por: coordfp@ufnt.edu.br, em 30 jul. 2024.

SACRAMENTO, A. R. S.; PINHO, J. A. G. Transparência na administração pública: o que mudou depois da lei de responsabilidade fiscal? Um estudo exploratório em seis municípios da região metropolitana de salvador. **Revista de Contabilidade da UFBA**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 48-61, 2008. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/reader/e2fa9ac4a6966525bab53d80ff4f2c95a779c909>. Acesso em: 10 maio 2024.

SANTANA, V. C. **Solicitação fluxo processos de devolução ao erário na UFT**[mensagem eletrônica]. Mensagem recebida por: cfp@uft.edu.br, em 16 ago. 2024.

SILVA, A. A. Relação entre operadoras de planos de saúde e prestadores de serviços: um novo relacionamento estratégico. *In.*: BRASIL. Ministério da Saúde. Agência Nacional de Saúde Suplementar. **Documentos técnicos de apoio ao Fórum de Saúde Suplementar de 2003**. Rio de Janeiro: MS, 2004. p. 104-177. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/ans/6_AalvesdaSilva_RelacaoOperadorasPlanos.pdf. Acesso em: 1 jun. 2024.

SILVA, A. C. R. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2002.

SILVA, A. L. **Dinâmica de integração interfuncional entre marketing, logística e produção**: novos caminhos para a gestão de operações. São Paulo: FAPESP, 2011.

SILVA, I. F. **Devolução de valores ao erário**: aplicação da boa-fé objetiva e o entendimento jurisprudencial do Superior Tribunal de Justiça. 2022. 27p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/16374>. Acesso em: 13 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO TOCANTINS. Conselho Superior Universitário. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 1, de 13 de junho de 2023**. Aprova o Regimento Geral da Universidade Federal do Norte do Tocantins - UFNT, considerando o Estatuto aprovado pela Portaria nº 125, publicada no DOU de 29/03/2021. Araguaína, 2023a. Disponível em: [https://sistemas.ufnt.edu.br:5001/sau/none/files?path=../REITORIA/DOCUMENTOS%20INS TITUCIONAIS/REGIMENTO%20GERAL/RESOLU%C3%87%C3%83O%2001_2023_RE GIMENTO%20GERAL%20UFNT%20\(1\)%20\(1\).docx.pdf](https://sistemas.ufnt.edu.br:5001/sau/none/files?path=../REITORIA/DOCUMENTOS%20INS TITUCIONAIS/REGIMENTO%20GERAL/RESOLU%C3%87%C3%83O%2001_2023_RE GIMENTO%20GERAL%20UFNT%20(1)%20(1).docx.pdf). Acesso em: 10 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO TOCANTINS. Conselho Superior Universitário. **Resolução nº 10, de 17 de novembro de 2023**. Dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, 2024/2027, da Universidade Federal do Norte do Tocantins. Araguaína, 2023b. Disponível em:

<https://sistemas.ufnt.edu.br:5001/sau/none/files?path=../PROPLAN/00%20PDI%20Final%20a%20provado-2.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

UFNT completa 5 anos de sua criação. UFNT, [s. l.], 11 jul. 2024. 17:37. Disponível em: <https://ufnt.edu.br/2024/07/11/ufnt-completa-5-anos-de-sua-criacao/>. Acesso em 29 jul. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Indicadores do quadro de servidores.** 2024a. Disponível em: <https://www.uft.edu.br/aceso-a-informacao/servidores/indicadores-quadro-de-servidores>. Acesso em 10 jul.2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Sobre a UFT.** Palmas, TO, 2024b. Disponível em: <https://www.uft.edu.br/sobre-a-uft>. Acesso em: 29 jul. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Relatório de Demonstrativo de Despesa com Pessoal.** Palmas, TO, 2024c. [Emitido do SIAPE].

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Plano de Desenvolvimento Institucional da UFT-2016/2020.** Palmas, TO, 2016. Disponível em: <https://docs.uft.edu.br/share/s/Bu0fAqZjT66B-rTgwt53LQ>. Acesso em: 10 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Projeto Pedagógico Institucional.** Palmas, TO, 2007. Disponível em: <https://docs.uft.edu.br/share/s/5fBCHYJfTOeLGfT82sepGQ>. Acesso em: 9 jun. 2024.

VASCONCELOS, E. S.; SANTOS, F. A.; AMORIM, L. R. Princípios fundamentais e impactos das políticas fiscais e do orçamento público: perspectivas para a eficiência e transparência na administração pública. **Revista FT - Administração**, [s. l.], v. 28, n. 135, jun. 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/principios-fundamentais-e-impactos-das-politicas-fiscais-e-do-orcamento-publico-perspectivas-para-a-eficiencia-e-transparencia-na-administracao-publica/>. Acesso em: 11 fev. 2024.

WOLFRAM, D. A pesquisa bibliométrica na era do big data: desafios e oportunidades. *In.*: MUGNAINI, R.; FUJINO, A.; KOBASHI, N. Y. (orgs.). **Bibliometria e cientometria no Brasil: infraestrutura para avaliação da pesquisa científica na Era do Big Data.** São Paulo: ECA/USP, 2017.p. 91- 101. Disponível em: <https://www.livrosabertos.sibi.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/download/129/108/547-1?inline=1>. Acesso em: 12 nov. 2023.

ANEXO A - E-mail solicitando o fluxo de processos de devolução ao erário da UFT

06/10/2024, 17:22

E-mail de Universidade Federal do Tocantins - Solicitação fluxo processos de devolução ao erário na UFT



Welligton Estevão da Silva <welligtonestevao@mail.uft.edu.br>

Solicitação fluxo processos de devolução ao erário na UFT

2 mensagens

Welligton Estevão da Silva <welligtonestevao@mail.uft.edu.br>
Para: cfp@mail.uft.edu.br

15 de agosto de 2024 às 09:59

Olá, bom dia!

Meu nome é Welligton, servidor da UFT e estou cursando Mestrado em Administração Pública pela rede PROFIAP. Estou na fase da escrita da dissertação cujo título provisório é "Processos de devolução ao erário e per capita saúde suplementar na UFT e UFNT.

Um dos objetivos da pesquisa é mapear os processos de devolução ao erário de per capita saúde suplementar na UFT e UFNT, diante disso, há a possibilidade de disponibilizar as etapas esquematizadas dos fluxos desses processos?

Estou à disposição para quaisquer informações

--

**Welligton Estevão da Silva**

Assistente em administração

Coordenação Financeira de Pessoal-CFP

Diretoria de Gestão de Pessoas-DGP

Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (Progedep)

(+55 63) 3229-4040 | (+55 63) 3229-4473

[Twitter](#) | [Welligton Estevão](#) | [estevaowelligton](#) | [YouTube](#) | [LinkedIn](#)

Coordenação Financeira de Pessoal <cfp@mail.uft.edu.br>

16 de agosto de 2024 às 09:34

Para: Welligton Estevão da Silva <welligtonestevao@mail.uft.edu.br>

Bom dia, Welligton

Segue fluxo atualizado do processo de devolução ao erário seguido por esta coordenação.

Atenciosamente,

Victor de Castro Santana

Coordenador Financeiro de Pessoal

**Coordenação Financeira de Pessoal (CFP)**

Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)

Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (Progedep)

www.uft.edu.br/progedep | (+55 63) 3229-4082

[Texto das mensagens anteriores oculto]

**Fluxo Devolução ao erário 2024.docx**

14K

ANEXO B - E-mail solicitando o fluxo de processos de devolução ao erário da UFT

06/10/2024, 17:24

E-mail de Universidade Federal do Tocantins - Solicitação fluxo processos de devolução ao erário na UFNT



Welligton Estevão da Silva <welligtonestevao@mail.uft.edu.br>

Solicitação fluxo processos de devolução ao erário na UFNT

2 mensagens

Welligton Estevão da Silva <welligtonestevao@mail.uft.edu.br>

16 de agosto de 2024 às 17:37

Para: Coordenação Financeira de Pessoal - CFP <coordfp@ufnt.edu.br>

Olá, boa tarde!

Meu nome é Welligton, servidor da UFT e estou cursando Mestrado em Administração Pública pela rede PROFIAP. Estou na fase da escrita da dissertação cujo título provisório é "Processos de devolução ao erário e per capita saúde suplementar na UFT e UFNT.

Um dos objetivos da pesquisa é mapear os processos de devolução ao erário de per capita saúde suplementar na UFT e UFNT, diante disso, pergunta-se:

A UFNT já tem as próprias etapas esquematizadas dos fluxos desses processos, um fluxograma disponível no site institucional ou continua seguindo os mesmos fluxos da UFT, mesmo após o desmembramento das folhas de pagamento entre as 2 instituições?

Caso já tenha um fluxo próprio, poderiam disponibilizar ou indicar onde localizá-lo?

Estou à disposição para quaisquer informações

--

**Welligton Estevão da Silva**

Assistente em administração

Coordenação Financeira de Pessoal-CFP

Diretoria de Gestão de Pessoas-DGP

Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (Progedep)

(+55 63) 3229-4040 | (+55 63) 3229-4473

[Twitter](#) | [Welligton Estevão](#) | [estevaowelligton](#) | [YouTube](#) | [Linkedin](#)

Coordenação Financeira de Pessoal - CFP <coordfp@ufnt.edu.br>

19 de agosto de 2024 às 14:42

Para: Welligton Estevão da Silva <welligtonestevao@mail.uft.edu.br>

Boa tarde, prezado Wellington.

Ainda não temos um fluxo próprio. Ainda estamos utilizando o mesmo da UFT, também ainda não temos nenhum fluxo disponibilizado no site da UFNT. Estamos trabalhando para que em breve tenha essas informações no site institucional.

Atenciosamente,

João Paulo

[Texto das mensagens anteriores oculto]

--



Coordenação Financeira

CF/DAP/PROPESSOAS

Universidade Federal do Norte do Tocantins - Araguaína /TO

+55 63 3416-5618 |

ANEXO C - E-mail com informações das despesas com pessoal e encargos sociais da UFNT

Welligton Estevão da Silva <welligtonestevao@mail.ufnt.edu.br>
Para: Coordenação Financeira de Pessoal - CFP <coordfp@ufnt.edu.br>

29 de julho de 2024 às 17:25

Olá boa tarde,

Obrigado pelas informações.

Solicito, por gentileza, os valores brutos das **despesas com pessoal e encargos sociais, e da rubrica (82737) de per capita saúde suplementar** de janeiro e junho/2024.

As informações podem ser encontradas nos relatórios da folha extraídos no sistema SIAPE, conforme exemplos da UFT.

SIAPE,GERENCIAL,GRFINANC,GRCOFINDDF (DEMONS. DESPESA C/ PESSOAL-DDP)		
DATA: 21JUN2024	HORA: 08:40:16	USUARIO: KATIA
ORGAO: 26251 - UFNT		MES PAGAMENTO : JUN2024
ORGAO SOLICITADO: 26251 UFNT		MES/ANO SOLIC: JUN2024
UPAG : 000.000.021 - PROGEDEP - TO		PAGINA: 1
*** DDP FOLHA NORMAL - NIVEL UNIDADE PAGADORA - SERVIDOR ***		
*** DESPESAS CORRENTES (1) ***		
CLSF,CONTABIL	DENOMINACAO / RUBRICA	VALOR / TOTAL
3.3000	DESPESAS CORRENTES	27.116.213,59
3.3100	PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	24.531.116,56
3.3190	APLICACOES DIRETAS	24.531.116,56
3.3190.04	CONTRATAÇÃO TEMPO DETERMINADO - PESSOAL C	389.016,42
3.3190.04.01	SALARIO CONTRATO TEMPORARIO - LEI 8.745/9	260.322,86
	00742 CONT.TEMPOR ART 37 C.F PROFES.	260.322,86
3.3190.04.12	FERIAS VENCIDAS/PROPORCIONAIS - CDT	1.173,09
	00772 FERIAS VENC/INDENIZ/PROPOR/CDT	1.173,09
3.3190.04.13	13. SALARIO CONTRATO TEMPORARIO	122.297,63
	00746 ADIANT.GRATIF.NATALINA - CDT	121.124,54
	82407 GRAT.NATALINA PROPORCIONAL CDT	1.173,09

Coordenação Financeira de Pessoal - CFP <coordfp@ufnt.edu.br>
Para: Welligton Estevão da Silva <welligtonestevao@mail.ufnt.edu.br>

30 de julho de 2024 às 11:27

Prezado Welligton, Bom dia!

Conforme solicitado, segue informações:

Despesas com pessoal e encargos sociais

JAN/2024: 6.089.102,05 (Servidor)

JUN/2024: 9.183.528,31 (Servidor) + 11.301,80 (Pensionista) = 9.194.830,11 (desconsiderar pensionista, caso não seja objeto de estudo)

Rubrica (82737) de per capita saúde suplementar

JAN/2024: 53.693,27 (Servidor)

JUN/2024: 69.002,75 (Servidor)

Atenciosamente,

Raquel Rocha

[Texto das mensagens anteriores oculto]

APÊNDICE A - Motivo das devoluções ao erário de *per capita* saúde suplementar

Caso	Ano	IFES	Motivo da devolução	Grupo
C1	2022	UFNT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu o cônjuge do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde do dependente em período posterior à exclusão.	G3
C2	2022	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C3	2022	UFNT	Erro da Administração. Um valor retroativo foi pago ao servidor, mas, devido a um erro operacional cometido por um funcionário, o valor continuou a ser pago durante vários meses, resultando no recebimento indevido.	G4
C4	2022	UFT	Licença para tratar de interesse particular. Foi concedida a referida licença ao servidor e esta é sem remuneração. O servidor fazia jus ao benefício somente aos dias proporcionais antes de iniciar a licença. Entretanto, o sistema pagou o valor integral do mês, sendo necessária a devolução do proporcional recebido a maior a partir do início da licença.	G5
C5	2022	UFT	Licença para tratar de interesse particular. Foi concedida a referida licença ao servidor e esta é sem remuneração. O servidor fazia jus ao benefício somente aos dias proporcionais antes de iniciar a licença. Entretanto, o sistema pagou o valor integral do mês, sendo necessária a devolução do proporcional recebido a maior a partir do início da licença.	G5
C6	2022	UFT	Erro da Administração. Devido a um erro operacional no pagamento, o servidor(a) recebeu tanto um valor retroativo quanto o valor mensal a que tinha direito, mas o benefício continuou a ser pago em dobro durante vários meses, resultando no recebimento de um valor superior ao devido.	G4
C7	2022	UFT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu o(a) companheiro(a) do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde do dependente em período posterior à exclusão.	G3
C8	2022	UFT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu o cônjuge do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde do dependente em período posterior à exclusão.	G3
C9	2022	UFNT	Exclusão de plano de saúde e não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão. Além disso, não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde.	G1, G2
C10	2022	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C11	2022	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C12	2022	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C13	2022	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C14	2022	UFNT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu o cônjuge do plano de saúde, não informou a unidade concedente e	G3

			permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde do dependente em período posterior à exclusão.	
C15	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C16	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C17	2023	UFT	Erro da Administração. Servidor(a) recebeu o pagamento de forma indevida. Era para ser lançado como desconto de um valor, mas devido a um erro operacional feito por um(a) servidor(a), o valor foi lançado como rendimento.	G4
C18	2023	UFT	Erro da Administração. Servidor(a) excluiu o plano de saúde no qual tinha ele e 2 filhos, em seguida solicitou novamente o benefício em razão de adesão a outro plano, no qual eram beneficiários somente ele e um dos filhos. No entanto, o(a) servidor(a) responsável pela análise não encerrou o <i>per capita</i> do outro dependente. O servidor permaneceu recebendo o benefício deste dependente em período posterior à exclusão do antigo plano.	G4
C19	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C20	2023	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C21	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C22	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C23	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C24	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C25	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C26	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C27	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C28	2023	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C29	2023	UFT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu 2 filhos do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde dos dependentes em período posterior à exclusão.	G3
C30	2023	UFT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu 1 filha do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde da dependente em período posterior à exclusão.	G3
C31	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1

C32	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C33	2023	UFNT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu o(a) companheiro(a) do plano de saúde, informou a unidade concedente por meio de requerimento no SIGEPE, mas o requerimento não foi analisado em tempo hábil, permanecendo o(a) servidor(a) a receber o <i>per capita</i> saúde de dependente em período posterior à exclusão.	G3
C34	2023	UFT	Erro da Administração. Servidor(a) excluiu o plano de saúde que contemplava ele e 1 filha; em seguida aderiu a outro no qual era beneficiário somente ele. Porém, permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde da dependente em período posterior à exclusão do antigo plano. Alguns meses depois, foi detectada a irregularidade e o servidor concordou em devolver o valor recebido indevidamente até aquele momento. No entanto, o(a) servidor(a) responsável pela análise do caso não encerrou o <i>per capita</i> da dependente, o servidor permaneceu recebendo o benefício dela em período posterior ao da instituição ter tido ciência de que a dependente não estava no plano do servidor.	G4
C35	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C36	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C37	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, informou, por e-mail, ao SGP do seu câmpus, mas a informação não chegou a tempo hábil à unidade concedente (CFP/PROGEDEP), permanecendo o(a) servidor(a), a receber o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C38	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C39	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C40	2023	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C41	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C42	2023	UFT	Erro da Administração. Foi pago um valor retroativo do benefício, mas posteriormente verificou-se que o(a) servidor(a) não fazia jus ao referido valor.	G4
C43	2023	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, informou a unidade concedente por meio de requerimento no SIGEPE, mas a folha de pagamento do mês já tinha encerrado não sendo possível analisar em tempo hábil o requerimento para evitar o recebimento indevido do valor proporcional.	G1
C44	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C45	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C46	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C47	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i>	G1

			saúde em período posterior à exclusão.	
C48	2023	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C49	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C50	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C51	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C52	2023	UFT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu 3 dependentes do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde deles em período posterior à exclusão.	G3
C53	2023	UFNT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu o cônjuge do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde do dependente em período posterior à exclusão.	G3
C54	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C55	2023	UFT	Não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) aderiu a um plano de saúde e solicitou o <i>per capita</i> saúde pelo plano que aderiu. Após excluir o plano, não houve comprovação das despesas com plano de saúde referente ao período em que foi recebido o benefício.	G2
C56	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C57	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde e não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão. Além disso, não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde.	G1, G2
C58	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde e não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão. Além disso, não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde.	G1, G2
C59	2023	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C60	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C61	2023	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C62	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C63	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, porém só informou a unidade concedente alguns meses depois, resultando em recebimento indevido do <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C64	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i>	G1

			saúde em período posterior à exclusão.	
C65	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C66	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde e não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão. Além disso, não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde.	G1, G2
C67	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde e não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão. Além disso, não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde.	G1, G2
C68	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C69	2023	UFT	Exclusão de dependente do plano de saúde e não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) excluiu o cônjuge do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde dele em período posterior à exclusão. Além disso, não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde.	G2, G3
C70	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C71	2023	UFT	Exclusão de dependente, exclusão de plano de saúde e não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) excluiu 1 dependente do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde deste dependente em período posterior à exclusão. Posteriormente, o(a) servidor(a) excluiu totalmente o plano de saúde dele e de 1 dependente, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão. Além disso, não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde.	G1, G2 e G3
C72	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde e não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão. Além disso, não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde.	G1, G2
C73	2023	UFT	Não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) aderiu a um plano de saúde e solicitou o <i>per capita</i> saúde pelo plano que aderiu. Após excluir o plano, não houve comprovação das despesas com plano de saúde referente ao período em que foi recebido o benefício.	G2
C74	2023	UFNT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu o cônjuge do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde dele em período posterior à exclusão.	G3
C75	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C76	2023	UFT	Não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde.	G2
C77	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C78	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde e não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em	G1, G2

			período posterior à exclusão. Além disso, não comprovou a quitação de uma mensalidade do plano de saúde.	
C79	2023	UFNT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C80	2023	UFT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu os 2 filhos do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde deles em período posterior à exclusão.	G3
C81	2023	UFT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu o cônjuge do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde do dependente em período posterior à exclusão.	G3
C82	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão.	G1
C83	2023	UFT	Exclusão de dependente do plano de saúde. Servidor(a) excluiu o cônjuge do plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde do dependente em período posterior à exclusão.	G3
C84	2023	UFNT	Servidor(a) não era titular do plano de saúde.	G6
C85	2023	UFT	Não comprovação das despesas com plano de saúde e erro da administração. Servidor(a) mudou o plano de saúde da modalidade ressarcimento para outro de modalidade convênio e não foram feitos os ajustes operacionais necessários no sistema, resultando em recebimento indevido do <i>per capita</i> . Além disso, não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde anterior.	G2, G4
C86	2023	UFT	Exclusão de plano de saúde e não comprovação das despesas com plano de saúde. Servidor(a) excluiu o plano de saúde, não informou a unidade concedente e permaneceu recebendo o <i>per capita</i> saúde em período posterior à exclusão. Além disso, não comprovou a quitação de algumas mensalidades do plano de saúde.	G1, G2
C87	2023	UFT	Não comprovação das despesas com plano de saúde.	G2
C88	2023	UFT	Não comprovação das despesas com plano de saúde.	G2
C89	2023	UFT	Não comprovação das despesas com plano de saúde.	G2
C90	2023	UFT	Não comprovação das despesas com plano de saúde.	G2
C91	2023	UFT	Não comprovação das despesas com plano de saúde.	G2

APÊNDICE B - Valores devolvidos ao erário de *per capita* saúde suplementar

Caso	Ano	IFES	Valor inicial	Valor final	Valor devolvido até 06/2024	Status do processo
C1	2022	UFNT	R\$ 1.798,43	R\$ 1.798,43	R\$ 1.798,43	Concluído
C2	2022	UFNT	R\$ 5.741,96	R\$ 5.741,96	R\$ 5.741,96	Concluído
C3	2022	UFNT	R\$ 16.798,60	R\$ 16.798,60	R\$ 16.798,60	Concluído
C4	2022	UFT	R\$ 286,02	R\$ 286,02	R\$ 286,02	Concluído
C5	2022	UFT	R\$ 338,51	R\$ 338,51	R\$ 338,51	Concluído
C6	2022	UFT	R\$ 2.113,56	R\$ 2.113,56	R\$ 2.113,56	Concluído
C7	2022	UFT	R\$ 1.071,79	R\$ 1.071,79	R\$ 1.071,79	Concluído
C8	2022	UFT	R\$ 886,30	R\$ 886,30	R\$ 886,30	Concluído
C9	2022	UFNT	R\$ 2.292,20	-	-	Em andamento
C10	2022	UFNT	R\$ 1.273,74	-	-	Em andamento
C11	2022	UFNT	R\$ 2.582,92	R\$ 2.582,92	R\$ 2.582,92	Concluído
C12	2022	UFNT	R\$ 3.497,88	R\$ 3.497,88	R\$ 3.497,88	Concluído
C13	2022	UFNT	R\$ 2.750,54	-	-	Em andamento
C14	2022	UFNT	R\$ 2.966,14	R\$ 2.966,14	R\$ 2.966,14	Concluído
C15	2023	UFT	R\$ 1.085,16	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C16	2023	UFT	R\$ 8.151,19	R\$ 8.151,19	R\$ 8.151,19	Concluído
C17	2023	UFT	R\$ 435,88	R\$ 435,88	R\$ 435,88	Concluído
C18	2023	UFT	R\$ 2.843,68	R\$ 2.843,68	R\$ 2.843,68	Concluído
C19	2023	UFT	R\$ 6.095,44	R\$ 6.095,44	R\$ 6.095,44	Concluído
C20	2023	UFNT	R\$ 5.109,67	R\$ 5.109,67	R\$ 5.109,67	Concluído
C21	2023	UFT	R\$ 2.629,94	R\$ 2.629,94	R\$ 2.629,94	Concluído
C22	2023	UFT	R\$ 2.266,32	R\$ 2.266,32	R\$ 2.266,32	Concluído
C23	2023	UFT	R\$ 2.103,87	R\$ 2.103,87	R\$ 2.103,87	Concluído
C24	2023	UFT	R\$ 2.113,56	R\$ 2.113,56	R\$ 2.113,56	Concluído
C25	2023	UFT	R\$ 1.073,52	R\$ 357,84	R\$ 357,84	Concluído
C26	2023	UFT	R\$ 132,68	R\$ 132,68	R\$ 132,68	Concluído
C27	2023	UFT	R\$ 4.512,88	R\$ 949,68	R\$ 949,68	Concluído
C28	2023	UFNT	R\$ 1.959,24	R\$ 1.959,24	R\$ 1.959,24	Concluído
C29	2023	UFT	R\$ 2.437,44	R\$ 2.437,44	R\$ 2.437,44	Concluído
C30	2023	UFT	R\$ 857,60	R\$ 857,60	R\$ 857,60	Concluído
C31	2023	UFT	R\$ 2.891,52	R\$ 2.891,52	R\$ 2.891,52	Concluído
C32	2023	UFT	R\$ 364,80	R\$ 364,80	R\$ 364,80	Concluído
C33	2023	UFNT	R\$ 382,98	R\$ 382,98	R\$ 382,98	Concluído
C34	2023	UFT	R\$ 2.148,62	R\$ 2.148,62	R\$ 2.148,62	Concluído
C35	2023	UFT	R\$ 337,18	R\$ 337,18	R\$ 337,18	Concluído
C36	2023	UFT	R\$ 1.192,19	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C37	2023	UFT	R\$ 125,50	R\$ 125,50	R\$ 125,50	Concluído
C38	2023	UFT	R\$ 1.776,78	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C39	2023	UFT	R\$ 556,73	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C40	2023	UFNT	R\$ 352,26	R\$ 352,26	R\$ 352,26	Concluído
C41	2023	UFT	R\$ 232,76	R\$ 232,76	R\$ 232,76	Concluído
C42	2023	UFT	R\$ 54,31	R\$ 54,31	R\$ 54,31	Concluído
C43	2023	UFNT	R\$ 33,22	R\$ 33,22	R\$ 33,22	Concluído
C44	2023	UFT	R\$ 1.174,47	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído

C45	2023	UFT	R\$ 1.406,02	R\$ 1.406,02	R\$ 1.406,02	Concluído
C46	2023	UFT	R\$ 872,16	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C47	2023	UFT	R\$ 654,16	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C48	2023	UFNT	R\$ 908,44	R\$ 454,22	R\$ 454,22	Concluído
C49	2023	UFT	R\$ 775,80	R\$ 775,80	R\$ 775,80	Concluído
C50	2023	UFT	R\$ 1.471,98	R\$ 1.471,98	R\$ 1.471,98	Concluído
C51	2023	UFT	R\$ 1.458,63	R\$ 1.458,63	R\$ 1.458,63	Concluído
C52	2023	UFT	R\$ 641,08	-	-	Em andamento
C53	2023	UFNT	R\$ 166,82	R\$ 166,82	R\$ 166,82	Concluído
C54	2023	UFT	R\$ 460,57	R\$ 460,57	R\$ 460,57	Concluído
C55	2023	UFT	R\$ 1.210,23	R\$ 1.210,23	R\$ 1.210,23	Concluído
C56	2023	UFT	R\$ 1.382,30	R\$ 1.382,30	R\$ 1.382,30	Concluído
C57	2023	UFT	R\$ 668,10	R\$ 668,10	R\$ 668,10	Concluído
C58	2023	UFT	R\$ 3.073,77	R\$ 3.073,77	R\$ 3.073,77	Concluído
C59	2023	UFNT	R\$ 405,56	R\$ 405,56	R\$ 405,56	Concluído
C60	2023	UFT	R\$ 393,67	R\$ 393,67	R\$ 393,67	Concluído
C61	2023	UFNT	R\$ 428,16	-	-	Em andamento
C62	2023	UFT	R\$ 2.741,09	R\$ 2.741,09	R\$ 2.741,09	Concluído
C63	2023	UFT	R\$ 851,13	R\$ 851,13	R\$ 851,13	Concluído
C64	2023	UFT	R\$ 422,85	R\$ 422,85	R\$ 422,85	Concluído
C65	2023	UFT	R\$ 423,44	R\$ 423,44	R\$ 423,44	Concluído
C66	2023	UFT	R\$ 1.382,28	R\$ 1.002,15	R\$ 1.002,15	Concluído
C67	2023	UFT	R\$ 2.708,40	R\$ 2.708,40	R\$ 1.955,15	Em andamento
C68	2023	UFT	R\$ 636,87	R\$ 636,87	R\$ 636,87	Concluído
C69	2023	UFT	R\$ 702,16	R\$ 236,64	R\$ 236,64	Concluído
C70	2023	UFT	R\$ 636,16	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C71	2023	UFT	R\$ 2.272,18	R\$ 2.272,18	R\$ 1.012,59	Em andamento
C72	2023	UFT	R\$ 885,84	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C73	2023	UFT	R\$ 270,84	R\$ 270,84	R\$ 270,84	Concluído
C74	2023	UFNT	R\$ 343,23	-	-	Em andamento
C75	2023	UFT	R\$ 1.347,05	R\$ 1.347,05	R\$ 1.347,05	Concluído
C76	2023	UFT	R\$ 657,34			Em andamento
C77	2023	UFT	R\$ 5.693,83	R\$ 5.693,83	R\$ 5.693,83	Concluído
C78	2023	UFT	R\$ 2.113,09	R\$ 2.113,09	R\$ 2.113,09	Concluído
C79	2023	UFNT	R\$ 2.763,40	-	-	Em andamento
C80	2023	UFT	R\$ 2.118,54	R\$ 2.118,54	R\$ 2.118,54	Concluído
C81	2023	UFT	R\$ 1.078,46	R\$ 1.078,46	R\$ 1.078,46	Concluído
C82	2023	UFT	R\$ 4.245,80	R\$ 4.245,80	R\$ 4.245,80	Concluído
C83	2023	UFT	R\$ 357,84	R\$ 357,84	R\$ 357,84	Concluído
C84	2023	UFNT	R\$ 1.660,40	-	-	Em andamento
C85	2023	UFT	R\$ 2.887,67	R\$ 2.887,67	R\$ 2.887,67	Concluído
C86	2023	UFT	R\$ 3.053,17	R\$ 3.053,17	R\$ 3.053,17	Concluído
C87	2023	UFT	R\$ 2.090,96	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C88	2023	UFT	R\$ 9.854,33	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C89	2023	UFT	R\$ 6.072,77	-	-	Em andamento
C90	2023	UFT	R\$ 9.222,08	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído
C91	2023	UFT	R\$ 4.882,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Concluído



PROCESSOS DE DEVOLUÇÃO AO ERÁRIO E PER CAPITA SAÚDE SUPLEMENTAR NA UFT E UFNT

PROCESSOS DE DEVOLUÇÃO AO ERÁRIO E PER CAPITA SAÚDE SUPLEMENTAR NA UFT E UFNT

Relatório técnico apresentado pelo(a) mestrando(a) Welligton Estevão da Silva ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do(a) docente Delson Henrique Gomes, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



Resumo 03

Contexto 04

Público-alvo da proposta 05

Descrição da situação-problema 06

Objetivos da proposta 07

Diagnóstico e análise 08

Proposta de intervenção 14

Responsáveis pela proposta de
intervenção e data 19

Referências 20

Protocolo de recebimento 21

SUMÁRIO

RESUMO

A administração pública tem um papel considerado fundamental em acompanhar e implementar as inovações tecnológicas para melhorar a eficiência e a qualidade dos serviços oferecidos aos cidadãos e funcionários. Isso é especialmente importante quando se trata da folha de pagamento, pois é um dos pontos centrais na gestão de recursos humanos e financeiros de uma organização pública. Diante disso, este trabalho tem como objetivo geral analisar a incidência de processos de devolução ao erário de per capita saúde suplementar na UFT e UFNT. A metodologia utilizada combina uma pesquisa exploratória no que concerne aos objetivos, com uma pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso quanto aos procedimentos, adotando-se uma abordagem quali-quantitativa.

A análise documental foi realizada com base nos processos administrativos de devolução ao erário registrados no sistema SEI da UFT. A revisão bibliográfica incluiu literatura científica e legislação pertinente, e a análise documental focou nos processos administrativos e documentos relacionados. A abordagem qualitativa investigou a incidência e os motivos das devoluções, e a abordagem quantitativa quantificou os valores totais devolvidos. Os resultados sugerem a necessidade de melhorias nos processos administrativos e de gestão financeira das universidades, a fim de garantir uma aplicação mais eficiente e transparente dos recursos públicos. A pesquisa oferece contribuições valiosas para a formulação de políticas mais eficazes e o aprimoramento das práticas de gestão nas instituições de ensino superior.



Os resultados sugerem a necessidade de melhorias nos processos administrativos e de gestão financeira das universidades, a fim de garantir uma aplicação mais eficiente e transparente dos recursos públicos.

CONTEXTO

A Universidade Federal do Tocantins (UFT), instituída pela Lei nº 10.032, de 23 de outubro de 2000, é uma instituição pública com o objetivo de promover o ensino, pesquisa e extensão, dotada de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, em conformidade com a legislação vigente (UFT, 2016).

Atualmente, a universidade é composta por cinco campi situados em regiões estratégicas do estado do Tocantins, nas cidades de Arraias, Gurupi, Miracema, Palmas e Porto Nacional. O quadro de pessoal da UFT é formado atualmente (agosto de 2024) por 894 docentes e 674 técnicos administrativos (UFT, 2024a) que juntamente, com outros colaboradores (terceirizados, estagiários e professores substitutos) contribuem para o funcionamento da instituição tendo como escopo a oferta de um ensino de qualidade.

A Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT) é uma das mais recentes universidades federais do Brasil, criada pela Lei nº 13.856, de 8 de julho de 2019, resultado do desmembramento dos campi de Araguaína e Tocantinópolis da UFT (UFNT, 2023b).

De acordo com o regimento geral da UFNT, sua comunidade acadêmica é composta pelo corpo discente (estudantes), pelo corpo docente (professores efetivos) e pelos técnicos-administrativos (servidores efetivos que desempenham atividades técnico-administrativas (UFNT, 2023a). O quadro de pessoal é formado por 452 servidores, sendo 284 docentes, além de 168 técnicos administrativos (UFNT, 2023a).

A pesquisa foi realizada na Coordenação Financeira de Pessoal-CFP da UFT, unidade administrativa inserida na Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP). A pesquisa analisou processos de ambas as instituições, porque, mesmo após a sua criação (em 2019), as demandas da folha de pagamentos da UFNT ainda estavam sob a gestão da UFT e foram sendo transferidas gradativamente a ela por meio de capacitações à equipe. Dessa forma, até agosto de 2023, todos os processos de devolução ao erário de per capita saúde suplementar ainda estavam sob a gestão da UFT, e, somente a partir de setembro de 2023, houve a separação das folhas de pagamentos no sistema, ficando todas as demandas da UFNT sob a gestão de sua própria equipe.



PÚBLICO-ALVO

O plano de ação tem como público-alvo o quadro de pessoal da Universidade Federal do Tocantins (UFT) e Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT). Atualmente, o quadro de pessoal de ambas as instituições é formado por servidores docentes e técnicos administrativos, distribuídos nos cinco campi da UFT: Arraias, Gurupi, Miracema, Palmas e Porto Nacional; e nos 2 campi da UFNT: Araguaína e Tocantinópolis.



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

No entendimento de Moura (2016), as inovações tecnológicas e os sistemas de informação promovem a modernização da organização e elevam o desempenho organizacional.

No que tange às organizações públicas, devido às imposições dos órgãos de controle, demandas da população e demais setores com os quais se relacionam, necessitam de sistemas confiáveis que auxiliem nas atividades de controle, visando maior transparência e uma boa aplicação dos recursos públicos. Dessa maneira, impõe-se sobre à administração pública a modernização de seus processos e de suas ferramentas de trabalho (Moura, 2016).

No que tange aos servidores públicos federais, esses são regidos por um regime jurídico único que é a Lei nº 8.112/90, na qual constam direitos, deveres e obrigações.

Entre os direitos está a remuneração do servidor que é composta por alguns benefícios como auxílio-alimentação, auxílio-transporte, auxílio-funeral, auxílio-natalidade e o direito à assistência à saúde suplementar. Esta está prevista no art. 230 da Lei nº 8.112/90 e se aplica aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Ela abrange o servidor ativo ou inativo, e sua família; e compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica (Brasil, 1990).

Além disso, a assistência à saúde suplementar pode ser ofertada pelo Sistema Único de Saúde (SUS), diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, por meio de convênio ou contrato, ou na forma de auxílio (per capita saúde suplementar), mediante ressarcimento parcial do valor pago pelo servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas com planos de assistência à saúde, na forma estabelecida em regulamento (Brasil, 1990). Com a publicação do Decreto nº 4.978, de 03 de fevereiro de 2004, houve a regulamentação do art. 230 da Lei nº 11.302/2006 (Brasil, 2006b).

A gestão eficiente dos recursos públicos é uma preocupação constante nas instituições públicas, especialmente nas universidades federais brasileiras, que, nos últimos anos, foram obrigadas a reduzir despesas por causa do contingenciamento de verbas destinadas a elas, conforme apontado por Castro, Vieira e Rodrigues (2022).

Entre os diversos aspectos que envolvem essa gestão, destaca-se a administração dos benefícios concedidos aos servidores, como o per capita saúde suplementar. Esse deve ser rigorosamente controlado para evitar desperdícios e garantir a correta aplicação dos recursos.

Em se tratando das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), esse benefício de caráter indenizatório abrange servidores ativos e inativos, e seus dependentes; e pensionistas (Brasil, 2022b). Com isso, em vez de fornecer diretamente um plano de saúde aos servidores, o governo oferece esse subsídio financeiro fixo por pessoa, o qual pode ser utilizado pelos servidores para cobrir despesas com as mensalidades de seus próprios planos de saúde contratados (Brasil, 2022b).

Na atual sistemática de concessão, o benefício é pago automaticamente no contracheque do servidor. Dessa forma, para cessar o seu pagamento é necessária a intervenção manual de algum servidor, o que nem sempre ocorre de forma tempestiva, podendo ocasionar recebimentos indevidos. Isso resulta em grande incidência de processos de devolução ao erário nas instituições, inclusive na Universidade Federal do Tocantins (UFT) e na Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT). Como consequência, há mais trabalho e transtorno para elas e seus servidores, indo totalmente de encontro a algumas premissas que norteiam a administração, como a eficiência na aplicação do dinheiro público.

Diante disso, entende-se que, nos últimos anos, a UFT e UFNT enfrentaram desafios significativos relacionados à devolução ao erário dos valores pagos a título de per capita saúde suplementar. Esses desafios refletem-se na necessidade de um mapeamento dos processos, da identificação dos motivos das devoluções e da quantificação dos valores devolvidos; aspectos considerados importantes para a compreensão dos mecanismos de gestão financeira dessas instituições e para a implementação de melhorias que promovam maior eficiência e transparência.

Diante do exposto, questiona-se: qual é a incidência de processos de devolução ao erário relacionados ao per capita saúde suplementar na UFT e UFNT?

OBJETIVOS DA PROPOSTA

Diante da problemática apresentada, esta proposta tem por objetivo geral analisar a incidência de processos de devolução ao erário de per capita saúde suplementar da UFT e UFNT.

▶ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mapear os processos de devolução ao erário relacionados ao per capita saúde suplementar atuados na UFT e UFNT nos últimos 10 anos;
- Verificar os motivos das devoluções ao erário relacionadas ao per capita saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos;
- Identificar os valores devolvidos ao erário relacionados ao per capita saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos.



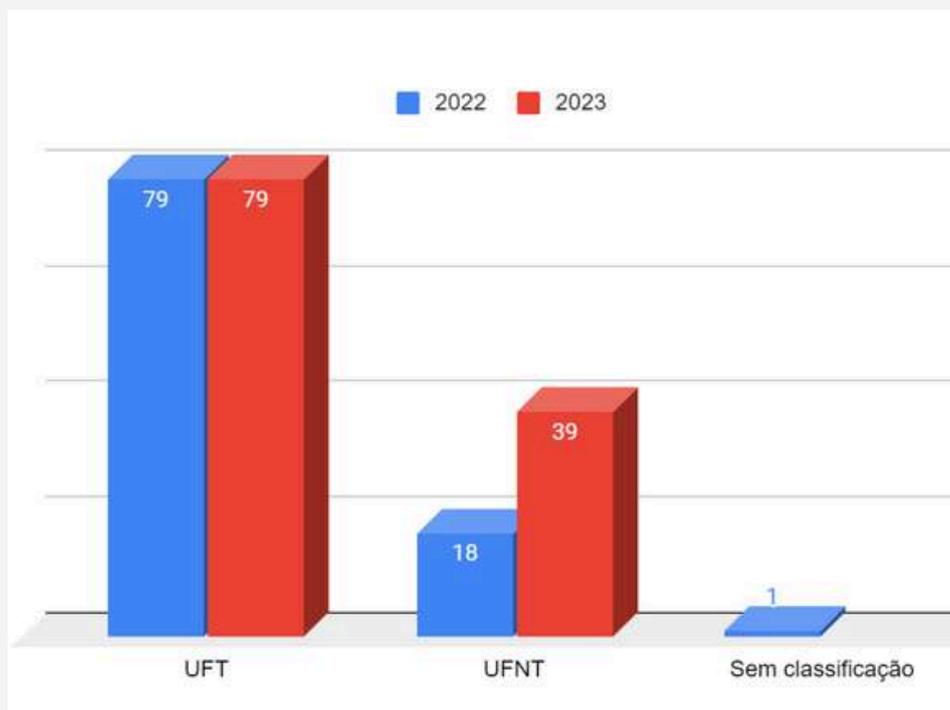
DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Mapeamento dos processos de devolução ao erário relacionados ao per capita saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos

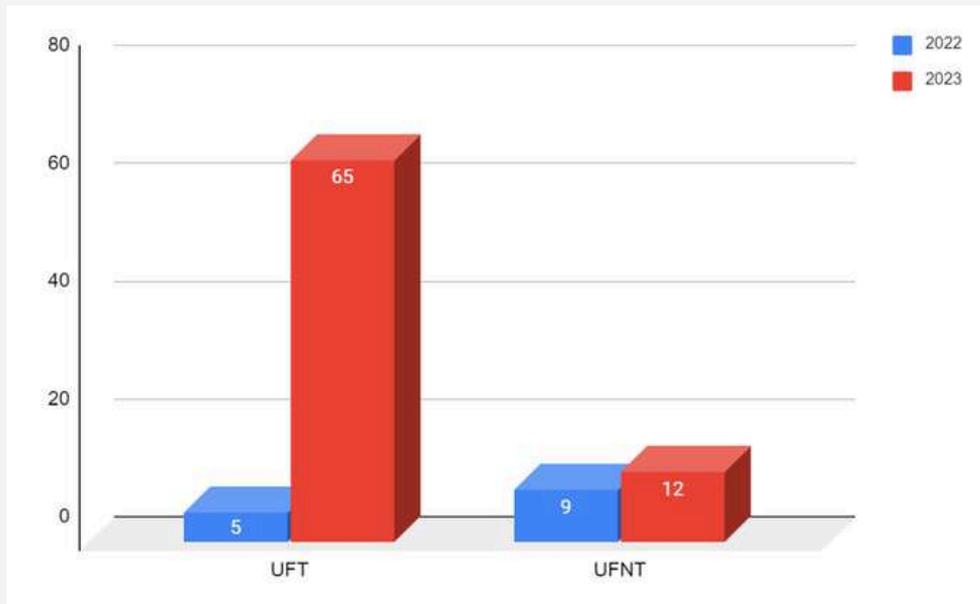
Esta etapa teve como meta alcançar o primeiro objetivo específico da pesquisa, que tem a finalidade de mapear os processos de devolução ao erário relacionados ao per capita saúde suplementar autuados na UFT e UFNT nos últimos 10 anos.

Apesar da previsão inicial considerar processos dos últimos 10 anos, não foram utilizados na pesquisa os dados dos processos gerados no SIE, conforme justificativa apresentada anteriormente no capítulo da metodologia. A análise focou apenas nos dados extraídos do SEI, abrangendo o período de janeiro de 2022 a agosto de 2023.

Foram identificados 216 processos de devolução ao erário gerados no período analisado¹. Desses, 98 foram gerados em 2022 e 118 de janeiro até agosto de 2023; 79 tratavam de casos de servidores da UFT em ambos os anos, enquanto da UFNT foram identificados 18 processos em 2022 e 39 em 2023. Houve também um processo considerado sem classificação quanto a qual instituição pertencia. A falta de identificação se deu porque apesar de gerado, seus documentos anexados foram excluídos, o que impossibilitou a visualização de seus conteúdos. Constatou-se assim, que o processo foi concluído sem histórico de trâmites, presumindo-se que ele foi gerado equivocadamente.



Dos 216 processos de devolução ao erário, 91 são específicos de per capita saúde suplementar. Para garantir foco e precisão nos resultados, ressalta-se que a análise considerou somente aqueles processos exclusivos da rubrica de per capita saúde suplementar (código 82737).



Os dados mostram que, em 2022, foram gerados 14 processos, sendo cinco deles da UFT e nove da UFNT. Em 2023, foram 77 processos novos, sendo 65 da UFT e 12 da UFNT. Observou-se que embora os processos tenham sido gerados em 2022 e 2023, o fato gerador do recebimento indevido desses casos ocorreu entre os anos de 2018 e meados de 2022, período em que a instituição tomou conhecimento das irregularidades. Esse intervalo sugere que as falhas nos controles internos e na detecção precoce das irregularidades permitiram o prolongamento do recebimento indevido.

O fluxograma apresentado é uma proposta de uma ferramenta visual que poderá ser utilizada para mapear os processos de devolução ao erário tanto na UFT quanto na UFNT. Na sua elaboração foram utilizadas as etapas processuais da UFT, considerando que a UFNT segue esse mesmo fluxo. Ele fornece uma visão clara e detalhada das etapas envolvidas permitindo uma melhor compreensão e análise da eficiência dos procedimentos administrativos.

Com base no fluxograma proposto, pode-se perceber que o fluxo do processo é delineado com cada etapa identificada e sequenciada o que pode facilitar a compreensão. Além disso, o fluxo prevê a possibilidade de recurso pelo servidor, o que demonstra transparência e respeito ao direito do contraditório e da ampla defesa, contribuindo para a integridade do processo com base na legislação vigente, como a Lei nº 9784/99. Cada etapa do processo é definida, visando que os procedimentos sejam seguidos corretamente e que os interessados estejam informados, sugerindo uma participação mais ativa deles. Além disso, a sua conclusão e arquivamento permite que a documentação esteja sempre disponível para auditorias e verificações futuras.

Contudo, o fluxo do processo de devolução ao erário enviado pela UFT é complexo, em que a presença de diversas etapas pode significar aumento no tempo processual gasto. Constataram-se possibilidades de mais de uma instância administrativa recursal na instituição, demandando uma possível demora e mais trabalho para conclusão do processo, o que pode resultar em uma situação mais burocrática e enfrentar desafios de eficiência. Ademais, em caso de recurso ou falta de manifestação, o processo parece retroceder para etapas anteriores, sugerindo ações repetitivas formando uma espécie de ciclo.

Motivos das devoluções ao erário relacionadas ao per capita saúde suplementar na UFT e UFNT nos últimos 10 anos

Neste ponto, a meta era alcançar o segundo objetivo específico da pesquisa, qual seja verificar os motivos das devoluções ao erário relacionados ao per capita saúde suplementar na UFT e UFNT nos últimos 10 anos.

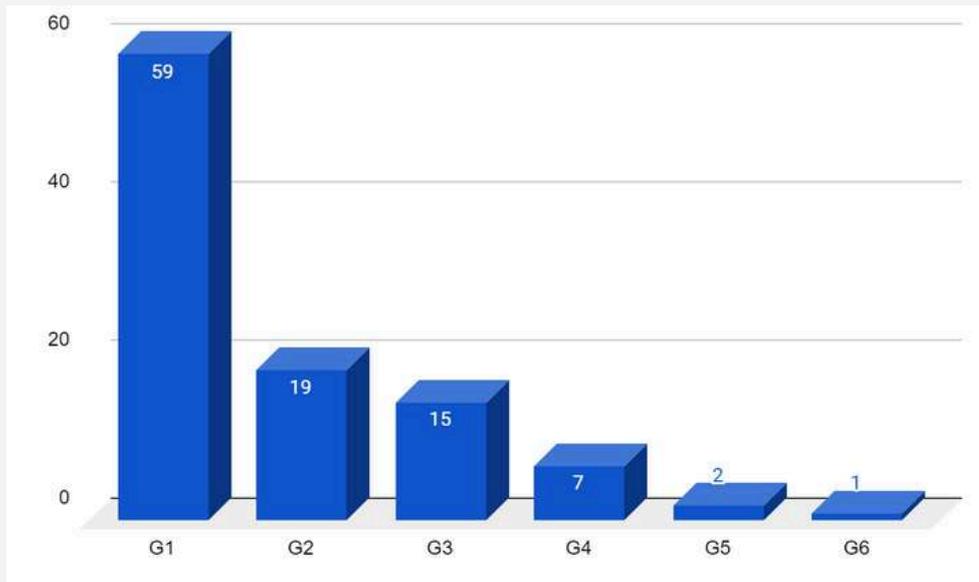
A partir das notas técnicas, foi possível elucidar as motivações para cada caso de devolução. Essas notas técnicas estão contidas em cada processo analisado e são usadas pela instituição para fundamentar o motivo da devolução com base na legislação e entendimento técnico e jurídico.

Ademais, como forma de possibilitar uma visão geral dos motivos das devoluções ao erário com base nos casos analisados elaborou-se um Quadro com os motivos correspondentes de cada devolução, agrupados por similaridade. Esse agrupamento permite identificar padrões e tendências nas devoluções.

Grupo	Motivos das devoluções ao erário	Quantidade de casos
G1	Exclusão de plano de saúde	59
G2	Não comprovação das despesas com plano de saúde	19
G3	Exclusão de dependente do plano de saúde	15
G4	Erro da Administração	7
G5	Licença para tratar de interesse particular	2
G6	Servidor não era titular do plano de saúde	1

Tendo em vista os grupos acima propostos, por meio do Gráfico abaixo, verifica-se o quantitativo de casos. Ressalta-se que, em alguns processos, em um único caso, continham múltiplos motivos para a devolução, sendo necessário incluir um único caso em mais de um grupo.

A análise detalhada dos casos de devolução ao erário de per capita saúde suplementar revelou várias causas. A exclusão do plano de saúde, não comprovação das despesas com plano de saúde e a exclusão de dependente foram os motivos mais frequentes.



Com 59 casos, o Grupo 1 (G1 – Exclusão do plano de saúde) representa mais de 50% do total das devoluções. A maioria desses casos foi identificada durante análises e controles periódicos feitos na unidade responsável pela gestão do benefício, a CFP. Isso indica a importância de processos de auditoria robustos e constantes para detectar e corrigir irregularidades nessas instituições.

Pode-se perceber que a maioria das devoluções por motivo de exclusão de plano ocorreram porque os servidores não informaram de forma tempestiva à unidade responsável pela gestão do benefício, conforme preconizado pela portaria normativa.

Entretanto, constatou-se por meio de e-mails anexados aos processos que, ao serem notificados sobre a necessidade de devolução, alguns servidores demonstraram surpresa justificando que desconheciam a legislação pertinente ao benefício. Outros demonstraram insatisfação, sob argumentação de que não foram devidamente orientados quanto aos procedimentos necessários para evitar o recebimento indevido.

Nesse sentido, a alegação da falta de conhecimento por parte dos servidores sobre a legislação vigente e os procedimentos corretos para evitar a necessidade de devolução ao erário indicam deficiências nos processos de comunicação institucional sugerindo a necessidade de melhor monitoramento e comunicação entre o servidor beneficiário e a instituição. A legislação, embora clara, não foi suficientemente disseminada entre os servidores, resultando em mal-entendidos e erros evitáveis.

O Grupo 2 (G2 – Não comprovação das despesas com o plano de saúde) abrange 19 casos de devolução ao erário e destaca uma questão crítica na gestão do per capita saúde suplementar. Esse benefício é destinado a ressarcir os servidores pelas despesas com mensalidades do plano de saúde, sendo fundamental que o servidor comprove essas despesas para manter a elegibilidade ao benefício.

Nos casos analisados, foi observado que, após o prazo estabelecido para a comprovação, o setor responsável enviou e-mails solicitando a documentação pendente, conforme consta no anexo do processo. Apesar dessas tentativas de comunicação, os servidores não apresentaram os documentos necessários, configurando-se como irregularidade e a necessidade de autuação de processo para devolução ao erário. Embora o setor responsável tenha enviado e-mails solicitando a documentação, a persistência de casos sem resposta indica também possíveis falhas na eficácia dos canais de comunicação. Isso pode resultar em falta de clareza sobre as responsabilidades dos servidores ou dificuldades no acesso às informações solicitadas, demonstrando uma comunicação ineficiente.

O Grupo 3 (G3 – Exclusão de dependente de plano de saúde) com 15 casos, foi outro motivo que reflete a necessidade de uma gestão eficiente das informações das instituições para com os servidores.

Esse benefício se estende a alguns dependentes dos servidores, tendo os valores fixados em tabela

e variando de acordo com a faixa salarial do servidor e sua faixa etária e de seus dependentes, conforme portaria do antigo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (Brasil, 2016). A legislação exige que qualquer mudança no valor, inclusão ou exclusão de beneficiários elegíveis ao auxílio da União seja informada pelo servidor ao órgão ou entidade concedente (Brasil, 2022b). Nesse contexto, na maioria dos casos, o recebimento indevido ocorreu porque o servidor não informou à unidade responsável sobre a exclusão de dependente do plano de saúde.

O Grupo 4 (G4 – Erro da Administração) foi composto pelos casos em que houve erro por parte das instituições. Foram sete casos relacionados a erros administrativos e operacionais, indicando falhas nos processos internos de capacitação e registro.

Entre os erros encontrados, estão os operacionais sistêmicos realizados por servidores, erros ao pagar valores que o servidor não fazia jus, cuja irregularidade somente foi detectada meses após o pagamento. Essa situação sugere a necessidade de capacitação dos funcionários visando a redução desses erros.

O Grupo 5 (G5 – Licença para tratar de interesse particular) inclui dois casos em que a devolução ao erário foi motivada pelo usufruto de licença para tratar de interesse particular do servidor. A Lei nº 8.112/90, que rege o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, estabelece, em seu artigo 91, que “a critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração” (Brasil, 1990).

Essa licença implica a suspensão da remuneração, e, conseqüentemente, de todos os benefícios associados, incluindo o per capita saúde suplementar. Nos dois casos analisados, a instituição identificou que os servidores continuaram a receber o benefício após o início da licença, resultando em um recebimento indevido. Não foi possível identificar se isso ocorreu por falha sistêmica ou por atraso nos trânses administrativos da instituição. Porém, isso pode indicar que a falta de atualização dos registros administrativos em tempo hábil para refletir a concessão da licença pode resultar em pagamentos indevidos, o que evidencia a necessidade de uma revisão dos processos internos.

O Grupo 6 (G6 – Servidor não era titular de plano de saúde) consiste em um único caso em que o motivo da devolução ocorreu porque o servidor não era o titular do plano de saúde. Para a concessão do benefício per capita saúde suplementar é necessário que o servidor seja o titular do plano de saúde. Embora essa exigência não esteja explicitamente mencionada na legislação, a justificativa para a devolução foi baseada em fatores administrativos e entendimentos técnicos.

Para justificar a obrigatoriedade de titularidade de plano de saúde, a instituição utilizou como base a denominação no SIAPE, em que a ativação do benefício está associada ao comando cuja nomenclatura é “servidor titular de plano de saúde”. Outrossim, a Nota Técnica nº 56896/2022/ME estabelece o entendimento de que: “não fará jus ao auxílio o servidor, militar ou o pensionista que se encontrar na condição de dependente no plano de saúde, seja de cônjuge, pais ou terceiros, tampouco o servidor ou o militar de ex-território poderá requerer o auxílio somente para os dependentes sem a cobertura para si” (Brasil, 2022a).

Essa orientação corrobora a compreensão de que o servidor deve ser o titular do plano de saúde para fazer jus ao per capita saúde suplementar. No caso em específico, o servidor estava na condição de dependente no plano de saúde de outra pessoa (cônjuge, pais ou terceiros), o que levou à identificação da irregularidade.

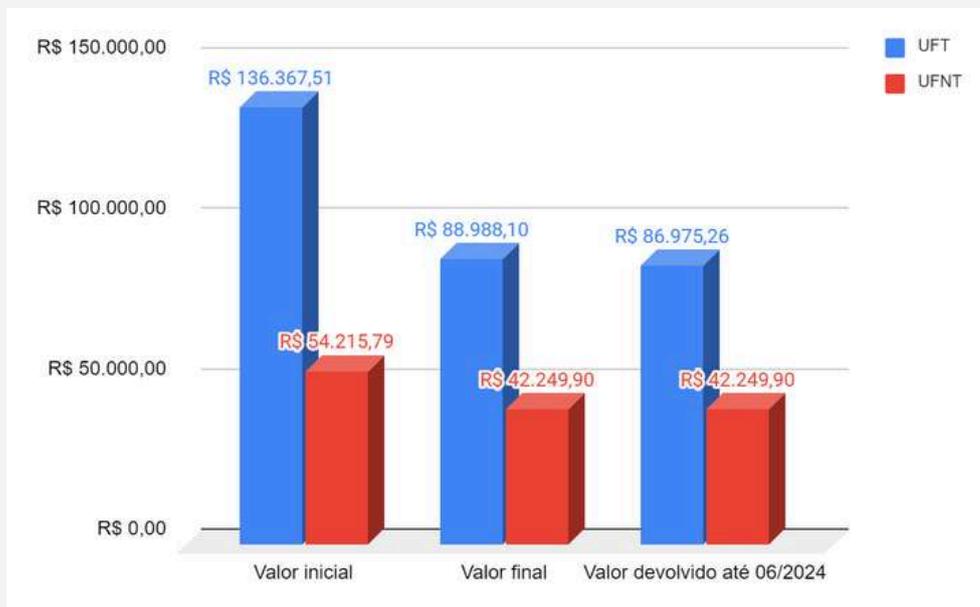
Nesse sentido, a ausência de uma disposição explícita na legislação sobre a necessidade de o servidor ser o titular do plano de saúde pode gerar confusão e interpretações equivocadas, resultando em recebimentos indevidos.

Valores devolvidos ao erário relacionados ao per capita saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos

A meta dessa etapa teve o intuito de alcançar o terceiro objetivo específico da pesquisa, o qual que tem como finalidade identificar os valores devolvidos ao erário relacionados ao per capita saúde suplementar na UFT e UFNT dos últimos 10 anos.

O período analisado abrange as devoluções ocorridas de janeiro de 2022 até junho de 2024. Embora os processos considerados tenham sido gerados entre janeiro de 2022 e agosto de 2023, algumas devoluções ocorreram por meio de descontos em folha de pagamento e dependendo do valor a ser devolvido, tais descontos podem ser parcelados ao longo de vários meses, resultando em processos que ainda estão em andamento.

A análise dos dados revelou que, na maioria dos casos, o valor total devolvido foi o mesmo que o valor inicial, determinado na planilha de cálculo. Isso leva ao entendimento de que, nesses casos, não houve contestações por parte dos servidores.



Os dados indicam que, na UFT, o valor inicial total a ser devolvido era de R\$ 136.367,51. Até o final do período analisado, o valor final a ser devolvido foi de R\$ 88.988,10, representando uma redução de aproximadamente 34,77%. Na UFNT, o valor inicial total a ser devolvido era de R\$ 54.215,79. Até o final do período analisado, o valor final a ser devolvido foi de R\$ 42.249,90, representando uma redução de aproximadamente 22,05%.

Acerca dos valores devolvidos até o mês de junho de 2024, o total da UFT foi de R\$ 86.975,26 e da UFNT de R\$ 42.249,90. A análise desses valores é considerada crucial para entender a eficácia dos processos administrativos e a conformidade com as regulamentações vigentes. Quando comparados esses valores à despesa mensal desse benefício, segundo dados dos relatórios do sistema SIAPE para o mês de junho de 2024 (UFT, 2024c), notou-se que a UFT teve uma despesa de R\$ 251.064,08 com a rubrica de per capita saúde suplementar, enquanto a UFNT registrou uma despesa de R\$ 69.002,75. Logo, foi restituído aproximadamente 34,64% da despesa mensal com a rubrica de per capita saúde suplementar na UFT e cerca de 60% na UFNT.

No que tange às formas de devolução, percebe-se que há uma limitação das opções disponíveis, atualmente restritas a apenas três formas. A introdução de métodos de devolução mais ágeis poderia simplificar o processo, tornando-o menos burocrático e permitindo uma devolução mais rápida. Além disso, observaram-se casos em que os valores a serem devolvidos foram de pequeno vulto, o que não justifica o tempo e o esforço despendido para processar a devolução desses montantes.

Sendo assim, os valores recebidos até o final do período analisado fornecem uma visão sobre:

- **Eficácia dos processos administrativos:** a comparação entre os valores iniciais e finais revela a eficácia dos processos de devolução. A redução significativa no valor total devolvido pode indicar que muitos servidores conseguiram provar que não deviam os valores inicialmente calculados ou que houve acertos nos valores inicialmente definidos;
- **Conformidade com a legislação:** os valores finais devolvidos também mostraram o grau de conformidade dos processos administrativos com a legislação, como a Lei nº 8.112/90. Isso pode indicar que as instituições estão seguindo corretamente os procedimentos estabelecidos pela legislação pertinente;
- **Impacto financeiro:** os valores devolvidos podem resultar em um impacto direto nas finanças das instituições. Analisar esses valores ajuda a entender o quanto foi recuperado e como isso afeta o orçamento disponível para algumas ações, como a implementação de melhorias na gestão do benefício per capita saúde suplementar no âmbito institucional.

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO: PROPOSIÇÕES DE AÇÕES PARA A UFT E UFNT

A metodologia adotada e a análise dos dados da pesquisa permitiram identificar uma série de problemas na gestão do *per capita* saúde suplementar. Esses problemas estão sintetizados no Quadro abaixo:

Nº	Problema
1	Fluxo do processo de devolução ao erário complexo e com várias etapas, algumas delas repetitivas, tornando o processo mais demorado e árduo
2	Deficiência nos processos de comunicação entre o servidor e a instituição
3	Atrasos nas análises dos requerimentos relacionados ao <i>per capita</i> saúde suplementar
4	Ausência de procedimentos sistêmicos automáticos na gestão do benefício
5	Carência de capacitação dos servidores responsáveis pela gestão do benefício
6	Falta de clareza na legislação e ausência de normatização
7	Falhas nos controles internos e carência de auditorias periódicas para detectar e corrigir irregularidades
8	Disponibilização limitada das formas de devolução ao erário
9	Casos de devolução ao erário em que o valor é de pequeno vulto considerando o trabalho e o tempo gasto desde a abertura até a conclusão processo

A proposta deste plano é implementar medidas corretivas e preventivas para melhorar a eficiência, a transparência e a conformidade na gestão do benefício, minimizando a incidência de devoluções ao erário e otimizando a aplicação dos recursos públicos. Cada ação proposta está alinhada com os princípios de economicidade, eficiência e legalidade, buscando garantir que as práticas adotadas estejam em conformidade com as normativas vigentes e que atendam aos interesses da instituição e dos servidores.

“Esses problemas são importantes, pois demonstraram vários pontos de falhas e deficiências existentes na gestão do benefício. Eles serviram de pressupostos para a proposta de um plano de ação visando minimizá-los ou até erradicá-los, o que pode resultar em diminuição da incidência de processos de devolução ao erário.”

Para solucionar ou minimizar os problemas identificados, foi desenvolvido um plano de ação baseado no método 5W2H. Essa ferramenta é composta de etapas que precisam ser respondidas pelo gestor ou equipe envolvida em um projeto (Caldeiras, 2022). A sigla é formada por sete iniciais na língua inglesa, das sete diretrizes que, ao serem estabelecidas, eliminam quaisquer dúvidas que possam surgir no decorrer de um processo ou atividade. Os 5W referem-se a: What (o que será feito); Why (por que será feito); Where (onde será feito); When (quando será feito); Who (por quem será feito). E, os 2H são: How (como será feito) e How much (quanto custará) (Paula, 2015).

Assim, sugere-se: “o quê” é a proposta; “por quê”, o motivo que desencadeou a necessidade dessa proposta; “como” são as ações, e “onde” é a UFT e UFNT que, por meio dos setores responsáveis, poderão implementar tais propostas para melhorar a gestão do per capita saúde suplementar no âmbito institucional.

No desenvolvimento do plano de ação com o método 5W2H não foram utilizadas as diretrizes “quem”, “quando” e “quanto” devido à ausência de informações precisas sobre os prazos de execução e o custo estimado de cada proposta de ação. Além disso, a não utilização dessas diretrizes se justifica pela necessidade de uma análise mais aprofundada, que envolve a participação de setores especializados e a realização de estudos de previsões, pois o levantamento dos custos requer uma compreensão detalhada dos recursos financeiros e materiais que serão necessários para cada etapa do plano, o que não foi possível obter no contexto desta pesquisa. Ademais, a definição de prazos precisa considerar fatores institucionais e logísticos que variam conforme a disponibilidade de recursos.

Sendo assim, as propostas e as ações são apresentadas no Quadro a seguir.

Plano de ação

O quê?	Por quê?	Como?	Onde?
Reduzir as etapas do fluxo do processo de devolução ao erário	O processo é complexo e com várias etapas, algumas delas são repetitivas tornando-o mais demorado e trabalhoso.	Eliminando algumas etapas processuais ou verificando a possibilidade de execução concomitante de algumas delas.	UFT e UFNT
Fortalecer a comunicação entre a instituição e o servidor	Muitos servidores não estavam cientes da obrigatoriedade dos procedimentos necessários quanto às mudanças ocorridas em seu plano de saúde, tais como cancelamento de plano e exclusão de dependentes, e comprovação das despesas com o plano de saúde.	<p>Desenvolvendo canais de comunicação mais eficientes e acessíveis para garantir que todos os servidores estejam cientes das suas obrigações, responsabilidades e das normas vigentes por meio de disponibilização de um guia detalhado, FAQs e cards sobre os procedimentos necessários para manter a conformidade com o benefício, incluindo a necessidade de informar cancelamentos, exclusões e mudanças de plano de saúde.</p> <p>Realizando campanhas de comunicação por e-mail, intranet e site institucional para reforçar a obrigatoriedade do envio da comprovação das despesas com o plano de saúde.</p> <p>Implementando notificações automáticas no SouGov, alertando os servidores sobre a necessidade de informar mudanças ocorridas no plano de saúde e envio de comprovação das despesas com o plano de saúde.</p> <p>Reforçando a comunicação entre SGPs dos campi e PROGEDEP/Reitoria para evitar atrasos em procedimentos a fim de minimizar recebimentos indevidos e consequentemente processos de devolução ao erário.</p>	UFT e UFNT

<p>Acelerar o processo de análise dos requerimentos para evitar atrasos e devoluções ao erário</p>	<p>A demora na análise dos requerimentos resultou em devoluções ao erário.</p>	<p>Revisando e otimizando os fluxos de trabalho para a análise de requerimentos, identificando pontos de travamento ou atraso, definindo prazos claros para cada etapa do processo de análise.</p>	<p>UFT e UFNT</p>
<p>Automatização sistêmica para reduzir a necessidade de intervenção manual</p>	<p>Dependência excessiva de ações manuais aumentou o risco de atrasos e erros resultando em devolução ao erário.</p>	<p>Disponibilizando aos servidores manuais de solicitação relacionados ao <i>per capita</i> saúde para evitar erros no envio de documentos e informações incompletas.</p>	
		<p>Aumentando a equipe responsável pela análise dos requerimentos durante períodos de maior demanda.</p>	
<p>Capacitar continuamente os servidores responsáveis para gestão do <i>per capita</i> saúde suplementar</p>	<p>Alguns casos de devolução ao erário ocorreram por falhas administrativas e de operacionalização no sistema.</p>	<p>Investindo em tecnologias de automação que possam identificar e cessar automaticamente os benefícios de servidores e dependentes que foram excluídos do plano de saúde, minimizando o risco de pagamentos indevidos.</p>	<p>UFT e UFNT</p>
		<p>Implementando sistema que verifique e atualize automaticamente os dados dos servidores e dos planos de saúde na ocorrência de mudança de plano, sem depender de ajustes manuais de servidores.</p>	
<p>Capacitar continuamente os servidores responsáveis para gestão do <i>per capita</i> saúde suplementar</p>	<p>Alguns casos de devolução ao erário ocorreram por falhas administrativas e de operacionalização no sistema.</p>	<p>Implementando programas de treinamento regulares para os servidores responsáveis pelos procedimentos operacionais relacionados ao <i>per capita</i> saúde suplementar, principalmente quando houver mudança sistêmica e de legislação</p>	<p>UFT e UFNT</p>
		<p>Propondo junto ao MGI a realização de encontros periódicos presenciais de servidores responsáveis pela gestão do <i>per capita</i> saúde suplementar das IFES de diversas localidades do país, buscando disseminar o compartilhamento de experiências das práticas de gestão do benefício por meio de treinamentos, palestras e <i>workshops</i>.</p>	

<p>Capacitar continuamente os servidores responsáveis para gestão do <i>per capita</i> saúde suplementar</p>	<p>Alguns casos de devolução ao erário ocorreram por falhas administrativas e de operacionalização no sistema.</p>	<p>Implementando programas de treinamento regulares para os servidores responsáveis pelos procedimentos operacionais relacionados ao <i>per capita</i> saúde suplementar, principalmente quando houver mudança sistêmica e de legislação</p>	<p>UFT e UFNT</p>
<p>Esclarecer e padronizar a interpretação das normas relacionadas ao benefício</p>	<p>A falta de clareza na legislação e a ausência de normatização de alguns pontos resultaram em equívocos na interpretação e questionamentos por parte de servidores.</p>	<p>Elaborando um documento normativo de âmbito institucional para preencher lacunas existentes na legislação vigente.</p>	<p>UFT e UFNT</p>
<p>Aumentar a eficácia na detecção precoce de irregularidades ou recebimentos indevidos</p>	<p>A demora na detecção dos recebimentos indevidos resultou em um período longo de recebimento indevido e, conseqüentemente, elevou os valores a devolver.</p>	<p>Consultando o órgão/setor ministerial responsável para dirimir dúvidas na interpretação de legislação pertinente sempre que surgir demandas relacionadas, garantindo a correta interpretação das normas.</p>	<p>UFT e UFNT</p>
<p>Disponibilizar mais opções de devolução ao erário para agilizar o andamento e conclusão do processo</p>	<p>Há poucas opções de devolução ao erário, gerando mais trabalho e demora na conclusão do processo.</p>	<p>Implementando as opções de débito em conta, transferência bancária ou PIX para a devolução ao erário.</p>	<p>UFT e UFNT</p>
<p>Estabelecer, no âmbito institucional, um valor mínimo passível de abertura de processo de devolução</p>	<p>Há casos de devolução em que o valor é de pequeno vulto considerando o trabalho e tempo gastos no processo.</p>	<p>Elaborando um documento normativo, fixando um valor mínimo para abertura de processo de devolução ao erário, desde que não haja impedimento legal.</p>	<p>UFT e UFNT</p>

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

Welligton Estevão da Silva

Assistente em Administração na Universidade Federal do Tocantins, trabalha na Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas desde 2019. Atualmente está lotado na Coordenação Financeira de Pessoal (CFP).

Delson Henrique Gomes

Graduado em Administração, Pós-graduado em Gestão Financeira e Controladoria. Mestre em Desenvolvimento Regional, Doutor em Administração. Docente do Programa de Pós-graduação em Administração Pública (PROFIAP) da Universidade Federal do Tocantins

Palmas, novembro de 2024



REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº10.302 de 23 de outubro de 2000. Autoriza o Poder Executivo a instituir a Fundação Universidade Federal do Tocantins. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10032.htm. Acesso em: 11 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº13.856 de 8 de julho de 2019. Cria a Universidade Federal do Norte do Tocantins, por desmembramento de campus da Fundação Universidade Federal do Tocantins. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13856.htm. Acesso em: 11 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Nota Técnica nº 56896, de 29 de dezembro de 2022. Minuta de alteração da Portaria Normativa Nº 1, de 9 de março de 2017, que trata da assistência à saúde suplementar do servidor. Casa Civil, Brasília, 2022a. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23752>. Acesso em: 27 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº 97 de 26 de dezembro de 2022. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC [...]. Casa Civil, Brasília, 2022b. Disponível em: https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/pf-saude/documentos/instrucao-normativa-sgp_sedgg_memo-97-de-26-de-dezembro-de-2022-1.pdf/view. Acesso em: 23 jun. 2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria nº 8, de 13 de janeiro de 2016. Estabelece os procedimentos a serem adotados pelos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal-SIPEC [...]. Casa Civil, Brasília, 2016. Disponível em: https://www.gov.br/iphan/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/assistencia-a-saude/per-capita/Portaria_n_8_de_13_de_janeiro_de_2016.pdf. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.302, de 10 de maio de 2006. Altera as Leis nºs 10.355, de 26 de dezembro de 2001, que dispõe sobre a estruturação da Carreira Previdenciária no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, 10.855, de 1º de abril de 2004, [...]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11302.htm. Casa Civil, Brasília, 2006b. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Decreto nº 4.978, de 3 de fevereiro de 2004. Regulamenta o artigo 230 da Lei nº8112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a assistência à saúde suplementar do servidor, e dá outras providências. Casa Civil, Brasília, 2004a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D4978.htm. Acesso em: 1 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.784 de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Casa Civil, Brasília, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9784.htm. Acesso em: 5 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações federais. Casa Civil, Brasília, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 5 jun. 2023.

CALDEIRAS, D. Plano de ação 5W2H: conceito, vantagens e como fazer. Blog Produtivo, [s. l.], 27 set. 2022. Disponível em: <https://www.produtivo.com.br/blog/plano-de-acao-5w2h/>. Acesso em: 14 set. 2024.

CASTRO, A. P.; VIEIRA, L.; RODRIGUES, M. Governo bloqueia 14,5% da verba para custeio e investimento de universidades federais. G1, Brasília, 27 maio 2022. 21:00. [Política]. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2022/05/27/governo-bloqueia-145percent-da-verba-para-custeio-e-investimento-de-universidades-federais.ghtml>. Acesso em: 21 jan. 2024.

MOURA, J. X. O processo de adoção do sistema de informação Sipar-Diligência no Ministério da Saúde. 2016. 35 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública na Saúde) – Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: https://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/14375/1/2016_Julia naXavierdeMoura_tcc.pdf. Acesso em: 31 jul. 2024.

PAULA, G. B. O que é 5W2H: reduza incertezas, ganhe produtividade e aprenda como fazer um plano de ação. Treazy, [s. l.], 8 nov. 2015. Disponível em: <https://www.treazy.com.br/blog/5w2h/>. Acesso em: 5 maio 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO TOCANTINS. Conselho Superior Universitário. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. Resolução nº 1, de 13 de junho de 2023. Aprova o Regimento Geral da Universidade Federal do Norte do Tocantins - UFNT, considerando o Estatuto aprovado pela Portaria nº 125, publicada no DOU de 29/03/2021. Araguaína, 2023a. Disponível em: [https://sistemas.ufnt.edu.br:5001/sau/none/files?path=REITORIA/DOCUMENTOS%20INSTITUCIONAIS/REGIMENTO%20GERAL/RESOLU%3%87%3%83O%2001_2023_REGIMENTO%20GERAL%20UFNT%20\(1\)%20\(1\).docx.pdf](https://sistemas.ufnt.edu.br:5001/sau/none/files?path=REITORIA/DOCUMENTOS%20INSTITUCIONAIS/REGIMENTO%20GERAL/RESOLU%3%87%3%83O%2001_2023_REGIMENTO%20GERAL%20UFNT%20(1)%20(1).docx.pdf). Acesso em: 10 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO TOCANTINS. Conselho Superior Universitário. Resolução nº 10, de 17 de novembro de 2023. Dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, 2024/2027, da Universidade Federal do Norte do Tocantins. Araguaína, 2023b. Disponível em: <https://sistemas.ufnt.edu.br:5001/sau/none/files?path=PROPLAN/00%20PDI%20Final%20aprovado-2.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. Indicadores do quadro de servidores. 2024a. Disponível em: <https://www.uft.edu.br/aceso-a-informacao/servidores/indicadores-quadro-de-servidores>. Acesso em 10 jul.2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. Plano de Desenvolvimento Institucional da UFT-2016/2020. Palmas, TO, 2016. Disponível em: <https://docs.uft.edu.br/share/s/Bu0fAqZjT66B-rTgwt53LQ>. Acesso em: 10 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. Relatório de Demonstrativo de Despesa com Pessoal. Palmas, TO, 2024c. [Emitido do SIAPE].

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

Ao

Órgão de destino

Instituição de destino

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado Processos de Devolução ao Erário e Per Capita Saúde Suplementar na UFT e UFNT, derivado da dissertação de mestrado, de autoria de Welligton Estevão da Silva.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada [Universidade Federal do Tocantins](#).

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um [Relatório Técnico Conclusivo](#) e seu propósito é propor um plano de ação visando minimizar a incidência de devolução ao erário de per capita saúde suplementar na UFT e UFNT.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço profiap@uft.edu.br

Palmas, TO 18 de novembro de 2024

Registro de recebimento



Coordenador Financeiro de Pessoal-CFP/DGP/PROGEDEP/UFT

Discente: Welligton Estevão da Silva,
Mestrando em Administração Pública

Orientador: Delson Henrique Gomes,
Doutor em Administração

Universidade Federal do Tocantins

xx de xxxxx de 2024