



HORÁRIO ESPECIAL PARA SERVIDOR OU FAMILIAR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Cód.: HED
Nº:
Versão: 1
Data: 11/10/2018

DEFINIÇÃO

Horário especial concedido ao servidor portador de deficiência ou que possua cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

REQUISITOS BÁSICOS

1. Haver a necessidade de horário especial comprovada por junta médica oficial.

DOCUMENTAÇÃO

1. Laudo médico emitido por junta médica oficial.

FORMULÁRIOS

DAP 032 – Horário Especial para Servidor ou Familiar Portador de Deficiência – Requerimento.

INFORMAÇÕES GERAIS

1. Será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. (Art. 98, § 2º, da Lei nº 8.112/90, incluído pela Lei nº 9.527/97)

2. A legislação não prevê expressamente jornada de trabalho diferenciada, desde o ingresso, em relação à condição de pessoa com deficiência, tampouco considera somente a condição de pessoa com deficiência para a concessão de horário especial ao servidor. O horário especial poderá ser requerido por aquele servidor que, na condição de pessoa com deficiência, necessite da redução da jornada de trabalho, comprovada a necessidade por junta médica oficial. Portanto, tal comando legal vincula a constatação da necessidade de uma redução de jornada para a continuidade do exercício das atribuições do cargo ocupado pelo servidor com deficiência. (Item 9 da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

➤ **Horário especial ao servidor que possua cônjuge, filho ou dependente com deficiência**

3. As disposições constantes no item 1 dessa norma são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. (Artigo 98, § 3º, com redação dada pela Lei nº 13.370/2016)

4. Quando constatada a necessidade de concessão de horário especial previsto no art. 98, §3º, da Lei nº 8.112/90, a junta oficial em saúde, subsidiada pelo parecer da equipe multiprofissional fundamentará as suas conclusões na imprescindibilidade da presença do servidor junto ao filho, cônjuge ou dependente com deficiência, considerando-se todas as circunstâncias envolvidas, como, por exemplo, a condição da pessoa com deficiência examinada, o nível de Acompanhamento exigido e a função assistencial desempenhada por aquele servidor dentro do contexto familiar. (Item 10, inciso IV, alínea a da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

5. Ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência também não foi imposta qualquer restrição constitucional ou legal à acumulação remunerada de cargos públicos. Ocorre que, ao contrário do servidor com deficiência, cuja concessão de horário especial se fundamenta precipuamente na incapacidade para suportar a jornada laboral integral a que está submetido, a



redução da carga horária de trabalho do servidor com cônjuge, filho ou dependente deficiente decorre da necessidade de que tenha maior tempo para acompanhar o familiar ou dependente com deficiência. (Item 10, inciso IV, alínea b da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

➤ **Servidor que ocupa cargo em comissão ou função de confiança**

6. Os servidores públicos federais com deficiência podem ser designados para funções de confiança e cargos comissionados sem prejuízo do direito à jornada especial prevista no art. 98, § 2º da Lei nº 8.112/1990, devendo ser oportunizado à autoridade competente para designação a análise, no caso concreto, a compatibilidade entre jornada especial e a respectiva função, não cabendo à Administração Pública Federal editar atos normativos ou manifestar entendimentos que impeçam, de forma geral e indiscriminada, o exercício desse direito pelas pessoas com deficiência. (Item 15 da Nota Técnica MP nº 6.218/2017)

7. O servidor público federal com deficiência poderá ser designado para função de confiança ou nomeado para cargo comissionado sem prejuízo do direito à jornada especial prevista no art. 98, §2º da Lei n.º 8.112, de 1990, nas situações em que o administrador público entenda possível e desde que não haja prejuízo a continuidade do serviço prestado a sociedade pelo servidor. A designação será precedida de análise, do caso concreto, uma vez que o servidor deficiente quando submetido ao regime de dedicação integral, próprio dos ocupantes de cargo ou função comissionada, além de ter que cumprir a sua jornada deve permanecer à disposição da unidade na qual trabalha, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração Pública. Desse modo, na análise para a designação serão ponderados tanto a condição de deficiente, quanto o nível das atribuições do cargo que serão desempenhadas pelo servidor. Recomenda-se aos órgãos e entidades que se abstenham de editar atos normativos ou manifestar entendimentos que impeçam, de forma geral e indiscriminada, o exercício desse direito pelas pessoas com deficiência. (Item 10, inciso V, alínea a da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

8. Ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente deficiente, uma vez nomeado para o exercício de cargo em comissão ou designado para o exercício de função ou cargo comissionado, deverá cumprir a jornada de 40 (quarenta) horas semanais em regime de dedicação integral, estando sujeito à convocação sempre que houver interesse da Administração Pública, não fazendo jus ao horário especial de que trata o art. 98, §3º, da Lei nº 8.112, de 1990. (Item 10, inciso V, alínea b da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

9. O servidor com deficiência que ocupa exclusivamente cargo em comissão (servidor sem vínculo efetivo) poderá exercer as atribuições do cargo sem prejuízo do direito à jornada especial prevista no art. 98, §2º da Lei nº 8.112, de 1990, devendo ser oportunizado à autoridade competente para nomeação a análise, no caso concreto, da compatibilidade entre a jornada especial e a respectiva função, uma vez que o servidor deficiente quando submetido ao regime de dedicação integral, próprio dos ocupantes de cargo em comissão, além de ter que cumprir a sua jornada deve permanecer à disposição da unidade na qual trabalha, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração Pública. Desse modo, na análise para a designação serão ponderados tanto a condição de deficiente, como o nível das atribuições do cargo que serão desempenhadas pelo servidor. Nada obsta, porém, obviamente, a exoneração a qualquer serão desempenhadas pelo servidor. Nada obsta, porém, obviamente, a exoneração a qualquer tempo do servidor beneficiário da redução de jornada, de forma livre, sem necessidade de se justificar a dispensa, dada a natureza do cargo comissionado de livre nomeação e exoneração, essencialmente tendentes à ocupação em caráter transitório. (Item 10, inciso VI, alínea a da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

10. O servidor exclusivamente ocupante de cargo em comissão que tenha familiar com deficiência não poderá obter redução da jornada com base no art. 98, §3º, da Lei nº 8.112, de 1990, devendo cumprir a jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho. (Item 10, inciso VI, alínea b da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

➤ **Da avaliação**



11. A competência para realizar a avaliação é de junta médica oficial, que deverá aferir a condição de deficiente do cônjuge, filho ou dependente do servidor, sendo que essa avaliação deverá ser efetuada na forma das normas atualmente em vigor, quais sejam: O Decreto nº 3.298/1999 e o Decreto nº 5.296/2004. (Item 3, alíneas *a* e *b* do Ofício Circular nº 58/2017-MP)
12. A necessidade de concessão de horário especial previsto no art. 98, §2º, da Lei nº 8.112/90, mediante diminuição, em maior ou menor grau, da jornada laboral do servidor, somente poderá ser aferida quando do exame de cada situação concreta por parte da junta oficial em saúde competente e por pareceres especializados de equipe multiprofissional, que qualificarão o tipo de deficiência apresentada pelo servidor, especificarão a capacidade para o exercício das atribuições do seu cargo efetivo e estipularão a carga horária que o servidor pode suportar em razão da incapacidade parcial para o cumprimento de sua jornada de trabalho. Para a concessão do horário especial previsto no art. 98, §3º, da citada Lei, a junta oficial em saúde e a equipe multiprofissional avaliarão a necessidade da presença do servidor junto ao familiar/dependente para prestar-lhe assistência, bem como a condição do examinado e poderá solicitar o que for necessário e passível de comprovação para que haja sua convicção e assim estipular a nova jornada do servidor. (Item 9, alínea *a* da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)
13. Deverá ser avaliada a necessidade e a forma de acompanhamento por parte do servidor, levando em consideração a situação fática, as possibilidades de assistência à pessoa com deficiência, bem como o papel do servidor, além de outras questões que eventualmente devam ser consideradas para concluir pela concessão ou não do horário especial, a depender do caso concreto. (Item 3, alínea *c* do Ofício Circular nº 58/2017-MP)
14. A junta oficial poderá valer-se de pareceres da equipe multiprofissional a fim de subsidiar sua decisão. (Item 3, alínea *d* do Ofício Circular nº 58/2017-MP)
15. A junta oficial, ao estipular a nova jornada do servidor, deverá atuar com razoabilidade, de modo a garantir o direito ao horário especial ao servidor, mas sem impedi-lo de desempenhar as atribuições de seu cargo efetivo. (Item 3, alínea *e* do Ofício Circular nº 58/2017-MP)
16. O ato de concessão de horário especial do servidor portador de deficiência deve indicar a jornada reduzida de trabalho especificado em parecer conclusivo emitido por junta médica oficial bem como ser publicado em boletim interno. (ON/DENOR/SRH/MP nº 6/99)
17. Não há o estabelecimento, em abstrato, de limites máximos de redução da jornada de trabalho, seja para o servidor que trabalha 6 (seis), 7 (sete) ou 8 (oito) horas diárias. (Item 9, alínea *d* da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)
18. A perícia oficial em saúde emitirá laudo que servirá de fundamentação na decisão da Administração Pública Federal a ser subsequentemente deliberada, pelo deferimento ou não do horário especial. Compete formalmente à unidade de gestão de pessoas deferir os horários especiais previstos §§ 2º e 3º do art. 98, da Lei nº 8.112, de 1990. Uma vez concedido o horário especial, caberá a chefia imediata definir, junto com o servidor requerente, o período de cumprimento da jornada reduzida que atenda ao seu interesse, sem prejuízo da prestação do serviço público, bem como acompanhar e supervisionar as atividades do mesmo, desempenhadas em menor carga horária, validando a sua frequência. (Item 9, alínea *b* da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)
19. O servidor que está submetido à jornada de trabalho estabelecida em leis especiais, como por exemplo: 20, 24 ou 30h/semanais, poderá ter sua jornada reduzida com fundamento nos §§ 2º ou 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990, tendo em vista que se constitui norma aplicável a todos os servidores públicos federais por ela regidos, editada dentro do escopo constitucional de proteção e integração social das pessoas com deficiência, bem como de garantia do seu bem-estar pessoal, social e econômico. Diante disso, excetuada a existência de disposição legal específica em sentido contrário, considera-se possível que o servidor submetido a jornada de trabalho estabelecida em leis especiais tenha sua jornada reduzida com fundamento nos §§ 2º ou 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/90, desde que não comprometida a efetiva prestação do serviço público. Nesse sentido, também o servidor que trabalha por plantão, escala, turno ou revezamento poderá ser contemplado com o



disposto nos §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990, se comprovada a necessidade por junta oficial em saúde e pela equipe multiprofissional, desde que não comprometida a efetiva prestação do serviço público. A adaptação da jornada será definida durante o exame de cada caso concreto, de acordo com critérios de necessidade e proporcionalidade. Cumpre observar que em razão de conveniência e oportunidade da Administração e, levando-se em conta as atribuições a serem exercidas, o regime de plantão, escala ou revezamento, não constitui direito do servidor, uma vez que a Administração poderá, a seu critério, excluí-lo de tal regime mediante justificativa. (Item 9, alínea e da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

20.O servidor que cumpre jornada de trabalho flexibilizada, de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, com amparo no art. 3º do Decreto nº 1590, de 10 de agosto de 1995, com redação dada pelo Decreto 4.836, de 09 de setembro de 2003, poderá requerer horário especial previsto nos §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112. Entretanto, a junta oficial em saúde deverá considerar a jornada de trabalho do cargo do servidor e analisar o caso concreto, para definir o horário especial ao servidor. (Item 9, alínea f da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

21.O laudo pericial emitido por junta oficial em saúde, com a recomendação de concessão de horário especial ao servidor, conforme o previsto no artigo 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112, de 1990, subsidiará a decisão da Administração. Nesse sentido, é esperado que haja o tempo necessário para a tramitação do processo, sua ciência e providências administrativas. A partir da publicação do ato concessório, o ato administrativo terá seu efeito. (Item 9, alínea g da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

➤ **Acumulação de cargos**

22.É possível a concessão de horário especial ao servidor com deficiência quando este acumular cargos públicos. Não existe qualquer restrição constitucional ou legal para que pessoas com deficiência acumulem cargos públicos. Pelo contrário, o espírito da Constituição Federal é garantir às pessoas com deficiência amplo acesso aos cargos públicos, inclusive com a reserva percentual de cargos em processos seletivos de admissão, dando-se, assim, efetividade aos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, tais como cidadania e dignidade da pessoa humana. (Item 10 da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

23.A análise da junta oficial em saúde, no momento da concessão do horário especial ao servidor público com deficiência, deve considerar apenas as atribuições do cargo em que se pleiteia a redução de jornada, ainda que se constate que o servidor exerça, cumulativamente, outro cargo público. Isso porque a jornada de trabalho de um cargo público não pode ser definida ou reduzida, mesmo que se trate de horário especial de servidor com deficiência, pelo simples fato de o servidor estar ocupando outro cargo público. O servidor com deficiência que acumula cargos públicos, sejam eles dois cargos cujas jornadas sejam de 20 (vinte) horas semanais ou um cargo de 20 (vinte) horas semanais e outro de 40 (quarenta) horas semanais, pode sim obter a concessão de horário especial em um ou em ambos os cargos, desde que comprovada a necessidade por junta oficial em saúde, separadamente, com relação a cada cargo exercido. (Item 10, alínea a da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

24.O servidor que obtém o horário especial em um determinado cargo, que foi concedido por não suportar a carga horária máxima de trabalho, não pode ser impedido de exercer outro cargo que possua atribuições totalmente diversas, pois o servidor pode ter limitações para o cumprimento da jornada de um determinado cargo público e pode perfeitamente cumprir a jornada integral de outro, uma vez que as atribuições de cada cargo são diferentes. (Item 10, alínea b da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

25.A jornada máxima de trabalho estabelecida pela junta oficial em saúde tem o objetivo de adequar o cumprimento da jornada de trabalho à condição de desempenho do servidor com deficiência para que este possa cumprir as atribuições do cargo sem que haja agravamento de seu estado de saúde. A concessão do horário especial ao servidor com deficiência objetiva preservá-lo e, por essa razão, não pode a Administração exigir o cumprimento de jornada superior à determinada pela junta oficial



em saúde. Faz-se prudente, no entanto, que a situação do servidor seja avaliada sob o ponto de vista da singularidade das atribuições, mas levando-se em conta eventual desgaste resultante da acumulação, o qual apenas pode ser atestado ou descaracterizado pela junta oficial em saúde. Cabe ao servidor informar à Unidade de Gestão de Pessoas do órgão de lotação a existência de outro cargo acumulável não pertencente a APF por ocasião de sua posse como previsto no § 5º do art. 13 da Lei 8.112, de 1990 como também atualizar seus dados cadastrais. (Item 10, alínea b da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

26.O servidor que tenha a concessão do horário especial, previsto no § 2º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990, e que atue também na rede privada de saúde, na mesma atividade exercida pelo cargo que ocupa na APF, de mesma natureza e habilitação específica, deverá estar ciente de que não é razoável considerá-lo incapaz de cumprir a jornada integral inerente ao cargo público e concomitantemente, este, exercer a mesma atividade privada. (Item 10, alínea c da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

27.A concessão de horário especial com base na jornada integral dos dois cargos, embora seja benéfica ao servidor com deficiência, é prejudicial ao interesse público, porquanto haverá a diminuição da carga horária não apenas em razão da condição física do servidor, mas porque este optou por ocupar outro cargo público. **Nesse caso, entende-se que a solução mais consentânea com o ordenamento jurídico pátrio, harmonizando os princípios constitucionais envolvidos, é que seja feita a opção por um dos cargos públicos, e não a concessão de horário especial com base na jornada global do servidor.** (Item 10, alínea d da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

28.Deve-se aferir, no caso concreto, quando da concessão de horário especial, se a razão do pedido de redução da carga horária resulta apenas da necessidade legítima de dispor do tempo livre obtido para assistência ao familiar deficiente ou do fato de que o servidor optou por ocupar dois cargos públicos, hipótese em que a concessão de horário especial teria por base, na realidade, a jornada integral dos dois cargos e visaria permitir que, com a redução de jornada em cada um deles, na realidade, fosse exercido o outro, mantendo-se a remuneração global de ambos. Nesse caso, também se aplica o entendimento de solução mais harmônica com a opção por um dos cargos públicos, e não a concessão de horário especial com base na jornada global exercida pelo servidor. (Item 10, inciso IV, alínea c da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

29.A situação de servidor com cônjuge, filho ou dependente com deficiência que acumule dois cargos públicos, cujas jornadas sejam de 20 (vinte) horas semanais, e requeira a redução de jornada pela metade em cada um deles, entende-se que caberá a cada junta competente examinar separadamente a pertinência de cada pedido de concessão de horário especial e opinar conclusivamente pelo deferimento, apenas se comprovada a necessidade de redução com relação à jornada daquele cargo objeto de requerimento. Caso se verifique que é possível cumprir a jornada de 20 (vinte) horas e assistir o familiar com deficiência nas horas vagas, não estará presente a necessidade que fundamenta legalmente o deferimento de horário especial. Nessa situação, poderá o servidor, que não obtiver o horário especial pleiteado, optar, caso queira, por um dos cargos públicos que exerce. (Item 10, inciso IV, alínea d da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

30.Na hipótese em que o servidor com familiar com deficiência acumule um cargo de 20 (vinte) horas semanais e outro de 40 (quarenta) horas semanais, aplica-se a mesma premissa. A concessão de horário especial em cada cargo dependerá da comprovação por junta oficial em saúde, bem como da necessidade de tempo livre para acompanhar o familiar deficiente. Pode ser que se entenda incompatível com a função assistencial que o servidor desempenhe junto ao familiar com deficiência o cumprimento da jornada de 40 (quarenta) horas semanais relacionada a um dos cargos. Nesse caso, a estipulação de horário especial, como, por exemplo, a sugestão de redução de jornada para 30 (trinta) horas semanais, não considerará a carga horária do cargo acumulado, cabendo ao servidor optar, caso queira, por um deles. (Item 10, inciso IV, alínea e da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)



31.No caso em que os cônjuges sejam servidores públicos federais e ambos solicitem o horário especial para dar assistência direta ao filho ou dependente com deficiência, entende-se ser possível a concessão da redução da jornada a ambos, desde que a junta, ao analisar o caso concreto, tenha convicção da necessidade da presença de ambos os servidores para atender às necessidades do examinado. (Item 10, inciso IV, alínea f da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

32.O servidor que obtém o horário especial previsto no § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990, deve estar ciente de que tal redução é um benefício com alcance social relevante. Nesse sentido, alerta-se que este observe atentamente sobre acumulação de cargo na APF com atuação na rede privada. Igualmente ao previsto para o servidor com deficiência no item 13, não é razoável e tampouco harmonizável que haja diminuição da jornada de trabalho no cargo para prestar assistência direta ao familiar com deficiência e o exercício concomitante com a atividade privada. (Item 10, inciso IV, alínea g da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

➤ **Concessão concomitante do horário especial**

33.O servidor que tenha obtido o horário especial previsto no § 2º do art. 98 da Lei 8.112, de 1990, poderá requerer concomitantemente o horário especial previsto no § 3º do mesmo artigo. Para tanto, deverá se enquadrar nas situações descritas em ambas as normas. Quando da concessão do horário especial, de forma concomitante, este deverá, em cada caso, ter motivação distinta: no primeiro dispositivo (§ 2º), em decorrência da sua própria limitação laborativa e; no segundo (§ 3º), em razão da necessidade de prestar assistência direta e constante a cônjuge, filho ou dependente com deficiência. (Item 10, inciso VII, alínea a da Nota Técnica Conjunta MP nº 113/2018)

34. O servidor com deficiência que já possui jornada de trabalho reduzida por determinação de junta médica oficial também poderá realizar o horário especial a servidor estudante, nos termos do art. 98 da Lei nº 8.112/1990, desde que cumpridos cumulativamente os seguintes requisitos: (Nota Técnica CGNOR/DENOP/SEGEP/MP nº 90/2014)

- a) Comprovação de incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição;
- b) Ausência de prejuízo ao exercício do cargo; e
- c) Compensação de horário no órgão em que o servidor tiver exercício, respeitada a jornada máxima de trabalho estipulada pela junta médica, a fim de respeitar a integridade física do servidor.

➤ **Outras informações**

35. As ausências consideradas justificadas e dispensadas de compensação são aquelas com a finalidade de cuidar da própria saúde ou de pessoa da família constante de seus assentamentos funcionais e não abarcam a situação na qual o servidor tenha a jornada de trabalho reduzida com vistas à prestação de assistência direta ao dependente. (Item 14 da Nota Técnica MPOG nº 924/2016)

36. A redução da jornada de trabalho, na forma prescrita pela junta médica oficial, já se destina a possibilitar ao servidor o tempo necessário para a assistência à pessoa com deficiência. (Item 18 da Nota Técnica MPOG nº 924/2016)

37. Caso não seja verificada a hipótese de concessão de horário especial, permanecendo o servidor, portanto, com sua jornada de trabalho integral, ser-lhe-á facultado ausentar-se para consultas, exames e demais procedimentos relativamente a seu familiar, com a apresentação de documento que comprove tal situação, sendo dispensada a compensação de horário referente ao período consignado no atestado/declaração de comparecimento, desde que assinado por profissional competente. (Item 19 da Nota Técnica MPOG nº 924/2016)

38. O controle de assiduidade do servidor TAE far-se-á mediante registro manual de frequência, com horários de entrada e saída, não obrigatoriamente sujeitos ao horário de funcionamento regular da Unidade Acadêmica e Administrativa ou estrutura equivalente da UFMG, nos seguintes casos (Incisos I e II do Art. 12 da Portaria UFMG nº 014/2015):



- a) Servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o horário da repartição;
- b) Servidor com deficiência ou que tenha familiar com deficiência – cônjuge ou companheiro (a), pais, filhos, padrasto ou madrasta, enteado (a) ou dependente que viva a suas expensas e conste em seu assentamento funcional;

39. Compete às chefias observar a flexibilidade nos horários de entrada e saída dos servidores e do uso da alternativa de interrupção para refeições, de uma a três horas. (Orientação Consultiva DENOR/SRH/MARE nº 05/97)

40. Os empregados públicos não estão alcançados pela Lei nº 8.112/1990, de forma geral, não se vislumbrando, portanto, amparo legal para a aplicação da Lei nº 8.112/90, a empregados celetistas. (Item 8 da Nota Técnica nº 12.468/2016)

FUNDAMENTAÇÃO

1. Artigo 98, da Lei nº 8.112, de 11/12/90 (DOU 12/12/90), alterado pela Lei nº 9.527, de 10/12/97 (DOU 11/12/97).
2. Orientação Normativa DENOR/SRH/MPOG nº 6, de 14/5/99 (DOU 17/5/99).
3. Nota Técnica CGNOR/DENOP/SEGEP/MP nº 90, de 08/05/2014.
4. Portaria UFMG nº 014, de 25/02/2015.
5. Nota Técnica MP nº 924, de 01/02/2016.
6. Lei nº 13.370, de 12/12/2016 (DOU 13/12/2016).
7. Ofício Circular MP nº 58, de 22/02/2017.
8. Nota Técnica MP nº 12.468/2016, de 27/03/2017.
9. Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, de 24/04/2017 (3ª edição).
10. Nota Técnica MP nº 6.218/2017, de 18/04/2017.
11. Nota Técnica Conjunta MP nº 113 de 31/08/2018.