



FREQUÊNCIA

DEFINIÇÃO

Assiduidade e pontualidade do servidor ao órgão ou unidade de exercício.

REQUISITOS BÁSICOS

1. É dever do servidor ser assíduo e pontual ao serviço ([Inciso X do art. 116 da Lei nº 8.112/90](#)).
2. Ao servidor é proibido ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato ([Inciso I do art. 117, da Lei nº 8.112/90](#)).
3. O horário de funcionamento dos órgãos ou entidades deverá ser fixado por ato do Ministro de Estado e dos dirigentes máximos de autarquias e fundações públicas federais ([Art. 3º da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
4. A contagem da jornada de trabalho somente ocorrerá a partir do início do horário de funcionamento do órgão ou entidade ([Art. 4º da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
5. Em casos excepcionais e justificados, poderá ser autorizado pela chefia imediata o exercício das atribuições do cargo por servidores públicos em horário diverso ao do funcionamento do órgão ou entidade ou em finais de semana ([Art. 4º Parágrafo Único da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
6. A jornada de trabalho dos servidores públicos em exercício na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional será de no mínimo 6 (seis) e de no máximo 8 (oito) horas diárias, até o limite de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as jornadas previstas em legislação específica ([Art. 2º da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
7. As viagens a serviço serão consideradas como jornada regular ([Art. 2º Parágrafo Único da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
8. A jornada de trabalho dos servidores TAE's é de 40 (quarenta) horas semanais ou 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos previstos na legislação vigente ([Art. 4º da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).
9. A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e ([Art. 1º do Decreto nº 1.590/1995](#)):

I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo;



II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação.

10. Sem prejuízo da jornada a que se encontram sujeitos, os servidores referidos no **item 9** inciso II poderão, ainda, ser convocados sempre que presente interesse ou necessidade de serviço. ([Art. 1º, Parágrafo único do Decreto nº 1.590/1995](#)).
11. Os horários habituais de início e de término da jornada de trabalho e dos intervalos de alimentação ou repouso serão acordados previamente entre os Diretores de Unidades Acadêmicas e Administrativas ou estruturas equivalentes e os servidores TAE's, prevalecendo o interesse institucional ([Art. 5º da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).
12. Os horários de início e término do intervalo para refeição serão fixados pela chefia imediata e são de, no mínimo, 1 (uma) hora diária e, no máximo, 3 (três) horas diárias, devendo ser obrigatoriamente usufruído, pelos servidores que se submetam à jornada de 8 (oito) horas diárias, sendo vedado o seu fracionamento, conforme previsto na legislação vigente ([Art. 7º da Portaria UFMG nº 014/2015](#) e [Art. 5º da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
13. Havendo atividade externa que impossibilite o servidor de registrar sua entrada e saída, a Diretoria da Unidade Acadêmica ou Administrativa ou estrutura equivalente da UFMG deverá informar ao setor pertinente essa ocorrência, evitando-se, assim, o registro indevido de débitos de horas e quando houver necessidade de saídas para a realização de serviços externos, deverá ser utilizado o Boletim de Serviço Externo, informando a atividade realizada, a data e o horário ([§§ 1º e 2º do art. 9º, da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).
14. Caberá à Diretoria das Unidades Acadêmicas ou Administrativas ou estrutura equivalente da UFMG monitorar os casos de incompatibilidade entre as informações de jornada previamente cadastradas e os registros de movimento de entradas e saídas, solicitando às chefias imediatas a justificativa, quando necessária ([§3º do art. 9º da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).

COMPENSAÇÃO DE HORAS DEVIDO A ATRASOS, SAÍDAS ANTECIPADAS E FALTAS JUSTIFICADAS

15. Eventuais atrasos ou saídas antecipadas decorrentes de interesse do serviço poderão ser abonados pela chefia imediata ([§ 3º do art. 12 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
16. As saídas antecipadas e os atrasos deverão ser comunicados antecipadamente à chefia imediata e poderão ser compensados no controle eletrônico de frequência até o término do mês subsequente ao da sua ocorrência ([Art. 12 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
17. As ausências justificadas somente poderão ser compensadas no controle eletrônico de frequência até o término do mês subsequente ao da sua ocorrência, desde que tenham anuência da chefia imediata ([§ 1º do art. 12 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).



18. Entradas e saídas antecipadas ou tardias serão reconhecidas mediante autorização e justificativa da Diretoria da Unidade Acadêmica ou Administrativa ou estrutura equivalente da UFMG, com as devidas compensações ([§3º do art. 10º da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).
19. A utilização de período superior ao intervalo previsto para alimentação ou repouso deverá ser compensado pelo servidor ([§ 1º do art. 7º, da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).
20. O intervalo para refeição não é considerado no cômputo das horas da jornada de trabalho do servidor e não poderá ser utilizado para compensação de jornada, inclusive quando decorrente de atrasos, ausências e saídas antecipadas ([Art. 6º da Instrução Normativa nº 2/2018](#) e [§ 2º do art. 7, da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).
21. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício ([Parágrafo único do art. 44, da Lei nº 8.112/90](#)).
22. As faltas que foram consideradas justificadas pela chefia imediata, compensadas ou não, serão sempre justificadas. Entretanto, não podem ser consideradas como período de efetivo exercício para os fins funcionais, situação reservada às faltas justificadas compensadas integralmente ([Item 11 da Nota Técnica MP nº 2077/2017](#)).
23. A legislação não determina a forma como deve ser materializada a justificativa, a análise do chefe imediato sobre as razões apresentadas pelo servidor ou mesmo quanto à forma que se deve ofertar a proposta de compensação quando das ausências ou atrasos, o que leva a crer que tais procedimentos estão na seara de gestão de pessoas do chefe imediato. Entretanto, caso o órgão entenda gerencialmente necessário e relevante que tais procedimentos devem ser documentados, entende-se pertinente tal conduta ([Item 11 da Nota Técnica MP nº 2077/2017](#)).

FALTAS INJUSTIFICADAS E SUAS IMPLICAÇÕES

24. O servidor perderá ([Art. 44, incisos I e II da Lei nº 8.112/90](#)):
 - a) a remuneração do dia em que faltar ao serviço sem motivo justificado;
 - b) a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões mencionadas no **item 30** dessa norma, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.
25. As faltas injustificadas não poderão ser compensadas e deverão ser lançadas como falta no controle eletrônico de frequência ([Art. 11 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
26. Sendo a falta considerada não justificada e não compensada no prazo que a lei determina, deverá ser feito o desconto correspondente aos períodos não trabalhados sem a necessidade de abertura de processo administrativo específico, o que não significa dizer que não tenha que ser seguido o procedimento que o [art. 44 da Lei nº 8.112/1.990](#) determina ([Item 15 da Nota Técnica CGNOR/DENOP/SEGEP/MP nº 177/2014](#)).



27. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos ([Art. 138 da Lei nº 8.112/90](#)).
28. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses ([Art. 139 da Lei nº 8.112/90](#)).
29. Sobre o pagamento de servidor relativo ao sábado e domingo, tendo em vista o mesmo ter faltado na sexta-feira e segunda-feira, continuamente, estando o sábado e domingo incluídos no período de ausência do servidor ao trabalho sem justificativa, eles devem ser incluídos no cômputo dos dias faltosos do servidor. As faltas ao serviço não estão relacionadas aos dias úteis, mas a períodos contínuos de ausência do servidor ao trabalho ([Ofício COGLE/DENOR/SRH/SEAP nº 146/99](#)).

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS PREVISTAS EM LEI

30. O servidor sem qualquer prejuízo, poderá se ausentar do serviço por ([Art. 97 da Lei nº 8.112/90](#)):
 - a) 1 (um) dia, para doação de sangue;
 - b) Pelo período comprovadamente necessário para alistamento ou recadastramento eleitoral, limitado, em qualquer caso, a 2 (dois) dias; ([Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014](#))
 - c) 8 (oito) dias consecutivos em razão de:
 - Casamento;
 - Falecimento do: cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.
31. As pessoas ocupantes de cargo público e as trabalhadoras e os trabalhadores de empresas contratadas para a prestação de serviços de mão de obra, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, **por até três dias ao ano**, para a realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. ([Art.1 do DECRETO Nº 12.246, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2024](#)).
32. A ausência decorrente do disposto no item 31: ([Parágrafo único, Art.1º do Decreto Nº 12.246, de 8 de novembro de 2024](#))
 - I - não exigirá a compensação da jornada de trabalho; e
 - II - não será computada nos limites anuais de dispensa de compensação estabelecidos em ato do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec.
33. A frequência anual admitida para doações de sangue será ([Item 9 da Nota Informativa MP nº 194/2014](#)):



- a) de 4 (quatro) doações de sangue anuais para homens, com intervalo mínimo de 2 (dois) meses entre elas; e
- b) de 3 (três) doações de sangue anuais para mulheres, com um intervalo mínimo de 3 (três) meses.
34. Tendo em vista que o gozo do benefício previsto no [art. 97, III, a, da Lei nº 8.112/90](#) deve ser possibilitado aos servidores que provarem por escritura pública a constituição da união estável, considerando que tanto o casamento como a união estável são formas de constituição de entidade familiar ([Item 18 da Nota Técnica nº 16379/2017-MP](#)).
35. A união estável também é considerada entidade familiar pela Constituição Federal ([art. 226, §3º da CF/88](#)) e pelo [art. 1.723 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002](#), não havendo motivo para discriminá-la em relação ao casamento civil, mormente no que pertine a concessão do benefício previsto no [art. 97, III, "a" da lei 8.112/90](#) ([Item 18 do Parecer n. 00945/2018/FV/CGJRH/CONJUR-MP/CGU/AGU](#)).
36. Outra importante recomendação, considerando que a justificativa da "licença-gala" é conceder um tempo para que o servidor se organize em razão da constituição da unidade familiar, entende-se que o servidor não deverá usufruir do benefício legal duplamente na eventual hipótese de que formalize união estável e, posteriormente, celebre casamento com a mesma pessoa, por se tratar de única e mesma unidade familiar ([Item 14 da Nota Técnica nº 16379/2017-MP](#)).
37. Os servidores públicos federais, estaduais e municipais, da administração direta e indireta, quando convocados para compor as mesas receptoras de votos ou juntas apuradoras nos pleitos eleitorais, terão, mediante declaração do respectivo Juiz Eleitoral, direito a ausentar-se do serviço em suas repartições, pelo dobro dos dias de convocação pela Justiça Eleitoral ([Art. 15 da Lei nº 8.868/94](#)).
38. A utilização das folgas relativas aos trabalhos prestados à Justiça Eleitoral deve ser definida entre o servidor público e a chefia imediata e, em caso de divergência, devem-se observar as disposições da [Resolução TSE nº 22.747/2008](#). ([Art. 37 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
39. Poderá haver a liberação do servidor público para participar de atividades sindicais, desde que haja a compensação das horas não trabalhadas ([Art. 36 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
40. Fica dispensado da compensação de que trata o caput o servidor indicado para representar a bancada sindical nas Mesas Central, Setorial, e Específica e Temporária, em suas reuniões ordinárias e extraordinárias, atestada por Declaração expedida pelo coordenador das respectivas mesas. ([Parágrafo único, art. 36 da Instrução Normativa nº 2/2018](#))
41. São feriados civis ([Art. 1º da Lei nº 9.093/95](#)):
- a) Os declarados em lei federal;
- b) A data magna do Estado fixada em Lei estadual;



- c) Os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em lei municipal ([Incluído pela Lei nº 9.335/96](#)).
42. São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-feira da Paixão ([Art. 2º da Lei nº 9.093/95](#)).

COMPARECIMENTO EM CONSULTAS DE ATENÇÃO À SAÚDE

43. Ficam dispensadas de compensação, para fins de cumprimento da jornada diária, as ausências para comparecimento do servidor público, de seu dependente ou familiar às consultas médicas, odontológicas e realização de exames em estabelecimento de saúde ([Art. 13 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
44. As ausências previstas no **item 43** deverão ser previamente acordadas com a chefia imediata e o atestado de comparecimento deverá ser apresentado até o último dia do período de homologação da frequência mensal. ([§1º do art. 13 da Instrução Normativa nº 2, de 12/09/2018](#))
45. As ausências para comparecimento a consultas de atenção à saúde humana somente serão abonadas mediante apresentação de comprovante de comparecimento, com registro do horário da consulta ([Art. 14 da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).
46. O abono previsto no **item 45** dessa norma também se aplica ao caso de acompanhamento de familiar do servidor – cônjuge ou companheiro (a), pais, filhos, padrasto, madrasta, enteado (a) ou dependente que viva a suas expensas e conste em seu assentamento funcional ([§ 2º do art. 14, da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).
47. Para a dispensa de compensação de que trata **item 43**, incluído o período de deslocamento, deverão ser observados os seguintes limites ([§3º do art. 13 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)):
- I - 54 (cinquenta e quatro) horas no ano, para os servidores públicos submetidos à jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias;
 - II - 43 (quarenta e três) horas no ano, para os servidores públicos submetidos à jornada de trabalho de 6(seis) horas diárias; e
 - III - 32 (trinta e duas) horas no ano, para os servidores públicos submetidos à jornada de trabalho de 4 (quatro) horas diárias.
48. As ausências de que trata o **item 43** que superarem os limites estabelecidos no **item 47** serão objeto de compensação em conformidade com o disposto **item 54** desta compilação de normas ([§ 4º do art. 13 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
49. O servidor público deverá agendar seus procedimentos clínicos, preferencialmente, nos horários que menos influenciem o cumprimento integral de sua jornada de trabalho ([§ 2º do art. 13 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).



50. Os limites de que trata o **item 47** serão ajustados proporcionalmente nos casos de servidores com jornadas de trabalho diversas das mencionadas, considerando-se o limite de horas para atestado - Lh e o limite de dias para atestado - Ld, aplicando-se a regra de arredondamento para cima, de acordo com a seguinte fórmula: [\(§5º do art. 13 da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 125/ 2020\)](#)
Limite mensal = Lh x Ld, onde:
Lh = jornada diária / 2; e
Ld = 11 dias.
51. O servidor ou a servidora que acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez, fica dispensado(a) de compensação, não se computado o período no limite de que trata o **item 47**. [\(Art. 13-A da Instrução Normativa nº 2/2018\)](#)
52. Ao horário de comparecimento registrado no atestado, a chefia imediata deverá acrescentar o tempo utilizado para o deslocamento do servidor [\(§1º do art. 14 da Portaria UFMG nº 014/2015\)](#).
53. 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 [\(Item 14 da Nota Técnica MPOG nº 924/2016\)](#).
54. A compensação de horário deverá ser estabelecida pela chefia imediata, sendo limitada a 2 (duas) horas diárias da jornada de trabalho [\(§2º do art. 12 da Instrução Normativa nº 2/2018\)](#).

CONTROLE ELETRÔNICO DE FREQUÊNCIA

55. O registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional será realizado mediante controle eletrônico de ponto [\(Art. 1º do Decreto nº 1.867/96\)](#).
56. É obrigatório o controle eletrônico de frequência do servidor público em exercício na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional [\(Art. 7º da Instrução Normativa nº 2/2018\)](#).
57. O controle de frequência dos servidores técnico-administrativos em educação (TAE's) em exercício na UFMG dar-se-á por meio de identificação biométrica em equipamento de Registro Eletrônico de Ponto (REP) [\(Art. 1º da Portaria UFMG nº 014/2015\)](#).
58. O registro de frequência é pessoal e intransferível, devendo ser realizado no início da jornada diária, na saída e no retorno do intervalo para as refeições, e ao término da jornada diária [\(§1º do art. 7º da Instrução Normativa nº 2/2018\)](#).
59. Nos casos de ausência do registro de frequência por esquecimento, problemas técnicos no equipamento ou prestação de serviços externos, o servidor público deverá solicitar que sua



chefia imediata registre o horário não lançado, seguindo os procedimentos fixados pelo órgão ou entidade ([§2º do art.7º da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).

60. Excepcionalmente, o registro manual de frequência poderá ser utilizado quando o equipamento de REP estiver temporariamente indisponível, mediante autorização por escrito da Diretoria da Unidade ou estrutura equivalente ([§ 2º do art. 1º, da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).
61. O controle de assiduidade do servidor estudante far-se-á mediante folha de ponto e os horários de entrada e saída não estão, obrigatoriamente, sujeitos ao horário de funcionamento do órgão ou entidade, a que se refere o [art. 5º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995](#). ([Art. 2º do Decreto nº 1.867/96](#)).
62. 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 ([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 em exercício das funções de motorista ou vigilante;
 - c) 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;
63. É vedada a utilização de método que realize a marcação automatizada de horários de início, de intervalo e de saída. ([§ 3º do art.7º da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
64. Será admitida tolerância de até 15 (quinze) minutos para o início da jornada de trabalho no controle eletrônico de frequência ([§ 4º do art.7º, da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
65. No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional somente serão dispensados do controle eletrônico de frequência os ocupantes de cargos de ([Art. 6º, §7º do Decreto nº 1.590/1995](#)):

I - Natureza Especial ([Decreto nº 1.867, de 1996](#));

II – Comissionados Executivos – CCE e de Funções Comissionadas Executivas – FCE de nível 13 ou superiores, ou de cargos ou funções equivalentes ([Decreto nº 12.093, de 3 de julho de 2024](#));

III – de Direção – CD hierarquicamente iguais ou superiores a CCE de nível 13 ou CD – 3 ([Decreto nº 12.093, de 3 de julho de 2024](#));

IV – Professor do Magistério Superior, integrante da Carreira de Magistério Superior, de que trata a [Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012](#) ([Decreto nº 12.093, de 3 de julho de 2024](#)) e

V – Pesquisador e Tecnologista do Plano de Carreira para a área de Ciência e Tecnologia

Validado pelo Departamento de Administração de Pessoal em 11/07/2025.

Validado pela Assessoria Técnica da PRORH em 11 /07/2025.



([Decreto nº 1.867, de 1996](#));

VI – de chefia máxima de unidade descentralizada da estrutura organizacional de órgão ou Entidade nos Estados e no Distrito Federal ([Decreto nº 12.093, de 3 de julho de 2024](#)).

Observação: As informações e documentos relacionados ao Registro Eletrônico de Ponto na UFMG encontram-se disponíveis no site da PRORH, em <https://www.ufmg.br/prorh/regime-jornada-de-trabalho-e-frequencia/>.

COMPATIBILIDADE DE JORNADA PARA FINS DE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES

66. Órgão Central do Sipec disporá, em ato próprio, sobre a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas, nos termos do inciso XVI do art. 37 da Constituição Federal ([Art. 9º da Instrução Normativa nº 2/2018](#))

PLANTÃO, DA ESCALA E DO REGIME DE TURNOS ALTERNADOS POR REVEZAMENTO

67. Considera-se ([Art.14 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)):

I - Plantão: trabalho prestado em turnos contínuos pelo servidor público, podendo ocorrer inclusive em feriados e finais de semana; e

II - Regime de turnos alternados por revezamento: regime de trabalho no qual o serviço não cessa, condicionando o encerramento de um plantão ao imediato início de outro.

68. A critério da Administração, o servidor público poderá exercer suas atividades de forma intercalada por períodos de folga, nos termos do regime de turnos alternados por revezamento ([Parágrafo único do art.14 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).

69. Compete aos Ministros de Estado e aos dirigentes máximos de autarquias e fundações autorizar e definir os serviços aos quais se aplicam o plantão, a escala e o regime de turnos alternados por revezamento, respeitada a legislação específica ([Art. 15 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).

70. Os plantões serão de 12 (doze) horas de trabalho, com 36 (trinta e seis) horas de descanso, observados a demanda e os recursos humanos disponíveis ([Art.16 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).

71. Excepcionalmente, poderão ser adotados plantões de 24 (vinte e quatro) horas de trabalho, com 72 (setenta e duas) horas de descanso, desde que haja justificativa que considere, inclusive, os aspectos relativos à segurança, à saúde, à qualidade de vida do servidor público e à qualidade do serviço prestado ([§ 1º do art.16 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).



72. No regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, quando os serviços exigirem atividades contínuas, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar o servidor a cumprir jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e jornada de 30 (trinta) horas semanais ([Art.17 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
73. O servidor que laborar em regime de turnos alternados por revezamento não poderá ausentar-se do local de trabalho ao final de seu plantão antes da chegada do servidor que irá sucedê-lo, devendo comunicar eventual atraso de seu sucedente à chefia imediata, que deverá providenciar outro servidor para o turno subsequente ([§ 1º do art.17 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
74. Nas jornadas previstas nos **itens 70 e 71** estão incluídos os intervalos para alimentação ([§ 2º do art.16 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
75. A escala mensal e suas alterações são decididas pelo dirigente da unidade ([§ 2º do art.17 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
76. A escala mensal do servidor apenas poderá ser alterada pelo dirigente da unidade uma vez por semana, exceto em situação excepcional devidamente atestada pela autoridade máxima do órgão ou entidade ([§ 3º do art.17 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
77. Considera-se atendimento ao público o serviço prestado direta e presencialmente ao cidadão, que exija atividades contínuas em regime de escalas ou turnos, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas ([Art.18 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
78. A inclusão em regime de plantão escala ou turno de revezamento não constitui direito do servidor, que poderá ser excluído de tal regime mediante justificativa e a critério da Administração ([Art.19 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
79. O cálculo da importância a ser descontada, na hipótese de uma falta ao plantão, far-se-á mediante a divisão do valor da remuneração mensal pelo total de horas mensais (240h), multiplicando o quociente pelo número de horas não trabalhadas (12h) ([Item 4 do Parecer SAF nº 156/91](#)).
80. A cada ausência a um plantão corresponderá a 2 (dois) dias de faltas ([Item 5 do Parecer SAF nº 156/91](#)).
81. Servidores em regime de 30 (trinta) horas semanais na forma do [art. 3º do Decreto nº 1.590/1995](#) não fazem jus ao recebimento de Adicional por Plantão Hospitalar - APH ([Item 14, Nota Informativa ME nº 50/2019](#)).
82. O recebimento do mencionado adicional é condicionado ao cumprimento integral da carga semanal de trabalho do cargo efetivo estabelecido em lei. Por este entendimento, os servidores enquadrados em regime de jornada reduzida não fazem jus ao recebimento do Adicional por Plantão Hospitalar ([Item 2 da Nota Informativa ME nº 50/2019](#)).

BANCO DE HORAS



83. Em casos de interesse institucional, as horas ou frações trabalhadas além da jornada diária do servidor TAE, até o limite diário de 2 (duas) horas, poderão ser compensadas posteriormente, mediante autorização prévia do Diretor da Unidade Acadêmica ou Administrativa ou estrutura equivalente ([§4º do art. 10º, da Portaria UFMG nº 014/2015](#)).
84. No interesse da Administração, como ferramenta de gestão, os dirigentes máximos dos órgãos e entidades poderão adotar o banco de horas para execução de tarefas, projetos, programas, dentre outros, de relevância para o serviço público ([Art. 23 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
85. Nas situações de que trata o **item 84** serão computadas como crédito as horas excedentes realizadas além da jornada regular do servidor e as não trabalhadas como débito, contabilizadas no sistema eletrônico de apuração de frequência disponibilizado pelo Órgão Central do SIPEC ([§ 1º do art. 23 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
86. A permissão para realização de banco de horas é facultada à Administração Pública e se dará em função da conveniência, do interesse e da necessidade do serviço, não se constituindo direito do servidor ([§ 2º do art. 23 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
87. Os órgãos e entidades que desejarem implementar o banco de horas deverão utilizar o sistema informatizado de controle eletrônico de frequência, para apurar as horas excedentes na jornada diária, autorizações de acúmulo, autorizações de usufruto, registro de usufrutos e controle de saldos ([§ 3º do art. 23 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
88. Os órgãos e entidades que já possuem sistemas próprios de controle eletrônico de frequência deverão integrar seus sistemas ao Sistema Estruturante de Gestão de Pessoas do Órgão Central do SIPEC, para a adoção do banco de horas ([§ 4º do art. 23 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
89. Para fins de aferição do banco de horas, o sistema informatizado de controle eletrônico de frequência conterá as seguintes funcionalidades: ([§ 5º do art. 23 da Instrução Normativa nº 2/2018](#))
- .I - compensação automática do saldo negativo de horas apurado com o saldo positivo existente no banco de horas; e
 - II - consulta do quantitativo de horas acumuladas
90. As horas excedentes à jornada diária devem ser prestadas no interesse do serviço e computadas no banco de horas, de forma individualizada, mediante prévia e expressa autorização da chefia imediata, observados os seguintes critérios ([Art. 24 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)):
- I - as horas de trabalho excedentes à jornada diária não serão remuneradas como serviço extraordinário;
 - II - a chefia imediata deverá, previamente, por meio de sistema informatizado de controle eletrônico de frequência, autorizar a realização das horas excedentes para inserção em banco de horas; e



III - as horas armazenadas não poderão exceder:

- a) 2 (duas) horas diárias;
- b) 40 (quarenta) horas no mês; e
- c) 100 (cem) horas no ano civil.

91. A utilização do banco de horas dar-se-á, obrigatoriamente, mediante prévia e expressa autorização da chefia imediata, sendo o registro por meio de sistema informatizado de controle eletrônico de frequência observados os seguintes critérios ([Art. 25 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)):

I - as horas acumuladas em folgas a usufruir estão condicionadas ao máximo de:

- a) 24 (vinte e quatro) horas por semana;
- b) 40 (quarenta) horas por mês; e

II - deverão ser usufruídas até o exercício civil seguinte ao da aquisição do direito.

92. O prazo de que trata o inciso II do **item 91** poderá ser prorrogado por igual período, por necessidade do serviço devidamente justificada pela chefia imediata ([Parágrafo único do art. 25 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).

93. É vedada a convocação de servidor para a realização das horas excedentes em horário noturno, finais de semana, feriados ou pontos facultativos, salvo por convocação justificada pelo Coordenador-Geral da unidade ou autoridade equivalente, ou, ainda, em razão da própria natureza da atividade ([Art. 26 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).

94. Compete ao servidor que pretende se aposentar, ou se desligar do órgão ou entidade informar data provável à chefia imediata, visando usufruir o período acumulado em banco de horas ([Art. 27 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).

95. Nas hipóteses contidas no **item 94**, o servidor poderá utilizar o montante acumulado em um período único ([Parágrafo único do art. 27 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).

96. Salvo nos casos de emergência ou de calamidade pública, quando caracterizada urgência de atendimento de situação que possa ocasionar prejuízo ou comprometer a segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, devidamente justificados pela autoridade competente, a utilização do banco de horas não deverá ser concedida ([Art. 28 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)):

I - ao servidor que tenha horário especial, nos termos do [art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990](#);

II - ao servidor que cumpra jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e de 30 (trinta) horas semanais, nos termos do [art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995](#);

III - ao servidor que acumule cargos, cuja soma da jornada regular e a do banco de horas ultrapasse o total de 60 (sessenta) horas semanais; e



IV - ao servidor ocupante de cargo de técnico de radiologia.

97. O banco de horas não será permitido ao servidor que faça jus à percepção do Adicional por Plantão Hospitalar, de que trata o [art. 298 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009](#), referente à mesma hora de trabalho ([Parágrafo único do art. 28 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
98. As horas excedentes contabilizadas no Banco de Horas, em nenhuma hipótese, serão caracterizadas como serviço extraordinário ou convertidas em pecúnia ([Art. 29 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).

SOBREAVISO

99. Considera-se sobreaviso o período em que o servidor público permanece à disposição do órgão ou entidade, em regime de prontidão, aguardando chamado para o atendimento das necessidades essenciais de serviço, ainda que durante seus períodos de descanso, fora de seu horário e local de trabalho ([Art. 30 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
100. Somente as horas efetivamente trabalhadas em decorrência do regime de sobreaviso poderão ser compensadas, na forma da Instrução Normativa nº 02/2018 ([§ 1 do art. 30 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
101. É recomendável o estabelecimento prévio das escalas de sobreaviso com o nome dos servidores públicos que ficarão à disposição do órgão ou entidade para atender aos eventuais chamados ([§ 2º do art. 30 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).
102. Em nenhuma hipótese as horas em regime de sobreaviso serão convertidas em pecúnia ([§ 3º do art. 30 da Instrução Normativa nº 2/2018](#)).

GREVE

103. De forma geral, o direito à greve é garantido de acordo com a previsão disposta no art. 9º da Constituição Federal, de 1988, a saber ([Item 11 da Nota Conjunta SEI nº 10/2025/SGP/SRT-MGI](#)):

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

104. Especificamente no âmbito do serviço público, é pertinente esclarecer que ainda não há lei específica com as regras para o exercício desse direito, conforme prevê o inciso VII do art. 37 da CF, de 1988 ([Item 12 da Nota Conjunta SEI nº 10/2025/SGP/SRT-MGI](#)).



105. A nenhuma autoridade da Administração Pública foi dada a autorização para permitir ou não alguém exercer seu direito de greve e de abonar previamente as faltas em razão da adesão ao movimento. Em outras palavras, **se o corte dos dias paralisados é uma consequência jurídica do movimento grevista, essa medida se impõe como dever, e não como mera faculdade administrativa.** Este dever, entretanto, pode ser cumprido com as formas mais convenientes para a continuidade administrativa, como desconto mensal na remuneração, compensação de horas de trabalho e assim por diante. (Grifo do original) ([Item 60 do PARECER Nº 004-2016-CGU-AGU](#)).
106. Contudo, por estarmos diante de um dever administrativo, o gestor público não pode, sem qualquer justificativa, e em razão da ausência de prestação de serviço pelo servidor público em decorrência de greve, deixar de cortar o seu ponto, abonando as faltas, ainda que não haja nesse caso, propriamente, falta injustificada ou por abandono do cargo ([Item 61 do PARECER Nº 004-2016-CGU-AGU](#)).
107. Salvo determinação judicial em contrário, e em observância ao interesse público, o administrador público possui o dever de tomar as medidas necessárias para que não haja o pagamento ou a restituição dos dias eventualmente pagos para aquele servidor grevista. A omissão quanto a esse dever pode configurar falta grave do gestor porque, como registrado, não existe a faculdade para se abonar toda e qualquer falta. Com efeito, está o servidor público sujeito ao regime estatutário, legalmente positivado e que demanda qualquer alteração de seus fatores, inclusive o remuneratório, pela via legal, em observância ao princípio da legalidade ([Item 62 do PARECER Nº 004-2016-CGU-AGU](#)).
108. De toda forma, enquanto não elaborada norma para regulamentar a greve no serviço público, existe a possibilidade de negociação, como deixou claro o STF, para que possa ser realizado acordo para compensação mediante um plano de trabalho a ser desenvolvido pelos grevistas, sem a necessária imposição de desconto dos dias paralisados. Essa possibilidade revele-se de extrema importância, até porque pode ser um fator determinante para a construção do acordo entre os envolvidos ([Item 67 do PARECER Nº 004-2016-CGU-AGU](#)).
109. De qualquer modo, a compensação deve ser sempre "analisada na esfera da discricionariedade administrativa (40), não havendo norma que imponha sua obrigatoriedade, ainda que se possa reconhecer que "a negociação sempre será a melhor solução para resolver os efeitos de um movimento paralista, cabendo às partes envolvidas no conflito decidir de que forma serão resolvidos os efeitos da greve, inclusive sobre os demais direitos - remuneratórios ou não - dos servidores públicos civis (41)" ([Item 68 do PARECER Nº 004-2016-CGU-AGU](#)).
110. A Administração Pública Federal deve proceder ao desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos ([Art. 3º da Instrução Normativa 54/2021](#)).
111. Constatada a ausência do servidor ao trabalho por motivo de paralisação decorrente do exercício do direito de greve, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão processar o desconto da remuneração correspondente e proceder ao seu registro no assentamento funcional do servidor ([§1º do Art. 3º da Instrução Normativa 54/2021](#)).
112. Caso o órgão ou entidade integrante do SIPEC ainda não tenha aderido ao sistema de controle eletrônico diário de frequência integrado, deverá realizar levantamento em sistema



próprio, para fins de disponibilização ao órgão central das informações necessárias para a efetivação do desconto de que trata o **item 111** ([§2º do Art. 3º da Instrução Normativa 54/2021](#)).

113. Facultativamente, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC, desde que atendido o interesse público, poderão firmar Termo de Acordo para permitir a compensação das horas não trabalhadas pelos servidores e a devolução dos valores já descontados a esse título, desde que com anuência do órgão central de SIPEC ([Art. 4º da Instrução Normativa 54/2021](#)).
114. O Termo de Acordo deverá estabelecer a forma de compensação das horas não trabalhadas. E a compensação ocorrerá no início ou no final do expediente, sem prejuízo do cumprimento da jornada de trabalho a que estiver sujeito o servidor e dentro do horário de funcionamento da unidade ([§§1º e 2º do Art. 4º da Instrução Normativa 54/2021](#)).
115. As horas não trabalhadas em virtude de paralisação decorrente do exercício do direito de greve deverão ser repostas prioritariamente em relação a outras compensações a que o servidor esteja obrigado a realizar ([§3º do Art. 4º da Instrução Normativa 54/2021](#)).
116. O Termo de Acordo somente poderá ser estabelecido se a motivação da greve tiver conexão com aspectos abrangidos pelas relações de trabalho, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional ([Art. 5º da Instrução Normativa 54/2021](#)).
117. O órgão ou entidade integrante do SIPEC afetado pela paralisação encaminhará cópia da minuta de Termo de Acordo de que trata o caput ao órgão central do SIPEC para análise e deliberação prévias ([§1º do Art. 5º da Instrução Normativa 54/2021](#)).
118. Quando se tratar de órgão seccional, a minuta do Termo de Acordo deve ser, prévia e obrigatoriamente, remetida ao órgão setorial a que estiver vinculado, a quem incumbirá adotar as providências estabelecidas no **item 117** ([§2º do Art. 5º da Instrução Normativa 54/2021](#)).
119. A minuta de Termo de Acordo para a compensação de horas não trabalhadas decorrentes do exercício do direito de greve deverá conter as seguintes informações mínimas, seguindo o modelo Anexo a esta Instrução Normativa ([§3º do Art. 5º da Instrução Normativa 54/2021](#)):
- I - comprovação de que o órgão ou entidade do SIPEC foi previamente notificado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, acerca do movimento grevista;
 - II - indicação da data de início e data de término da paralisação;
 - III - número de servidores, por dia, que aderiram à paralisação;
 - IV - quantidade de horas que deverão ser objeto da pretendida compensação;
 - V - indicação da data de início e data de término da compensação das horas não trabalhadas; e
 - VI - plano de trabalho de reposição das horas não trabalhadas, contendo metas quantificáveis a serem cumpridas.
120. Firmado o Termo de Acordo e iniciado o seu cumprimento, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão ajustar posteriormente à compensação das horas não trabalhadas, os registros de assentamento funcional e proceder à restituição das horas compensadas, na razão da quantidade de horas não trabalhadas que já tenham sido efetivamente compensadas, após o processamento da folha ([Art. 7º da Instrução Normativa 54/2021](#)).



121. Na hipótese de descumprimento do Termo de Acordo, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC não processarão a devolução dos valores correspondentes, mantendo-se os registros de falta por motivo de greve ou paralisação das horas previstas para serem compensadas ([Parágrafo único do Art. 7º da Instrução Normativa 54/2021](#)).
122. É de responsabilidade da autoridade responsável pela gestão de pessoas dos órgãos setoriais e seccionais integrantes do SIPEC a fiscalização do fiel cumprimento do Termo de Acordo ([Art. 8º da Instrução Normativa 54/2021](#)).
123. Após o término da execução do Termo de Acordo, os órgãos setoriais e seccionais deverão enviar ao órgão central do SIPEC ateste dos gestores responsáveis pela respectiva Unidade Organizacional certificando ([Parágrafo único do Art. 8º da Instrução Normativa 54/2021](#)):
- I - que os trabalhos de reposição foram executados, nos termos acordados;
 - II - qual a quantidade de horas não trabalhadas foi efetivamente compensada.
124. As regras do Programa de Gestão de Desempenho não anulam os resultados da participação em movimento grevista, de quem aderiu ao PGD, independentemente da modalidade, principalmente quanto ao desconto dos dias em que esteve ausente do seu posto de trabalho e, conseqüentemente, não exercendo as atribuições do seu cargo. Ademais, as regras específicas atinentes à greve no serviço público impõem o dever à Administração Pública de efetuar o desconto remuneratório relativo aos dias da paralisação. Portanto, em coerência com essa imposição normativa, a partir do momento em que se formaliza a opção pela participação em movimentos grevistas, passa-se a não atender, enquanto perdurar o afastamento, aos requisitos do Decreto 11.072, de 2022 ([Item 32 da Nota Conjunta SEI nº 10/2025/SGP/SRT-MGI](#)).
125. Além disso, se durante a participação no movimento grevista há o afastamento das atribuições do cargo ou emprego público, não há que se falar em cumprimento das obrigações definidas no respectivo Plano de Trabalho, sob a única alegação de não ser exigida a sua presença física no posto de trabalho ou de que as atividades podem ser realizadas de acordo com seu planejamento pessoal. Esse raciocínio esbarra nas demais condições pactuadas, dentre as quais o ato de não estar à disposição de sua chefia imediata, por isso, considerar legítima sua aptidão para fins do Programa de Gestão caracteriza um total descompasso com as regras do Decreto 11.072, de 2022 ([Item 33 da Nota Conjunta SEI nº 10/2025/SGP/SRT-MGI](#)).
126. Assim, fica evidente, para todos os efeitos, que os dias de paralisação devem ser objeto de desconto remuneratório, independentemente da participação ou não no Programa de Gestão de Desempenho. Porém, não se pode perder de vista que a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021, em seu art. 4º, faculta aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, desde que atendido o interesse público, firmar Termo de Acordo para permitir a compensação das horas não trabalhadas e a devolução dos valores já descontados a título de parcela remuneratória correspondente aos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve ([Item 34 da Nota Conjunta SEI nº 10/2025/SGP/SRT-MGI](#)).
127. No que se refere especificamente a participantes de PGD – independentemente da modalidade, por não estarem sujeitos a controle de frequência - este órgão central do Sipec apresenta as seguintes orientações ([Item 8 do OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 1426-2024-MGI](#)):



I - Em cumprimento ao disposto no art. 26, inciso IV, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 - com a redação dada pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 -, é dever do participante informar de imediato, à chefia de unidade de execução, sua adesão ao movimento grevista, por se tratar de situação que afeta o que foi pactuado no âmbito do Programa;

II - Não obstante o disposto no item "a", compete à unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade, tão logo tenha conhecimento da existência de movimento grevista, instar formalmente os servidores para que se manifestem quanto à adesão;

III - Considerando o disposto no Parecer nº 004/2016/CGU/AGU, a administração não pode exigir o cumprimento das metas e das demais obrigações advindas da participação da servidora ou do servidor em PGD a partir de sua adesão a movimento grevista, tendo em vista a greve se caracterizar pela ausência de trabalho, bem como considerando a vedação de constranger o grevista a executar suas atividades laborais;

IV - Em razão do exposto no item "c", as unidades de gestão de pessoas deverão promover o desconto da remuneração relativa aos dias em que o participante se encontra em greve, não estando, portanto, disponível para o trabalho, tendo em vista que, nos termos do art. 9º, inciso V, do Decreto nº 11.072, de 2022, bem como do art. 26 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, por regra, são obrigações do participante, além do cumprimento das metas estabelecidas, estar disponível para atender às convocações para comparecimento presencial, estar disponível para ser contatado no horário de funcionamento do órgão ou da entidade, dentre outras;

V - É dever do participante informar o término de sua participação na greve, caso isso ocorra antes do término do movimento; e

VI - O órgão ou entidade deverá documentar as informações relativas à participação das servidoras e dos servidores em movimento grevista, os quais deverão ser mantidos tão somente com a finalidade de justificar e subsidiar as ações relativas ao desconto e à eventual restituição de valores no caso de previsão em termo de acordo, bem como para evitar questionamentos, na esfera judicial, relativos ao desconto pelos dias não trabalhados.

128. No Por fim, orienta-se ainda que o órgão ou entidade que possuir, em seus quadros funcionais, ocupantes de cargos e/ou integrantes de carreiras que estejam em greve na data de assinatura deste Ofício Circular, ou que estiveram em momento anterior, deverão instar aos participantes de PGD para que se manifestem formalmente, no prazo de 48 horas do recebimento do comunicado, quanto à adesão ou não adesão à greve - devendo, no primeiro caso, informar o período de adesão - a fim de possibilitar a atuação da unidade de gestão de pessoas. Na hipótese de já ter havido comunicação formal por parte do participante, dispensa-se nova manifestação. ([item 9 do OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 1426-2024-MGI](#))



FUNDAMENTAÇÃO

103. [Constituição Federal, de 05/10/1988.](#)
104. [Lei nº 8.112, de 11/12/90 \(DOU 12/12/90\).](#)
105. [Parecer SAF nº 156, de 05/07/91 \(DOU 12/07/91\).](#)
106. [Lei nº 8.868, de 14/04/94 \(DOU 15/04/94\).](#)
107. [Decreto nº 1.590, de 10/08/95 \(DOU 11/08/95\).](#)
108. [Lei nº 9.093, de 12/09/95 \(DOU 13/09/95\), alterado pela \[Lei nº 9.335, de 10/12/96 \\(DOU 11/12/96\\).\]\(#\)](#)
109. [Decreto nº 1.867, de 17/04/96 \(DOU 18/04/96\).](#)
110. [Ofício COGLE/DENOR/SRH/SEAP nº 146, de 25/05/1999.](#)
111. [Resolução TSE nº 22.747, de 27/03/2008.](#)
112. [Lei nº 11.907, de 02/02/2009.](#)
113. [Lei nº 12.772, de 28/12/2012.](#)
114. [Nota Informativa MP Nº 194 de 20/06/2014.](#)
115. [Nota Técnica CGNOR/DENOP/SEGEF/MP nº 177, de 28/11/2014.](#)
116. [Portaria UFMG nº 014, de 25/02/2015.](#)
117. [Nota Técnica MP nº 924, de 01/02/2016.](#)
118. [Nota Técnica MP nº 2077, de 12/01/2017.](#)
119. [Nota Técnica MP nº 16379, de 09/05/2017.](#)
120. [Parecer nº 945/2018/FV/CGJRH/CONJUR-MP/CGU/AGU.](#)
121. [Instrução Normativa nº 2, de 12/09/2018\(*\) – alterada pela \[Instrução Normativa nº 38-2023.\]\(#\)](#)
122. [Nota Informativa SEI nº 50/2019/CGMPF/DEREB/SGP/SEDGG-ME de 02/08/2019.](#)
123. [Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 125, de 03/12/2020.](#)
124. [Lei nº 10.406, de 10/01/2002.](#)
125. [Instrução Normativa SRT/MGI nº 38, de 20/11/2023.](#)
126. [Decreto nº 12.093, de 03/07/2024.](#)
127. [Nota Conjunta SEI nº 10/2025/SGP/SRT-MGI](#)
128. [Instrução Normativa SGP SEDGG ME 54 de 20 de maio de 2021](#)



Universidade Federal de Minas Gerais
Pró-Reitoria de Recursos Humanos
Departamento de Administração de Pessoal

PRORH

PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS

129. [OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 1426-2024-MGI](#)

Validado pelo Departamento de Administração de Pessoal em 11/07/2025.
Validado pela Assessoria Técnica da PRORH em 11 /07/2025.