



Nota Técnica SEI nº 43733/2025/MGI

Assunto: Consulta sobre interpretação da IN Seges/MGI nº 81/2024 – Ausências eventuais dos trabalhadores terceirizados.

Senhor Diretor,

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata a presente Nota Técnica de manifestação quanto aos questionamentos formulados pela Diretoria de Administração e Logística, da Secretaria de Serviços Compartilhados deste Ministério – DAL/SSC/MGI, apresentada por meio do Ofício SEI nº 132491/2025/MGI (SEI 53960072), contendo consulta sobre a correta interpretação da abrangência e aplicação da compensação de jornada dos trabalhadores terceirizados em razão de necessidades pessoais de caráter eventual, de que tratam os art. 21 a 30 da Instrução Normativa nº 81, de 12 de setembro de 2024.

ANÁLISE

2. Vem à análise da Coordenação-Geral de Normas, questionamentos formulados pela Diretoria de Administração e Logística, da Secretaria de Serviços Compartilhados deste Ministério, apresentados por meio do Ofício SEI nº 132491/2025/MGI (SEI 53960072), contendo consulta sobre a correta interpretação da abrangência e aplicação da compensação de jornada dos trabalhadores terceirizados em razão de necessidades pessoais de caráter eventual, de que tratam os art. 21 a 30 da Instrução Normativa nº 81, de 2024.

3. A demanda tem origem em fatos ocorridos ao longo do ano de 2025, durante a implementação do direito à compensação de jornada de trabalhadores terceirizados por necessidades pessoais, de caráter pessoal, conforme dispõem os arts. 21 a 30 da Instrução Normativa nº 81, de 2024. Em seu relato a DAL/SSC/MGI informa ter registro de pedidos de compensação de jornada destes trabalhadores para períodos superiores a 3 (três) dias consecutivos, inclusive próximo a datas comemorativas, feriados e férias destes.

4. Além disso, relata a existência de pedidos para necessidades rotineiras e preestabelecidas, tais como participação em estágios obrigatórios, aulas de autoescola, participação em eventos e congressos não relacionados à prestação do serviço contratado, dentre outras.

5. Mediante apresentação dos casos que têm gerado dúvidas na unidade, a DAL/SSC/MGI apresenta quatro questionamentos objetivos sobre a aplicação e alcance do normativo, a saber:

1. Reporto-me à IN SEGES/MGI nº 81/2024, em especial à sua Seção II – Das necessidades eventuais do trabalhador (arts. 21 a 30), para destacar que, de forma recorrente, esta Diretoria tem recebido comunicações das unidades administrativas dos órgãos do ColaboraGov autorizando afastamentos de terceirizados com fundamento nesse normativo. Entre os registros encaminhados, constam situações como:
 - a) afastamentos por períodos superiores a três dias consecutivos, inclusive emendando pontos

facultativos, feriados, férias, licença gala, dentre outros;

b) ausências recorrentes e previamente programadas (ex.: estágios fixos em determinados dias da semana, aulas em autoescola);

c) participação em congressos ou eventos fora de Brasília, com afastamento de vários dias;

d) comunicações de ausência sem apresentação da justificativa formal prevista no art. 30 da IN.

2. Considerando que a norma emprega o termo “ausência eventual” sem definição expressa de limites, e que as situações acima têm gerado dúvidas quanto à correta aplicação, verificou-se a necessidade de consulta a essa Secretaria, responsável pela edição da norma, sobre a interpretação adequada dos dispositivos, em especial quanto a:

a) o que deve ser entendido, para fins da IN nº 81/2024, como ausência eventual;

b) se afastamentos superiores a três dias consecutivos, ou de caráter recorrente, podem ser enquadrados nessa hipótese;

c) exemplos de situações que a SEGES considera adequadas e inadequadas para aplicação da norma, de modo a uniformizar a orientação às unidades administrativas;

d) se a justificativa apenas em termos genéricos (“caráter pessoal”), sem detalhamento da motivação, pode ser considerada para fins de cumprimento do art. 30 da IN e, ainda, se, independentemente da justificativa apresentada, o direito à liberação é inquestionável.

6. É o relatório, passa-se à análise.

7. A construção de um arcabouço normativo para proporcionar maiores garantias aos trabalhadores que prestam serviços terceirizados na Administração teve por principal objetivo assegurar melhores condições laborais, dignidade e proteção a direitos já previstos em outros normativos, mas ainda deficitários dentro da terceirização, tais como a Política Nacional de Cuidados.

8. O principal objetivo foi passar a olhar para necessidades pontuais destes trabalhadores que vivenciam uma situação *sui generis*: eles são vinculados à empresa prestadora do serviços, com a qual mantém o vínculo trabalhista, mas convivem diariamente no ambiente das repartições públicas, muitas vezes dentro de equipes de servidores públicos que gozam de regras diferenciadas, a exemplo da concessão dos recesso de final de ano, que era vedada aos terceirizados antes do Decreto nº 12.174, de 2024, e seu regulamento, a Instrução Normativa nº 81, de 2024. Neste mesmo regulamento, ficou disposto também a possibilidade de compensação de jornada de trabalho para “*necessidades eventuais do trabalhador*”, arts. 21 a 30, da Instrução Normativa nº 81, de 2024, onde residem os questionamentos agora formulados pela DAL/SSC/MGI.

9. Tratando da construção do regulamento, vamos retratar aqui as bases constantes da Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 314/2024/MGI (SEI 44950371) que fundamentou a proposta de Instrução Normativa.

10. Por princípio, ainda na descrição dos Objetivos do normativo, está disposto que um dos pontos a tratar seria:

[...] a previsão de pequenas compensações de jornadas por eventualidades pessoais de cada trabalhador atualmente não previstas na Consolidação das Leis do Trabalho a exemplo de uma ausência programada para acompanhar **uma atividade escolar dos filhos, festividades de comemoração de dia dos pais, das mães, apresentações natalinas**. Mas não restrita apenas a festividades, a previsão avança ao poder permitir a negociação quando o trabalhador se vê diante da necessidade de **comparecimento a um banco, um cartório ou qualquer outra instituição** para resolver alguma necessidade pessoal o que hoje não se mostra como ausência justificada de trabalho. Todas estas previsões, viabilizadas pelo Decreto 12.174, de 2024, passam a ser regulamentadas pela Instrução Normativa ora proposta.” (grifou-se)

11. Ao longo da análise, repisa-se o caráter excepcionalíssimo da medida, uma vez que não pode a administração interferir nas relações de trabalho entre empregado e empresa, especialmente avançando para ausências que fujam a “*pequenas necessidades*”, vejamos:

18. A inclusão de previsão da possibilidade de compensação de jornada por situações excepcionais do trabalhador, que não são consideradas ausências justificadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas que sabidamente ocorrem diuturnamente na vida de todo e qualquer trabalhador, tais como a necessidade de solucionar alguma questão em cartório, banco ou outros órgãos públicos; a ocorrência de festividades escolares para trabalhadores que possuem filhos

menores de 7 anos (dia dos pais, das mães, apresentações natalinas), ou mesmo situações imprevistas e indesejáveis não cobertas pela Lei como algum acidente com um familiar de segundo grau. Todas estas situações passam a ser passíveis de negociação de liberação do horário com consequente compensação da jornada.

19. Importa destacar que a nova previsão não se confunde com as ausências justificáveis por meio de previsão legal do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, tais como nascimento de filhos; casamento; falecimento de cônjuge, pais ou filhos; comparecimento a consultas médicas próprias e de filhos até 6 anos, doação de sangue, e outras relacionadas na Lei. Estas ausências, inclusive, caso ocorram não serão passíveis de acordo de compensação de jornada e deverão permanecer com fluxo habitual de acionamento da cobertura contratual para reposição do profissional ausente.

[...]

Os art. 21 a 30, por seu turno, contemplam a Seção II do Capítulo III, e detalham todo o fluxo operacional para as concessões de compensação de jornada nos casos de **necessidades excepcionais** dos trabalhadores, com o mesmo encadeamento lógico e detalhamento da Seção anterior, inclusive quanto à gestão, fiscalização e impactos nas faturas da prestação de serviço emitidas pela contratada. (grifou-se)

12. Pela leitura observa-se que a regulamentação objetivou alcançar fatos que sabidamente ocorrem na vida das pessoas – uma ida ao banco, cartório, apresentações escolares etc. – mas que não encontram respaldo na CLT para o abono da falta, e por consequência nos contratos administrativos, não encontram respaldo para a exigência de um empregado repositor.

13. Note-se que os exemplo trazidos ao longo da justificativa para a proposta de normativo são todos **pontuais, excepcionais** e de largo conhecimento de que poderiam ser **cumpridas em pequeno espaço temporal**, respeitados obviamente o tempo de deslocamento do trabalhador.

14. Tomando por exemplo as apresentações escolares de crianças, é possível vislumbrar a concessão de um período do dia (matutino ou vespertino) onde seria realizada a apresentação, possivelmente coincidente com o horário escolar habitual, o que permite a presença dos pais a tão importante evento e, ainda, a prestação dos serviços no outro turno, honrando com ao menos metade de sua jornada laboral. Nestes moldes a Seges entende que não há graves prejuízos à prestação dos serviços, pois não há uma ruptura integral da jornada, são apenas 4 a 5 horas de ausência, com posterior compensação.

15. Atividades outras, tais como soluções necessárias em cartório ou previdência, eventualmente poderiam demandar mais tempo, o dia inteiro talvez. Outras mais gravosas, o velório de um ente querido não contemplado no rol da CLT, poderia demandar um afastamento de um ou até dois dias, até para solução das questões burocráticas com hospital, cartório, cemitérios. Veja que há uma graduação entre a gravidade da necessidade do trabalhador e o período concedido pela administração.

16. A ideia principal do Decreto 12.174, de 2024, e da Instrução Normativa nº 81, de 2024, é aumentar a sensação de pertencimento desses trabalhadores, que são vinculados à empresa contratada, mas prestam seus serviços no ambiente das repartições públicas. Uma das formas de gerar essa sensação de pertencimento é dispensar um tratamento semelhante em alguns pontos, como no de recesso de fim de ano e quanto a uma pequena flexibilidade no cumprimento da carga horária.

17. **As normas nunca pretendem instituir um tratamento mais favorável aos trabalhadores terceirizados**, mas sim gerar um maior senso de pertencimento e isonomia.

18. Justamente por esta razão o normativo prevê que a necessidade deve ser informada ao responsável pela unidade onde o trabalhador exerce suas atribuições, que deverá avaliar o impacto da ausência requerida sobre os serviços contratados, bem como a conveniência e oportunidade de que a ausência seja objeto de compensação.

19. Da mesma forma que um servidor que tenha alguma necessidade deve informar tal fato à sua chefia imediata, que avaliará as medidas a serem ou não adotadas a depender da necessidade, **o trabalhador terceirizado também deve informar o motivo que impele a sua ausência**.

20. Assim, o responsável pela unidade deverá analisar, antes de mais nada, se é possível prescindir da prestação do serviço sem comprometer a continuidade do serviço, e se a compensação resolverá as possíveis pendências que restarem em razão da ausência. Essa análise deve ser sopesada pelo

motivo da necessidade: há questões mais graves, como a perda de um ente querido, por exemplo, que tem um peso significativo do ponto de vista humano e que poderia ser absorvida pelo serviço público com alguma reorganização momentânea.

21. É uma questão de solidariedade, portanto, prevista como um objetivo do Brasil no art. 3º da Constituição.

22. Não se trata, portanto, de um direito potestativo do trabalhador terceirizado, que ele pode exercer a seu bel prazer. Não é demais lembrar, trata-se de um serviço contínuo, onde por princípio a interrupção brusca e prolongada tende a descharacterizar a própria necessidade e causar prejuízos ao andamento das atividades do órgão.

23. Por esta razão esta Secretaria entende ser **imprescindível que o pedido formulado pelo trabalhador apresente o tempo necessário de ausência, bem como as razões que motivam a necessidade**, para que o responsável da unidade tenha condições objetivas de avaliar a razão entre o tempo e a necessidade, bem como o impacto para a prestação do serviço e as formas de compensação. Não basta apenas relatar que é uma “*necessidade pessoal*”, mas sim qual a necessidade e se o tempo solicitado está adequado, tanto para a manutenção do serviço como para dar azo à justificativa do trabalhador.

24. Adiante, no art. 24 já da Instrução Normativa nº 81, de 2024, observa-se que a regra principal é o cumprimento da compensação da jornada dentro do mesmo mês de ocorrência, sendo excepcional o repasse do saldo para o mês imediatamente subsequente.

25. O art. 30 é emblemático: veda expressamente a realização de horas extras sem autorização do responsável da unidade, para que não se promova a introdução de um “*banco de horas*”. Esse mesmo artigo novamente estabelece a “*indicação da necessidade de ausência*”, que permitirá a avaliação de conveniência e oportunidade do benefício.

26. O normativo foi silente quanto ao rol de ausências justificáveis por entender que seria um exercício de simulação que dificilmente alcançaria todas as possíveis necessidades, mas o objetivo sempre foi de alcançar eventos corriqueiros na vida dos trabalhadores, preferencialmente não repetitivos, e que não representassem impacto para a rotina da prestação do serviço, tal como acontece com os servidores em geral.

27. Nenhum servidor tem o direito de se ausentar do trabalho e compensar depois sob a mera alegação de “*necessidade pessoal*”. Tanto o Decreto nº 12.174, de 2024, como a IN nº 81, de 2024, não instituíram esse direito ao trabalhador terceirizado.

28. Esclarecido isso, podemos retornar ao questionamento inicial, onde a DAL/SSC/MGI apresenta um rol dos eventos que tem chegado à equipe de gestão contratual, com pedidos de autorização para compensação de dias consecutivos, inclusive emendando pontos facultativos, feriados, férias, licença gala; ausências recorrentes e previamente programadas; participação em congressos ou eventos fora de Brasília que não possuem relação com o serviço prestado.

29. **Situações como as relatadas não se enquadram nos objetivos da norma, pois são situações que, ou poderiam ser solucionadas com agendamento de férias do trabalhador para que possa se dedicar à agenda pessoais programáveis, ou simplesmente não têm como ser atendidas no contexto do trabalho remunerado, seja ele no regime estatutário ou celetista.**

30. De fato, não é razoável a autorização para interrupção de um serviço contínuo por períodos superiores a 3 dias sem justificativa que demonstre sua pertinência, urgência, imprevisibilidade e gravidade. **Independentemente de tal ausência comprometer ou não o atendimento das necessidades do órgão quanto àquele serviço contratado, não é o escopo da norma estabelecer privilégios de qualquer sorte.**

CONCLUSÃO

31. Como dito inicialmente, pretende-se humanizar as relações de trabalho ao aproximar os regimes. Contudo, não se pode escapar aos princípios básicos que regem a contratação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, nem tampouco criar situações de tratamento mais benéfico para os trabalhadores terceirizados – com prejuízo do clima organizacional.

DAL/SSC: o que deve ser entendido, para fins da IN nº 81/2024, como ausência eventual;

Cgnor/Delog/SegeS: a base metodológica de construção do normativo previu a possível necessidade de presença dos pais em atividades e apresentações escolares de crianças; soluções necessárias em cartório ou previdência social; outras mais gravosas, tal como o velório de um ente querido não contemplado no rol da CLT. Sempre observando se o tempo requerido guarda consonância com a justificativa da necessidade.

Da mesma forma, ausências programáveis e com repetição como as exemplificadas no questionamento não se enquadram nos objetivos do normativo (estágios fixos em determinados dias da semana, aulas em autoescola etc.).

DAL/SSC: se afastamentos superiores a três dias consecutivos, ou de caráter recorrente, podem ser enquadrados nessa hipótese;

Cgnor/Delog/SegeS: não é razoável a autorização para interrupção de um serviço contínuo por períodos superiores a 3 dias, sem justificativa que demonstre sua urgência e imprevisibilidade. Não se trata aqui de estabelecer um período, mas de avaliar se as justificativas de fato demonstram que se trata de algo imprevisível, excepcionalíssimo, e que não poderia ser solucionável com a marcação de férias do trabalhador.

O escopo da norma não é criar privilégios. Os casos de ausências prolongadas devem ser tratados de forma restrita: deve-se analisar a pertinência e gravidade do motivo indicado para a ausência, sem perder o foco da continuidade da prestação do serviço e necessidades do próprio órgão.

DAL/SSC: exemplos de situações que a SEGES considera adequadas e inadequadas para aplicação da norma, de modo a uniformizar a orientação às unidades administrativas;

Cgnor/Delog/SegeS: o rol mínimo de atividades foi explorado no primeiro questionamento, replicando os exemplos já constantes da Nota Técnica que subsidiou a norma. Não se trata de um rol exaustivo, entretanto, mas apenas exemplificativo.

DAL/SSC: se a justificativa apenas em termos genéricos (“caráter pessoal”), sem detalhamento da motivação, pode ser considerada para fins de cumprimento do art. 30 da IN e, ainda, se, independentemente da justificativa apresentada, o direito à liberação é inquestionável.

Cgnor/Delog/SegeS: Não, o artigo 30 da Instrução Normativa nº 81, de 2024, exige a indicação da necessidade de ausência. A apresentação formal da justificativa é requisito indispensável para avaliação do tempo requerido, da conveniência e oportunidade de concessão. Essa justificativa também tem a função de coibir a criação de bancos de horas pelos trabalhadores, o que é expressamente vedado também pelo art. 30 da IN 81, de 2024.

RECOMENDAÇÃO

33. Sugere-se o envio da presente Nota Técnica à DAL/SSC em resposta Ofício SEI nº 132491/2025/MGI (SEI 53960072).

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

SCHEYLA BELMIRO DO AMARAL
Economista

De acordo. À consideração do Coordenador-Geral de Normas.

Documento assinado eletronicamente

KADU FREIRE DE ABREU
Coordenador de Acompanhamento Normativo

De acordo. À consideração do Diretor de Normas e Sistemas de Logística.

Documento assinado eletronicamente

ADRIANO DUTRA CARRIJO
Coordenador-Geral de Normas

De acordo. Encaminhe-se à Diretoria de Administração e Logística em resposta ao Ofício SEI nº 132491/2025/MGI (SEI 53960072).

Documento assinado eletronicamente

EVERTON BATISTA DOS SANTOS
Diretor de Normas e Sistemas de Logística



Documento assinado eletronicamente por **Everton Batista dos Santos, Diretor(a)**, em 29/09/2025, às 16:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Scheyla Cristina de Souza Belmiro do Amaral, Economista**, em 30/09/2025, às 12:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Adriano Dutra Carrijo, Coordenador(a)-Geral**, em 30/09/2025, às 16:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **54236474** e o código CRC **FF48B4C1**.