Nota Técnica SEI nº 36412/2026/MGI

Assunto: **Afastamento de servidor durante o período de plantão.**

Referência: **Processo SEI nº 19975.024262/2026-18.**

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A presente manifestação visa revisar entendimento quanto à possibilidade de servidor, submetido ao regime de plantão na escala de 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso, usufruir o período de descanso de 72 horas, subsequentemente à ausência no período de plantão, em decorrência de licença para tratamento de saúde ou outro afastamento legal.

ANÁLISE

Jornada de trabalho e regime de plantão da pessoa servidora

2. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estabelece, em seu art. 19, que os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 horas e 8 horas diárias, respectivamente, ressalvada a jornada estabelecida em leis especiais.

3. Nesse sentido também é o disposto no Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que regulamentou a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas, da forma a seguir:

> Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e:
> 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.

4. Conforme o art. 2º do Decreto nº 1.590, de 1995, é possível a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento, quando os serviços exigirem atividades contínuas de 24 horas.

5. Com o objetivo de orientar os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) quanto aos critérios e procedimentos relativos à jornada de trabalho dos servidores públicos federais, este Órgão Central editou a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, a qual dispõe o seguinte sobre o regime de plantão, escala e turnos alternados:

> Seção II
> **Do plantão, da escala e do regime de turnos alternados por revezamento**
> Art. 14. Para fins desta Instrução Normativa, considera-se:
> 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.
> Parágrafo único. 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.
> Art. 15. 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. 16. 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.
> § 1º 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.
> § 2º Nas jornadas previstas neste artigo estão incluídos os intervalos para alimentação.
> Art. 17. .....
> § 2º A escala mensal e suas alterações são decididas pelo dirigente da unidade.
> § 3º 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. (Redação dada pela Instrução Normativa SRT/MGI nº 38, de 20 de novembro de 2023). (Grifo nosso)

6. De acordo com os arts. 14 e 15 da Instrução Normativa nº 2, de 2018, os regimes de plantão, de escalas e de turnos alternados por revezamento podem ser aplicados aos serviços que, no estrito interesse da Administração, em razão da demanda e de pessoal disponível, devam ser prestados de forma ininterrupta, propiciando a disponibilização do atendimento por 24 horas diárias, abarcando, inclusive, feriados e finais de semana. Ademais, atribui-se aos Ministros de Estado e aos dirigentes máximos das autarquias e fundações a competência para autorizar e definir os serviços aos quais tais regimes serão aplicados, observada a legislação específica.

7. Dessa forma, segundo o art. 16 do normativo em questão, os plantões serão de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, admitindo-se, excepcionalmente, a realização de plantões de 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso, desde que haja justificativa fundamentada e sejam respeitados aspectos relativos à segurança, à saúde, à qualidade de vida da pessoa servidora pública e à qualidade do serviço prestado, observados os intervalos de alimentação, sendo de competência do dirigente da unidade a elaboração da escala mensal de plantão e suas alterações, com a observância dos princípios da legalidade, da razoabilidade e do interesse público.

8. Por sua vez, em face de a regulamentação dos regimes de plantão, escala e de turnos alternados estar disciplinada em ato infralegal, a Lei nº 15.367, de 30 de março de 2026, foi publicada com vistas a instituir os regimes de plantão e de turnos alternados no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, vejamos:

> DOS REGIMES DE PLANTÃO E DE TURNOS ALTERNADOS
> Art. 39. A jornada de trabalho do servidor público federal regido pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, poderá ser cumprida sob o regime de plantão ou de turnos alternados nos casos em que os serviços prestados pelo órgão ou pela entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional exigirem atividades contínuas e ininterruptas.
> § 1º O regime de plantão poderá ser adotado quando os serviços prestados pelo órgão ou pela entidade exigirem atividades contínuas de 24 (vinte e quatro) horas.
> § 2º No regime de plantão, o servidor exercerá atividades por período superior a 8 (oito) horas, inclusive em finais de semana ou feriados.
> § 3º A adoção do regime de plantão observará a jornada de trabalho mensal estabelecida para o cargo efetivo.
> § 4º A duração definida para o cumprimento do plantão deverá incluir o intervalo para repouso e alimentação.
> Art. 40. O regime de turnos alternados poderá ser adotado quando os serviços prestados pelo órgão ou pela entidade exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas, em função de atendimento ao público externo ou de trabalho no período noturno.

> Parágrafo único. No regime de turnos alternados, o servidor cumprirá jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e carga horária de 30 (trinta) horas semanais.
> Art. 41. Compete ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar a adoção dos regimes de plantão e de turnos alternados, mediante justificativa fundamentada, que demonstre a necessidade da continuidade do serviço e defina as atividades aplicáveis a cada regime de trabalho.
> Parágrafo único. A adoção dos regimes de que trata o *caput* deste artigo observará os aspectos relativos à segurança, à saúde do servidor público e à qualidade do serviço prestado.

9. Nesse sentido, observa-se que a aplicação dos regimes de plantão e de turnos alternados às pessoas servidoras públicas federais submetidas à Lei nº 8.112, de 1990, deve observar os requisitos e limites estabelecidos na legislação de regência.

10. Nesse contexto, a lei busca estabelecer, em seus arts. 39 e 40, que os regimes de plantão e de turnos alternados poderão ser adotados quando os serviços devam ser prestados de forma contínua e ininterrupta, sendo que o regime de plantão poderá ser adotado quando tais serviços exigirem atividades contínuas de 24 horas, abarcando, inclusive, feriados e finais de semana.

11. Cabe salientar que, nos termos do § 3º do art. 39, a adoção do regime de plantão deverá observar a jornada de trabalho mensal estabelecida para o cargo efetivo ocupado, bem como a higidez física e mental da pessoa servidora, além de assegurar o devido cumprimento de sua jornada regular de trabalho, a fim de garantir a qualidade do serviço prestado.

12. Frise-se que tanto o regime de plantão quanto o regime de turnos alternados têm por finalidade assegurar que, ao final do mês, a carga horária corresponda, em média, a 172 horas mensais, em consonância com a jornada padrão de 40 horas semanais. Esse critério busca preservar a equivalência entre diferentes regimes de escala, evitando distorções na carga de trabalho entre servidores submetidos a plantões distintos e garantindo isonomia na relação entre jornada e remuneração, independentemente do formato adotado.

13. Ressalta-se que as horas que ultrapassam a jornada regular de 40 horas semanais, equivalente a cerca de 172 horas mensais, não ensejam, como regra, o pagamento de horas extras. Nesses casos, o excesso de jornada é, em geral, compensado por meio de folgas, mediante controle e autorização do dirigente máximo do órgão, nos termos do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018.

Licença para tratamento de saúde e afastamentos legais dos servidores

14. De acordo com o disposto no art. 97 da Lei nº 8.112, de 1990, o servidor pode se ausentar do trabalho, sem qualquer prejuízo, nas seguintes situações:

> Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:
> I - por 1 (um) dia, para doação de sangue;
> II - 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)
> III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de:
> a) casamento;
> b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

15. Além das ausências mencionadas no art. 97 supracitado, o art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990, elenca os afastamentos considerados como de efetivo exercício, dentre os quais, citam-se:

> Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de: (Vide Decreto nº 5.707, de 2006)
> I - férias;
> II - exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;
> III - exercício de cargo ou função de governo ou administração, em qualquer parte do território

> nacional, por nomeação do Presidente da República;
> IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído ou em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009) (Vide Decreto nº 5.707, de 2006)
> .....
> VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;
> .....
> VIII - licença:
> a) à gestante, à adotante e à paternidade;
> b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
> c) para o desempenho de mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros, exceto para efeito de promoção por merecimento; (Redação dada pela Lei nº 11.094, de 2005)
> d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
> e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
> f) por convocação para o serviço militar;
> .....

16. Destaca-se que, em regra, o efetivo exercício ocorre com o efetivo desempenho das atribuições pela pessoa servidora nas atividades inerentes ao cargo efetivo ocupado. Contudo, excepcionalmente, a Lei nº 8.112, de 1990, considera determinadas ausências e afastamentos como de efetivo exercício para todos os efeitos legais, a exemplo da licença para tratamento da própria saúde, notadamente aquela concedida pelo período de até vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo.

17. Trata-se de licença concedida a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que a pessoa servidora fizer jus, nos termos dos arts. 202 a 205 da Lei nº 8.112,de 1990. Portanto, refere-se a afastamento legalmente instituído, em que não se exige comparecimento ao trabalho durante o período de incapacidade temporária laborativa, ou seja, a ausência é devidamente justificada em decorrência da licença.

Jornada de trabalho estabelecida em leis específicas inerentes às carreiras policiais

18. Verifica-se que, em regra, ainda que seja adotado o regime de plantão, busca-se assegurar que, ao final do mês, a carga horária corresponda, em média, a 172 horas mensais, em consonância com a jornada padrão de 40 horas semanais

19. Importa salientar que o referido regime é, em geral, aplicado às carreiras policiais e de segurança pública, devido à natureza contínua das atividades e caráter do serviço, inclusive nos casos em que há necessidade de se observar uma limitação diferenciada de horas mensais, como é o caso da carreira de Policial Penal Federal, em que o limite previsto é de 192 horas mensais, correspondendo a 8 plantões de 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso, vejamos:

Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998 (Carreira de Policial Rodoviário Federal)

20. A Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998, em seu art. 9º, estabelece a jornada para os ocupantes do cargo de Policial Rodoviário Federal em 40 horas semanais.

21. Por sua vez, a INSTRUÇÃO NORMATIVA PRF Nº 132, DE 22 DE JULHO DE 2024, estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, no âmbito da Polícia Rodoviária Federal, a qual dispõe o que segue sobre o regime de revezamento a ser adotado:

> Art. 7º Adotar-se-á como padrão de aplicação da força de trabalho para o serviço operacional a escala de revezamento de 24h x 72h (vinte e quatro horas de trabalho por setenta e duas horas de descanso), realizada sob o regime de turnos ininterruptos.
> § 1º O regime padrão de escala das equipes que exercem atividades de policiamento e

> fiscalização, previsto no caput, poderá ser alterado por meio de solicitação do gestor da unidade da circunscrição a ser atendida, mediante instrução de processo administrativo, no Sistema Eletrônico de Informações - SEI.
> § 2º Nas jornadas previstas neste artigo estão incluídos os intervalos para alimentação.

Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009 (Carreira de Policial Penal Federal)

22. Em se tratando da Carreira de Policial Penal Federal, destaca-se que a Lei nº 14.875, de 31 de maio de 2024, alterou a Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, e criou a Polícia Penal Federal e a carreira de Policial Penal Federal, e transformou o cargo de Agente Federal de Execução Penal, integrante da carreira de Agente Federal de Execução Penal, no cargo de Policial Penal Federal da carreira de Policial Penal Federal.

23. Quanto à jornada de trabalho do Policial Penal Federal, o art. 143 da Lei nº 11.907, de 2009, dispõe:

> Art. 143. A jornada de trabalho dos integrantes das Carreiras de Especialista em Assistência Penitenciária, Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária e Agente Penitenciário Federal é de 40 (quarenta) horas semanais.
> Parágrafo único. Nos casos aos quais se aplique o regime de trabalho por plantões, a jornada de trabalho dos integrantes das Carreiras de Especialista em Assistência Penitenciária, Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária e Agente Penitenciário Federal será de até 192 (cento e noventa e duas) horas mensais.

24. Do exposto, observa-se que, para a execução de atividades em determinadas carreiras, faz-se necessária a adoção de regimes de trabalho diferenciados, tendo em vista a necessidade de desenvolver atividades que exigem turnos ininterruptos, e a prestação contínua de serviços por 24 horas, uma vez que a interrupção poderia ocasionar prejuízos à coletividade. Nesse contexto, o período de 72 horas de descanso integra a própria jornada de trabalho, para assegurar a recuperação do desgaste físico e mental da pessoa servidora decorrente do período de trabalho contínuo.

25. Nesse sentido, considerando o regime de plantão, embora, nos exemplos citados, sejam adotadas escalas de 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso, faz-se necessário observar os limites de horas mensais, 172 ou 192 horas, considerando-se a jornada de trabalho estabelecida para o cargo ocupado, a fim de assegurar a higidez física e mental da pessoa servidora pública.

26. Nesse sentido, é o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), consoante se verifica da decisão a seguir:

> **ADI 4.842**
>
> EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. JORNADA DO BOMBEIRO CIVIL. JORNADA DE 12 (DOZE) HORAS DE TRABALHO POR 36 (TRINTA E SEIS HORAS) DE DESCANSO. DIREITO À SAÚDE (ART. 196 DA CRFB). DIREITO À JORNADA DE TRABALHO (ART. 7º, XIII, DA CRFB). DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA RISCO À SAÚDE DO TRABALHADOR (ART. 7º, XXII, DA CRFB). 1. A jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, pois encontra-se respaldada na faculdade, conferida pela norma constitucional, de compensação de horários. 2. A proteção à saúde do trabalhador (art. 196 da CRFB) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CRFB) não são "ipso facto" desrespeitadas pela jornada de trabalho dos bombeiros civis, tendo em vista que para cada 12 (doze) horas trabalhadas há 36 (trinta e seis) horas de descanso e também prevalece o limite de 36 (trinta e seis) horas de jornada semanal. 3. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (ADI 4842, Relator(a): EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 14-09-2016, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-174 DIVULG 07-08-2017 PUBLIC 08-08-2017)

Entendimento quanto aos afastamento durante o período de plantão

27. Diante dessas considerações, o que se pretende abordar diz respeito à pessoa servidora, especialmente daquela integrante de carreiras policiais da União que, em virtude de licença para tratamento de saúde ou outro afastamento legal considerado como de efetivo exercício, se ausenta no dia em que deveria

cumprir plantão de 24 horas e, na sequência, usufrui automaticamente o período de descanso de 72 horas a que teria direito, caso tivesse efetivamente laborado durante o plantão.

28. Sobre o assunto de afastamento de pessoa servidora, ocupante do cargo de policial, no período de plantão, este Órgão Central, em análise quanto a afastamento para a transferência do domicílio eleitoral, se manifestou por meio da Nota Técnica nº 952/2010/CGNOR/DENOP/SRH/MP, no sentido de que "o servidor faria jus ao afastamento de dois dias para proceder à transferência de domicílio eleitoral, mas não aos dias de folga a que faria jus se tivesse trabalhado as 24 horas de plantão", e deveria restituir ao erário os valores correspondentes aos dias em que ocorreram as faltas injustificadas.

29. A problemática reside, portanto, nas situações em que o afastamento legal, embora de curta duração e relativo apenas ao dia do plantão de 24 horas, juntamente com o período de descanso de 72 horas, acarreta situações nas quais a pessoa servidora pode permanecer vários dias consecutivos sem trabalhar, ainda que tenha ficado afastado por apenas um dia e sem realizar efetivamente suas atividades inerentes ao plantão.

30. Note-se que não se questiona o direito de a pessoa servidora usufruir os afastamentos legalmente previstos, haja vista que a licença para tratamento da própria saúde, assim como as demais ausências e afastamentos previstos nos arts. 97 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990, constituem direitos da pessoa servidora expressamente previstos.

31. Nesse contexto, observa-se que o afastamento regularmente concedido justifica a ausência durante o período formalmente reconhecido. Entretanto, não se mostra razoável que as 72 horas de descanso sejam usufruídas automaticamente, uma vez que o referido período se refere aos dias de descanso decorrentes da efetiva prestação de serviço durante o plantão de 24 horas, para assegurar a higidez física e mental do trabalhador, em razão do desgaste decorrente do plantão de 24 horas, em observância aos princípios de proteção à saúde do trabalhador e de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

32. Dessa forma, não havendo a realização do plantão e o exercício efetivo das atividades, também não se verifica, em princípio, o desgaste físico e mental que justificaria a fruição automática do período de 72 horas de descanso.

33. Nesse sentido, ressalta-se que, encerrado o afastamento e após a efetiva recuperação de sua saúde, a pessoa servidora deverá se reapresentar ou comunicar imediatamente à chefia a possibilidade de retorno às suas atividades. Tal reapresentação não significa que a pessoa servidora deva iniciar automaticamente um novo plantão de 24 horas, uma vez que o retorno depende de determinação e organização prévia da chefia, nos termos do art. 17 da IN nº 2, de 2018.

34. Desse modo, verifica-se que a chefia, ao organizar as escalas de trabalho, deverá preservar a carga horária e a adequada distribuição dos plantões, respeitando os afastamentos legalmente considerados como de efetivo exercício, devendo eventual ajuste observar a recuperação da saúde, a segurança da pessoa servidora, os limites máximos de jornada, a jornada mensal do cargo ocupado (172 ou 192 horas) e os intervalos obrigatórios.

35. Salienta-se que o afastamento legal, inclusive aquele decorrente de licença para tratamento da própria saúde, não pode gerar punição, perda de direito ou exigência de compensação das horas legalmente justificadas. Por outro lado, o afastamento também não deve acarretar, por consequência automática, um período adicional de três ou mais dias sem a efetiva prestação de serviço, correspondente ao descanso, quando a pessoa servidora já estiver apta para retornar às suas atividades. Logo, caberá à chefia determinar a participação em outro plantão ou ajustar a escala do restante do mês, sem que tal medida implique compensação das horas cobertas pelo afastamento legal, respeitada a legislação pertinente à matéria.

CONCLUSÃO

36. Diante do exposto, em virtude da especificidade da matéria, e no intuito de preservar os direitos da pessoa servidora e garantir a adequada prestação do serviço à sociedade, entende-se necessária a submissão dos seguintes questionamentos à Consultoria Jurídica junto a este Ministério (Conjur/MGI):

a) na escala de 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso, quando a pessoa servidora

deixa de realizar o plantão em razão de licença para tratamento da própria saúde ou de outro afastamento legal de curta duração, as 72 horas que sucederiam o plantão devem ser obrigatoriamente preservadas, embora não tenha ocorrido a efetiva prestação das 24 horas de trabalho?

b) encerrado o afastamento, pode a Administração determinar a imediata reapresentação da pessoa servidora e ajustar sua escala, inclusive mediante antecipação ou inclusão em outro plantão, sem que isso caracterize compensação das horas justificadamente afastadas? Nessa hipótese, quais limites deverão ser observados para compatibilizar a carga horária do regime de plantão, a continuidade do serviço e a proteção à saúde da pessoa servidora?

37. Diante do exposto, entende-se que no regime de 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso, quando a pessoa servidora deixa de cumprir o plantão por motivo de licença médica ou outro afastamento legal, ao término do afastamento e estando recuperada, esta deve se reapresentar ou informar imediatamente à chefia quanto a sua disponibilidade para retornar às atividades, visto que as 72 horas de descanso decorrem necessariamente da efetiva realização das 24 horas de trabalho.

RECOMENDAÇÃO

38. Considerando a manifestação exarada por este Órgão Central do Sipec, sugere-se o encaminhamento dos autos à Conjur/MGI para conhecimento e manifestação quanto ao entendimento proposto na presente Nota.

À consideração da Coordenação-Geral de Legislação Previdenciária e Direitos Sociais, para deliberação.

Documento assinado eletronicamente

COORDENAÇÃO DE LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E DIREITOS SOCIAIS

De acordo. Encaminhe-se à Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde, para deliberação.

Documento assinado eletronicamente

COORDENAÇÃO-GERAL DE LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E DIREITOS SOCIAIS

De acordo. Encaminhe-se à Secretaria de Relações do Trabalho, conforme proposto.

Documento assinado eletronicamente

DIRETORIA DE BENEFÍCIOS, PREVIDÊNCIA E ATENÇÃO À SAÚDE

Aprovo. Encaminhe-se à Conjur/MGI, conforme proposto.

SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Assinatura eletrônica do(a) dirigente

Documento assinado eletronicamente por **José Lopez Feijóo**, **Secretário(a)**, em 18/08/2026, às 12:16, 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 **Bruno de Sousa Rocha**, **Coordenador(a)-Geral**, em 18/08/2026, às 15:02, 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 **Cynthia Beltrão de Souza Guerra Curado**, **Diretor(a)**, em 18/08/2026, às 16:47, 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 **Patricia Marinho dos Santos**, **Agente Administrativo**, em 19/08/2026, às 10:16, 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 **Jane Silva Damasceno**, **Coordenador(a)**, em 19/08/2026, às 16:38, 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 **63331948** e o código CRC **CE62BC50**.

Referência: Processo nº 19975.024262/2026-18. SEI nº 63331948