



**Programa de Gestão
e Desempenho**

GUIA PRÁTICO

**para implementação e execução do PGD
na Administração Pública Federal**

Módulo 5

**Modalidades e regimes de
execução**



2ª Edição

**MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS**

GOVERNO FEDERAL

UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Presidente

Luiz Inácio Lula da Silva

**Ministra de Estado da Gestão e da Inovação
em Serviços Públicos**

Esther Dweck

Secretária-Executiva

Cristina Kiomi Mori

Secretário de Gestão e Inovação

Roberto Seara Machado Pojo Rego

Diretoria de Inovação Governamental

Claudia Da Costa Martinelli Wehbe

Coordenadora-Geral do

Programa de Gestão e Desempenho substituta

Luciana Gonçalves de Mattos Vieira

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS



Autor:

Thaís Barral de Oliveira Brito

Coautores:

Marcelo Mendes Barbosa

Fernando Kleiman

Nathalia Junca Nogueira

Colaboradores:

Rogério de Souza Farias

Luciana Gonçalves de Mattos Vieira

Luís Carlos Bezerra Lopes

Roberval de Jesus Leone Dos Santos

Lívia Resende Lara

Juliane Perini

Marina Ferreira Paz Rebuá

Camila da Silveira Machado

Carolina Veríssimo Barbieri

Projeto gráfico:

Thaís Barral de Oliveira Brito

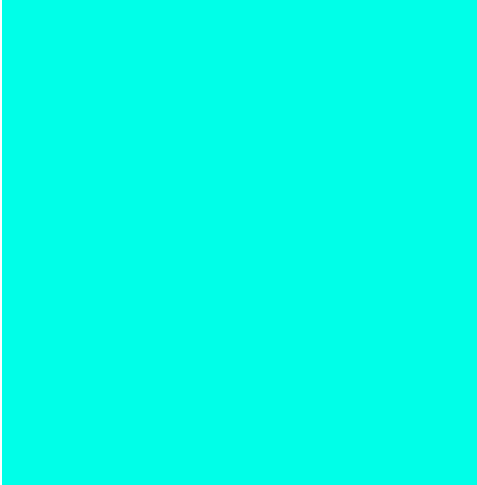
1ª Edição - 27/07/2023

2ª Edição - 17/07/2024

Antes de iniciar a leitura desde Guia, verifique [aqui](#) se esta é a versão mais atualizada.

ÍNDICE

Introdução.....	2
Modalidade presencial.....	15
Modalidade teletrabalho.....	18



Introdução

Antes de adentrarmos nas características específicas de cada modalidade e regime de execução, precisamos apresentar algumas **regras comuns a todas as modalidades**.



DISPENSA DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA

É premissa básica do PGD a substituição do controle do horário de trabalho pelo controle de entregas e resultados.

Por isso, independentemente da modalidade e do regime de execução, **o participante do PGD está dispensado do controle de frequência e assiduidade** na totalidade da sua jornada de trabalho.

Ainda que na modalidade presencial ou em teletrabalho no regime de execução parcial, o participante do PGD fica sempre dispensado do registro do ponto.

Registro de comparecimento

Em algumas situações, é necessário que o chefe saiba o horário em que o participante realizou determinada atividade, para fins de pagamento de auxílio transporte, por exemplo.

É o que ocorre, geralmente, com serviços de fiscalização **in loco**, de realização de aulas, palestras, ou, ainda, nos casos em que o participante tenha que estar disponível para atendimento ao público em um período específico.

Por isso, é possível que a portaria de instituição do PGD preveja o registro de comparecimento para realização de determinadas atividades.

É possível que o participante registre o seu horário de trabalho, mas isso **difere do controle de frequência e assiduidade.**

Por esse motivo, os registros não deverão ser feitos no SISREF, pois neste sistema deverão constar os respectivos **códigos de afastamento para participação no PGD**. Os registros podem ser feitos em outros sistemas ou até mesmo fora deles, como em Excel, por exemplo.

Por fim, vale a pena ressaltar que o ato de instituição apenas autorizará que a hipótese do registro de comparecimento conste nos Termos de Ciência e Responsabilidades da sua unidade. Ou seja, para que o registro ocorra de fato, é necessário constar esta previsão no termo.

ESCOLHA DA MODALIDADE

A escolha das modalidades envolve muitos fatores que precisam ser avaliados pela chefia da unidade de execução.

A IN nº 24/2023 estabelece como premissas a serem observadas nessa escolha:

- o interesse da administração
- as entregas da unidade
- a necessidade de atendimento ao público

Vamos analisar cada um desses pontos.

Interesse da administração

O primeiro ponto a ser observado antes de escolher a modalidade que o participante exercerá no PGD é a portaria de instituição do programa. Nela, a unidade instituidora irá prever quais modalidades e regimes de execução estão autorizados a serem executados no seu âmbito.

Podemos dizer, portanto, que o interesse da administração em permitir determinada modalidade é manifestado por meio da **portaria de instituição do PGD**.

Entregas da unidade

O segundo aspecto a ser observado pela chefia da unidade de execução na escolha da modalidade do participante são as características das entregas da unidade.

Há entregas da unidade que podem ser exercidas cem por cento em teletrabalho, como por exemplo aquelas que envolvem exclusivamente atividades administrativas. Existem outras cujo processo de trabalho envolve etapas burocráticas e etapas de articulação política, por exemplo. Essas entregas seriam melhor executadas com o participante em teletrabalho parcial. Há, ainda, entregas cuja presença física do participante é indispensável, devendo este, portanto, exercer o PGD na modalidade presencial.

O chefe da unidade de execução deverá, portanto, analisar as entregas da sua unidade e definir a modalidade mais adequada para a sua realidade.

Necessidade de atendimento ao público

Apesar de a análise sobre as entregas da unidade já contemplar, de certa forma, a existência ou não de atividades que envolvam atendimento ao público, a IN nº 24/2023 destacou esse ponto já previsto no Decreto nº 11.072/22.

De fato, o normativo é preciso ao prever que:

A instituição do PGD não poderá implicar dano à manutenção da capacidade plena de atendimento ao público interno e externo.

O ponto em questão deve ser analisado, especialmente sob a ótica do teletrabalho. Ou seja, é preciso que as chefias de unidades que realizem atendimento ao público analisem com cuidado a conveniência de adotar o teletrabalho e sob quais condições. Esse cuidado envolve responder, entre outras, questões como: **i) existe ferramenta disponível para atendimento ao público de forma remota? ii) o público a ser atendido tem acesso a essas ferramentas? iii) o atendimento remoto traz vantagens também para o público atendido?.**

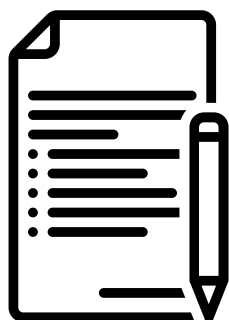
O atendimento ao público não é impeditivo para o teletrabalho, pois, com uso de ferramentas tecnológicas, é possível exercê-lo remotamente.

Compatibilidade do PGD com o cargo

Além das premissas previstas na IN nº 24/2023, o Decreto nº 11.072/22 determina que a participação no PGD, independentemente da modalidade, considerará as atribuições do cargo e respeitará a jornada de trabalho do participante.

Isso quer dizer que os trabalhos a serem exercidos no âmbito do PGD, assim com a jornada de trabalho dos participantes, devem respeitar os ditames e limites existentes nos demais regramentos da administração pública federal"

REGISTRO NO TERMO DE CIÊNCIA E RESPONSABILIDADE



A decisão sobre a modalidade mais adequada para o participante deve ser registrada no **Termo de Ciência e Responsabilidade-TCR**

TOTALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO

Registrada a modalidade em TCR, esta deverá ser cumprida na totalidade da jornada de trabalho do participante. Isso quer dizer que, ainda que o participante altere o local de trabalho, temporariamente, isso não configura mudança da modalidade.

Quando o participante que está em teletrabalho integral é convocado a comparecer presencialmente na sede do órgão/entidade, sua modalidade não passa a ser presencial naquele dia.

Quando o participante em teletrabalho parcial exerce suas atividades presencialmente em determinados dias e horários, a sua modalidade não deixa de ser teletrabalho.

A modalidade do PGD é única para a totalidade da jornada de trabalho do participante, não sofrendo alteração, ainda que o participante exerça suas atividades em local diverso temporariamente.

CRITÉRIO DE DIFERENCIAÇÃO DAS MODALIDADES

O que diferencia a modalidade teletrabalho da modalidade presencial é o local de realização das atividades.

O ponto de referência para essa análise não é o trabalho ser ou não realizado nas dependências do órgão/entidade e sim quem define o local de trabalho do participante.

Nas dependências do órgão/entidade

x

Fora das dependências do órgão/entidade



Local definido pela administração

x

Local definido pelo participante



Com esse raciocínio é possível entender que o participante em teletrabalho pode realizar suas atividades a partir das dependências do órgão/entidade, se quiser, e isso não configura a modalidade presencial. Isso porque, a decisão de realizar o trabalho a partir daquele local é dele.

Do mesmo modo, o participante da modalidade presencial, ao realizar uma fiscalização **in loco**, por exemplo, está exercendo suas atividades fora das dependências do órgão/entidade e isso não configura teletrabalho. Isso porque a decisão sobre o local de realização partiu da administração.

Isso explica porque o trabalho externo é configurado como modalidade presencial e não como teletrabalho.

MUDANÇA DE MODALIDADE

A IN nº 24/2023 prevê que a chefia da unidade de execução e o participante poderão repactuar, **a qualquer momento**, a modalidade e o regime de execução, mediante ajuste no Termo de Ciência e Responsabilidade.

O Decreto nº 11.072/22, por sua vez, traz algumas regras específicas para isso. Vejamos.

Do teletrabalho para o presencial

A pedido

O participante em teletrabalho poderá solicitar a transferência para a modalidade presencial, independentemente do interesse da administração, a qualquer momento.

No entanto, é possível que os dirigentes máximos do órgãos/entidades prevejam na sua portaria de autorização do PGD que essa solicitação seja realizada com prazo de **antecedência mínimo de 30 dias**, para que a administração possa preparar as suas estruturas físicas.

De ofício

O Decreto nº 11.072/22 estabelece que o participante em teletrabalho passe a exercer suas atividades presencialmente, caso tenha sua modalidade alterada de ofício, em **até 30 dias**. Isso se justifica porque o agente público também precisa de um tempo para se reorganizar. Para os teletrabalhadores no exterior, o prazo será de **2 meses**.

Do presencial para o teletrabalho

O teletrabalho sempre dependerá de acordo mútuo entre o participante e a chefia da unidade de execução. Por isso, essa transferência de modalidade não pode acontecer de ofício.

Alguns cuidados devem ser observados em situações especiais, como já foi abordado no Módulo 2 deste Guia.



contratados temporários

deverá ser registrado em aditivo contratual



estagiários

deverá constar do termo de compromisso de estágio



empregados públicos

dependerá de autorização da entidade de origem

Vale ressaltar que a mudança da modalidade presencial para o teletrabalho deverá observar os critérios que serão abordados na seção mais à frente, referente a esta modalidade.



Modalidade presencial



CONCEITO

A IN nº 24/2023 traz o seguinte conceito para a modalidade presencial:

Na modalidade presencial, a totalidade da jornada de trabalho do participante ocorre em local determinado pela administração pública federal.

Na modalidade presencial, o local de trabalho do participante é **100% definido pela administração**, podendo ser a partir das dependências do órgão/entidade ou não.

A modalidade presencial é compatível com atividades cuja **presença física do participante é indispensável**. São exemplos: atendimento presencial ao público; fiscalização; assistência hospitalar; atividade policial; atividades docentes presenciais; atividades de extensão, etc.

Trabalho externo

A legislação brasileira dispõe que o trabalho externo é o **ato de prestar um serviço fora das dependências da empresa devido à própria natureza da atividade realizada**.

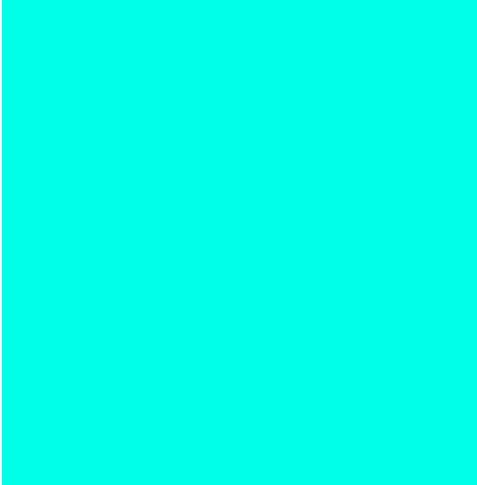
Quando o participante realiza suas atividades por meio de trabalho externo, ele as está exercendo em local determinado pela administração. Por isso, é caracterizada a modalidade presencial.

O Decreto nº 11.072/22 prevê que o PGD possa ser instituído de forma compulsória na modalidade presencial.

Dessa forma, o normativo criou a oportunidade para que os dirigentes máximos dos órgãos/entidades instituam o PGD como ferramenta de gestão, ainda que não desejem implementar o teletrabalho.

Isso porque o programa tem como premissa a substituição do controle do horário de trabalho pelo controle de resultados, o que é muito mais eficaz.

Ou seja, os servidores poderão continuar trabalhando da mesma forma, do mesmo local, porém, passarão a ser avaliados em função das suas contribuições e resultados, e não mais pelo cumprimento de horários de trabalho.



Modalidade teletrabalho



CONCEITO

A modalidade teletrabalho ocorre quando o local de realização das atividades é de livre escolha do participante. Porém, nem sempre isso ocorre em 100% da jornada de trabalho.

Há uma variação do percentual dessa liberdade de escolha, o que resulta na diferenciação dos regimes de execução do teletrabalho.

Segundo a IN nº 24/2023:

Na modalidade de teletrabalho:

I - em **regime de execução parcial**, parte da jornada de trabalho ocorre em locais a critério do participante e parte em local determinado pela administração pública federal; e

II - em **regime de execução integral**, a totalidade da jornada de trabalho ocorre em local a critério do participante.

Vamos analisar cada uma dessas situações separadamente, mais à frente.

REGRAS GERAIS PARA O TELETRABALHO



Independentemente do regime de execução, existem algumas regras e diretrizes a serem seguidas nos casos da modalidade teletrabalho.

Depende de acordo mútuo entre o participante e a administração

Não há nada que obrigue agentes públicos a realizarem atividades fora das dependências físicas do órgão/entidade. Afinal, a adesão à modalidade teletrabalho não pode ser imposta unilateralmente.

Ainda que a participação no PGD possa ser compulsória, a modalidade teletrabalho dependerá sempre da **concordância do agente público**.

Não pode causar prejuízo para a administração

Obviamente, a escolha pela modalidade teletrabalho não pode incorrer em prejuízo para a administração.

Por isso, ela deve ser a opção sempre que houver compatibilidade entre esse modelo de trabalho e as entregas da unidade e as atividades a serem desenvolvidas.

Deve ter a estrutura necessária custeada pelo participante

O Decreto nº 11.072/22 determina que o teletrabalho terá a estrutura necessária, **física e tecnológica**, providenciada e custeada pelo agente público. Isso significa que caberá ao participante arcar com os custos de energia elétrica, internet, móveis, computador, etc.

Apesar de essa regra ser aplicada a qualquer regime de execução, a IN nº 24/2023 prevê que os órgão/entidades possam autorizar a retirada de equipamentos pelos participantes em **teletrabalho integral** desde que:

- não gere aumento de despesa por parte da administração pública federal, inclusive em relação a seguros ou transporte de bens; e
- seja firmado termo de guarda e responsabilidade entre as partes.

Ou seja, os dirigentes máximos dos órgãos/entidades, por meio da portaria de autorização do PGD, poderão prever que sejam emprestados equipamentos para o participante em teletrabalho integral, para auxiliá-lo no cumprimento do que dispõe o Decreto.

Exige que o participante permaneça disponível para contato

Quando o participante está em teletrabalho, é necessário que, no horário de funcionamento do órgão ou da entidade, ele responda pelos meios de comunicação definidos em TCR, bem como observe o prazo máximo fixado no respectivo termo.

Vale a pena lembrar, conforme disposto no Módulo 2 deste Guia, que os combinados entre a chefia e o participante deverão ser registrados no Termo de Ciência e Responsabilidade-TCR.

Exige que o participante compareça presencialmente quando convocado

A modalidade teletrabalho não pode inviabilizar a realização de eventual atividade presencial, quando for o caso. Por isso, a IN nº 24/2023 prevê que, quando convocado pela chefia da unidade de execução, o participante deverá comparecer presencialmente.

Essa convocação deve seguir algumas regras :

- **Ser excepcional.** Caso haja necessidade da presença física do participante com certa regularidade, é sugerido que seja revista a modalidade escolhida;
- **Ser expedido pelo chefe da unidade de execução;**
- **Respeitar o prazo estabelecido no TCR.** Assim, o participante terá um tempo para se organizar, o que muitas vezes inclui questões logísticas relevantes;
- **Ser registrado no(s) canal(is) de comunicação definido(s) no TCR;**
- **Estabelecer o horário e o local para comparecimento; e**
- **Prever o período em que o participante ficará disponível presencialmente.**

Observe que a intenção da IN nº 24/2023 foi reduzir o risco de frustrações ou outros problemas decorrentes de um possível mal entendidos entre as partes.

Exige o cumprimento de um ano do estágio probatório

Só poderão ingressar na modalidade teletrabalho aqueles que já tenham cumprido um ano de estágio probatório. Essa disposição não afeta os que foram autorizados a ingressar na modalidade antes da publicação da IN nº 24/2023.

Conheça as exceções na página 26

Atenção chefias de servidores em estágio probatório:



Durante o primeiro ano, o participante deverá ser acompanhado presencialmente pela chefia. Em caráter excepcional e, mediante justificativa, o dirigente da unidade instituidora poderá designar outra pessoa da mesma unidade para esse acompanhamento.

Exige 6 meses no presencial, quando mudar de órgão/entidade

Nos casos em que houver movimentação para outro órgão/entidade, o agente público deverá permanecer seis meses na modalidade presencial, independentemente da modalidade em que se encontrava antes da movimentação.

Somente após esse período, o participante poderá ser selecionado para a modalidade teletrabalho (parcial ou integral).

A exigência de 6 meses na modalidade presencial também se aplica aos servidores que estão regressando para o seu órgão/entidade de origem.

Na página 26 abordaremos as exceções aos pedágios (estágio probatório e movimentação)

Os pedágios para o teletrabalho não se aplicam às pessoas:

I - com deficiência;

II - que possuam dependente com deficiência;

III - idosas;

IV - acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

V - gestantes; e

VI - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade.



Também não se aplicam esses pedágios aos processos seletivos ou transferências cujos tramites foram iniciados antes da alteração da IN n. 24/2023 (17/7/2024).

TELETRABALHO INTEGRAL

No teletrabalho em regime de execução integral, 100% da jornada de trabalho do participante é realizada a partir de local por ele definido. Isso significa que ele pode escolher livremente onde deseja trabalhar, desde que respeite todas as regras estabelecidas e compareça presencialmente quando convocado.

O teletrabalho integral é indicado quando, simultaneamente, as entregas da unidade não exijam a presença física dos agentes públicos e o candidato tenha perfil para realizar suas atividades remotamente. Isso inclui demonstrar habilidades e atitudes tais como autogerenciamento de tempo, compromisso, responsabilidade, proatividade, etc.

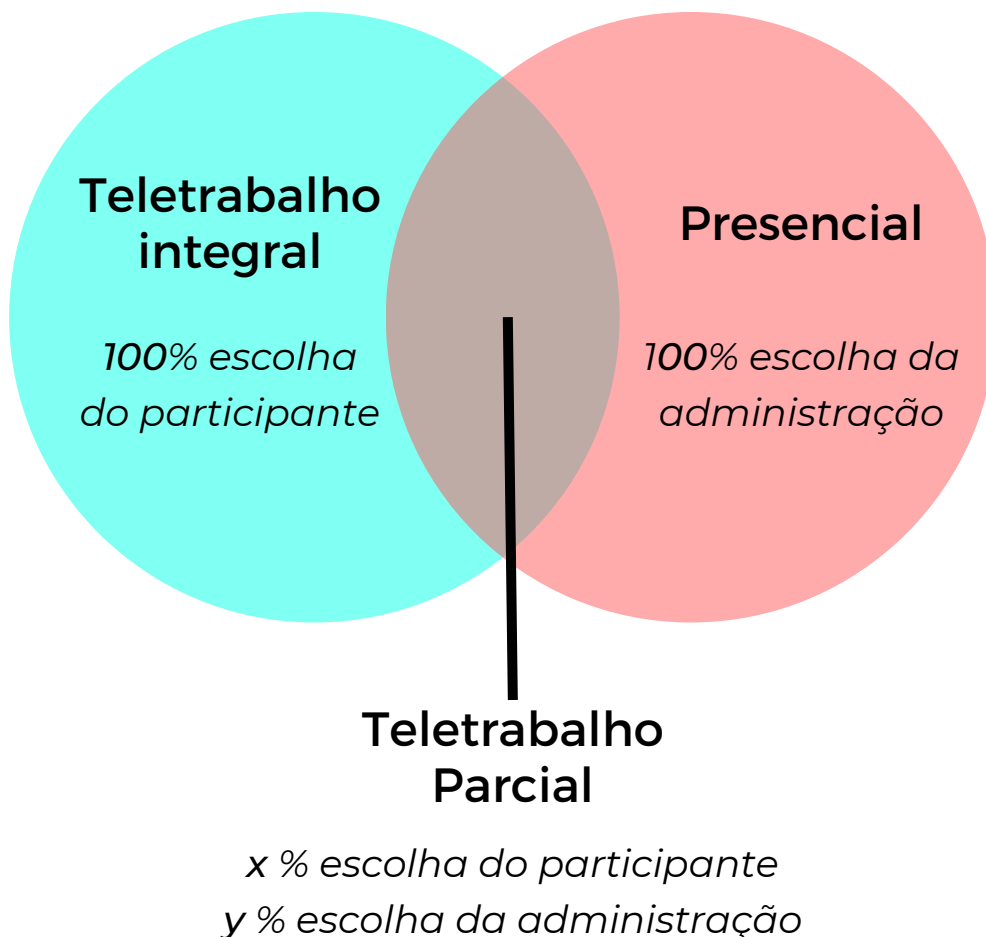
São exemplos de trabalhos compatíveis com a essa modalidade: realização de atividades administrativas; desenvolvimento de sistemas; pesquisa; gerenciamento de dados e indicadores; atividades processuais; etc.

TELETRABALHO PARCIAL

No teletrabalho parcial, parte da jornada de trabalho do participante é realizada em local por ele determinado e parte em local determinado pela administração.

Esse regime de execução é um **arranjo híbrido** entre o teletrabalho e o presencial, indicado para unidades cujas entregas possuem parte das atividades com necessidade de presença física do participante em local determinado pela administração e parte não. Por exemplo, atividades de fiscalização possuem uma etapa que é a vistoria **in loco** e uma etapa que é a produção de relatório sobre a vistoria. Nesse caso, o teletrabalho parcial é o mais indicado, pois há momentos nos quais se faz necessária a presença física do participante no local determinado e momentos nos quais é possível realizar a atividade de qualquer lugar.

De uma maneira gráfica, podemos demonstrar o teletrabalho parcial como uma interseção entre o teletrabalho integral e a modalidade presencial.



TELETRABALHO NO EXTERIOR

Inicialmente, é necessário apresentarmos os conceitos de residência e domicílio e como isso impacta no teletrabalho no exterior.

Domicílio é a sede jurídica da pessoa, onde ela se presume presente para efeitos de direito. Já a **residência** é o local onde a pessoa mora. A residência exige o intuito de permanência.

Mas qual a importância disso para nosso estudo sobre o teletrabalho no exterior?

Vejamos o que prevê o Decreto nº 11.07/22:

Art. 12. Além dos requisitos gerais para a adesão à modalidade, o teletrabalho com o agente público **residindo** no exterior somente será admitido:
(...)

Observe que o critério que define o teletrabalho no exterior nos termos do art. 12 do Decreto é a **residência do participante no exterior**. Isso quer dizer que o deslocamento eventual do participante para o exterior, sem intenção de permanência, não está contemplado pelo dispositivo em questão.

Agora, vamos analisar as principais regras dispostas no art. 12 do Decreto.

Agentes públicos que podem participar

Dentre os agentes públicos que podem participar do PGD, somente os **servidores efetivos** que tenham **concluído o estágio probatório** podem exercer o teletrabalho com residência no exterior.

Contudo, excepcionalmente, o dirigente máximo do órgão/entidade, por meio da portaria de autorização do PGD, de forma justificada, poderá autorizar a participação de:

- **empregados de estatais** em exercício na administração pública federal direta, autárquica e fundacional com ocupação de cargo em comissão, desde que a entidade de origem autorize a prestação de teletrabalho no exterior; e
- **empregados** que façam parte dos quadros permanentes da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Autorização específica

O teletrabalho com residência no exterior depende de autorização do **dirigente máximo dos órgãos/entidades**, permitida a delegação ao nível hierárquico imediatamente inferior e vedada a subdelegação.

Segundo o Decreto, a autorização poderá ser concedida em substituição a situações específicas previstas na legislação.

a) afastamento para estudo no exterior previsto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 11 dezembro de 1990, quando a participação no curso puder ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo;

b) exercício provisório de que trata o § 2º do art. 84 da Lei nº 8.112, de 1990;

c) acompanhamento de cônjuge afastado nos termos do disposto nos art. 95 e art. 96 da Lei nº 8.112, de 1990;

d) remoção de que trata a alínea “b” do inciso III do parágrafo único do art. 36 da Lei nº 8.112, de 1990, quando o tratamento médico necessite ser realizado no exterior; ou

e) licença para acompanhamento de cônjuge que não seja servidor público deslocado para trabalho no exterior, nos termos do disposto no caput do art. 84 da Lei nº 8.112, de 1990.

A lógica no normativo é evitar que servidores sejam afastados do trabalho simplesmente por não poderem estar exercendo suas atividades presencialmente. Nessas situações, há desvantagem para a administração, que perde força de trabalho, e para o agente público, que perde a sua remuneração.

Assim, o Decreto possibilitou que situações que, **a priori**, ensejariam o afastamento do agente público, sejam substituídas pelo teletrabalho com residência no exterior.

Excepcionalmente, é possível que os dirigentes máximos dos órgãos/entidades prevejam **outros critérios** para concessão de teletrabalho com residência no exterior. Isso pode constar no ato de autorização do PGD ou portaria própria.

Por fim, é importante ressaltar que a autorização para realização de teletrabalho no exterior dispensa autorização para afastamento do país, previsto no Decreto nº 1.387/1995.

O teletrabalho com residência no exterior possui prazo determinado instituído da seguinte forma:

Hipóteses previstas no Decreto

A autorização concedida com base em uma das hipóteses previstas no inciso VIII do art. 12 do Decreto nº 11.072/22 (quadro cinza anterior), terá vigência **equivalente à duração do fato que lhe deu origem**.

Por exemplo, a autorização concedida em substituição ao afastamento para estudo no exterior, terá duração equivalente à duração da ação de capacitação. Já o teletrabalho concedido em substituição ao afastamento para acompanhamento de cônjuge terá duração equivalente à do afastamento do cônjuge.

Hipóteses criadas pelos órgãos/entidades

A autorização concedida com base em hipótese criada pelo dirigente máximo do órgão/entidade terá duração de **até três anos**, permitida a renovação por período igual ou inferior.

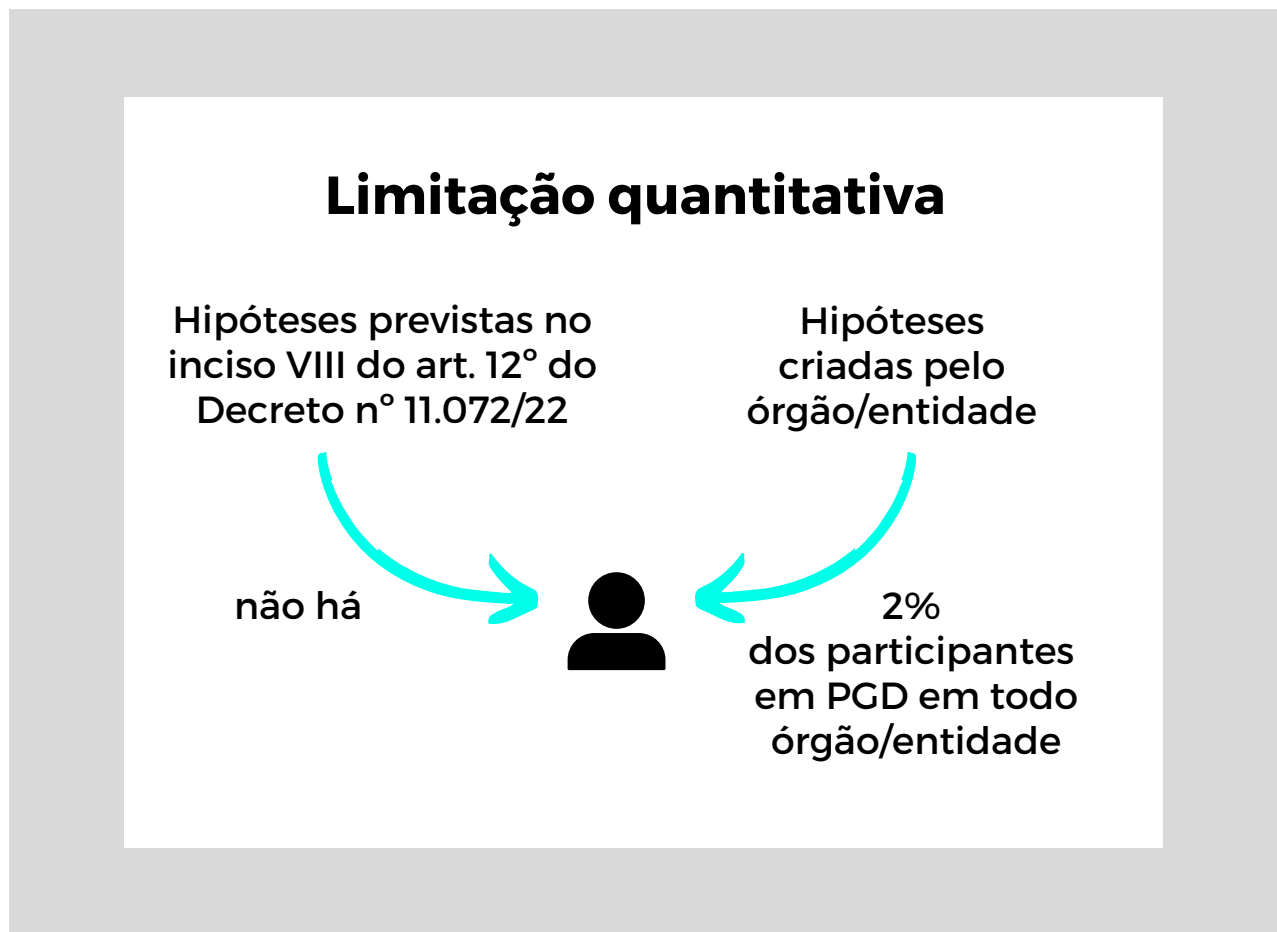
De maneira resumida, temos que:



Limitação de vagas

O Decreto prevê que o total de autorizações concedidas com base em eventual hipótese criada pelo dirigente máximo do órgão/entidade não poderá ultrapassar **10% do total de vagas** disponibilizadas. Por sua vez, a IN nº 24/2023 ampliou essa limitação para **2% do total de agentes públicos em PGD no órgão/entidade**.

Assim, de maneira resumida, temos que:



Convocação presencial

O Decreto não aborda a situação de convocação para comparecimento presencial no caso dos teletrabalhadores com residência no exterior. Contudo, entendemos que o ato de convocação fica vedada nesses casos.

Isto porque a autorização para realização de teletrabalho com residência no exterior equivale à autorização para afastamento do país, previsto no Decreto nº 1.387, de 7 de fevereiro de 1995. Dessa forma, o ato de convocação do chefe da unidade de execução não poderá ser superior ao ato do dirigente máximo do órgão/entidade.

Revogação da autorização

A autorização para teletrabalho com residência no exterior poderá ser revogada por razões técnicas ou de conveniência e oportunidade, por meio de decisão fundamentada da mesma autoridade que a concedeu.

Nesta hipótese, o participante terá o **prazo de dois meses** para retornar às atividades a partir do território nacional.

Este prazo poderá ser reduzido pelas **unidades instituidoras**, mediante justificativa. Observe que, nesse caso, não se trata do dirigente máximo do órgão/entidade.



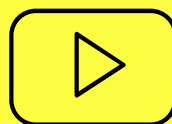
Programa de Gestão e Desempenho



**Avalie este módulo
do Guia PGD.**



**Acesse outros
módulos do
Guia PGD**



**Acesse a
nossa playlist
no Youtube.**



**Acesse a
página oficial
do PGD.**



**Dúvidas ou
comentários**

Envie-nos uma
mensagem para
pgd@gestao.gov.br



**Quer receber informações
fresquinhas sobre PGD?**

Faça parte da nossa
comunidade no
WhatsApp



MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO