

## **ANEXO III**

### **Legislação e Normativos Vigentes**



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos**

**DECRETO Nº 12.174, DE 11 DE SETEMBRO DE 2024**

Dispõe sobre as garantias trabalhistas a serem observadas na execução dos contratos administrativos no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, *caput*, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos art. 5º, art. 48, *caput*, inciso II, art. 121, § 3º, e art. 122, § 2º, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021,

**DECRETA:**

**Objeto e âmbito de aplicação**

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre as garantias trabalhistas a serem observadas na execução dos contratos administrativos no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. O disposto nos art. 2º e art. 3º deste Decreto aplica-se aos contratos de execução de obras e serviços de engenharia de que trata o [art. 46 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021](#).

**Disposições gerais**

Art. 2º Os contratos administrativos conterão cláusulas que disponham sobre:

I - o cumprimento das normas de proteção ao trabalho, inclusive aquelas relativas à segurança e à saúde no trabalho;

II - a erradicação do trabalho análogo ao de escravo e do trabalho infantil, com previsões sobre as obrigações de:

a) não submeter trabalhadores a condições degradantes de trabalho, jornadas exaustivas, servidão por dívida ou trabalhos forçados;

b) não utilizar qualquer trabalho realizado por menor de dezesseis anos de idade, exceto na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos de idade, observada a legislação pertinente; e

c) não submeter o menor de dezoito anos de idade à realização de trabalho noturno e em condições perigosas e insalubres e à realização de atividades constantes na Lista de Piores Formas de Trabalho Infantil, aprovada pelo [Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008](#);

III - a recepção e o tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio no ambiente de trabalho; e

IV - a responsabilidade solidária da empresa contratada por atos e omissões de eventual empresa subcontratada que resultem em descumprimento da legislação trabalhista.

**Contratos com dedicação exclusiva de mão de obra**

Art. 3º Os contratos de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra conterão cláusulas que assegurem aos trabalhadores:

I - a previsibilidade da época de gozo de suas férias, com vistas a conciliar o direito ao descanso e à garantia do convívio familiar com as necessidades do serviço; e

II - a possibilidade de compensação de jornada de trabalho, desde que compatível com a natureza dos serviços, nas hipóteses de:

a) diminuição excepcional e temporária da demanda de trabalho, inclusive em razão de recesso de final de ano, quando houver; e

b) necessidade eventual de caráter pessoal de trabalhador em que não se mostre eficiente ou conveniente convocar trabalhador substituto.

Parágrafo único. Os contratos de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra conterão cláusulas que assegurem o cumprimento de obrigações trabalhistas pelo contratado, nos termos do disposto no [art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021](#), observado o disposto no [art. 8º do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018](#).

Art. 4º Nos contratos de prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou predominância de mão de obra, a jornada semanal de trabalho de quarenta e quatro horas estabelecida em acordo individual escrito, convenção coletiva, acordo coletivo de trabalho ou dissídio coletivo poderá ser reduzida para quarenta horas, sem prejuízo da remuneração do trabalhador.

Parágrafo único. Ato da autoridade máxima da Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos especificará os serviços em que a redução estabelecida no *caput* será realizada.

Art. 5º Na contratação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, somente serão aceitas, nos termos do edital, propostas que adotem, na planilha de custos e formação de preços, valor igual ou superior ao orçado pela administração, que corresponderá à soma do salário e do auxílio-alimentação.

§ 1º A critério da administração, mediante justificativa, outros benefícios de natureza trabalhista ou social poderão compor a planilha de custos e formação de preços.

§ 2º Os valores de que trata este artigo deverão ser estimados com base na convenção coletiva, no acordo coletivo de trabalho ou no dissídio coletivo adequado à categoria profissional que executará o serviço contratado, considerada a base territorial de execução do objeto do contrato.

### Disposições finais

Art. 6º A autoridade máxima da Secretaria de Gestão e Inovação editará normas complementares, inclusive com os prazos e os procedimentos para os órgãos e as entidades adaptarem os processos internos de contratação em andamento e os contratos vigentes ao disposto neste Decreto.

Art. 7º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de setembro de 2024; 203º da Independência e 136º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA  
*Esther Dweck*  
*Luiz Marinho*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 12.9.2024.

\*

SECRETARIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO

INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MGI Nº 79, DE 12 DE SETEMBRO DE 2024

Altera a Instrução Normativa nº 73, de 30 de setembro de 2022, publicada no Diário Oficial da União de 03 de outubro de 2022. para prever a hipótese de sorteio, bem como para atualizar percentuais máximos para convocação de licitantes nas modalidades aberto/fechado e fechado/aberto quando for prevista a aplicação de margens de preferência.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO E INOVAÇÃO DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das atribuições que lhe conferem o Decreto nº 11.432, DE 17 DE MARÇO DE 2023, e o Decreto nº 1.094, de 23 de março de 1994, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, resolve:

Art. 1º Esta Instrução Normativa altera a Instrução Normativa SEGES/ME nº 73, de 30 de setembro de 2022, publicada no Diário Oficial da União de 03 de outubro de 2022, para prever a hipótese de sorteio, bem como para atualizar percentuais máximos para convocação de licitantes nas modalidades aberto/fechado e fechado/aberto quando for prevista a aplicação de margens de preferência.

Art. 2º O preâmbulo da Instrução Normativa nº 73, de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

O SECRETÁRIO DE GESTÃO E INOVAÇÃO DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das atribuições que lhe conferem o Decreto nº 11.432, DE 17 DE MARÇO DE 2023, e o Decreto nº 1.094, de 23 de março de 1994, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, resolve:

Art. 3º A Instrução Normativa nº 73, de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º.....

II - Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores - Sicaf: ferramenta informatizada, integrante do Sistema de Compras do Governo Federal - Compras.gov.br, disponibilizada pela Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, para cadastramento dos participantes de procedimentos de contratação pública promovidos pelos órgãos e pelas entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional." (NR)

"Art. 7º.....

§ 1º Deverão ser observados os procedimentos estabelecidos no manual técnico operacional que será publicado pela Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, disponível no sítio eletrônico a que se refere o caput para acesso ao sistema e operacionalização." (NR)

"Art. 22.....

§ 3º Quando o edital previr a aplicação de margens de preferência de que trata o Decreto nº 11.890, de 22 de janeiro de 2024, o percentual previsto no inciso III caput será de 20% (vinte por cento). (NR)"

"Art. 24.....

"§ 6º Quando o edital previr a aplicação de margens de preferência de que trata o Decreto nº 11.890, de 22 de janeiro de 2024, o percentual previsto no § 2º será de 20% (vinte por cento)." (NR)

"Art. 25. ....

§ 5º Quando o edital previr a aplicação de margens de preferência de que trata o Decreto nº 11.890, de 22 de janeiro de 2024, o percentual previsto no caput será de 20% (vinte por cento)." (NR)

"Art. 28.....

§ 1º Empatadas as propostas iniciais e não havendo o envio de lances após o início da fase competitiva, aplicam-se os critérios de desempate de que trata o caput. (NR)

§ 2º Permanecendo empate após aplicação de todos os critérios de desempate de que trata o caput, proceder-se-á a sorteio das propostas empatadas a ser realizado em ato público, para o qual todos os licitantes serão convocados, vedado qualquer outro processo.

"Art. 50. Os casos omissos decorrentes da aplicação desta Instrução Normativa serão dirimidos pela Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que poderá expedir normas complementares e disponibilizar informações adicionais, em meio eletrônico." (NR)

Art. 4º Esta Instrução Normativa entra em vigor 30 (trinta) dias após sua publicação.

ROBERTO POJO

INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MGI Nº 81, DE 12 DE SETEMBRO DE 2024

Dispõe sobre as regras e procedimentos para a possibilidade de compensação de jornada nos contratos de prestação de serviços contínuos, com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO E INOVAÇÃO DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 16, incisos VI e VII, alínea "a", do Anexo I do Decreto nº 12.102, de 8 de julho de 2024, e o Decreto nº 1.094, de 23 de março de 1994, e tendo em vista o disposto no art. 6º do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024 e na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Esta Instrução Normativa dispõe sobre as regras e procedimentos para a possibilidade de compensação de jornada nos contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, nos termos do art. 3º, inciso II do Decreto nº 12.174, de 2024 .

Hipóteses de compensação de jornada

Art. 2º A compensação de jornada poderá ser adotada nas seguintes hipóteses:

I - diminuição excepcional e temporária da demanda de trabalho na unidade de execução, inclusive na hipótese de recesso de final de ano, quando houver; e  
II - necessidade eventual de caráter pessoal dos trabalhadores, em que não se mostre eficiente ou conveniente convocar trabalhadores substitutos.

CAPÍTULO II

DO PROCEDIMENTO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Manifestação de Interesse

Art. 3º A compensação de jornada depende do interesse manifestado pelo trabalhador e da avaliação do responsável pela unidade de execução.

§1º Para fins desta Instrução Normativa, considera-se unidade de execução o local onde o serviço do trabalhador é executado.

§2º Na hipótese de os trabalhadores prestarem serviços para unidades distintas, caberá ao fiscal setorial fazer a interlocução com os responsáveis pelas unidades de execução onde o trabalhador presta os serviços, para o fim da avaliação sobre a compensação pretendida.

§3º Não havendo a designação de fiscal setorial, a competência recairá no fiscal técnico.

Parâmetros de avaliação

Art. 4º A avaliação do responsável pela unidade de execução sobre a compensação de jornada pretendida será pautada em critérios de conveniência e oportunidade, observados os parâmetros desta Instrução Normativa.

Art. 5º A compensação de jornada não será considerada viável quando:  
I - implicar aumento de custos do contrato;  
II - demandar o acionamento de trabalhador substituto para cobrir a ausência do solicitante;  
III - o trabalhador tiver direito à falta justificada pelo motivo indicado para a compensação;  
IV - implicar compensação acima dos limites permitidos pela legislação trabalhista; ou  
V - conflitar com a legislação trabalhista vigente, convenções coletivas, acordos coletivos ou dissídios coletivos da categoria.

Art. 6º As compensações de jornada limitam-se:

I - à jornada diária máxima de 10 (dez) horas; e

II - ao acréscimo de 2 (duas) horas à jornada diária do trabalhador.

Controle das horas compensadas

Art 7º Para fins de aferição da compensação de jornada, serão utilizados os registros decorrentes do ponto eletrônico da contratada ou outro meio previsto no contrato.

Art. 8º O fiscal técnico deverá incluir no relatório mensal ou no termo de recebimento provisório a informação consolidada sobre compensação de jornada pelos trabalhadores alocados no contrato, conforme as hipóteses disciplinadas nesta Instrução Normativa.

Descontos

Art. 9º Caso o período de ausência corresponda a um dia de trabalho, o fiscal observará se foi efetuado o desconto do pagamento do vale transporte na fatura apresentada pela contratada, exceto quando a compensação recair em um dia no qual o trabalhador não exerceria suas atividades.

Art. 10. O valor referente ao vale-alimentação só deverá ser descontado caso as horas de ausência não venham a ser compensadas posteriormente e a convenção coletiva ou o acordo coletivo aplicável estabelecer que o benefício está vinculado ao dia trabalhado.

Parágrafo único. Caso a ausência seja parcialmente compensada, o desconto do valor do vale alimentação será proporcional ao período não compensado.

CAPÍTULO III

DAS HIPÓTESES DE COMPENSAÇÃO DA JORNADA

Seção I

Diminuição excepcional e temporária da demanda de trabalho

Da diminuição excepcional e temporária dos serviços - recesso

Art. 11. Para os períodos de diminuição excepcional ou temporária de trabalho, inclusive em razão de recesso de fim de ano, o gestor do contrato avaliará a conveniência e oportunidade de elaboração de escalas de revezamento dos trabalhadores, comunicando a todas as unidades sobre a possibilidade e os requisitos para concessão.

Art. 12. Definida a possibilidade de elaboração das escalas de revezamento no contrato, o responsável de cada unidade de execução deverá decidir sobre a aplicação na unidade, em consonância com o funcionamento do setor no período.

Parágrafo único. É vedado o tratamento diferenciado aos trabalhadores terceirizados sem fundamentação nas necessidades da manutenção do serviço, quando for verificada a redução das atividades da unidade de execução no mesmo período.

Art. 13. O responsável pela unidade de execução deverá reportar a opção adotada à gestão contratual, que consolidará as informações e as repassará à contratada.

Parágrafo único. A contratada informará aos trabalhadores sobre a possibilidade de compensação de jornada em razão da diminuição excepcional ou temporária de trabalho.

Art. 14. Os trabalhadores das unidades de execução optantes pela aplicação da escala de revezamento que tiverem interesse em usufruir de recesso deverão manifestar o interesse e indicar a quantidade de horas ao preposto da contratada.

Parágrafo único. O preposto da contratada elaborará a escala de revezamento e a apresentará ao fiscal do contrato.

Art. 15. O fiscal do contrato conferirá se a escala apresentada atende às necessidades de manutenção dos serviços de cada unidade, dando ciência ao gestor do contrato.

Art. 16. O total de horas calculadas para o recesso deverá ser compensado a partir da fixação da escala de revezamento, com cumprimento integral até o mês subsequente ao do recesso.

Art. 17. As compensações devem estar refletidas nos registros decorrentes do ponto eletrônico da contratada ou outro meio previsto no contrato, cabendo à contratada indicar os saldos existentes.

Art. 18. O fiscal técnico deverá elaborar o termo de recebimento provisório, com as seguintes informações:

I - se o saldo de horas encontra-se positivo, caso ainda não usufruído o recesso;

II - se o recesso foi parcialmente compensado, caso o recesso tenha sido usufruído, mas a compensação não tenha sido concluída;

III - se o recesso foi integralmente compensado, caso a compensação tenha sido concluída; ou

IV - se há saldo em aberto, com sugestão de glosa no pagamento da fatura, caso a compensação não tenha sido concluída até o mês imediatamente subsequente ao recesso.

Art. 19. Fica limitado o usufruto do recesso ao total de horas indicadas para compensação.

Parágrafo único. Caso o trabalhador se ausente por período superior às horas compensadas, deverá ser indicada a glosa por ausência da prestação do serviço, excetuada a hipótese do art. 21.

Art. 20. Os trabalhadores que não fizerem opção por recesso deverão manter sua jornada de trabalho habitual.

Seção II

Necessidades eventuais do trabalhador

Das necessidades eventuais do trabalhador

Art. 21. O interesse do trabalhador na compensação de jornada por necessidade de ausência eventual deverá ser informado ao responsável pela unidade de execução onde ele desempenha suas atividades, de forma prévia.

Art. 22. O responsável pelo setor avaliará a conveniência e oportunidade de que a ausência seja objeto de compensação e informará:

I - ao fiscal do contrato os dados sobre o nome do trabalhador, o período da ausência, a quantidade de horas, a forma e o prazo da compensação, caso considere viável a compensação, dando ciência ao trabalhador; ou

II - ao trabalhador, caso não considere viável a compensação, acrescentando que, em caso de ausência, será acionado trabalhador substituto para cobrir a ausência do solicitante.

Art. 23. O fiscal do contrato informará ao preposto da empresa sobre a compensação pretendida e a previsão da data de ausência do trabalhador.

Parágrafo único. Em situações urgentes e imprevistas, a ausência do trabalhador por necessidade eventual poderá ocorrer após a avaliação de viabilidade do responsável pela unidade de execução, sem prejuízo do procedimento estabelecido no art. 22, inciso I e no art. 23.

Art. 24. A compensação deverá ocorrer dentro do mesmo mês da ausência, exceto quando não houver tempo hábil para a compensação ser realizada neste período.

§1º Quando não houver tempo hábil para compensação de jornada no mesmo mês, o saldo poderá ser remanejado para o mês imediatamente subsequente.

§2º É vedado remanejar o saldo existente para período posterior ao mês imediatamente subsequente ao da ausência.

Art. 25. As compensações concluídas no mesmo mês devem estar refletidas no controle de ponto eletrônico da contratada ou outro meio previsto no contrato.

Art. 26. Caso a compensação não venha a ser concluída no mesmo mês da ausência, a contratada deverá informar ao fiscal do contrato e ao trabalhador o saldo de horas em aberto.





Art. 27. Na hipótese do art. 23, o fiscal do contrato poderá efetuar o recebimento provisório, informando o saldo de horas a compensar para fins de controle, sem indicação de glosa.

Art. 28. A contratada deverá informar ao fiscal do contrato se a compensação foi ou não concluída no mês subsequente.

Art. 29. O fiscal técnico deverá elaborar o termo de recebimento provisório com as seguintes informações:

I - se o saldo de horas objeto do recebimento anterior foi integralmente compensado, caso a compensação tenha sido concluída; ou

II - se o saldo de horas não foi integralmente compensado, com a sugestão de glosa no pagamento da fatura.

Art. 30. É vedada a realização de horas extras pelos trabalhadores sem que tenham sido previamente acordadas com a contratada e com o responsável do setor, com indicação da necessidade de ausência.

CAPÍTULO IV  
DISPOSIÇÕES FINAIS  
Orientações gerais

Art. 31. Os órgãos e entidades podem estabelecer fluxo de comunicação diverso do estabelecido nesta Instrução Normativa, desde que garanta o registro da informação e o conhecimento sobre a compensação por todos os envolvidos.

Art. 32. Os casos omissos serão dirimidos pela Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que poderá expedir normas complementares.

Art. 33. A Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, passa a vigorar com a seguinte alteração:

"Art. 5º.....  
.....  
VII - conceder aos trabalhadores da contratada direitos típicos de servidores públicos.  
.....  
Parágrafo único. Não se configura como prática de atos de ingerência na administração da contratada a gestão e acompanhamento das garantias trabalhistas objeto do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024.  
.....  
Anexo VIII-B  
.....  
10.3. Fiscalização diária  
a) .....  
b) Toda e qualquer alteração na forma de prestação do serviço deve ser evitada, excetuada a gestão e acompanhamento das garantias trabalhistas objeto do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024.  
c) Conferir por amostragem, diariamente, os empregados terceirizados que estão prestando serviços e em quais funções, e se estão cumprindo a jornada de trabalho." (NR)

Regra de Transição

Art. 34. Os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão se adaptar às previsões desta Instrução Normativa no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do início da vigência estabelecida no art. 35.

Parágrafo único. A implementação das medidas previstas nesta Instrução Normativa independem de termo aditivo aos contratos.

Vigência

Art. 35. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

ROBERTO POJO

SECRETARIA DE SERVIÇOS COMPARTILHADOS

PORTARIA SSC/MGI Nº 6.586, DE 12 DE SETEMBRO DE 2024

Estabelece o conteúdo mínimo do termo de ciência e responsabilidade a ser pactuado entre o participante do Programa de Gestão e Desempenho - PGD e a chefia da respectiva unidade de execução, o qual deverá constar no ato de instituição do PGD de todas as unidades deste Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, adota o sistema informatizado PGD Petrvs para gestão, controle e transparência do PGD e delega competências.

O SECRETÁRIO DE SERVIÇOS COMPARTILHADOS DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das atribuições que lhe confere o art. 4º, caput, incisos I, III e IV, da Portaria MGI nº 4.805, de 12 de julho de 2024, e tendo em vista o disposto na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, e no Decreto nº 11.072, de 17 de maio 2022, resolve:

Art. 1º Fica estabelecido, nos termos do Anexo, o conteúdo mínimo do termo de ciência e responsabilidade a ser pactuado entre o participante do Programa de Gestão e Desempenho - PGD e a chefia da respectiva unidade de execução, o qual deverá constar no ato de instituição do PGD de todas as unidades deste Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Art. 2º Fica adotado o sistema informatizado PGD Petrvs para gestão, controle e transparência do PGD no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços públicos.

§ 1º O Sistema para Gerenciamento do Programa de Gestão - SISGP poderá ser utilizado até a data limite de 31 de outubro de 2024 ou até a instituição do PGD nos termos da Portaria MGI nº 4.805, de 12 de julho de 2024, o que ocorrer primeiro.

§ 2º Após a instituição de PGD nos moldes da Portaria MGI nº 4.805, de 2024, fica vedada a utilização do sistema SISGP para monitoramento e controle do PGD, salvo para finalização da avaliação de planos de trabalho cuja execução final ocorra até 31 de outubro de 2024.

Art. 3º Fica delegada à Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria de Serviços Compartilhados a competência para:

I - prestar aos agentes públicos e às unidades deste Ministério o apoio necessário à regular utilização do PGD Petrvs; e

II - auxiliar a Ministra de Estado do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos no cumprimento das responsabilidades previstas no art. 23 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023.

Art. 4º Fica delegada à Diretoria de Gestão Estratégica da Secretaria de Serviços Compartilhados a competência para:

I - auxiliar as unidades instituidoras deste Ministério na elaboração dos seus planos de entregas para que estejam em consonância com o Planejamento Estratégico Institucional; e

II - consolidar as informações e os resultados referentes ao PGD das unidades instituidoras para envio ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e ao órgão central do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CILAIR RODRIGUES DE ABREU

ANEXO

TERMO DE CIÊNCIA E RESPONSABILIDADE

1. O presente termo se refere ao ingresso do(a) participante [indicar o nome] no Programa de Gestão e Desempenho - PGD da Secretaria [indicar o nome da Secretaria], na modalidade [indicar se presencial ou teletrabalho], com regime de execução [indicar se integral ou parcial].

2. O(a) participante declara estar ciente de que:

a) a participação no PGD não constitui direito adquirido;

b) só poderá ingressar na modalidade teletrabalho, em regime de execução integral ou parcial, após cumprir um ano de estágio probatório;

c) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo;

d) fica vedada aos participantes do PGD a adesão ao banco de horas de que tratam os arts. 23 a 29 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, do órgão central do Sistema de Pessoal Civil - Sipec;

e) deve providenciar e custear a estrutura necessária, física e tecnológica, para o exercício de suas atribuições, ressalvada orientação ou determinação em contrário, inclusive aquelas relacionadas à segurança da informação, quando executar o programa de gestão na modalidade teletrabalho;

f) as instalações e equipamentos a serem utilizados deverão seguir as orientações de ergonomia e segurança no trabalho, estabelecidas pelo órgão ou entidade;

g) é vedado o pagamento das vantagens a que se refere o art. 15 do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, na modalidade teletrabalho em regime de execução integral;

h) quando se movimentarem entre órgãos ou entidades, os agentes públicos só poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho (parcial ou integral) seis meses após o início do exercício no órgão ou entidades de destino, independentemente da modalidade em que se encontravam antes da movimentação; e

i) poderão ser dispensadas do disposto nas alíneas "b" e "h" as pessoas indicadas no § 4º do art. 10 da Instrução Normativa conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 28 de julho de 2023.

3. O(a) participante compromete-se a:

a) atender às convocações para comparecimento presencial que serão apresentadas por meio de [indicar os meios de comunicação], dentro do prazo de [indicar o período estabelecido na portaria de instituição do programa] e no local estabelecido;

b) submeter novo plano de trabalho até o último dia útil do meu plano de trabalho vigente;

c) assinar e cumprir o plano de trabalho e o disposto neste TCR;

d) informar a chefia imediata os casos de afastamentos, licenças ou outros impedimentos que ensejem ajustes nas metas estabelecidas no plano de trabalho ou desligamento do programa;

e) executar o plano de trabalho, temporariamente, em modalidade distinta, na hipótese de caso fortuito ou força maior que impeça o cumprimento do plano de trabalho na modalidade pactuada;

f) zelar pela guarda e manutenção dos equipamentos cuja retirada tenha sido autorizada nos termos do art. 16 da Instrução Normativa conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 28 de julho de 2023;

g) registrar comparecimento, para fins de pagamento de auxílio transporte ou outras finalidades, por meio do código correspondente no módulo do registro de frequência do Sougov;

h) voltar a exercer suas atividades a partir do território nacional, em até dois meses, no caso de revogação ou suspensão da portaria que concedeu o teletrabalho com residência no exterior; [excluir item quando não se aplicar]

i) permanecer disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Público, pelos meios de comunicação [indicar os meios de comunicação, inclusive número de telefone atualizado, fixo ou móvel] e retornar aos contatos recebidos no horário de funcionamento do órgão no prazo máximo de [indicar o prazo]; e

j) observar as disposições constantes:

I - na Lei nº 13.709, de 14 e agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);

II - no Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022;

III - na Portaria nº 15.543/SEDGG/ME, de 2 de julho de 2020, que divulga o Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal;

IV - na Instrução Normativa conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 28 de julho de 2023; alterada pela Instrução Normativa conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024;

V - na Instrução Normativa conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023;

VI - na Portaria MGI nº 4.805, de 12 de julho de 2024; e

VII - na Portaria [indicar o número da Portaria da unidade] que institui o Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Secretaria [indicar a unidade] do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

4. Para fins de avaliação da execução do plano de trabalho do participante, serão observados todos os parâmetros estabelecidos no art. 21 da IN SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, além dos seguintes:

[indicar os critérios]; e

[indicar os critérios].

Disposições eventuais - preencher os itens abaixo apenas caso aplicável

( ) Registra-se a existência de [indicar se débito ou crédito] de [indicar a quantidade] horas em banco de horas, as quais deverão ser compensadas/usufruídas, no prazo de até seis meses contados do ingresso no PGD, pelo período correspondente ao equivalente em horas.

( ) Em razão do plano de trabalho avaliado como inadequado por execução abaixo do esperado, nos moldes do inciso IV do §1º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, observado o disposto no art. 3º da Instrução Normativa conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023, serão adotadas as seguintes ações de melhoria e providências: [indicar as providências].

( ) Fica definido o prazo de [indicar o prazo] para compensação do plano de trabalho referente ao período [indicar o período] avaliado como inadequado por inexecução parcial/não executado, nos moldes dos incisos IV e V do §1º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, observado o disposto no parágrafo único do art. 4º da Instrução Normativa conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023.



PORTARIA MGI Nº 9.363, DE 5 DE DEZEMBRO DE 2024

A MINISTRA DE ESTADO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso de suas atribuições, tendo em vista o disposto no Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, e conforme as informações do Processo nº 14021.147746/2023-47, resolve:

Art. 1º Autorizar a realização de concurso público para o provimento de 192 (cento e noventa e dois) cargos do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal (PECPF), conforme especificado no Anexo desta Portaria.

Art. 2º O provimento dos cargos de que trata o art. 1º dependerá de autorização do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, e está condicionado:

- I - à homologação do resultado final do concurso; e
- II - à declaração do ordenador de despesa responsável, quando do provimento dos cargos, sobre a adequação orçamentária e financeira da nova despesa à Lei Orçamentária Anual e sua compatibilidade com a Lei de Diretrizes Orçamentárias, demonstrando a origem dos recursos a serem utilizados.

Art. 3º A responsabilidade pela realização do concurso público será do órgão ou da entidade de que trata o art. 1º desta Portaria, a quem caberá:

- I - editar as respectivas normas, mediante a publicação de editais, portarias ou outros atos administrativos necessários à realização do concurso público, de acordo com as disposições do Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019;
- II - observar as leis e os regulamentos que tratem sobre políticas de reserva de vagas em concursos públicos e assegurar que as ações e procedimentos previstos no concurso público estejam alinhados ao alcance da efetividade de tais políticas; e
- III - zelar pela conformidade legal dos procedimentos relacionados ao planejamento e à execução do concurso público.

Art. 4º O prazo para a publicação do edital de abertura do concurso público será de até seis meses, contado a partir da publicação desta Portaria.

Parágrafo único. A não publicação do edital de abertura do concurso público no prazo estabelecido no caput implicará:

- I - a perda dos efeitos desta Portaria; e
- II - o cancelamento do atesto de disponibilidade orçamentária para a realização do concurso público.

Art. 5º O prazo de antecedência mínima entre a publicação do edital de que trata o caput e a realização da primeira prova do certame será de dois meses.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ESTHER DWECK

ANEXO

| Cargo                            | Escolaridade | Vagas |
|----------------------------------|--------------|-------|
| Agente Administrativo            | NI           | 100   |
| Assistente Social                | NS           | 13    |
| Contador                         | NS           | 9     |
| Enfermeiro                       | NS           | 3     |
| Médico                           | NS           | 35    |
| Psicólogo                        | NS           | 6     |
| Farmacêutico                     | NS           | 2     |
| Nutricionista                    | NS           | 1     |
| Estatístico                      | NS           | 4     |
| Administrador                    | NS           | 6     |
| Técnico em Comunicação Social    | NS           | 3     |
| Técnico em Assuntos Educacionais | NS           | 10    |
| Total                            | -            | 192   |

SECRETARIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO

INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MGI Nº 190, DE 5 DE DEZEMBRO DE 2024

Dispõe sobre a relação dos serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra aptos à aplicação da redução de jornada de 44 horas para 40 horas semanais, de que trata o art. 4º, parágrafo único, do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

A SECRETÁRIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS SUBSTITUTA, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 16, inciso VI e inciso VII, alínea "a", do Anexo I do Decreto nº 12.102, de 8 de julho de 2024, e o Decreto nº 1.094, de 23 de março de 1994, e tendo em vista o disposto no art. 4º no Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, resolve:

CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Esta Instrução Normativa dispõe sobre a relação dos serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra aptos à aplicação da redução de jornada de 44 horas para 40 horas semanais, de que trata o art. 4º, parágrafo único, do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

CAPÍTULO II  
DA APLICAÇÃO DA JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS

Dos serviços abrangidos

Art. 2º Fica estabelecida a redução de jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas semanais para os contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra para os serviços indicados no Anexo I desta Instrução Normativa, conforme disposto no art. 4º do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024.

§ 1º A redução deverá ser aplicada independentemente do título que tenha sido atribuído ao serviço no contrato, desde que as atividades desempenhadas se assemelhem com a descrição das atividades na Classificação Brasileira de Ocupações.

§ 2º A redução se aplica a todos os trabalhadores que prestarem serviços no âmbito do contrato.

§ 3º A redução se estende aos trabalhadores que exercem a função de encarregados gerais em relação aos serviços listados no Anexo I.

Das Exceções

Art. 3º A redução de jornada de que trata o art. 2º não se aplica, ainda que o serviço esteja indicado no Anexo I desta Instrução Normativa, quando:

- I - houver necessidade da prestação dos serviços aos sábados ou domingos;
- II - o serviço for prestado de forma intermitente; ou
- III - o serviço for prestado em escala de revezamento "12x36" ou "24x72".

Parágrafo único. A exceção à redução de jornada prevista no inciso I do caput se aplica somente aos serviços ou parcelas do serviço que sejam prestados regularmente aos sábados ou domingos.

CAPÍTULO III  
DISPOSIÇÕES FINAIS

Regras de Transição

Art. 4º Os contratos em vigor deverão ser adaptados a esta Instrução Normativa por meio de termo aditivo, nos prazos indicados no Anexo I.

§ 1º Deverá ser verificado o possível impacto da redução da jornada no modelo de execução do objeto, com eventuais alterações da rotina de trabalho e período de disponibilização do serviço.

§ 2º As adaptações eventualmente necessárias não poderão implicar no aumento do intervalo intrajornada dos trabalhadores alocados na contratação.

§ 3º Deve ser prevista, expressamente, a vedação de a contratada utilizar o saldo de horas reduzidas para a realização de outras atividades por parte dos empregados alocados em regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

§ 4º Nos casos em que a alteração contratual não for promovida por discordância da empresa contratada, a contratação poderá ser mantida até que seja realizado novo processo licitatório com observância do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, e desta Instrução Normativa, no prazo adicional de 18 (dezoito) meses após o período de implementação especificado no Anexo I.

Art. 5º Nos casos em que o edital já estiver publicado, mas o contrato ainda não estiver assinado, este poderá ser alterado posteriormente, na forma do art. 4º.

Art. 6º Os processos em andamento sem publicação do edital ou assinatura do instrumento de contratação direta deverão ser adaptados ao disposto nesta Instrução Normativa.

Normas Complementares

Art. 7º. Os casos omissos serão dirimidos pela Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que poderá expedir normas complementares.

Alterações Normativas

Art. 8º. A Instrução Normativa nº 176, de 25 de setembro de 2024, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 8º. ....  
.....

II - a responsabilidade integral da empresa contratada por eventual ônus financeiro de correções salariais e de outras vantagens que resultem de decisão judicial, decorrente de erro ou fraude no enquadramento sindical, bem como pela alteração unilateral da vinculação sindical por parte da contratada durante a execução contratual." (NR)

"Art. 12. ....  
.....

Anexo VII-A

....." (NR)

"Art. 13. Inclua-se o modelo de Declaração de responsabilidade pelo enquadramento sindical ao Modelo de Proposta do Anexo VII-C da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017:

Anexo VII-C

.....  
MODELO DE PROPOSTA

DECLARAÇÃO ANEXA

DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELO ENQUADRAMENTO SINDICAL

DECLARO que a empresa\_\_\_\_\_, inscrita no CNPJ (MF) nº \_\_\_\_\_, inscrição estadual nº \_\_\_\_\_, estabelecida em, \_\_\_\_\_, está regulamente vinculada ao Sindicato \_\_\_\_\_, conforme Carta de Registro Sindical anexo, e é integralmente responsável pela veracidade das informações prestadas quanto ao seu regular enquadramento sindical, por eventuais erros ou fraude pela utilização de instrumento coletivo incompatível com o enquadramento sindical declarado, e por qualquer ônus decorrente de reenquadramentos que ocorram durante a vigência contratual, aplicando-se as sanções previstas no art. 156, incisos III e IV, da Lei nº 14.133, 1º de abril de de 2021 em caso de irregularidades." (NR)

Vigência

Art. 9º Esta Instrução Normativa entra em vigor em 13 de dezembro de 2024.

KATHYANA DANTAS MACHADO BUONAFINA

ANEXO I

RELAÇÃO DE SERVIÇOS CONTÍNUOS COM REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA COM REDUÇÃO DE JORNADA PARA 40 HORAS SEMANAIS

| nº | Serviço                 | Nomes correlatos   | Ocupação CBO  | Período de implementação |
|----|-------------------------|--|---|--------------------------|
| 1  | Apoio Administrativo    | Auxiliar de Escritório<br>Assistente Administrativo<br>Auxiliar Administrativo   | 4110: Agentes, assistentes e auxiliares administrativos                 | 13.12.2024 a 30.06.2025  |
| 2  | Técnico em Secretariado | Secretária (técnico em secretariado - português)<br>Secretário (técnico de nível médio)<br>Secretário-assistente administrativo (técnico)<br>Técnico em secretariado (português) | 3515: Técnicos em secretariado, taquígrafos e estenotipistas            | 13.12.2024 a 30.06.2025  |
| 3  | Secretariado            | Secretária-Executiva<br>Secretária bilíngue<br>Secretária trilingue  | 2523: Secretárias(os) executivas(os) e afins                            | 13.12.2024 a 30.06.2025  |
| 4  | Técnico em arquivo      | Auxiliar de serviços de documentação, informação e pesquisa<br>Arquivista de documentos  | 4151-05: Auxiliares de serviços de documentação, informação e pesquisa. | 13.12.2024 a 30.06.2025  |
| 5  | Lavador de automóveis   | Lavador de carros<br>Lavador de veículos   | 5199-35: Lavador de veículos  | 13.12.2024 a 30.06.2025  |
| 6  | Jardinagem              | Jardineiro<br>Trabalhador do plantio e trato de árvores ornamentais  | 6220-10: Jardineiro   | 13.12.2024 a 30.06.2025  |





# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 26/11/2024 | Edição: 227 | Seção: 1 | Página: 42

Órgão: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Secretaria de Gestão e Inovação

## INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MGI Nº 176, DE 25 DE NOVEMBRO DE 2024

Dispõe sobre as regras e os procedimentos para adoção dos custos mínimos a serem observados nos valores de remuneração, incluindo salário-base e adicionais, auxílio-alimentação e outros benefícios como mecanismo de fortalecimento das garantias trabalhistas em contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, nos termos do art. 5º do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO E INOVAÇÃO DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 16, caput, inciso VI e inciso VII, a alínea 'a' do Anexo I do Decreto nº 12.102, de 8 de julho de 2024, e o Decreto nº 1.094, de 23 de março de 1994, e tendo em vista o disposto no art. 6º do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024 e na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, resolve:

### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

##### Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Esta Instrução Normativa dispõe sobre as regras e os procedimentos para adoção dos custos mínimos a serem observados nos valores de remuneração, incluindo salário-base e adicionais, auxílio-alimentação e outros benefícios como mecanismo de fortalecimento das garantias trabalhistas em contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, nos termos do art. 5º do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024.

Parágrafo único. Esta Instrução Normativa não trata das situações em que se tenha identificado e justificado, na fase de planejamento da contratação, que a necessidade administrativa só pode ser atendida por profissionais com maior expertise do que os trabalhadores remunerados pelos pisos das respectivas categorias.

### CAPÍTULO II

#### PLANEJAMENTO DA CONTRATAÇÃO

##### Do Objeto da Contratação

Art. 2º O órgão ou entidade deverá identificar, na fase preparatória para a contratação de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra:

I - a categoria profissional que executará o serviço a ser contratado, conforme definido na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

II - o Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo que servirá de paradigma para estabelecer os custos relativos à categoria profissional que executará o serviço contratado na localidade.

Art. 3º A pesquisa pelo Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho paradigma poderá ser realizada no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego, sempre considerando a busca pelo sindicato laboral que melhor representa a categoria profissional dos trabalhadores envolvidos na contratação para a localidade analisada.



Parágrafo único. Quando não for localizado Acordo ou Convenção Coletiva vigente na pesquisa realizada no "caput", ou quando a data de vigência desta superar um ano, deverá ser checado se há Dissídio Coletivo ou se há Acordo ou Convenção Coletiva em vigor que ainda não esteja disponibilizado no referido sítio eletrônico, em atenção ao art. 614, §1º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

#### Da fixação de custos mínimos relevantes

Art. 4º A elaboração da planilha de custos e formação de preços para elaboração do orçamento estimado da contratação do serviço deverá estar fundamentada no Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo considerado paradigma.

§ 1º Dentre os custos estimados na planilha de custos e formação de preços, o órgão ou entidade indicará os custos unitários mínimos relevantes, que deverão ser observados nas propostas de preços.

§ 2º Consideram-se custos unitários mínimos relevantes:

I - valores de remuneração, incluindo salário base e adicionais;

II - valores de auxílio-alimentação; e

III - benefícios previstos no Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo paradigma que contemplem todos os trabalhadores representados pelo sindicato laboral.

§ 3º Não serão considerados custos unitários mínimos relevantes quaisquer valores previstos em Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo que não contemplem todos os trabalhadores representados pelo sindicato laboral.

### CAPÍTULO III

#### PROCEDIMENTO LICITATÓRIO

##### Do Edital

Art. 5º O Edital deverá conter cláusulas que disponham sobre a apresentação dos seguintes documentos na fase de julgamento da proposta de preços do licitante:

I - declaração informando o enquadramento sindical do licitante, relacionando qual a atividade econômica preponderante e a justificativa para adoção do instrumento coletivo do trabalho em que se baseia sua proposta;

II - cópia da carta ou do registro sindical do sindicato ao qual o licitante declara ser enquadrado;

III - cópia do Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo utilizado pelo licitante para a elaboração da planilha de custos e formação de preços que embasam o valor global ofertado; e

IV - declaração de que é responsabilidade do licitante a veracidade das informações prestadas, assumindo a responsabilidade integral por eventuais erros no enquadramento sindical ou fraude pela utilização de instrumento coletivo incompatível com o enquadramento sindical declarado, e por qualquer ônus decorrente de reenquadramentos que ocorram durante a vigência contratual, sujeitando-se às sanções previstas no art. 156, incisos III e IV, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.

Art. 6º O Edital para contratação de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverá estabelecer os custos unitários mínimos relevantes.

##### Da análise de propostas

Art. 7º O agente de contratação ou a comissão de contratação, quando o substituir, realizará a verificação da observância da proposta classificada provisoriamente em primeiro lugar quanto aos custos unitários mínimos relevantes estabelecidos pela Administração, além dos demais aspectos ligados à conformidade da proposta ao objeto licitado e à compatibilidade do preço.

§1º O agente de contratação ou a comissão de contratação, quando esta o substituir, concederá o prazo de no mínimo duas horas para readequação da proposta quando esta não observar os custos unitários mínimos relevantes, sob pena de desclassificação, na forma da Instrução Normativa nº 73, de 30 de setembro de 2022.





§2º O agente ou comissão de contratação, quando esta o substituir, devem verificar se as previsões do Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo indicado estão sendo contempladas na Planilha de Custos e Formação de Preços quando as informações previstas no art. 5º indicarem Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo diferente do utilizado como paradigma.

§3º Deverão prevalecer os valores que forem mais benéficos ao trabalhador, na hipótese do §2º, quando o Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo indicado estabelecerem valores de remuneração, incluindo salário base e adicionais, de auxílio-alimentação e de benefícios superiores aos do Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo utilizado como paradigma.

CAPÍTULO IV

EXECUÇÃO CONTRATUAL

Da gestão contratual

Art. 8º Deverá ser observado durante a execução contratual:

I - se o Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo ao qual a empresa contratada está vinculada é diferente do Acordo, Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo paradigma; e

II - a responsabilidade integral da empresa contratada por eventual ônus financeiro de correções salariais e de outras vantagens que resultem de decisão judicial, decorrente de erro ou fraude no enquadramento sindical, bem como pela alteração unilateral da filiação sindical por parte da contratada durante a execução contratual.

Art 9º Os órgãos ou entidades contratantes deverão preservar os direitos mais benéficos ao trabalhador durante a execução contratual caso o Acordo, Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo ao qual a empresa contratada está vinculada seja diferente do Acordo, Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo utilizado como paradigma para definição dos custos unitários mínimos relevantes, para fins de repactuação.

§ 1º A correção dos valores mínimos de remuneração, incluindo salário base e adicionais, e dos benefícios estabelecidos, será realizada com base nas cláusulas de reajuste percentual do Acordo, Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo ao qual a empresa contratada está vinculada, quando este for diferente do Acordo, Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo paradigma.

§ 2º A repactuação será realizada com base na apuração da diferença percentual entre os valores previstos no Acordo, Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo anterior e o que entrou em vigor quando inexistir cláusula de previsão de reajuste percentual no Acordo, Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo ao qual a empresa contratada está vinculada.

§ 3º Deverão prevalecer os valores que forem mais benéficos ao trabalhador caso o Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo ao qual a empresa contratada está vinculada venha a estabelecer valores de remuneração, incluindo salário base e adicionais, de auxílio-alimentação e de benefícios superiores aos valores estabelecidos na contratação ou superiores à aplicação dos percentuais previstos nos §§ 1º e 2º.

Art. 10. As disposições desta Instrução Normativa relativas à repactuação contratual aplicam-se às hipóteses de repactuação da Ata de Registro de Preços, quando cabíveis.

Da fiscalização

Art. 11. A fiscalização quanto ao cumprimento do disposto nesta Instrução Normativa deverá observar os procedimentos estabelecidos na Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, especialmente no item 3 e no item 10.1.b do Anexo VIII-B.

CAPÍTULO V

ALTERAÇÕES NORMATIVAS

Art. 12. A Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art 5º .....



.....

VI - definir o valor da remuneração dos trabalhadores da empresa contratada para prestar os serviços, salvo nos casos abrangidos pelo Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, e nos casos específicos em que se necessitam de profissionais com habilitação/experiência superior à daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, desde que justificadamente; e

.....

Anexo VII-B

.....

7.11. É vedado ao órgão ou entidade contratante exercer ingerências na formação de preços privados por meio da proibição de inserção de custos ou exigência de custos mínimos que não estejam diretamente relacionados à exequibilidade dos serviços e materiais, que decorram de encargos legais ou da aplicação do disposto no Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024.

.....

Art. 13. Inclua-se o modelo de Declaração de responsabilidade pelo enquadramento sindical ao Modelo de Proposta do Anexo VIII-C da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017:

Anexo VII-C

MODELO DE PROPOSTA

.....

DECLARAÇÃO ANEXA

DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELO ENQUADRAMENTO SINDICAL

DECLARO que a empresa\_\_\_\_\_, inscrita no CNPJ (MF) nº \_\_\_\_\_, inscrição estadual nº \_\_\_\_\_, estabelecida em \_\_\_\_\_, está regulamente filiada ao Sindicato \_\_\_\_\_, conforme Carta de Registro Sindical anexo, e é integralmente responsável pela veracidade das informações prestadas quanto ao seu regular enquadramento sindical, por eventuais erros ou fraude pela utilização de instrumento coletivo incompatível com o enquadramento sindical declarado, e por qualquer ônus decorrente de reenquadramentos que ocorram durante a vigência contratual, aplicando-se às sanções previstas no art. 156, incisos III e IV, da Lei nº 14.133, 1º de abril de 2021 em caso de irregularidades.



Art. 14. A Instrução Normativa nº 81, de 12 de setembro de 2024, passa a vigorar com a seguinte redação.

Art. 23. ....

Parágrafo único. Em situações urgentes e imprevistas, a ausência do trabalhador por necessidade eventual poderá ocorrer após a avaliação de viabilidade do responsável pela unidade de execução, sem prejuízo do procedimento estabelecido no art. 22, inciso I, e caput do presente artigo.

.....

Art. 27. Na hipótese do art. 26, o fiscal do contrato poderá efetuar o recebimento provisório, informando o saldo de horas a compensar para fins de controle, sem indicação de glosa.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Normas Complementares

Art. 15. Os casos omissos serão dirimidos pela Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que poderá expedir normas complementares.

Vigência

Art. 16. Os procedimentos administrativos já autuados deverão se adaptar à presente norma no prazo de até 30 dias.

Parágrafo único. No prazo referido no caput, os editais de licitação poderão ser publicados e os contratos poderão ser firmados sem adaptação às normas desta Instrução Normativa.

Art. 17. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

**ROBERTO POJO**

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.





SECRETARIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO

INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES /MGI Nº 213, DE 29 DE MAIO DE 2025

Dispõe sobre os procedimentos administrativos para a organização e a previsibilidade das férias dos colaboradores terceirizados nos contratos de prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, de que trata o inciso I, art. 3º, do Decreto n.º 12.174, de 11 de setembro de 2024, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

A SECRETÁRIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO SUBSTITUTA DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 16, inciso VI e inciso VII, alínea "a", do Anexo I do Decreto n.º 12.102, de 8 de julho de 2024, e o Decreto n.º 1.094, de 23 de março de 1994, e tendo em vista o disposto no art. 3º, inciso I, do Decreto n.º 12.174, de 11 de setembro de 2024, na Lei n.º 14.133, de 1º de abril de 2021, resolve:

CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Esta Instrução Normativa dispõe sobre os procedimentos administrativos para a organização e a previsibilidade das férias dos colaboradores terceirizados nos contratos de prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, de que trata o inciso I, art. 3º, do Decreto n.º 12.174, de 11 de setembro de 2024, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

CAPÍTULO II  
DO PLANEJAMENTO E PROGRAMAÇÃO DAS FÉRIAS

Art. 2º A contratada deverá realizar o planejamento das férias dos colaboradores terceirizados desde o início do contrato administrativo.

§ 1º O planejamento deverá viabilizar a previsibilidade das férias, estabelecida no inciso I do art. 3º do Decreto n.º 12.174, de 11 de setembro de 2024, e permitir o acompanhamento pela fiscalização do contrato.

§ 2º O planejamento das férias será elaborado considerando a vigência contratual, as especificidades e rotinas do serviço contratado, a legislação aplicável e a utilização e manutenção dos valores alocados na planilha de custos, privilegiando a possibilidade de os colaboradores terceirizados se organizarem para o período de fruição.

Art. 3º Respeitado o poder diretivo e gerencial da contratada e as necessidades do serviço, o planejamento e a programação da fruição das férias levarão em consideração:

I - o apoio à parentalidade, conforme disposto no art. 8º da Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022;

II - o público prioritário da Política Nacional de Cuidados, conforme disposto nos incisos I, II e III do art. 8º da Lei 15.069, de 23 de dezembro de 2024; e

III - o entendimento mútuo entre a contratada e o colaborador terceirizado, sempre que possível.

Parágrafo único. A contratada poderá solicitar reunião com a fiscalização do contrato, antes da definição da programação da fruição das férias, para dirimir eventuais dúvidas sobre as rotinas da prestação de serviço estabelecidas no Termo de Referência.

Art. 4º O planejamento será formalizado por meio do relatório de programação de férias, no qual será informada a época de fruição de férias de cada colaborador terceirizado.

Art. 5º A programação da fruição das férias de cada colaborador terceirizado deverá ser realizada com, no mínimo, sessenta dias de antecedência ao término do período aquisitivo.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica ao período aquisitivo encerrado nos primeiros noventa dias do contrato.

Art. 6º A contratada deverá enviar à fiscalização do contrato, até o quinto dia útil de cada mês, o relatório de programação das férias dos colaboradores terceirizados alocados no contrato administrativo, observados os prazos do art. 5º, a partir do segundo mês da execução contratual.

Art. 7º O relatório de programação das férias conterá a relação dos colaboradores terceirizados alocados no contrato, cargo ou função, data de admissão e alocação no posto, e informações sobre as férias, conforme alínea a, item 10.1, do Anexo VIII-B da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017.

Parágrafo único. As informações sobre as férias deverão incluir:

I - as datas de início e fim: do período aquisitivo, do período concessivo e da fruição das férias, caso já esteja programada; e

II - o parcelamento dos períodos de férias, se houver.

Art. 8º O planejamento e a programação deverão garantir que as férias sejam fruídas sempre que a vigência contratual permitir, dentro de doze meses, contados a partir da data do direito adquirido, conforme o art. 134 do Decreto-Lei nº 5.452, de 01º de maio de 1943, de modo a mitigar as ocorrências de pagamento indenizado.

§ 1º Nos doze meses finais do contrato administrativo, para cada conjunto de doze colaboradores terceirizados que estejam no período concessivo de férias, a contratada deverá conceder férias, mensalmente, a pelo menos um colaborador terceirizado durante o período.

§ 2º A contratada poderá deixar de contemplar a concessão de férias na forma prevista no § 1º, caso apresente o relatório de programação das férias que atenda o caput deste artigo.

§ 3º Nos casos em que o número de colaboradores não complete um conjunto de doze, a contratada deverá apresentar o relatório de programação das férias que atenda o caput deste artigo.

Art. 9º A contratada enviará à fiscalização do contrato o recibo de concessão de férias em até 5 dias úteis após a ciência do colaborador terceirizado, conforme o art. 135 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o inciso IV do art. 50 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.

CAPÍTULO III  
DA ALTERAÇÃO DAS FÉRIAS PROGRAMADAS

Art. 10. Após a programação das férias, as alterações deverão ser comunicadas à fiscalização do contrato com, no mínimo, noventa dias de antecedência do início da fruição das férias, mediante justificativa.

Parágrafo único. Consideram-se motivos justificáveis para a alteração das férias:

I - ajustes para atendimento dos incisos I e II do art. 3º desta Instrução Normativa;

II - caso fortuito e força maior; ou

III - necessidade do serviço, com anuência da fiscalização do contrato.

CAPÍTULO IV  
DOS PROCEDIMENTOS DE GESTÃO E FISCALIZAÇÃO

Art. 11. As rotinas de fiscalização contratual deverão incluir o acompanhamento da programação e da fruição das férias, a fim de mitigar a ocorrência de irregularidades.

Art. 12. A fiscalização do cumprimento do disposto nesta Instrução Normativa será realizada, prioritariamente, pelo fiscal administrativo.

CAPÍTULO V  
DAS SANÇÕES

Art. 13. O descumprimento desta Instrução Normativa se enquadrará na infração prevista no inciso I do art. 155 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.

Parágrafo único. O descumprimento reiterado desta Instrução Normativa, ou o seu descumprimento combinado com o de uma ou mais disposições do Capítulo IV do Título II do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, se enquadrará na infração prevista no inciso II do art. 155 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.

CAPÍTULO VI  
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. Esta Instrução Normativa não dispensa o cumprimento das demais disposições contidas no Capítulo IV do Título II do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 15. Os casos omissos serão dirimidos pela Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que poderá expedir normas complementares.

Regra de Transição

Art. 16. Fica estabelecido o prazo de 90 dias para as adequações necessárias à aplicação desta Instrução Normativa aos contratos em vigor.

Parágrafo único. A implementação das medidas previstas nesta Instrução Normativa independe de termo aditivo aos contratos.

Vigência

Art. 17. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

REGINA LEMOS DE ANDRADE

SECRETARIA DO PATRIMÔNIO DA UNIÃO  
SUPERINTENDÊNCIA NO AMAPÁ

PORTARIA SPU-AP/MGI Nº 4.118, DE 28 DE MAIO DE 2025

A SUPERINTENDENTE DO PATRIMÔNIO DA UNIÃO NO ESTADO DO AMAPÁ, no uso das atribuições que lhe foram conferidas e pelo uso da subdelegação de competência contida no art. 5º, inciso XI, da Portaria nº 8.678, de 30 de setembro de 2022, e tendo em vista o disposto no art. 6º, do Decreto-Lei nº 2.398, de 21 de dezembro de 1987, com a nova redação que lhe foi conferida pela Lei nº 13.139, de 26 de junho de 2015, bem como os elementos que integram o Processo nº 19739.116231/2022-51, resolve:

Art. 1º - Autorizar o Município de Macapá, cadastrado sob o CNPJ nº n.º \*\*.95.766/0001-\*\*, a realizar obras de revitalização de quadra poliesportiva no Bairro Perpétuo Socorro, com implantação de grama sintética na extensão de 3.060,00 m², visando dar uma melhor infraestrutura ao local, garantindo benefícios necessários à qualidade de vida e lazer dos munícipes.

Parágrafo único. A área de intervenção é de 3.060,00 m² possui as seguintes características: Inicia-se a descrição deste perímetro no vértice P-01, de coordenadas E 495.004,103m e N 10.005.160,927m, situado no limite entre Rua Turibio Ariosvaldo Guimarães e Av. Gertrudes S. Loureiro, deste segue confrontando com Av. Gertrudes S. Loureiro, com azimute e distância de 92º49'45" - 68,00 m até o vértice P-02, de coordenadas E 495.072,020m e N 10.005.157,570m, deste segue confrontando com Área de Terceiros com azimute e distância de 182º49'45" - 45,00 m até o vértice P-03, de coordenadas E 495.069,799m e N 10.005.112,625m, deste segue confrontando com Área de Terceiros com azimute e distância de 272º49'45" - 68,00 m, até o vértice P-04, de coordenadas E 495.001,882m e N 10.005.115,981m, deste segue confrontando com Rua Turibio Ariosvaldo Guimarães com azimute e distância de 02º49'45" - 45,00 m até o vértice P-01, ponto inicial da descrição deste perímetro. Todas as coordenadas aqui descritas estão georreferenciadas ao Sistema Geodésico Brasileiro e encontram-se representadas no Sistema UTM, referenciadas ao Meridiano Central 51 Wgr, tendo como Datum/SGR o Sirgas2000. Todos os azimutes e distâncias, área e perímetro foram calculados no plano de projeção UTM.

Art. 2º - A execução da obra aqui autorizada fica condicionada ao cumprimento rigoroso das recomendações técnicas, ambientais, sanitárias e urbanísticas, conforme legislação vigente.

Art. 3º - Os direitos e obrigações mencionadas nesta Portaria não excluem outros decorrentes da autorização, em especial, deverá ser dada atenção aos artigos 7º, 8º e 9º da Lei 12.651 de 2012 que trata do Regime de Proteção das Áreas de Preservação Permanente nas áreas protegidas por essa legislação.

Art. 4º - A autorização de obras a que se refere esta Portaria não implica na constituição de nenhum direito sobre a área ou constituição de domínio, não gerando direitos a quaisquer indenizações sobre benfeitorias.

Art. 5º - Responderá o Município de Macapá, judicial ou extrajudicialmente, por quaisquer reivindicações que venham a ser efetuadas por terceiros, em decorrência da instalação dos equipamentos e realização das obras de que trata esta Portaria.

Art. 6º - O Município de Macapá será responsável pela manutenção preventiva e corretiva das estruturas construídas e equipamentos instalados, com base na autorização ora concedida.

Art. 7º - O descumprimento de quaisquer artigos contidos na presente Portaria, ensejará a revogação da presente autorização, sem necessidade de prévio aviso ou outro qualquer procedimento.

Art. 8º - A responsabilidade pela demolição/remoção da obra, também, é do interessado quando: representar risco à segurança das pessoas e do meio ambiente; não cumprir mais a sua finalidade urbanística, nos termos da Portaria autorizativa, ou, na hipótese de retomada do imóvel, em decorrência de obrigação legal imposta à União.

Art. 9º - É fixado o prazo de 01 (um) ano, a contar da publicação desta Portaria, para que o Município de Macapá inicie as obras referidas nos arts. 1º e 2º, e de 03 (três) anos para sua conclusão, podendo, a juízo e a critério da conveniência da Secretaria de Coordenação e Governança do Patrimônio da União, ser prorrogado por igual e único período.

Art. 10 - Durante o período de execução de obras a que se refere o artigo 1º e 2º, fica o Município de Macapá obrigado a fixar na área em que será realizada a obra em local visível ao público, 1 (uma) placa confeccionada segundo o Manual de Placas da Secretaria do Patrimônio da União (SPU), de acordo com a Portaria SPU nº 122, de 13 de junho de 2000, com os seguintes dizeres: "ÁREA JURISDICIONADA AO PATRIMÔNIO DA UNIÃO, COM OBRAS E SERVIÇOS AUTORIZADOS PELA SECRETARIA DO PATRIMÔNIO DA UNIÃO, NA FORMA DA PORTARIA SPU-AP/ME Nº 4.118, DE 28/05/2025".

Art. 11 - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

LIELY GONÇALVES DE ANDRADE

SUPERINTENDÊNCIA NA PARAÍBA

PORTARIA SPU-PB/MGI Nº 4.110, DE 28 DE MAIO DE 2025

A SUPERINTENDÊNCIA DO PATRIMÔNIO DA UNIÃO NO ESTADO DA PARAÍBA, no uso da atribuição estabelecida pelo Art. 6º, da Portaria SPU/ME nº 14.094, de 30 de novembro de 2021, tendo em vista o disposto no Art. 1º, inciso II, do Decreto nº 3.125, de 29/07/1999, com os elementos que integram o Processo Administrativo nº 04931.000138/2006-52, resolve:

Art. 1º- Aceitar a doação, com encargo, que faz o Município de Itaporanga, Estado da Paraíba, com base na Lei Municipal nº 633/2005, publicada no Mensário Oficial da PMSR, em 28 de novembro de 2005, do imóvel, localizado no loteamento Pedra Bonita, na Rua Balduino de Carvalho, QD 04, Lotes 44, 45 e parte do 46, cidade de Itaporanga-PB, medindo 30m de frente por 28m de fundos, correspondente a uma área total de 840m² (oitocentos e quarenta metros quadrados), limitando-se ao Norte, com os vendedores; Sul, com também com os vendedores; Leste, com Antônio Loreiro e ao Oeste, com a dita Rua, conforme Escritura Pública de Doação datada de 07/12/2005, registrada no R-5-5.510, às fls 31v, do Livro 2/AG, em 02 de fevereiro de 2006, do Cartório de Imóveis da Comarca de Itaporanga/PB. A doação se faz de acordo com os elementos que integram o Processo nº 04931.000138/2006-52.

Parágrafo único - O Superintendente do Patrimônio da União na Paraíba, representará a União nos atos relativos à aceitação do bem imóvel de que trata a presente Portaria, com todos os efeitos retroativos.

Art. 2º - O imóvel objeto desta Portaria destina-se ao Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, visando a construção da sede própria da Vara do Trabalho no município de Itaporanga, Estado da Paraíba.

Art.3º- Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GIOVANNI GIUSEPPE DA NOBREGA MARINHO  
Superintendente





**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos**

**DECRETO Nº 11.430, DE 8 DE MARÇO DE 2023**

Vigência

Regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, **caput**, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 25, § 9º, inciso I, e no art. 60, **caput**, inciso III, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e no art. 4º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010,

**DECRETA:**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Objeto e âmbito de aplicação**

Art. 1º Este Decreto regulamenta o disposto no [inciso I do § 9º do art. 25](#) e no [inciso III do caput do art. 60 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021](#), para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

**Definições**

Art. 2º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se:

~~I - acordo de cooperação técnica - instrumento por meio do qual é formalizada parceria entre a administração pública federal e a unidade de ente público responsável pela política pública para consecução de finalidades de interesse público e recíproco que não envolvam transferência de recursos financeiros;~~

I - acordo de adesão - instrumento por meio do qual é formalizada cooperação entre a administração pública federal e a unidade responsável pela política pública, para o desenvolvimento de ações de interesse público e recíproco sem transferência de recursos financeiros; [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

II - administração - órgão ou entidade por meio do qual a administração pública federal atua como contratante;

III - unidade responsável pela política pública - órgão ou entidade estadual, distrital ou municipal responsável pela política de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica, com competência na localidade onde será prestado o serviço; e

IV - violência doméstica - tipo de violação definido no [art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006](#).

**CAPÍTULO II**

**DO PERCENTUAL MÍNIMO DE VAGAS**

**Percentual aplicável**

~~Art. 3º Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos do disposto no [inciso XVI do caput do art. 6º da Lei nº 14.133, de 2021](#), preverão o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, em percentual mínimo de oito por cento das vagas.~~

Art. 3º Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos do disposto no [art. 6º, caput, inciso XVI, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021](#), preverão o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, em percentual igual ou superior a 8% (oito por cento) das vagas. [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

~~§ 1º O disposto no caput aplica-se a contratos com quantitativos mínimos de vinte e cinco colaboradores.~~

§ 1º-A Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra poderão prever reserva de vagas em contratos com quantitativo inferior a vinte e cinco colaboradores, admitida, nesses casos, a previsão de percentual inferior a 8% (oito por cento). [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

~~§ 2º O percentual mínimo de mão de obra estabelecido no caput deverá ser mantido durante toda a execução contratual.~~

§ 2º O percentual de mão de obra estabelecido no edital deverá ser mantido durante a execução contratual. [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

~~§ 3º As vagas de que trata o caput:~~

~~I - incluem mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino, nos termos do disposto no art. 5º da Lei nº 11.340, de 2006; e~~

~~II - serão destinadas prioritariamente a mulheres pretas e pardas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.~~

§ 3º As vagas de que trata este artigo: [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

I - incluem mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino, nos termos do disposto no [art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006](#); [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

II - serão destinadas prioritariamente a mulheres pretas e pardas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE; e [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

III - serão destinadas exclusivamente às mulheres indicadas pelas unidades responsáveis pela política pública, signatárias do acordo de adesão de que trata o art. 4º, vedada a exigência, pelas empresas contratadas e pelos órgãos contratantes, de apresentação, pelas candidatas, de quaisquer outros documentos para fins de comprovação da situação de violência. [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

§ 4º A indisponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária para atendimento do objeto contratual não caracteriza descumprimento do disposto no **caput**

§ 5º Na hipótese de um mesmo contrato abranger diferentes tipos de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, as vagas de que trata este artigo serão distribuídas de forma proporcional entre os diversos serviços, exceto se não houver disponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária, devidamente justificada. [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

### ~~CAPÍTULO III DO ACORDO DE COOPERAÇÃO~~

#### CAPÍTULO III

#### DO ACORDO DE ADESÃO

[\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

#### Formalização

~~Art. 4º Para fins de cumprimento do disposto neste Decreto, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de cooperação técnica com as unidades responsáveis pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica.~~

~~§ 1º São objetivos do acordo de cooperação técnica de que trata o caput:~~

~~I - o apoio ao atendimento do percentual mínimo de vagas estabelecido no caput do art. 3º, por meio do fornecimento, pela unidade responsável pela política pública, da relação de mulheres vítimas de violência doméstica que tenham autorizado expressamente a disponibilização de seus dados para fins de obtenção de trabalho; e~~

~~II - a disponibilização, pela unidade responsável pela política pública, de declaração de manutenção das mulheres vítimas de violência doméstica entre as empregadas do licitante alocadas ao contrato com a administração.~~

Art. 4º Para fins de cumprimento do disposto neste Decreto, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de adesão com as unidades responsáveis pela política pública



de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica. [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

§ 1º São objetivos do acordo de adesão de que trata o *caput*: [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

I - o apoio ao atendimento dos percentuais de vagas previstos no art. 3º, por meio do fornecimento, pela unidade responsável pela política pública, da relação de mulheres vítimas de violência doméstica que tenham autorizado expressamente a disponibilização de seus dados para fins de obtenção de trabalho; e [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

II - o apoio à manutenção e ao controle do percentual de vagas estabelecido no art. 3º, durante a vigência do contrato. [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

§ 2º A relação de que trata o inciso I do § 1º contemplará todas as mulheres que tenham autorizado expressamente a disponibilização de seus dados para fins de obtenção de trabalho.

~~§ 3º O acordo de cooperação técnica de que trata o *caput* não envolverá a transferência de recursos financeiros ou orçamentários.~~

§ 3º O acordo de adesão de que trata o *caput*: [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

I - não envolverá a transferência de recursos financeiros ou orçamentários; [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

II - conterá cláusula que assegure o sigilo dos dados das mulheres vítimas de violência doméstica; e [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

III - dispensa, para fins de aplicação do disposto neste Decreto, a celebração de novo instrumento pelos demais órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, no território de atuação da unidade responsável pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica. [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

~~§ 4º O acordo de cooperação técnica previsto no *caput* conterá cláusula que assegure o sigilo da condição de vítima de violência doméstica.~~ [\(Revogado pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

~~§ 5º A aplicação do disposto no *caput* está condicionada à existência de acordo de cooperação técnica.~~ [\(Revogado pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

## CAPÍTULO IV

### DAS AÇÕES DE EQUIDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

#### Desempate nos processos licitatórios

Art. 5º O desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho será critério de desempate em processos licitatórios, nos termos do disposto no [inciso III do \*caput\* do art. 60 da Lei nº 14.133, de 2021](#).

~~§ 1º Para fins do disposto no *caput*, serão consideradas ações de equidade, respeitada a seguinte ordem:~~

§ 1º Para fins do disposto no *caput*, serão consideradas ações de equidade: [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

I - medidas de inserção, de participação e de ascensão profissional igualitária entre mulheres e homens, incluída a proporção de mulheres em cargos de direção do licitante;

II - ações de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego e ocupação;

III - igualdade de remuneração e paridade salarial entre mulheres e homens;

IV - práticas de prevenção e de enfrentamento do assédio moral e sexual;

V - programas destinados à equidade de gênero e de raça; e

VI - ações em saúde e segurança do trabalho que considerem as diferenças entre os gêneros.

~~§ 2º Ato do Secretário de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos disporá sobre a forma de aferição, pela administração, e sobre a forma de comprovação, pelo licitante, do desenvolvimento das ações de que trata o § 1º~~ [\(Revogado pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

## CAPÍTULO V

## DISPOSIÇÕES FINAIS

**Sigilo**

Art. 6º A administração e a empresa contratada, nos termos do disposto na [Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018](#), assegurarão o sigilo da condição de vítima de violência doméstica da mão de obra alocada na prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra de que trata este Decreto.

**Discriminação**

Art. 7º É vedado o tratamento discriminatório à mulher vítima de violência doméstica integrante da mão de obra alocada na prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra de que trata este Decreto.

**Normas complementares**

Art. 8º O Secretário de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos poderá editar normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto.

**Vigência**

Art. 9º Este Decreto entra em vigor em 30 de março de 2023.

Brasília, 8 de março de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Silvio Luiz de Almeida*

*Esther Dweck*

*Anielle Francisco da Silva*

*Aparecida Gonçalves*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 9.3.2023

\*







**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos**

**LEI Nº 14.540, DE 3 DE ABRIL DE 2023**

Conversão da Medida Provisória nº 1.140, de 2022

Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Art. 2º Fica instituído o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

§ 1º O Programa aplica-se a todas as instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação.

§ 2º Nas duas primeiras etapas da educação básica, o Programa restringir-se-á à formação continuada dos profissionais de educação, na forma do inciso II do **caput** do art. 4º desta Lei.

Art. 3º Para a caracterização da violência prevista nesta Lei, deverão ser observadas as definições estabelecidas no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e nas Leis nºs 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e 13.431, de 4 de abril de 2017.

Art. 4º São objetivos do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual:

I - prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;

II - capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;

III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.

Art. 5º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei elaborarão ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual, a partir das seguintes diretrizes:

I – esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;

II – fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;

III – implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

IV – divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;

V - divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;

VI - estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal;

VII – criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, que abranjam os seguintes conteúdos mínimos:

a) causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual;

b) consequências para a saúde das vítimas;

c) meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;

d) direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;

e) mecanismos e canais de denúncia;

f) instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

§ 1º Qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, em consonância com o disposto no inciso VI do **caput** deste artigo.

§ 2º Para fins do disposto nesta Lei, serão apuradas eventuais retaliações contra:

I - vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual;

II - testemunhas;

III - auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual.

Art. 6º No seu âmbito de atuação, o Poder Executivo federal disponibilizará materiais informativos a ser utilizados na capacitação e na divulgação dos objetivos do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão garantir que a capacitação cumpra os padrões mínimos estabelecidos nos materiais informativos referidos no **caput** deste artigo.

Art. 7º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão manter, pelo período de 5 (cinco) anos, os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação ministrados na forma prevista no inciso VII do **caput** do art. 5º desta Lei.

Art. 8º No seu âmbito de atuação, o Poder Executivo monitorará o desenvolvimento do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, a fim de subsidiar o planejamento de ações futuras e a análise e consecução de seus objetivos e diretrizes.

Art. 9º Todas as ações realizadas no âmbito do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual deverão observar as diretrizes constantes do art. 14 e demais disposições da [Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017](#).

Art. 10. A aplicação desta Lei às instituições privadas a que se refere o § 1º do art. 2º desta Lei ocorrerá após a regulamentação da matéria pelo ente federativo responsável pela concessão, permissão, autorização ou delegação.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 3 de abril de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Silvio Luiz de Almeida*

*Camilo Sobreira de Santana*

*Flávio Dino de Castro e Costa*

*Aparecida Gonçalves*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 4.4.2023.

\*





**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos**

**LEI Nº 14.611 DE 3 DE JULHO DE 2023**

[Regulamento](#)

Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

Art. 3º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 461. ....

.....

[§ 6º](#) Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

[§ 7º](#) Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.” (NR)

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a [Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018](#) (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de

direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no [art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no **caput** deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a [Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018](#) (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Art. 6º Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 3 de julho de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA  
*Flávio Dino de Castro e Costa*  
*Aparecida Gonçalves*  
*Luiz Marinho*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 4.7.2023

\*

