



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE

**NOTA DE MONITORAMENTO Nº 040/2024**

<b>1. DOCUMENTO DE REFERÊNCIA:</b> 23068.031040/2024-08
<b>2. PERÍODO DO MONITORAMENTO:</b> 09/07 a 30/08/2024
<b>3. ÁREA MONITORADA:</b> jornada de 30 horas semanais
<b>3.1. ITEM MONITORADO:</b> estudo comparativo entre a resolução de jornada 30h/semanais da Ufes com normativos de outras IES federais.
<b>4. OBJETIVO(S):</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Realizar análise comparativa entre a Resolução vigente nº 35/2018-CUn/Ufes e Resoluções de Universidades que já tenham sido auditadas pelo TCU nesse quesito.</li><li>Realizar estudo técnico para subsidiar resposta ao questionamento apresentado por meio do processo digital nº 23068.031040/2024-08.</li></ul>
<b>4.1 DESCRIÇÃO:</b> <p>Este Estudo Técnico de Monitoramento foi realizado em resposta ao Ofício nº 03/2024 constante do processo digital nº 23068.031040/2024-08 solicitado pela Comissão Permanente de Flexibilização de Jornada (CPFJ).</p> <p>A proposta foi fundamentada em:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Instrução Normativa nº 2/2018 - Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec quanto à jornada de trabalho.</li><li>Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 - Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD.</li><li>Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 - Altera a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, que estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD.</li><li>Resolução nº 35/2018 - Conselho Universitário (CUn)/Ufes - Estabelece os critérios e as condições para a adoção da flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em Educação no âmbito da Ufes.</li><li>Resolução nº 43/2018 - Conselho de Administração (CAD)/UnB - Regulamenta o processo de implementação e avaliação da flexibilização da jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade de Brasília e dá outras providências.</li><li>Resolução nº 54/2016 - Conselho Superior (CONSU)/UFJF - Aprova regras para</li></ul>



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico administrativos em educação da Universidade Federal de Juiz de Fora.

- Resolução Complementar nº 03/2015, de 15 de dezembro de 2015 - Dispõe sobre a jornada de trabalho de 30 horas semanais e 6 horas diárias para servidores técnico-administrativos em educação.
- Análise do Processo Digital nº 23068.009230/2019-73 - Recomendações da CGU relativas à adoção da flexibilização da jornada de trabalho nesta Ies.
- Análise das prorrogações anteriores:  
Processo digital nº 23068.046507/2020-82  
Processo digital nº 23068.070620/2022-41  
Documento Avulso nº 23068.031954/2023-80  
Documento avulso nº 23068.060866/2023-95
- Benchmarking em outras Instituições Federais de Ensino Superior.

#### **4.2 CRITÉRIO(S):**

**4.2.1 Metodologia aplicada:** foi realizada uma análise técnica detalhada de todos os normativos e documentos mencionados no item 4.1, com o objetivo de fornecer uma base sólida para o monitoramento. A análise buscou assegurar que a comparação entre as resoluções das diferentes IES fosse feita com diligência, permitindo uma avaliação robusta e confiável das diferenças e semelhanças entre os documentos normativos.

**4.2.2 Conformidade:** monitoramento com foco em assegurar que a instituição adote critérios técnicos, em conformidade aos normativos vigentes. Foram analisadas as resoluções mencionadas no item 4.1 com o objetivo de realizar uma verificação comparativa.

**4.2.3 Estrutura da Planilha:** a planilha elaborada contém todos os artigos das resoluções da Ufes, UnB, UFJF e UFMG, organizados de forma a facilitar a comparação objetiva entre as diferentes resoluções. A comparação garante que as informações essenciais sejam facilmente acessíveis e interpretáveis, destacando as semelhanças e diferenças relevantes.

**4.2.4 Alinhamento do monitoramento ao PDI 2021 – 2030:** OEG1. Fortalecer mecanismos de governança; OEG2. Assegurar uma gestão ética, democrática, transparente, participativa e efetiva; OTG4. Consolidar práticas de gestão inovadoras;

**4.2.5 Aspectos Éticos e Transparência:** todos os dados e informações utilizados foram obtidos e aplicados em conformidade com princípios éticos. A integridade foi mantida em todas as etapas do processo, conferindo ao estudo características de veracidade e credibilidade.

**4.2.6 Benchmarking em outras IES públicas:** buscou-se avaliar a profundidade das semelhanças e diferenças entre as resoluções das IES. A análise deve identificar de forma objetiva as áreas de convergência e divergência e oferecer insights sobre o impacto dessas variações.

#### **4.3 SITUAÇÃO ENCONTRADA:**

##### **4.3.1 Comissão Permanente de Flexibilização de Jornada (CPFJ):**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

A CPFJ nos campi universitários da Ufes foi designada pela Portaria R. nº 103/2018, de 5 de fevereiro de 2018, e alterada pela Portaria R. nº 1155/2018, de 9 de agosto de 2018.

Compete à CPFJ as seguintes atribuições:

- I - fazer a análise e pronunciar parecer sobre as propostas de flexibilização de jornada;
- II - orientar as Chefias imediatas dos setores e os dirigentes das unidades organizacionais quanto ao processo de aplicação da flexibilização de jornada;
- III - acompanhar o processo de adoção e avaliar anualmente os resultados da flexibilização de jornada nos setores da Universidade, encaminhando os pareceres ao Reitor;
- IV - manter atualizado sítio eletrônico específico sobre a flexibilização de jornada na UFES;
- V - receber e analisar tecnicamente os processos de flexibilização encaminhados pelos setores da Universidade, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a partir do recebimento da solicitação;
- VI - fazer visitas técnicas e entrevistas nos setores para conhecer o ambiente de trabalho, verificar as informações do plano de flexibilização e a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no setor e pelos servidores;
- VII - emitir e aprovar, por maioria simples de seus membros, os pareceres sobre os planos de flexibilização da jornada de trabalho e encaminhar os processos ao Reitor;
- VIII - acompanhar o processo de adoção e avaliar anualmente os resultados da flexibilização de jornada nos setores da Universidade, encaminhando os pareceres ao Reitor;
- IX - manter atualizado sítio eletrônico específico sobre a flexibilização de jornada na UFES;
- X - comunicar ao Reitor quando do descumprimento da presente Resolução, para as devidas providências.

A Resolução CUn Ufes nº 35/2018 (Art. 10, inc. VI) prevê, ainda, que compete à CPFJ “acompanhar o processo de adoção e avaliar anualmente os resultados da flexibilização de jornada nos setores da Universidade, encaminhando os pareceres ao Reitor”.

Dessa forma, a avaliação periódica de que trata o artigo supracitado considerará, conforme artigo 11 da resolução supra:

- I. as atividades ininterruptas ou noturnas desenvolvidas no setor;
- II. a existência de demanda de atendimento durante todo o período de funcionamento proposto pelo setor, com a identificação quantitativa e qualitativa do usuário;
- III. os impactos positivos da ampliação da jornada de trabalho nos setores;
- IV. a pontualidade e a assiduidade dos servidores;
- V. as manifestações feitas pelos usuários junto à Instituição; e VI. o cumprimento do plano de flexibilização proposto.

#### **4.3.2 Avaliação Anual e Histórico de prorrogações:**

A Comissão Permanente dos campi universitários da Ufes iniciou as avaliações anuais em maio de 2019. Durante esse processo, duas unidades de trabalho tiveram a flexibilização da jornada revogada, enquanto outras quatro tiveram a flexibilização renovada por mais um ano.

Até 30 de novembro de 2019, 27 unidades de trabalho ainda estavam em processo de avaliação, conforme indicado no Ofício nº 007.2019/GR/UFES. Entretanto, de acordo com o Ofício circular nº 021/2019/GR/UFES, a avaliação anual foi prorrogada para algumas unidades até 31/05/2020 dada a necessidade de definir parâmetros.

#### Prorrogações anteriores

As prorrogações anteriores foram formalizadas por meio dos processos detalhados a seguir:



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

Processo digital nº 23068.046507/2020-82: após análise aos autos, verificou-se que a avaliação periódica de que trata o art. 11 da Resolução 35/2018 CUn não foi realizada devido às seguintes razões apresentadas pela CPFJ Campi Universitário, por meio do Ofício nº 16/2020/CPFJ:

Considerando que as unidades citadas no ofício deveriam ser avaliadas até 27/11/2020. Considerando que de 17/03/2020 até 31/12/2020 estamos em trabalho remoto. Considerando que devido ao trabalho remoto não temos 12 (doze) meses de atividades para analisar. Sugerimos a prorrogação da avaliação periódica da flexibilização. Caso a prorrogação seja aprovada, sugerimos o envio deste ofício à Diretoria de Gestão de Pessoas para ajuste na ficha funcional dos servidores.

Com base nessas justificativas, o Reitor, à época, aprovou a prorrogação do prazo para avaliação periódica da flexibilização da jornada, estendendo-a até 31/12/2020. Posteriormente, foi determinada nova prorrogação com vigência até 30/06/2022 para as concessões de flexibilização da jornada dos setores da Ufes, em conformidade com a Resolução 04/2022-CUn/Ufes, que regulamenta o retorno às atividades presenciais e a retomada da jornada flexibilizada.

Processo digital nº 23068.070620/2022-41: o Ofício nº 06/2022/CPFJ, contido na sequencial nº 01, fez os seguintes apontamentos:

Considerando que o art. 11 da Resolução 35/2018 CUn determina que seja feita avaliação periódica da flexibilização. Considerando que as unidades deveriam ser avaliadas até 27/11/2020. Considerando que a avaliação anual foi suspensa até definição quanto aos apontamentos da Auditoria da CGU. Considerando que de acordo com o documento avulso 23068.046507/2020-82 a flexibilização foi prorrogada até 30/06/2022. Sugerimos nova prorrogação da avaliação periódica da flexibilização. Caso a prorrogação seja aprovada, sugerimos o envio deste ofício à Diretoria de Gestão de Pessoas para ajuste na ficha funcional dos servidores.

Constatou-se que o Reitor concordou com a prorrogação da avaliação periódica da flexibilização por 60 (sessenta) dias, a partir de 27/06/2022. Durante o período de prorrogação, foi realizada uma reunião entre a CPFJ e o Reitor, mencionada no processo (sequencial n.º 06), que resultou em nova prorrogação de seis meses com vigência até 28/02/2023.

Ato contínuo, por meio do Ofício nº 01/2023 (sequencial nº 11), foi solicitada uma nova prorrogação, destacando a urgência na conclusão dos trabalhos da Comissão Especial, encarregada de elaborar proposta de nova resolução de flexibilização de jornada. Esta prorrogação foi concedida por mais seis meses, estendendo-se até 08/07/2023.

Documento Avulso nº 23068.031954/2023-80: houve nova solicitação de prorrogação do prazo para avaliação anual por meio do Ofício nº 07/2023/CPFJ (sequencial nº 02). Com base na justificativa apresentada, que reproduziu o mesmo texto do Ofício nº 06/2023, o Reitor aprovou a nova prorrogação, estendendo-a até 31/12/2023.

A CPFJ enfatizou a importância e a urgência em estabelecer um prazo para a apresentação da nova proposta de resolução, considerando a necessidade de modernização da resolução vigente, a implementação do Teletrabalho (PGD), os ajustes propostos pela Auditoria da CGU, e as demandas da Comissão de Legislação e Normas (CLN).



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

Em decorrência do processo de composição da Comissão Especial em 2019, com a finalidade de elaborar uma nova proposta de Resolução (Processo nº 23068.009230/2019-73), estabelecendo critérios e condições para a adoção da flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em Educação na Ufes, reforça-se a importância de concluir esse processo para a adequação às normativas vigentes.

Documento avulso nº 23068.060866/2023-95: o Ofício nº 08/2023-CPFJ trata da solicitação de uma nova prorrogação para a avaliação anual da flexibilização de jornada. As justificativas apresentadas reiteram os motivos já discutidos anteriormente, incluindo o destaque para a urgência em estabelecer um prazo definitivo para a apresentação da nova proposta de resolução. Essa necessidade é motivada pela modernização da resolução vigente, pela implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), pelos ajustes apontados pela Auditoria da CGU, e pelas demandas da Comissão de Legislação e Normas (CLN).

Em resposta, o Reitor encaminhou à Comissão Especial um questionamento acerca do progresso dos trabalhos realizados, ressaltando que a criação da comissão ocorreu no âmbito dos Conselhos Superiores. A Comissão informou que foram realizadas algumas reuniões e discussões, além de terem sido coletados documentos de outras universidades para análise, com o objetivo de propor conceitos e princípios norteadores para a concessão e avaliação da jornada flexibilizada, conforme a legislação vigente. No entanto, as reuniões foram interrompidas devido ao período de recesso e férias. A Comissão também destacou a complexidade e repercussão do tema, que tem sido amplamente debatido tanto por universidades quanto por órgãos de controle, o que justifica a necessidade de um estudo aprofundado sobre o assunto. Diante desse cenário, a Comissão solicitou uma nova prorrogação por mais seis meses, estendendo o prazo até 30/06/2024. O Reitor manifestou-se favorável à prorrogação.

Processo digital nº 23068.031040/2024-08: Ofício nº 03/2024/CPFJ apresenta uma nova solicitação de prorrogação de prazo por mais seis meses, reiterando as mesmas justificativas utilizadas em solicitações anteriores. A fim de responder à Comissão, a DGCI/Ufes produziu este estudo técnico de monitoramento com informações adicionais para subsidiar a decisão do Reitor.

#### **4.3.3 Recomendações da CGU:**

Em análise ao Documento avulso nº 23068.009230/2019-73 que trata das recomendações da CGU referentes à flexibilização de jornada na Ufes, constatou-se:

Recomendação nº 173290, alínea (d): “observar o regramento dos art. 17 e 18 da IN nº 2, de 12/09/2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, norma que deverá ser observada pela instituição.” Não há evidências de que este item foi plenamente atendido. Algumas ações foram realizadas no intuito de fazê-lo, quais sejam:

Reunião da CPFJ realizada em 12/02/2020, conf. Ofício nº 027/2019/PROGEP/UFES, onde:

A CPFJ externou, na ocasião, a falta de parâmetros para aferir a relação de atendimentos por setores, tendo em vista a especificidade de cada unidade, do público atendido e até mesmo dos assuntos tratados. Os relatórios de atendimento dos setores foram



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

encaminhados, além da atualização dos planos de trabalho, e foi sugerido ao Reitor a definição de parâmetros que justifiquem a manutenção de jornada flexibilizada em cada setor.

a) Constituição, por meio da Portaria Nº 171, de 31 de março de 2021, da Comissão de criação de critérios para avaliar a flexibilização de jornada na Ufes, com integrantes das comissões de avaliação de flexibilização da jornada existentes na Ufes. Após conclusão dos trabalhos, a referida comissão enviará ao Conselho Universitário proposta de alteração da resolução atual.

b) Elaboração da proposta de nova Resolução (sequencial nº 46) em substituição à Resolução nº 35/2018 e, após foi encaminhada ao Presidente da Comissão de Legislação e Normas (CLN) do Conselho Universitário (CUn) da Ufes para apreciação, o qual manifestou por:

- I. Revogação da resolução nº 35/2018 considerando que seu texto não foi submetido a um debate democrático;
- II. Formação de Comissão para elaboração da nova resolução de flexibilização de jornada composta por integrantes da Comissão de Legislação e Normas (CLN), representação TAE do CUn e do CEPE, representante do Sintufes, da Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos TAE e da Progep.
- III. Que seja considerado pela comissão (b) o resultado obtido da consulta pública realizada entre os servidores TAE visando obter a contribuição da comunidade para a elaboração da proposta de nova resolução.

c) Constituição, por meio da Portaria nº 56, de 11 de fevereiro de 2022 (alterada pelas Portarias nº 216/2022; 548/2023 e 653/2023), da Comissão Especial com a finalidade de elaborar proposta de nova Resolução, estabelecendo critérios e condições para a adoção da flexibilização. Não está explícito se esta Comissão iniciou seus trabalhos.

#### **4.3.5 Análise comparativa entre as Resoluções vigentes nº 35/2018-CUn/Ufes e nº 43/2018-CAD/UnB:**

As resoluções da Ufes e da UnB iniciam com uma base sólida dos princípios constitucionais que regem a Administração Pública. Ambas as universidades têm objetivos similares relacionados ao ensino, pesquisa e extensão, enfatizando a formação de cidadãos qualificados e soluções democráticas para problemas nacionais. As instituições reconhecem a importância de uma gestão acadêmica e administrativa moderna e eficiente, adaptada às suas respectivas especificidades.

A análise das resoluções revela que ambas as universidades têm abordagens semelhantes em termos de princípios, objetivos e gestão, mas diferem na regulamentação específica da jornada de trabalho, uma vez que a UnB detalha mais os procedimentos administrativos específicos, enquanto a Ufes parece ser mais ampla em suas coberturas gerais.

Além disso, vale destacar outras diferenças entre as resoluções comparadas:

- Ambas as universidades regulamentam a jornada de trabalho dos servidores, com a Ufes especificando horários e a UnB permitindo flexibilização em casos específicos de serviços contínuos;
- A Ufes aborda licenças e benefícios, o que não é detalhado na resolução da UnB;
- A Ufes trata de outras disposições gerais não especificadas nos capítulos anteriores, enquanto a UnB detalha os procedimentos para flexibilização da jornada, incluindo



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

criação de comissão, requisitos para solicitação, avaliação anual e controle de frequência.

Essa comparação mostra que ambas as resoluções têm focos similares na regulamentação da jornada de trabalho, mas diferem na abordagem de licenças, benefícios e outras disposições gerais. A Ufes parece ser mais abrangente em termos de cobertura de diferentes aspectos administrativos, enquanto a UnB detalha mais os procedimentos específicos para flexibilização da jornada de trabalho.

Em resumo, a análise da Tabela 01: Comparativo entre Normativos de Flexibilização da Ufes, UnB, UFJF e UFMG, anexa a esta nota de monitoramento, revela que todas as instituições têm abordagens completas e estruturadas em relação à flexibilização da jornada de trabalho para servidores técnico-administrativos, adaptando-se às necessidades e particularidades de cada ambiente organizacional. A presença de comissões específicas e o detalhamento dos procedimentos indicam um esforço para garantir a efetividade e conformidade das políticas implementadas.

#### **4.3.6 Análise comparativa entre as Resoluções vigentes nº 35/2018-CUn/Ufes e nº 54/2016-CONSU/UFJF:**

As resoluções da Ufes e da UFJF abordam inicialmente as bases e conceitos previstos na normativas federais, estipulando o que é o regime de flexibilização de jornada (regime de trabalho de 30 horas semanais, 6 horas diárias sem interrupção), os conceitos de trabalho noturno (que ultrapassa as 21 horas) e necessidades para adesão ao regime.

A resolução da UFJF também define em seu art. 5º as diretrizes para a formulação do plano de flexibilização. Algumas são previstas no Art. 3º da resolução da Ufes e nos anexos da Resolução, entretanto, a resolução da UFJF apresenta essa previsão mínima de itens que devem constar no plano de flexibilização da unidade no corpo da resolução.

Contudo, nota-se conflito entre dois artigos da resolução da Ufes:

“Art. 1º. Estabelecer os critérios e as condições para a adoção da flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) correspondente a 6 (seis) horas e carga horária de 30 (trinta) horas semanais, *em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.*” (Grifo próprio)

“Art. 3º. Para a concessão da flexibilização de jornada disposta no Art.1º. desta Resolução, devem ser atendidos os seguintes critérios, cumulativamente:

[...] III. a principal atividade do servidor, no setor, ser atender ao público de forma direta e dedicada;”

A redação da resolução pode causar dissonâncias entre os entendimentos dos setores da Universidade e da própria CPFJ.

Adicionalmente, os prazos previstos na resolução da UFJF para avaliação do plano de flexibilização formulado pelas unidades e de aprovação ou rejeição do plano pelo Reitor são muito menores que os previstos pela Ufes, o que também pode apontar para uma falta de



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

eficiência nas avaliações por parte da Ufes, tendo em vista que a Comissão de Flexibilização da UFJF possui apenas 1 membro titular a mais que a Comissão da Ufes, respectivamente 7 e 6 membros. Contudo, é importante notar que a Comissão da UFJF possui membros suplentes para cada titular, enquanto a Ufes não elencou membros suplentes.

As semelhanças e diferenças analisadas entre as resoluções podem ser vistas na Tabela 01: Comparativo entre Normativos de Flexibilização da Ufes, UnB, UFJF e UFMG, apresentada ao final desta nota de monitoramento.

**4.3.7 Análise comparativa entre as Resoluções vigentes nº 35/2018-CUn/Ufes e nº 03/2015-Conselho Universitário/UFMG:**

A Resolução Complementar nº 03/2015 da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a Resolução nº 35/2018 da Ufes tratam da flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação, permitindo uma carga horária semanal de 30 horas, com turnos de 6 horas diárias. Ambas as resoluções buscam adaptar a jornada de trabalho para atender às necessidades institucionais específicas das universidades, levando em consideração aspectos como o atendimento ao público e o trabalho noturno.

A Resolução Complementar nº 03/2015 da UFMG estabelece que a jornada de 30 horas semanais deve ser uma exceção ao regime regular de 40 horas, sendo autorizada pelo Reitor apenas em situações onde os serviços exijam atividades contínuas em turnos ou escalas, com períodos ininterruptos de 12 horas ou mais, em função de atendimento ao público ou trabalho noturno. A resolução detalha que essa jornada especial não pode causar prejuízo ao funcionamento do setor, não pode ser implementada com mão de obra terceirizada, nem deve resultar em aumento do número de servidores. Além disso, a jornada especial pode ser revogada caso não atenda aos fins que justificaram sua implantação, e não gera direito adquirido para o servidor.

Já a Resolução nº 35/2018 da Ufes, que também regula a flexibilização da jornada para 30 horas semanais, especifica que essa jornada só pode ser adotada em setores que necessitem funcionar por 12 horas ou mais de forma ininterrupta devido ao atendimento ao público ou ao trabalho noturno, definido como aquele que ultrapassa as 21 horas. A resolução da Ufes também estabelece critérios adicionais, como a exigência de que o quadro de servidores permita a flexibilização sem a necessidade de incremento de pessoal e que as atividades sejam executadas de forma contínua em regime de turnos ou escalas. Além disso, a Ufes criou uma Comissão Permanente de Flexibilização de Jornada (CPFJ) para avaliar e monitorar a implementação da jornada flexibilizada, garantindo a conformidade com os critérios estabelecidos.

Ambas as resoluções enfatizam a necessidade de avaliação periódica dos resultados da flexibilização da jornada, porém, a Ufes estabelece uma comissão específica para esta finalidade, que deve acompanhar e avaliar anualmente os setores onde a jornada foi flexibilizada, comunicando ao Reitor qualquer descumprimento da resolução. A UFMG, por sua vez, determina que as propostas de implantação da jornada especial sejam apresentadas pelo diretor da unidade, passando por aprovação da Congregação e deliberação do Reitor, com uma avaliação anual conduzida pelas diretorias em conjunto com a Pró-Reitoria de Recursos Humanos.

Em síntese, enquanto a UFMG trata a flexibilização da jornada de forma mais restrita,



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

condicionando-a a situações de exceção e com forte controle centralizado na figura do Reitor, a Ufes adota uma abordagem um pouco mais estruturada, com a criação de uma comissão permanente para monitorar e avaliar a aplicação da jornada reduzida, além de definir critérios claros e específicos para sua implementação e manutenção. Ambas as resoluções refletem a necessidade de equilibrar as demandas institucionais com a flexibilidade na jornada de trabalho dos servidores, sempre com foco em garantir a continuidade e a qualidade do serviço público prestado.

#### **4.3.8 Jornada Flexibilizada e o Programa de Gestão e Desempenho (PGD):**

De acordo com a Instrução Normativa (IN) Conjunta SEGES-SGPRT / Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) nº 24/2023, o PGD “é um programa indutor de melhoria de desempenho institucional no serviço público, com foco na vinculação entre o trabalho dos participantes, as entregas das unidades e as estratégias organizacionais.”

Tendo isto em vista, nota-se que o intuito do PGD é do aumento da eficiência no serviço público, em um regime de entregas em vez de um regime de horas. Contudo, é importante apontar que a motivação para o estabelecimento da Jornada Flexibilizada deve-se pela exigência de trabalho contínuo por 12 horas ininterruptas para atendimento ao público ou trabalho noturno. Para ambos os casos é requerida à administração a fixação das escalas nominais de trabalho dos servidores, em local visível e de grande circulação de usuários, que estão no regime de 30h.

Até o momento, não existe normativo vigente do MGI que estabeleça a adoção dos dois regimes de forma concomitante pelo servidor. Levando isto em consideração e, em conformidade ao princípio da legalidade, não é recomendado, nesse momento, que a Ufes institua esse tipo de regime, uma vez que não haveria normativo corrente para amparo legal. Ademais, existem alguns problemas relativos à própria implementação desse duplo regime (30h +PGD).

Para o caso de jornada flexibilizada para atendimento ao público há o problema em relação ao registro de ponto. A flexibilização de jornada prevê que o setor com flexibilização deve sempre possuir alguém para o atendimento durante seu período de funcionamento, ou seja, o fator mais importante para a concessão é a disponibilidade presencial para o atendimento e não a entrega por si, o que seria contra intuitivo para o regime de PGD. As principais preocupações são em relação à forma como seria realizado o atendimento ao público no formato remoto, bem como em relação à qualidade e à efetividade desse tipo de atendimento quando comparado com o atendimento presencial.

Por outro lado, para o caso de jornada flexibilizada em razão de trabalho noturno, conclui-se que há menor complexidade para uma eventual implantação, mas existem dois pontos a serem observados: o primeiro é relativo à própria existência de setores na Universidade que possuem rotinas de trabalho noturno com execução de mais de 12 horas; o segundo se refere ao registro de tais serviços com sistema de PGD e como possivelmente funcionaria o trabalho remoto.

Adicionalmente, em avaliação de *benchmarking* com 29 (vinte e nove) Instituições Federais de Ensino Superior, verificou-se que 15 (quinze) vedam em sua totalidade a adoção do regime de PGD para servidores que estão em jornada flexibilizada. Outras 6 (seis) autorizaram a entrada no PGD, mas vedam o regime de teletrabalho para servidores com flexibilização de jornada. 3 (três) instituições federais não possuem vedação expressa em seu normativo, mas vedam por



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

meio de outro mecanismo (Ufes inclusa neste quesito), enquanto outras 3 (três) não apresentam vedação. Apenas uma deste último grupo autoriza de forma explícita a adoção simultânea de jornada de 30h/semanais e PGD. A relação de Ifes pode ser vista na Tabela 02: Relação de Instituições Federais de Ensino na adoção de PGD para servidor com benefício de Jornada Flexibilizada.

**5. ENCAMINHAMENTOS:**

**5.1.** Encaminhar esta Nota de Monitoramento à CPFJ para ciência e providências quanto aos encaminhamentos.

**5.2.** Sugere-se a confirmação dos membros da atual CPFJ. Proceder com as alterações que se fizerem necessárias tão logo seja possível, considerando a necessidade de prosseguir com as avaliações periódicas e demais atribuições da Comissão.

**5.3.** Recomenda-se o estabelecimento de reuniões semestrais considerando a periodicidade de avaliação estabelecida na Resolução Ufes nº 35/2018.

**5.4.** Com base no *benchmarking* realizado com as universidades analisadas neste estudo técnico, recomenda-se a reavaliação dos prazos estabelecidos para a avaliação, decisão e recursos dos processos de flexibilização, uma vez que os prazos da Ufes são mais longos comparativamente.

**5.5.** Sugere-se que a Comissão Especial, encarregada de elaborar uma proposta de nova resolução sobre a flexibilização de jornada e instituída por meio do Documento avulso nº 23068.009230/2019-73, apresente o progresso detalhado dos trabalhos realizados.

**5.6.** Sugere-se o estabelecimento de prazo definitivo para apresentação de nova proposta de Resolução considerando as necessidades de inclusão/atualização já expostas.

**5.7.** Sugere-se que a Comissão de criação de critérios para avaliar a flexibilização de jornada na Ufes, constituída por meio da Portaria Nº 171, de 31 de março de 2021, apresente o progresso detalhado dos trabalhos realizados.

**GABRIEL DOS SANTOS CAVATTI**

Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade - DGCI  
Reitoria/Ufes



Documento assinado digitalmente

**IVONE FIORIN**

Data: 30/08/2024 16:14:44-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**IVONE FIORIN**

Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade - DGCI  
Reitoria/Ufes

**Tabela 01: Comparativo entre Normativos de Flexibilização da Ufes, UnB, UFJF e UFMG**

	<b>Ufes</b>	<b>UnB</b>	<b>UFJF</b>	<b>UFMG</b>
<b>Definição de jornada flexibilizada:</b>	Art. 1º. a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) correspondente a 6 (seis) horas e carga horária de 30 (trinta) horas semanais, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.	Art. 5º V Flexibilização de jornada de seis horas: refere-se às atividades contínuas e ininterruptas que exigem regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas — em jornada de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, sem prejuízo da remuneração, em consonância com o disposto no Decreto nº 1.590/1995	Art. 1º Parágrafo único. Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao Reitor autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, sem redução de remuneração.	Art. 1º. denominada, para efeito desta Resolução, jornada especial. Parágrafo único. A jornada especial deve ser entendida como uma exceção ao regime regular de 40 (quarenta) horas semanais e 8 (oito) horas diárias e como uma resposta a necessidades institucionais.
<b>Definição de período noturno:</b>	Art. 1º §2º Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar o horário de 21 (vinte e uma) horas.	-	Art. 2º - II - entende-se por período noturno aquele que ultrapassar as vinte e uma horas, de acordo com o §1º, do art. 3º, do Decreto nº 1.590/1995.	Art. 3º § 1 II - aquele que se estender até, no mínimo, as 22 (vinte e duas) horas.
<b>Definição de atendimento ao público:</b>	Art. 1º §3º o atendimento direto e ininterrupto às pessoas, internas ou externas	Art. 5º -VI Público usuário: pessoas ou coletividades internas ou externas à	"Art. 2º - I -será adotado, para fins de conceito de "atendimento ao público", o	Art. 3º § 1 I - o serviço contínuo prestado ao

	à Instituição, que usufruem direta ou indiretamente dos serviços prestados.	Universidade que usufruam direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, conforme dispõe o art. 5º da Lei nº 11.091/2005;	previsto na Lei nº 11.091/2005, quando define usuário como pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição/UFJF que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados. Art 2º - III- atividades contínuas e ininterruptas são aquelas que exigem regime de turnos em períodos iguais ou superiores a 12 horas, em função das peculiaridades, atribuições e competências institucionais."	corpo discente da UFMG;
<b>Atividades contínuas: adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento</b>	Art. 2º Para os serviços que exigirem atividades contínuas de 24 (vinte e quatro) horas, é facultada, ainda, a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento, sem redução da jornada semanal de trabalho a que está sujeita o servidor.	Art. 5º III Atividades contínuas e ininterruptas: referem-se àquelas que exigem regime de turnos ou escalas em períodos iguais ou superiores a doze horas, em função das peculiaridades, atribuições e competências institucionais;	Art 1º Parágrafo único. Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao Reitor autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas	Art. 3º. A jornada especial somente poderá ser autorizada quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou

			semanais, sem redução de remuneração.	trabalho no período noturno.
<b>Escala nominal dos servidores que trabalhem nesse regime:</b>	<p>Art. 5º As chefias imediatas deverão afixar, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários, quadro permanentemente atualizado, conforme modelo fornecido pela Universidade, com escala nominal dos servidores que trabalhem nesse regime, em que constem dias e horários dos seus turnos/escalas, bem como ausências, afastamentos, licenças e férias.</p>	<p>Art. 10. É da competência dos diretores das unidades acadêmicas e administrativas, dos centros e dos órgãos complementares, dos chefes de departamentos e demais chefias providenciar a publicação de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores, constando dias e horários aprovados para o expediente. Parágrafo único. O quadro deverá estar disponibilizado aos usuários, fixado em local visível e de grande circulação, bem como hospedado em sítio vinculado ao endereço eletrônico <a href="http://www.unb.br">www.unb.br</a>.</p>	<p>Art. 7º Cabe aos dirigentes das Unidades Organizacionais da Universidade apresentar o plano de flexibilização com a distribuição dos servidores técnico administrativos sob sua responsabilidade nos referidos turnos ou escalas de trabalho e de atribuições, em conformidade com sua descrição de cargos, a fim de que o expediente de atendimento ao público ocorra de forma ininterrupta por, no mínimo, doze horas, nos ambientes organizacionais das unidades que se enquadram nessa resolução.</p>	<p>Art. 10. Compete ao Reitor determinar a afixação, nos setores de trabalho de servidores com autorização para a jornada especial, de quadro permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que estiverem trabalhando nesse regime, constando dias e horários de seus expedientes.</p>

<p><b>Requisitos para concessão da jornada flexibilizada:</b></p>	<p>Art. 3º Para a concessão da flexibilização de jornada disposta no Art.1º. desta Resolução, devem ser atendidos os seguintes critérios, cumulativamente:</p> <p>I. o setor necessitar funcionar por período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas em função de atendimento ao público ou trabalho noturno, uma vez que a interrupção do atendimento pode causar prejuízo ao usuário; II. as atividades serem executadas de modo contínuo, em regime de turnos ou escalas; III. a principal atividade do servidor, no setor, ser atender ao público de forma direta e dedicada; IV. o quadro de servidores permitir a flexibilização da jornada de trabalho, considerando a cobertura de ausências legais e excepcionais, de modo a garantir o atendimento ininterrupto sem a</p>	<p>Art. 6º A flexibilização da jornada de seis horas poderá ser adotada quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, desde que atendidos os requisitos legais supracitados e autorizada pelo(a) Reitor(a).</p> <p>Art. 12. A flexibilização da jornada de seis horas será autorizada às atividades laborais que atendam aos serviços e aos requisitos legais, bem como aos critérios elencados a seguir:</p> <p>I Demanda por funcionamento contínuo e ininterrupto por período igual ou superior a doze horas: a) Em função do atendimento à comunidade externa e/ou interna (estudantes, servidores</p>	<p>Art. 7º Cabe aos dirigentes das Unidades Organizacionais da Universidade apresentar o plano de flexibilização com a distribuição dos servidores técnico administrativos sob sua responsabilidade nos referidos turnos ou escalas de trabalho e de atribuições, em conformidade com sua descrição de cargos, a fim de que o expediente de atendimento ao público ocorra de forma ininterrupta por, no mínimo, doze horas, nos ambientes organizacionais das unidades que se enquadram nessa resolução.</p>	
---	--	--	--	--

	<p>necessidade de incremento no quantitativo de pessoal; e, V. o cargo de direção ou a função gratificada alocada no setor para o qual a flexibilização é requerida estar permanentemente ocupado.</p>	<p>docentes e técnico-administrativos em educação); ou b) Em função do trabalho no período noturno que ultrapasse o horário das 21h. II Suficiência do quantitativo de servidores técnico-administrativos em educação para desenvolvimento dos serviços, de modo a assegurar a execução das atividades flexibilizadas."</p>		
<p><b>Outros critérios:</b></p>	<p>Art. 3º §3º A flexibilização da jornada de trabalho far-se-á respeitando a especificidade dos cargos, a similaridade das competências profissionais e a continuidade dos serviços, bem como as atividades atribuídas ao setor, sendo vedado o estabelecimento de escalas entre servidores técnico-administrativos ocupantes de cargos diferentes e/ou entre técnicos</p>	<p>Art. 8º A flexibilização da jornada não gera direito adquirido, podendo ser revogada a qualquer tempo pelo dirigente máximo da Instituição caso não estejam sendo atendidos os fins que justificaram a sua implantação. Parágrafo único. A revogação dar-se-á por Ato da Reitoria, após análise e parecer da Comissão de Flexibilização e</p>	<p>Art. 8º Ressalvadas as concessões de que trata o art. 97 da Lei nº 8.112/90, as ausências poderão ser compensadas, até o mês subsequente ao da ocorrência, na forma acordada com o dirigente do Ambiente Organizacional, no interesse do serviço público, sendo assim considerados como efetivo exercício. §1º Para fins de compensação,</p>	<p>Art. 4º. Os servidores sujeitos à jornada especial deverão cumprila sem intervalo para alimentação. Art. 5º. A implantação da jornada especial de trabalho não poderá causar prejuízo ao funcionamento do setor, em função da redução do número de funcionários; não poderá contar, para sua</p>

	<p>que executam atividades em áreas de atuação/competências distintas.</p>	<p>apreciação da Câmara de Gestão de Pessoas.</p>	<p>o servidor técnico-administrativo deverá solicitar o usufruto de no máximo duas horas diárias ao chefe do Ambiente Organizacional ou da Unidade Organizacional. §2º Quando os servidores técnico-administrativos em educação precisarem se ausentar do ambiente de trabalho para atividades externas de interesse institucional ou atividades convocadas pela representação sindical, deverão comunicar à chefia imediata, não havendo, nestes casos, necessidade de compensação. Art. 9º Para atender necessidades temporárias de excepcional interesse público, o servidor técnico-administrativo em educação que estiver em jornada flexibilizada poderá ser convocado, oficialmente, com antecedência mínima de</p>	<p>efetivação, com mão de obra terceirizada; nem poderá ser solicitado aumento do número de servidores no setor técnico e administrativo. Art. 8º A jornada especial não gera direito adquirido para o servidor.</p>
--	--	---	--	--

			<p>setenta e duas horas, pela chefia imediata, para cumprir jornada de oito horas diárias, respeitando-se o intervalo para descanso e alimentação previsto na legislação, sem direito a compensação posterior da carga horária ou repercussão salarial.</p> <p>§1º Só será considerada hora extra aquela que ultrapassar a oitava hora de trabalho do servidor, ou seja, até o limite de oito horas/dia, não haverá compensação financeira e nem de horas.</p> <p>§2º O serviço extraordinário superior às oito horas diárias deverá ocorrer logo após a jornada diária do servidor, respeitando o limite máximo de duas horas diárias, quarenta e quatro horas mensais e noventa horas anuais, conforme estabelece o art.</p>	
--	--	--	--	--

			3º, do Decreto nº 948, de 5 de outubro de 1993.	
<b>Será obrigatório, durante o horário de atendimento:</b>	<p>Art. 4º. I. o serviço estar acessível aos usuários pelo período integral de funcionamento definido para o setor; e, II. haver servidor efetivo, técnico-administrativo em Educação, disponível durante todo o horário de funcionamento do setor para o atendimento ao público. § 1º. Para cumprimento dos incisos I e II, a Chefia imediata fará as adequações necessárias nos turnos/escalas de trabalho dos servidores. § 2º. É vedada a interrupção do atendimento em setores com autorização para flexibilização de jornada, salvo em situações excepcionais, mediante justificativa e autorização do dirigente da unidade organizacional. § 3º. Nas excepcionalidades previstas no § 2º, o setor deverá</p>	Não consta.	<p>Art. 7º§2º As escalas individuais de trabalho devem ser definidas assegurando a distribuição adequada da força de trabalho, de forma a garantir o funcionamento da unidade como um todo.</p> <p>§3º Os ambientes organizacionais administrativos e de ensino, que se enquadrem nos critérios de flexibilização de jornada, definidos por esta resolução, poderão formar equipes multifuncionais de modo que possa ser realizado o atendimento ao público usuário, de maneira ininterrupta, por no mínimo doze horas.</p> <p>§4º É vedado o fechamento dos ambientes organizacionais com flexibilização de jornada, salvo em situações especiais e mediante justificativa e autorização da</p>	<p>Art. 4º Os servidores sujeitos à jornada especial deverão cumpri-la sem intervalo para alimentação.</p>

	divulgar ao público com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, com afixação de cartaz no setor e publicação de nota no sítio eletrônico.		Reitoria ou do dirigente da Unidade Organizacional. §5º Na jornada de trabalho flexibilizada é permitido um intervalo de quinze minutos para alimentação, sem prejuízo do funcionamento do setor. §6º Não será considerado, para fins de organização de jornada de trabalho flexibilizada, o trabalho desenvolvido por bolsistas e terceirizados.	
<b>Não se aplica:</b>	Art. 7º. I. aos servidores ocupantes de cargos em comissão, cargos de direção e funções gratificadas; II. aos servidores ocupantes de cargos com jornadas de trabalho estabelecidas em lei específica; e, III. ao servidor estudante que optar pelo horário especial a que tem direito, de acordo com o disposto no Art. 98 da Lei nº 8.112/1990.	Art. 7º A flexibilização de jornada tratada neste Capítulo não se aplica aos servidores que atuam em regime de plantão, aos ocupantes de cargos com jornada semanal de trabalho estabelecida em lei específica, aos detentores de Cargo de Direção (CD) ou Função Gratificada (FG) e aos servidores com horário especial de servidor estudante.	Art. 4º - A jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos, conforme Art. 19 da lei 8112/1990, será fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. §1º. Conforme o § 1o do Art. 19 da lei 8112/1990, em	Art. 3º. § 3º. I - aos servidores ocupantes de Cargos de Direção (CD) ou de Função Gratificada (FG), os quais estão sujeitos ao regime de dedicação integral, devendo cumprir quarenta horas de trabalho; II - aos servidores ocupantes de cargos cujas jornadas de trabalho estejam estabelecidas por legislação ou resoluções

			<p>consonância com o Decreto 1590/1995, o ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120 da lei 8112/1990, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.</p> <p>§2º. Os servidores em Cargo de Direção (CD) terão jornada de trabalho de 8 horas e não poderão ter sua carga horária de trabalho computada para fins de composição do período de atendimento ao público usuário de doze horas ininterruptas. §3º. É facultado aos servidores ocupantes em Função Gratificada (FG), nos termos estabelecidos por esta resolução, flexibilizar a sua carga horária de trabalho.</p> <p>§4º. Os servidores em Função Gratificada (FG) que não</p>	<p>específicas, como no caso dos servidores do Hospital das Clínicas e Hospital Veterinário, bem como dos servidores das Fazendas ligadas à Escola de Veterinária e ao Instituto de Ciências Agrárias.</p>
--	--	--	---	--

			tiverem sua carga horária de trabalho flexibilizada, poderão utilizá-la para fins de composição do período de atendimento ao público usuário de doze horas ininterruptas.”	
<b>Comissão Permanente de Flexibilização de Jornada (CPFJ)</b>	<p>Art. 9º. Para dar subsídios à concessão da jornada flexibilizada, será designada, por meio de portaria do Reitor, a qual ficará encarregada de fazer a análise e pronunciar parecer sobre as propostas de flexibilização de jornada de trabalho encaminhadas pelos setores administrativos da UFES, além de outras atribuições definidas nesta Resolução.</p>	<p>Art. 14. Fica criada, no âmbito do CAD, a Comissão de Flexibilização, composta por nove membros, com mandato de dois anos, admitida uma recondução, tendo a seguinte composição: I dois representantes do DGP, sendo um deles o Decano, que atuará como presidente e indicará o segundo membro; II dois representantes dos servidores técnico-administrativos, a serem indicados pelo SINTFUB; III um representante do DPO, indicado pelo Decano de Planejamento; IV quatro membros indicados pelo</p>	<p>"Art. 11 O Reitor nomeará, no prazo máximo de 15 dias úteis da publicação desta Resolução, uma Comissão de Assessoramento da Implementação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada TAE com a finalidade de:</p> <p>I -prestar assessoria sobre o tema flexibilização por meio de relatórios técnicos ao dirigente máximo da UFJF;</p> <p>II -auxiliar os dirigentes das unidades organizacionais que requisitarem apoio técnico para a elaboração e/ou implementação dos planos de trabalho de flexibilização.</p> <p>Parágrafo único. Em caráter excepcional, a Comissão de</p>	<p>Não consta.</p>

		<p>CAD, cada um deles representando as seguintes grandes áreas de conhecimento: a) Ciências da Vida (IB, FAV, FS, FEF, FM, FCE); b) Ciências Exatas e da Terra (IE, IF, IG, IQ, FT, FGA, FUP); c) Ciências Humanas e Sociais I (FAU, FE, IdA, IH, IL, IP); d) Ciências Humanas e Sociais II (FACE, FAC, FD, ICS, IPOL, IREL). Parágrafo único. Os membros referidos nos incisos I a III terão seus suplentes indicados pelo DGP, SINTFUB e DPO, respectivamente, e os membros do inciso IV deverão ter suplentes indicados pelo CAD.</p>	<p>Assessoramento da Implementação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada TAE poderá receber autorização especial do Reitor para elaborar proposta de flexibilização de jornada de trabalho da Unidade Organizacional que não encaminhar o referido plano dentro do prazo estipulado e nem justificar a motivação do não envio."</p>	
--	--	--	---	--

<p><b>Compete à Comissão:</b></p>	<p>I. fixar normas e procedimentos de funcionamento da própria comissão, respeitando esta Resolução e a legislação vigente;</p> <p>II. orientar as Chefias imediatas dos setores e os dirigentes das unidades organizacionais quanto ao processo de aplicação da flexibilização de jornada;</p> <p>III. receber e analisar tecnicamente os processos de flexibilização encaminhados pelos setores da Universidade, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a partir do recebimento da solicitação;</p> <p>IV. fazer visitas técnicas e entrevistas nos setores para conhecer o ambiente de trabalho, verificar as informações do plano de flexibilização e a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no</p>	<p>Art 15. - III A Comissão de Flexibilização procede à análise do pedido, observadas as seguintes etapas:</p> <p>a) Verificação da instrução dos elementos que compõem o processo; b) Análise da pertinência da solicitação em observância aos pressupostos legais e a esta Resolução; c) Análise da demanda e da suficiência de quantitativo de servidores na unidade, em consonância com o art. 14, combinado com art. 15, I e II;</p> <p>d) Emissão de parecer em um prazo inicial de sessenta dias prorrogável por igual período. Art. 16. Antes de emitir parecer conclusivo sobre a solicitação, e no processo de avaliação anual, cabe à Comissão de Flexibilização realizar visita in loco nas unidades acadêmicas ou</p>	<p>"Art. 13 Compete à Comissão:</p> <p>I- fixar normas e procedimentos de funcionamento da própria comissão, respeitando esta resolução e a legislação vigente;</p> <p>II- reunir-se com os dirigentes máximos e servidores técnico-administrativos em educação das Unidades Organizacionais para apresentar orientações sobre a flexibilização da jornada de trabalho nos ambientes organizacionais específicos de cada unidade organizacional;</p> <p>III- emitir pareceres circunstanciados sobre os planos de flexibilização de jornada de trabalho apresentados pelas Unidades Organizacionais e encaminhá-los ao Reitor;</p> <p>IV- emitir pareceres circunstanciados sobre as justificativas de não flexibilização apresentadas pelas Unidades</p>	<p>Não consta.</p>
-----------------------------------	--	--	---	--------------------

	<p>setor e pelos servidores;  V. emitir e aprovar, por maioria simples de seus membros, os pareceres sobre os planos de flexibilização da jornada de trabalho e encaminhar os processos ao Reitor;  VI. acompanhar o processo de adoção e avaliar anualmente os resultados da flexibilização de jornada nos setores da Universidade, encaminhando os pareceres ao Reitor;  VII. manter atualizado sítio eletrônico específico sobre a flexibilização de jornada na UFES, em que estejam disponíveis:  a) informações relativas aos processos que tratam da flexibilização da jornada de trabalho, inclusive com a lista de setores e de servidores aos quais foi concedida a flexibilização;  b) resultados das avaliações periódicas dos setores em</p>	<p>administravas a fim de assegurar o cumprimento desta Resolução.</p>	<p>Organizacionais e encaminhá-los ao Reitor;  V- aprovar por maioria simples de seus membros os pareceres sobre os planos de flexibilização de jornada de trabalho;  VI- aprovar por 2/3 de seus membros os pareceres sobre os recursos apresentados à Comissão;  VII- elaborar planos de flexibilização de jornada de trabalho para os casos previstos nessa Resolução, em caráter de excepcionalidade, por ordem expressa do Reitor;  VIII- realizar visitas técnicas nas Unidades Organizacionais e/ou ambientes organizacionais para verificar informações e/ou apoiar a elaboração dos planos de flexibilização e sua implementação, quando necessário;  IX- atender a todas as solicitações do Reitor sobre</p>	
--	--	--	--	--

	<p>que há jornada flexibilizada;</p> <p>c) campo permanente para manifestação dos usuários quanto à satisfação com o serviço prestado;</p> <p>d) modelos de documentos para abertura do processo de flexibilização; e</p> <p>e) modelos de cartazes a serem afixados nos setores em que há jornada flexibilizada, para atendimento do Art. 4º desta Resolução.</p> <p>VIII. comunicar ao Reitor quando do descumprimento da presente Resolução, para as devidas providências.</p>		<p>emissão de pareceres referentes aos recursos relativos à flexibilização da jornada de trabalho dos técnico administrativos em educação;</p> <p>X- publicar os pareceres circunstanciados às competências da Comissão, com registros de votações, encaminhados ao Reitor em até 48h após a aprovação em página eletrônica da Comissão de Assessoramento da Implementação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada TAE."</p>	
--	---	--	--	--

<p><b>Da avaliação:</b></p>	<p>Art. 11. I. as atividades ininterruptas ou noturnas desenvolvidas no setor;  II. a existência de demanda de atendimento durante todo o período de funcionamento proposto pelo setor, com a identificação quantitativa e qualitativa do usuário;  III. os impactos positivos da ampliação da jornada de trabalho nos setores;  IV. a pontualidade e a assiduidade dos servidores;  V. as manifestações feitas pelos usuários junto à Instituição; e  VI. o cumprimento do plano de flexibilização proposto.  § 1º. A CPFJ poderá utilizar-se, para levantamento dos dados, de visitas técnicas, entrevistas, pesquisa de satisfação e relatórios do sistema de ponto eletrônico, dentre outros meios que julgar pertinentes.  § 2º. As informações relativas aos atendimentos nos campi</p>	<p>Art. 20. O serviço que teve autorizada a flexibilização da jornada de trabalho de seis horas fica submetido a processo de avaliação anual, a ser realizado pela Comissão de Flexibilização, com instrumentos de avaliação que deverão ser propostos pela própria Comissão em um prazo de três meses, contados da publicação da presente Resolução.</p>	<p>Não consta.</p>	<p>Art. 11. Caberá à Direção das Unidades Acadêmicas, Especiais ou Administrativas, ou estrutura equivalente, juntamente com a PRORH, monitorar o efetivo cumprimento das propostas aprovadas pelo Reitor e realizar avaliação anual dos resultados da implantação da jornada especial, encaminhando-a para o Reitor. Parágrafo único. O Reitor encaminhará anualmente relatório de avaliação dos resultados da implantação da jornada especial para apreciação do Conselho Universitário.</p>
-----------------------------	---	---	--------------------	--

	<p>universitários serão fornecidas por meio de sistema informatizado, a ser desenvolvido pela Instituição no prazo de 120 (cento e vinte) dias.</p> <p>§ 3º. As informações relativas aos atendimentos no Hospital Universitário Cassiano Antônio Moraes serão fornecidas por meio dos sistemas utilizados para a gestão do hospital.</p> <p>§ 4º. Poderão ser utilizados, ainda, outros dados e informações que a CPFJ julgar pertinentes pela especificidade das atividades do setor.</p>			
--	---	--	--	--

<p><b>Das propostas de manutenção do regime: Setores já contemplados</b></p>	<p>Art. 15. 15 dias, a contar da aprovação desta Resolução,</p>	<p>Art. 21. Realizada a devida avaliação, a Comissão de Flexibilização deverá apresentar parecer contendo recomendação acerca da manutenção, ou não, da flexibilização da jornada de seis horas e, quando for o caso, os aspectos a serem ajustados. Art. 22. A necessidade de permanência da flexibilização da jornada de trabalho deverá ser comprovada pelas unidades acadêmicas ou administrativas mediante relatórios de atendimento aos usuários, durante a jornada de trabalho ininterrupta ou descrição das atividades após as 21h, levando em conta, ainda, o quadro demonstrativo, atualizado, da força de trabalho.</p>		<p>Não consta.</p>
<p><b>Prazo para análise e parecer da comissão</b></p>	<p>Art. 15. § 1º. 45 dias após o prazo do art. 15 (15 dias)</p>	<p>Art. 23. Os processos de flexibilização já autorizados</p>	<p>Art. 14 A Comissão de Assessoramento da</p>	<p>Não consta.</p>

		<p>nos termos da Resolução CAD nº 050/2013 serão avaliados pela Comissão de Flexibilização no prazo de até seis meses, a contar da publicação desta Resolução.</p>	<p>Implementação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada TAE terá 5 (cinco) dias úteis para emitir cada parecer circunstanciado às competências da Comissão, a ser encaminhado para o Reitor a contar da data de registro de recebimento do Plano de Flexibilização da Jornada de Trabalho das unidades organizacionais</p>	
<p><b>ANEXO I DA RESOLUÇÃO Nº 35/2018 - CUn</b></p>				
<p><b>Necessário para adoção da jornada flexibilizada:</b></p>	<p>Art. 1º I. solicitação formal de flexibilização da jornada de trabalho encaminhada pela Chefia imediata do setor, com anuência da direção da unidade organizacional (Anexo II); II. plano de trabalho, demonstrando, de forma clara e inequívoca, a necessidade de atendimento</p>	<p>Art. 9º Compete ao Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) todos os procedimentos relativos aos encaminhamentos administrativos necessários à implantação da flexibilização da jornada de trabalho, que será adotada de acordo com as necessidades da Instituição,</p>		<p>Art. 9º As propostas de implantação da jornada especial deverão ser apresentadas pelo Diretor, que as encaminhará para manifestação da Congregação da Unidade ou estrutura equivalente e, a seguir, as enviará para deliberação do Reitor. § 1º No âmbito dos órgãos</p>

	<p>direto e dedicado ao público por período mínimo de 12 (doze) horas ininterruptas ou trabalho em período noturno e as atividades desenvolvidas no setor, informando também o nome do servidor, o cargo e o horário de trabalho proposto (Anexo III).</p> <p>III. relação de atividades desenvolvidas por cada servidor no setor, a fim de individualizar as atividades e analisar a compatibilidade com o cargo e com as atividades desenvolvidas no setor (Anexo IV);</p> <p>IV. cópia do ambiente organizacional dos servidores envolvidos;</p> <p>V. parecer da Comissão Permanente de Flexibilização de Jornada;</p> <p>VI. decisão do Reitor que autorize o cumprimento da jornada flexibilizada;</p>	<p>nos termos previstos na legislação vigente. Art. 13. Fica sob a responsabilidade dos dirigentes de unidades acadêmicas e administrativas o encaminhamento das solicitações de flexibilização de jornada de trabalho para atividades que atendam aos dispositivos legais e aos critérios estabelecidos no art. 12 desta Resolução. Art. 15. A implementação da jornada de trabalho de seis horas dependerá da abertura de procedimento administrativo próprio, requerido pela direção de cada unidade, e deverá obedecer ao seguinte fluxo processual: I. O processo de solicitação de flexibilização da jornada de trabalho é encaminhado à Comissão de Flexibilização/DGP pela direção das unidades acadêmicas ou</p>		<p>diretamente subordinados à Administração Central e Órgãos Suplementares, as propostas referidas no caput do artigo deverão ser apresentadas pelos Pró-Reitores, Diretores ou equivalentes, apreciadas pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e enviadas para deliberação do Reitor.</p> <p>§ 2º As propostas de implantação da jornada especial deverão ser acompanhadas de exposição de motivos, descrição das atividades a serem desenvolvidas pelos servidores, quadro com proposição de horário de funcionamento e escala de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação lotados no setor.</p>
--	--	---	--	--

	<p>VII. portaria individual de concessão de flexibilização, assinada pelo Reitor.</p>	<p>administrativas, constituído pelos elementos descritos nas alíneas deste inciso e de acordo com instruções e formulários disponibilizados na página eletrônica do DGP: a) Exposição de Motivos justificando a solicitação; b) Relatório detalhando os processos de trabalho: fluxo de atendimento, com a temporalidade mínima de um mês do público-alvo com os seguintes dados: data, período de atendimento efetivo, perfil dos usuários atendidos; demanda qualificada (detalhamento da natureza do serviço solicitado). Esses elementos deverão ser declarados no processo pela direção das unidades, as quais deverão constituir sistemática própria para identificação dos requisitos supracitados. c) Proposição de horário de funcionamento</p>		
--	---	---	--	--

		<p>com detalhamento da distribuição dos servidores técnico-administrativos em educação; d) Quantitativo e qualitativo de servidores técnico-administrativos em educação que executam as atividades demandadas pelos serviços prestados ao público-alvo;</p> <p>e) Compromisso com a preservação e a melhoria da qualidade do atendimento ao público, com os mesmos recursos atualmente disponíveis, firmado por meio de Termo de Responsabilidade da unidade solicitante. II. O DGP encaminha a solicitação com o quadro de servidores lotados na unidade para a Comissão de Flexibilização.</p>		
<b>Análise dos processos encaminhados pela Comissão:</b>	Art. 2º. realizada pela DDP/PROGEP	Art. 15 - IV O Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) toma ciência do parecer e o encaminha ao(à) Reitor(a)		Não consta.

		para autorização. Art. 17. Cabe ao DGP definir as ações para viabilizar a flexibilização da jornada nas unidades acadêmicas ou administrativas que atendem aos pressupostos legais para esse fim.		
<b>Prazo para emissão de Parecer:</b>	Art. 2º. em até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento do processo.	Não consta.		Não consta.
<b>Prazo para o Reitor emitir sua decisão publicamente:</b>	Art. 3º. 60 dias do recebimento do plano de flexibilização e do parecer da comissão	Não consta.	Art. 15 Ao receber o plano de flexibilização e o parecer circunstanciado às competências da Comissão, o Reitor terá o prazo de 15 (quinze) dias úteis para se manifestar.	Não consta.
<b>Início da implementação da jornada:</b>	Art. 4º. Cabe ao Reitor e deve constar o número do processo, o nome do servidor, o nome do setor de exercício e as atividades que o servidor exercerá. Parágrafo único. Os servidores só poderão iniciar a jornada flexibilizada após a	Art. 15 - V O início da implementação da jornada de trabalho de seis horas está condicionado à autorização do(a) Reitor(a), a qual a Comissão de Flexibilização encaminhará,		Art. 2º A jornada especial somente poderá ser autorizada pelo Reitor.

	publicação da portaria de que trata o caput.	para ciência, à unidade acadêmica ou administrativa.		
<b>Prazo para interposição de recurso ao Conselho Universitário</b>	15 dias contado da divulgação oficial da decisão	Não consta.	§ 2º É de 10 (dez) dias o prazo para a interposição do recurso, a ser contado da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida, conforme previsão do parágrafo 1º, do art. 10, do Regimento Geral da Universidade.	Não consta.
<b>Prazo para emissão da decisão final do CUn:</b>	60 dias a contar da interposição do recurso	Não consta.		Não consta.
<b>Prioritariamente:</b>		Não consta.		Art. 3º. § 2º A implantação da jornada especial deve atender prioritariamente aquelas situações em que houver simultaneamente a necessidade de atendimento ao público e de trabalho no período noturno.
<b>casos excepcionais/interesse institucional</b>		Art. 11. Havendo aumento extraordinário do serviço, o servidor que teve jornada de trabalho flexibilizada para seis horas pode ser		Art. 6º. o servidor que teve autorizada a jornada especial poderá ser solicitado a exercer suas atividades até a oitava

		<p>solicitado a exercer suas atividades profissionais até a oitava hora, sem o recebimento de hora extra ou compensação posterior. § 1º A solicitação de permanência excepcional deverá ser formalizada ao servidor com antecedência mínima de 72 horas. § 2º As horas extraordinárias serão computadas a partir da oitava hora trabalhada e mediante autorização prévia. Art. 26. Casos omissos serão tratados pelo Conselho de Administração (CAD).</p>		<p>hora, respeitado o intervalo para descanso e alimentação previsto na legislação, sendo vedado o recebimento de hora extra. Parágrafo único. A solicitação prevista no caput deste artigo deverá ser formalizada ao servidor com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.</p>
<b>Revogação</b>		<p>Art. 8º A flexibilização da jornada não gera direito adquirido, <u>podendo ser revogada a qualquer tempo pelo dirigente máximo da Instituição caso não estejam sendo atendidos os fins que justificaram a sua implantação.</u> Parágrafo único. A revogação dar-se-á</p>		<p>Art. 7º A jornada especial adotada com relação a um determinado serviço poderá ser revogada se não forem atendidos os fins que justificaram sua implantação.</p>

		por Ato da Reitoria, após análise e parecer da Comissão de Flexibilização e apreciação da Câmara de Gestão de Pessoas.		
<b>Monitorar o cumprimento das propostas aprovadas pelo Reitor</b>		Art. 23. Os processos de flexibilização já autorizados nos termos da Resolução CAD no 050/2013 serão avaliados pela Comissão de Flexibilização no prazo de até seis meses, a contar da publicação desta Resolução.		Art. 11. Caberá à Direção das Unidades Acadêmicas, Especiais ou Administrativas, ou estrutura equivalente, juntamente com a PRORH.

Fonte: Elaboração Própria.

**Tabela 02- Relação de Instituições Federais de Ensino na adoção de PGD para servidor com benefício de Jornada Flexibilizada.**

Instituição Federal de Ensino	PGD e Flexibilização	Artigo/Parágrafo/Inciso	Obs	Fonte
UTFPR	VEDADO	Art. 23. II		<a href="https://sei.utfpr.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&amp;id_documento=4594619&amp;id_orgao_publicacao=0">https://sei.utfpr.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&amp;id_documento=4594619&amp;id_orgao_publicacao=0</a>
Ufes	Incerto-Não	1.9.		<a href="https://pgd.ufes.br/perguntas-frequentes">https://pgd.ufes.br/perguntas-frequentes</a>
UnB	VEDADO TELETRABALHO	Art. 12. III		<a href="https://pgd.unb.br/images/documentos/Resolucao_0054_2023.pdf">https://pgd.unb.br/images/documentos/Resolucao_0054_2023.pdf</a>
UFJF	Incerto-Não	Art. 18 § 4º		<a href="https://www2.ufjf.br/progepe/wp-content/uploads/sites/28/2024/05/Resolucao-56.2023-Consu-UFJF_SEI_Assinada-1-1.pdf">https://www2.ufjf.br/progepe/wp-content/uploads/sites/28/2024/05/Resolucao-56.2023-Consu-UFJF_SEI_Assinada-1-1.pdf</a>
cefet-mg	VEDADO	Art. 33.		<a href="https://www.segep.cefetmg.br/portaria-dir-no-255-2022-gdg/">https://www.segep.cefetmg.br/portaria-dir-no-255-2022-gdg/</a>
Ifes	VEDADO	Art. 10.		<a href="https://www.ifes.edu.br/images/stories/Resolucao_CS_60_2021_-_Institui_o_Programa_de_Gestao_do&gt;Ifes_-_Teletrabalho.pdf">https://www.ifes.edu.br/images/stories/Resolucao_CS_60_2021_-_Institui_o_Programa_de_Gestao_do&gt;Ifes_-_Teletrabalho.pdf</a>
Unifesp	VEDADO	Art. 6. § 3 III		<a href="https://www.unifesp.br/images/docs/consu/resolucoes/2021/Resolucao_213_Teletrabalho_13dezembro2021.pdf">https://www.unifesp.br/images/docs/consu/resolucoes/2021/Resolucao_213_Teletrabalho_13dezembro2021.pdf</a>
Uff	VEDADO	Art. 25.		<a href="http://www.noticias.uff.br/bs/2023/04/66-23.pdf#page=64">http://www.noticias.uff.br/bs/2023/04/66-23.pdf#page=64</a>
Ufrj	Incerto-Não	50-		<a href="https://pessoal.ufrj.br/pgd-perguntas-frequentes/">https://pessoal.ufrj.br/pgd-perguntas-frequentes/</a>

<b>Ufabc</b>	VEDADO TELETRA BALHO	Art. 15. II		<a href="https://www.ufabc.edu.br/images/stories/comunicare/boletimdeservico/boletim_servico_ufabc_1364.pdf#page=6">https://www.ufabc.edu.br/images/stories/comunicare/boletimdeservico/boletim_servico_ufabc_1364.pdf#page=6</a>
<b>Ufmg</b>	VEDADO TELETRA BALHO	Art. 7. P. único. V		<a href="https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2024/02/OFICIO-CIRCULAR-No-1-2024-PRORH-GAB-UFGM-Programa-Gestao-de-Desempenho-PGD.pdf">https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2024/02/OFICIO-CIRCULAR-No-1-2024-PRORH-GAB-UFGM-Programa-Gestao-de-Desempenho-PGD.pdf</a>
<b>UFU</b>	Incerto- Sim			<a href="https://ufu.br/perguntas-frequentes/setores-com-jornada-flexibilizada-30-horas-podem-participar-do-pdg-ufu">https://ufu.br/perguntas-frequentes/setores-com-jornada-flexibilizada-30-horas-podem-participar-do-pdg-ufu</a>
<b>UFSC</b>	VEDADO TELETRA BALHO	Art. 9º § 2º	Portaria Normativa nº 448/2022/GR	<a href="https://boletimoficial.ufsc.br/2022/06/">https://boletimoficial.ufsc.br/2022/06/</a>
<b>UFRPE</b>	VEDADO	40.		<a href="https://drive.google.com/file/d/1XMhXh0s-eHMWrBij6xPGjsZRh0MfC-Ra/view">https://drive.google.com/file/d/1XMhXh0s-eHMWrBij6xPGjsZRh0MfC-Ra/view</a>
<b>UFRN</b>	VEDADO	Art. 16		<a href="https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/AHfRfluNtMkks14ACVSXvM5tLbj4v2FYayog5ixr.pdf">https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/AHfRfluNtMkks14ACVSXvM5tLbj4v2FYayog5ixr.pdf</a>
<b>UFPE</b>	VEDADO	Art. 8º, §1º		<a href="https://drive.google.com/file/d/1r2onj_u-i-s0dGFNcA6PkzesDpLEmSJA/view">https://drive.google.com/file/d/1r2onj_u-i-s0dGFNcA6PkzesDpLEmSJA/view</a>
<b>UFPB</b>	VEDADO	Art. 11		<a href="https://drive.google.com/file/d/1on8UlqDvaF20ETaXfGYYrb9ilElhIUys/view">https://drive.google.com/file/d/1on8UlqDvaF20ETaXfGYYrb9ilElhIUys/view</a>
<b>UFPR</b>	VEDADO	Art. 8º e Art. 10.		<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2022/05/RESOLU%C3%87%C3%83O-N%C2%BA-16-22-COPLAD.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2022/05/RESOLU%C3%87%C3%83O-N%C2%BA-16-22-COPLAD.pdf</a>
<b>UFBA</b>	Incerto	-	PGD em processo de implementaçã o	<a href="https://www.ufsba.ufba.br/images/boletins/2024/BS_Extraordinário_nº_19.pdf">https://www.ufsba.ufba.br/images/boletins/2024/BS_Extraordinário_nº_19.pdf</a>

UFAM	VEDADO TELETRABALHO	Art. 7º §6º	Minuta de resolução	<a href="https://edoc.ufam.edu.br/bitstream/123456789/8650/1/PGR_Resolucao_Com_justificativa.pdf">https://edoc.ufam.edu.br/bitstream/123456789/8650/1/PGR_Resolucao_Com_justificativa.pdf</a>
UNIFAP	VEDADO	Art. 14		<a href="https://www2.unifap.br/drh/files/2023/09/portaria-2023-09-06T154501.410.pdf">https://www2.unifap.br/drh/files/2023/09/portaria-2023-09-06T154501.410.pdf</a>
UNIR	VEDADO	Art 4º III		<a href="https://secons.unir.br/uploads/ato/SEI_UNIR_1132126_Resolucao_459_CONSAD_645166941.pdf">https://secons.unir.br/uploads/ato/SEI_UNIR_1132126_Resolucao_459_CONSAD_645166941.pdf</a>
UFRR	VEDADO TELETRABALHO	Art. 16 IV		<a href="https://ufr-my.sharepoint.com/personal/progesp_ufr_br/_layouts/15/onedrive.aspx?ga=1&amp;id=%2Fpersonal%2Fprogesp_ufr_br%2FDocuments%2FPGD%2FPortaria%20Normativa%20GR-UFRR%20n%2E%2031%2C%20de%2001%2E12%2E23%20-%20PGD%20-consolidada%20em%2013%2E12%2E23%2Epdf&amp;parent=%2Fpersonal%2Fprogesp_ufr_br%2FDocuments%2FPGD">https://ufr-my.sharepoint.com/personal/progesp_ufr_br/_layouts/15/onedrive.aspx?ga=1&amp;id=%2Fpersonal%2Fprogesp_ufr_br%2FDocuments%2FPGD%2FPortaria%20Normativa%20GR-UFRR%20n%2E%2031%2C%20de%2001%2E12%2E23%20-%20PGD%20-consolidada%20em%2013%2E12%2E23%2Epdf&amp;parent=%2Fpersonal%2Fprogesp_ufr_br%2FDocuments%2FPGD</a>
UFAC	VEDADO	Art. 39. III		<a href="https://www.ufac.br/site/pgd/portaria_normativa_n_4.pdf">https://www.ufac.br/site/pgd/portaria_normativa_n_4.pdf</a>
UFMS	-	-	Jornada Flex. apenas para HUMAP	
UFG	VEDADO	Art. 18	Minuta de Resolução	<a href="https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/64/o/SEI_23070.056197_2021_46-5.pdf">https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/64/o/SEI_23070.056197_2021_46-5.pdf</a> / <a href="https://propessoas.ufg.br/p/39611-turnos-continuos-e-jornada-especial-de-trabalho">https://propessoas.ufg.br/p/39611-turnos-continuos-e-jornada-especial-de-trabalho</a>
UFT	VEDADO	Art. 5º I		<a href="https://docs.uft.edu.br/share/s/Gs7piJRmSYCh4EJzzJllwg">https://docs.uft.edu.br/share/s/Gs7piJRmSYCh4EJzzJllwg</a>
UFV	-	-	Não adota	<a href="https://pgp.ufv.br/pgd/">https://pgp.ufv.br/pgd/</a>
UFOP	Incerto	-		<a href="https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2548.pdf">https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2548.pdf</a>

Fonte: Elaboração própria.