



MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
Secretaria de Serviços Compartilhados
Diretoria de Contratações e Unidades Descentralizadas
Coordenação-Geral de Monitoramento de Contratações das Unidades Descentralizadas

OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 3831/2026/MGI

Brasília, na data da assinatura.

Aos

Senhores Dirigentes das Superintendências Regionais de Administração o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - SRAs/MGI

(SRA-AC; SRA-AL; SRA-AP; SRA-AM; SRA-BA; SRA-CE; SRA-ES; SRA-GOTO; SRA-MA; SRA-MT; SRA-MS; SRA-MG; SRA-PA; SRA-PB; SRA-PR; SRA-PE; SRA-PI; SRA-RJ; SRA-RN; SRA-RS; SRA-RO; SRA-RR; SRA-SC; SRA-SP; SRA-SE)

Assunto: Orientações às unidades descentralizadas do MGI sobre o recesso de final de ano de 2026 para trabalhadores terceirizados - IN SEGES/MGI nº 81/2024

Referência: Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº [12600.003298/2026-77](#)

Senhores Dirigentes,

1. Considerando a proximidade do encerramento do ano civil de 2026^[1] e a necessidade de adequado planejamento administrativo para assegurar os direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, em razão da redução excepcional e temporária da demanda de trabalho durante o recesso de final de ano, orienta-se às Superintendências Regionais de Administração do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (unidades descentralizadas) que promovam as ações e providências necessárias ao cumprimento do disposto no [Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024](#), e na [Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81, de 12 de setembro de 2024](#).
2. As unidades descentralizadas deverão realizar avaliação interna quanto à aplicabilidade do recesso de final de ano aos trabalhadores terceirizados vinculados aos respectivos contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, abrangendo, inclusive, aqueles alocados nos órgãos e entidades atendidos pelos respectivos contratos.
3. Para essa finalidade, caberá às unidades promover o planejamento e a articulação necessários junto às empresas contratadas e aos órgãos ou entidades atendidos, de modo a assegurar a adequada execução contratual, a continuidade dos serviços considerados essenciais e a observância das disposições previstas no Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, e na Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81, de 12 de setembro de 2024.
4. A avaliação deverá considerar as características e as necessidades específicas de cada contratação, bem como a viabilidade da concessão do recesso aos trabalhadores terceirizados, observadas as condições estabelecidas na legislação vigente e preservada a continuidade dos serviços cuja interrupção possa comprometer o funcionamento das atividades institucionais.
5. O recesso de final de ano somente poderá ser concedido aos trabalhadores terceirizados mediante o atendimento cumulativo dos seguintes requisitos:
 - I - **Avaliação da chefia ou do responsável pela unidade** acerca da possibilidade de liberação do trabalhador, observando-se critérios de conveniência e oportunidade administrativa, bem como a necessidade de manutenção do funcionamento regular da unidade e da continuidade dos serviços prestados (arts. 3º, 4º e 11);

II - **Manifestação formal de interesse do trabalhador terceirizado**, com indicação do período de usufruto pretendido e do quantitativo de horas a serem compensadas, nos termos da regulamentação vigente (art. 3º);

III - **Elaboração de escala de recesso pela empresa contratada**, a qual deverá ser assinada pelo responsável da unidade descentralizada, pelo responsável do órgão ou entidade atendido pelo contrato, pelo trabalhador terceirizado e pelo preposto da empresa contratada (arts. 14 e 15);

IV - **Compensação prévia ou posterior da jornada de trabalho**, observando-se que a execução diária de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias, em conformidade com a legislação trabalhista aplicável (art. 6º).

6. Caso a unidade descentralizada conclua pela viabilidade da concessão do recesso, deverá realizar o levantamento dos trabalhadores terceirizados que poderão aderir à medida e encaminhar as informações necessárias à empresa contratada para elaboração das respectivas escalas de revezamento. Após o recebimento das escalas devidamente formalizadas e assinadas pelas partes envolvidas, a gestão contratual deverá adotar as providências cabíveis para o registro, acompanhamento e controle da compensação das horas correspondentes ao período de recesso, ressaltando-se que os trabalhadores terceirizados somente poderão iniciar a **compensação das horas após a definição da respectiva escala de revezamento e a expressa autorização da empresa contratada**.

7. Com o objetivo de assegurar a correta aplicação das diretrizes relativas ao recesso de final de ano, destacam-se, a seguir, informações que deverão ser observadas pelas unidades descentralizadas:

a) Conforme a [Portaria SRT/MGI nº 6.342, de 4 de agosto de 2026](#), o recesso para a comemoração das festas de final de ano (Natal e Ano Novo) abrangerá os períodos de **21 a 25 de dezembro de 2026 (semana do Natal)** e de **28 de dezembro de 2026 a 1º de janeiro de 2027 (semana do Ano Novo)**;

b) O trabalhador terceirizado, em comum acordo com a unidade, poderá optar por usufruir integral ou parcialmente apenas um dos períodos de recesso. Nessas hipóteses, quando viável, não haverá necessidade de substituição ou cobertura do posto de trabalho, considerando que o afastamento ocorrerá mediante compensação das horas correspondentes ao período usufruído (art. 14);

c) Considerando que as horas relativas ao recesso serão objeto de compensação, não haverá desconto do vale-alimentação durante o período de afastamento. O vale-transporte, contudo, não será devido nos dias efetivamente usufruídos em razão do recesso (arts. 9º e 10);

d) As horas correspondentes ao período de recesso deverão ser integralmente compensadas até o mês subsequente ao seu usufruto, observado o prazo máximo previsto no art. 16 da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81, de 12 de setembro de 2024. Caso a compensação não seja concluída dentro do prazo estabelecido, as horas não compensadas poderão ensejar glosa na fatura da empresa contratada, observadas as disposições contratuais e normativas aplicáveis, cabendo à empresa adotar as medidas pertinentes em relação aos seus empregados.

d.1) Nos contratos cuja jornada de trabalho seja de **40 horas semanais**, o trabalhador terceirizado que optar pelo usufruto integral de uma das semanas de recesso (Natal ou Ano Novo) deverá compensar **29 (vinte e nove) horas**. Na hipótese de usufruto parcial, deverão ser compensadas **8 (oito) horas por dia de recesso usufruído**, exceto nos dias **24 e 31 de dezembro**, em que deverão ser compensadas **5 (cinco) horas**, em razão do ponto facultativo estabelecido após as 13 horas, nos termos da [Portaria MGI nº 11.460, de 29 de dezembro de 2025](#);

d.2) Nos contratos cuja jornada de trabalho seja de **44 horas semanais**, o trabalhador terceirizado que optar pelo usufruto integral de uma das semanas de recesso (Natal ou Ano Novo) deverá compensar **31 horas e 24 minutos**. Na hipótese de usufruto parcial, deverão ser compensadas **8 horas e 48 minutos por dia de recesso usufruído**, exceto nos dias **24 e 31 de dezembro**, em que deverão ser compensadas **5 (cinco) horas**, em razão do ponto facultativo estabelecido após as 13 horas, nos termos da [Portaria MGI nº 11.460, de 29 de dezembro de 2025](#);

e) As compensações de jornada deverão ser devidamente registradas e controladas por meio do sistema de **controle de frequência** adotado pela empresa contratada, de forma a possibilitar o acompanhamento e a comprovação das horas compensadas, nos termos dos arts. 7º, 8º e 17 da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81, de 2024;

- f) O usufruto do recesso ficará limitado ao quantitativo de horas passíveis de compensação pelo trabalhador, observadas as condições e os limites estabelecidos na Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81, de 2024 (art. 19);
- g) É vedada a realização de horas destinadas à compensação sem prévio acordo entre o trabalhador, a empresa contratada e o responsável pela unidade de execução, observada a necessidade que fundamenta a ausência e as demais condições previstas na regulamentação aplicável (art. 30);
- h) Os trabalhadores terceirizados que não manifestarem interesse na adesão ao recesso ou que não forem contemplados nas respectivas escalas de revezamento deverão cumprir normalmente sua jornada regular de trabalho durante o período de recesso (art. 20).

PROCEDIMENTOS

8. As unidades descentralizadas deverão adotar os seguintes procedimentos:

I - **Definir os critérios** para a concessão do recesso aos trabalhadores terceirizados, observados os requisitos estabelecidos para a adoção da compensação de jornada no período de recesso de final de ano.

II - **Notificar os órgãos e entidades atendidos** pelos respectivos contratos administrativos para que se manifestem acerca da aplicabilidade do recesso aos trabalhadores terceirizados neles lotados, considerando a necessidade de manutenção da continuidade dos serviços e a conveniência administrativa. Para essa finalidade, sugere-se a utilização do modelo de ofício constante do Anexo I ([63705088](#)).

III - Com base nas manifestações recebidas, **avaliar a aplicabilidade da medida** no âmbito da unidade, deliberar sobre sua implementação, identificar os trabalhadores que poderão ser contemplados e consolidar as informações necessárias para encaminhamento à empresa contratada, nos termos dos arts. 11, 12 e 13 da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81, de 2024.

IV - Na avaliação da viabilidade da concessão do recesso, a unidade deverá assegurar a preservação do interesse público, a continuidade dos serviços essenciais e a observância dos princípios da legalidade, da impessoalidade, da eficiência e da razoabilidade.

V - Caso a unidade descentralizada conclua pela **viabilidade da concessão do recesso** e haja concordância dos órgãos e entidades atendidos pelo contrato, deverá consolidar as informações relativas aos trabalhadores terceirizados que poderão ser contemplados pela medida. Sugere-se que a consolidação das informações da escala de recesso de final do ano dos trabalhadores terceirizados contenha, no mínimo, as seguintes informações:

Tabela 1 - Consolidação de informações da escala de recesso de final de ano dos trabalhadores terceirizados (IN SEGES nº 81/2024)

Nº	Nº Contrato (Número/Ano)	Nº Processo SEI	Objeto do Contrato	Razão Social/nome Empresa	CNPJ	Nome do trabalhador terceirizado	Unidade de Exercício	Função	Será concedido o recesso? (sim ou não)	Período do Recesso (Natal ou Ano Novo)	Integral ou Parcial?	Se Parcial, quais as Datas? (dd/mm/aa, dd/mm/aa, etc)	Horas a serem compensadas (formato 00:00)	Período de Compensação (dd/mm/aa, dd/mm/aa, etc)
1														

VI - **Notificar as empresas contratadas** para que se manifestem acerca da possibilidade de concessão do recesso de final de ano aos respectivos trabalhadores, em conformidade com as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) aplicável à categoria profissional, inclusive quanto à utilização de banco de horas, quando cabível. Para essa finalidade, sugere-se a utilização do modelo de ofício constante do Anexo II ([63705141](#)).

VII - Havendo manifestação favorável da empresa contratada, competirá a esta elaborar as respectivas escalas de revezamento, com base nas informações encaminhadas pela unidade descentralizada. As escalas deverão ser submetidas à anuência dos responsáveis pela unidade descentralizada, dos órgãos ou entidades atendidos pelo contrato, dos trabalhadores envolvidos e do preposto da empresa contratada, nos termos da regulamentação vigente.

VIII - A anuência das escalas de revezamento deverá ser formalizada, preferencialmente, mediante registro em ata de reunião, com a assinatura dos responsáveis pela unidade descentralizada, pelos órgãos e entidades atendidos pelo contrato, pelos trabalhadores envolvidos e pelo representante da empresa contratada.

9. Destaca-se que as atividades de gestão, acompanhamento e controle das garantias trabalhistas previstas no Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, não configuram ingerência na administração da empresa contratada, por constituírem atribuições inerentes à fiscalização e à gestão contratual. Nesse sentido, recomenda-se que as unidades descentralizadas disponibilizem **modelos ou instrumentos padronizados** para o registro das escalas de revezamento dos trabalhadores terceirizados, a serem utilizados pela empresa contratada e pelos órgãos e entidades atendidos pelo contrato. Tais instrumentos deverão permitir a consolidação das informações necessárias ao acompanhamento das compensações de jornada, ao controle dos saldos de horas e à eventual aplicação de glosas, subsidiando a gestão e a fiscalização contratual.

INVIABILIDADE DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA

10. O art. 5º da IN SEGES/MGI nº 81, de 12 de setembro de 2024, estabelece que a compensação de jornada é inviável nas seguintes hipóteses:

- I - implicar aumento de custos do contrato;
- II - demandar o acionamento de trabalhador substituto para cobrir a ausência do trabalhador solicitante;
- III - o trabalhador possuir direito à ausência justificada em razão do motivo que fundamenta a compensação pretendida;
- IV - implicar compensação acima dos limites permitidos pela legislação trabalhista; ou
- V - conflitar com a legislação trabalhista vigente, convenções coletivas de trabalho, acordos coletivos de trabalho ou dissídios coletivos aplicáveis à categoria profissional.

11. Dessa forma, a compensação de jornada pressupõe a possibilidade de reorganização das atividades sem prejuízo à continuidade da execução contratual e sem necessidade de substituição do trabalhador. Nesse contexto, a concessão do recesso de final de ano revela-se, em princípio, inviável para:

- a) trabalhadores terceirizados ocupantes de **postos únicos**, quando sua ausência comprometer a continuidade da prestação dos serviços ou exigir substituição para manutenção das atividades, sendo vedado o revezamento entre postos de trabalho com atribuições distintas ou localizações diversas;
- b) trabalhadores terceirizados que desempenhem atividades de **vigilância ou vigilância patrimonial**, em razão da natureza contínua e essencial dos serviços de segurança para a proteção de pessoas, bens e instalações públicas.

12. Em relação aos trabalhadores terceirizados que executam **serviços de limpeza e conservação contratados por metragem de área física (m²)**, a viabilidade da concessão do recesso deverá ser avaliada pela unidade descentralizada em conjunto com os órgãos e entidades atendidos pelo contrato, considerando a redução temporária das atividades no período, a necessidade de manutenção dos serviços, os índices mínimos de produtividade estabelecidos pela Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, e os possíveis impactos sobre a execução contratual e a qualidade do ambiente de trabalho.

13. Ademais, destaca-se que os arts. 2º e 3º do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, estabelecem a obrigatoriedade de previsão, nos contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, de cláusulas destinadas à garantia de direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados. Entre essas garantias incluem-se a compensação de jornada nas hipóteses previstas na regulamentação aplicável, inclusive durante o recesso de final de ano e em situações de necessidade eventual de caráter pessoal do trabalhador, a redução da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas nas hipóteses regulamentadas, a previsibilidade da concessão de férias e a observância do valor mínimo para apresentação de propostas em procedimentos licitatórios destinados à contratação desses serviços.

14. Por essa razão, a avaliação acerca da viabilidade da compensação de jornada e da concessão do recesso deverá observar não apenas as condições operacionais de cada contrato, mas também a efetiva preservação dos direitos trabalhistas assegurados pelo Decreto nº 12.174, de 2024, e pela Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81, de 2024.

15. Diante do exposto, solicitamos que as unidades descentralizadas iniciem os procedimentos para a avaliação da concessão do recesso de final de ano aos trabalhadores terceirizados dos contratos e concluam todos os

procedimentos até o prazo de **31 de outubro de 2026**.

Anexos:

- I - Minuta de Ofício - órgãos clientes ([63705088](#));
- II - Minuta de Ofício - contratada ([63705141](#));
- III - Instrução Normativa SEGES 81/2024 ([63717990](#));
- IV - Informação Perguntas e Respostas IN SEGES 81/2204 ([63718014](#))
- V - Portaria SRT/MGI nº 6.342, de 4 de agosto de 2026 ([63718046](#))

Atenciosamente,

documento assinado eletronicamente

HÉLIO SOUZA DE OLIVEIRA

Diretor de Contratações e Unidades Descentralizadas

([Portaria MGI nº 839, de 29 de julho de 2024](#))

[1] O ano civil é definido pela Lei nº 810, de 6 de setembro de 1949, que no artigo 1º considera o ano como "...o período de doze meses contado do dia do início ao dia e mês correspondentes do ano seguinte". Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/l810-49.htm



Documento assinado eletronicamente por **Hélio Souza de Oliveira, Diretor(a)**, em 26/08/2026, às 17:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **63692998** e o código CRC **10E1CBC8**.

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo A, 2º Andar, Sala 244 - Bairro Zona Cívico-Administrativa
CEP 70059-900 - Brasília/DF
(61) 2021-5891/5974 - e-mail dcd.ssc@gestao.gov.br - gov.br/gestao

Referência: ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 12600.003298/2026-77.

SEI nº 63692998

Criado por simone.nakashita@gestao.gov.br, versão 29 por perla.coura@gestao.gov.br em 25/08/2026 09:45:34.