



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

**INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 04 DE FEVEREIRO DE 2025**

Estabelece orientações e os procedimentos para execução do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Unila.

**O PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA**, nomeado pela Portaria GR nº 514, de 19 de setembro de 2023, no uso de suas atribuições, e de acordo com a Resolução nº 13/2024/CONSUN, Portaria nº 359/2024/GR e Instrução Normativa nº 04/2024/PROGEPE, e o que consta no processo nº 23422.015097/2020-41, resolve:

Art. 1º Esta Instrução Normativa estabelece orientações e procedimentos para a execução do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Unila.

**Seleção dos(as) Participantes**

Art. 2º Podem participar do Programa de Gestão e Desempenho (PGD-UNILA) das macrounidades o(a) servidor(a) técnico-administrativo(a) em exercício na UNILA nos termos das normativas vigentes.

§ 1º A modalidade e o regime de execução a que o(a) participante estará submetido serão definidos tendo como premissas o interesse da administração, as entregas da unidade de execução e a necessidade de atendimento ao público.

Art. 3º As macrounidades realizarão seleção anualmente por meio de manifestação de interesse dos(as) servidores(as) em aderir ao PGD.

§ 1º Para selecionar o(a) participante, a chefia da unidade de execução deverá observar a natureza do trabalho, as competências e cargos dos(as) interessados(as) e as vagas por modalidade definidas na Proposta de Adesão da macrounidade.

§ 2º Compete à chefia da macrounidade observar eventuais vedações à participação do(a) servidor(a) no programa, bem como identificar possíveis limitações em relação às modalidades de trabalho para as quais o(a) servidor(a) esteja apto a participar.

§ 3º A seleção deverá coincidir com a vigência do Plano de Entregas da Macrounidade.

Art. 4º O(a) servidor(a) interessado em aderir ao Programa de Gestão e Desempenho deve encaminhar manifestação de interesse à chefia da macrounidade, conforme modelo disponibilizado na página eletrônica do Programa.

§ 1º A chefia da macrounidade analisará a manifestação de interesse e, se autorizada, comunicará o(a) servidor(a) interessado e sua chefia imediata sobre a decisão e a modalidade, procedendo também à atualização da Planilha de Controle de Presencialidade e do processo eletrônico do PGD da unidade.

§ 2º O(a) servidor(a) somente poderá ser selecionado para o PGD se estiver com os seus planos de trabalho regularizados.

§ 3º A adesão do(a) servidor(a) ao PGD somente poderá ser autorizada após a regularização nos sistemas de controle de frequência, incluindo a homologação de ocorrências, a regularização do ponto eletrônico e a compensação de eventuais débitos pendentes.

§ 4º Após a autorização da adesão do(a) servidor(a) ao programa, caberá à chefia imediata efetuar os registros correspondentes no sistema do PGD e atualizar as informações sobre sua equipe no SouGov.br.

Art. 5º Quando o número de interessados(as) superar o número de vagas disponíveis para teletrabalho, e, não houver consenso entre os(as) servidores(as) inscritos(as), serão critérios de prioridade:

I - servidores(as) com deficiência e/ou que sejam pais, mães ou responsáveis por dependentes na mesma condição;

II - servidores(as) com mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000;

III - mãe e/ou pai de servidor ou servidora que estejam sob os seus cuidados, sob ordem médica ou que necessite de cuidados especiais, desde que comprovada a demanda;

IV - gestantes, durante o período de gestação;

V - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade;

VI - servidores(as) com dependentes até a idade de 6 (seis) anos ou acima de 65 (sessenta e cinco) anos, desde que o dependente ou a dependente conste em seu assentamento funcional, ainda que sem determinação médica para cuidados especiais;

VII - servidores(as) com horário especial, nos termos dos parágrafos 2º e 3º do artigo 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VIII - servidores(as) cursando programas de pós-graduação stricto sensu sem afastamento para qualificação ou sem horário especial para estudante; e/ou

XI - servidores(as) idosos(as);

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

XI - com maior tempo de exercício contínuo na UNILA;

§ 1º Quando o número de servidores(as) interessados(as) superar o número de vagas disponíveis à participação nos regimes parcial e/ou integral do PGD-UNILA, deverá haver, no prazo de um ano, revezamento de servidores ou de servidoras conforme normas de seleção da macrounidade.

§ 2º O revezamento possibilitado deverá observar as atribuições do cargo efetivo do(a) servidor(a) e, igualmente, não poderá acarretar necessidade de remoção de servidores(as) da unidade de execução.

Art. 6º Ficam vedadas as adesões ao PGD-UNILA, na modalidade de teletrabalho para servidores(as):

I - que tenham sido desligados do PGD-UNILA, nos termos do artigo 29, inciso III, no período dos últimos 12 (doze) meses;

II - que estejam em cumprimento de penalidade disciplinar de que trata o artigo 127, da Lei n. 8.112, de 1990;

III - que estejam em gozo de jornada flexibilizada de 30 horas decorrente da aplicação do artigo 3º, do Decreto n. 1590, de 1995.

Art. 7º Os(As) servidores(as) que participarem do PGD-UNILA nos casos previstos no artigo 16 da Resolução nº 13/2024/CONSUN, não serão considerados no cálculo do índice de presencialidade nem no revezamento entre os(as) participantes do programa.

Art. 8º A chefia da macrounidade poderá, a qualquer tempo, realizar adequações na distribuição dos(as) servidores(as) por modalidade e/ou regime de execução, ou autorizar novas adesões, em razão de alterações no quadro de servidores ou por outros motivos justificados, desde que respeitados o índice de presencialidade da macrounidade e os prazos estabelecidos na Resolução nº 13/2024/CONSUN para alteração de modalidade.

§ 1º As adequações previstas no caput devem ser inseridas na Planilha de Acompanhamento da Presencialidade da Macrounidade;

§ 2º Alterações no número de vagas de teletrabalho integral devem ser submetidas a apreciação pela PROPLAN e PROGEPE, nos termos do artigo 18 da Instrução Normativa nº 04/2024/PROGEPE, conforme modelo disponibilizado na página do programa.

Art. 9º Os(as) servidores(as) públicos(as) efetivos(as), durante o primeiro ano do estágio probatório, não poderão ser selecionados(as) para a modalidade teletrabalho, em regime de execução integral ou parcial.

§ 1º Poderão ser dispensados(as) do disposto no caput os(as) servidores(as):

I - com deficiência;

II - que possuam dependente com deficiência;

III - idosos(as);

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

V - gestantes; e

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

§ 2º Durante o primeiro ano do estágio probatório, o(a) participante que tenha aderido à modalidade presencial deverá ser acompanhado presencialmente pela chefia imediata ou por qualquer outro membro da equipe por ela designado.

Art. 10. Os(as) servidores(as) públicos(as) de outros órgãos ou entidades movimentados para a Unila, independente da forma de movimentação, só poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho 06 (seis) meses após o início do exercício na Unila, independentemente da modalidade em que se encontravam antes da movimentação.

§ 1º Poderá ser dispensado o cumprimento do prazo previsto no caput para servidores(as) enquadrados(as) nas situações descritas no §1º do artigo 9º.

§ 2º O disposto no caput não se aplica aos(as) servidores(as) que estejam retornando à UNILA de outro órgão.

Adesão dos(as) participantes ao programa

Art. 11. Nos moldes da legislação nacional vigente e da Resolução nº 13/2024/CONSUN, servidores(as) poderão aderir ao PGD, em suas diferentes modalidades e regimes de execução, desde que consideradas:

I - a natureza/tipo de atividade;

II - o quantitativo de vagas disponibilizadas por modalidade e por regime de execução do PGD;

III - as vedações de participação;

IV - o aceite e cumprimento de Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR), firmado com base em critérios do presente regulamento; e

V - os procedimentos de seleção;

Parágrafo único. A instituição do PGD em cada unidade de execução não poderá implicar prejuízo à manutenção da capacidade plena de atendimento ao público e nem aumentar as despesas de custeio da Unila.

Art. 12. O Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR) é o instrumento por meio do qual a chefia da unidade de execução e o interessado pactuam as regras individuais para participação no PGD;

Art. 13. O TCR será pactuado entre o(a) participante e a chefia da unidade de execução, contendo:

I - as responsabilidades do participante;

II - a modalidade e o regime de execução ao qual estará submetido;

III - o prazo de antecedência para convocação presencial, quando necessário;

IV - o(s) canal(is) de comunicação usado(s) pela equipe;

V - a manifestação de ciência do(a) participante de que:

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

b) a participação no PGD não constitui direito adquirido;

c) deve custear a estrutura necessária, física e tecnológica, para o desempenho do teletrabalho, ressalvada orientação ou determinação em contrário;

d) deve observar as normas e os procedimentos relativos à segurança da informação institucional e ao sigilo;

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

e) deverá comparecer presencialmente, sempre que convocado, independentemente de estar em dia de trabalho presencial ou teletrabalho;

f) deve estar disponível para comunicação durante o período pactuado com a chefia e registrado na Planilha de Acompanhamento de Presencialidade.

VI - critérios que serão utilizados pela chefia da unidade de execução para avaliação da execução do plano de trabalho do participante; e

VII - prazo máximo para retorno aos contatos recebidos no horário de funcionamento do órgão ou da entidade.

Parágrafo único. As alterações nas condições firmadas no TCR, incluindo alterações na modalidade e regime de execução, ensejam a pactuação de um novo termo.

Art. 14. A autorização para realização de teletrabalho integral com residência no exterior ou nos casos previstos no artigo 16 da Resolução nº 13/2024/CONSUN poderá ser concedida após análise pela PROGEPE da solicitação com documentos comprobatórios e autorização da chefia da macrounidade, realizada por meio processo eletrônico.

§ 1º A autorização de teletrabalho integral com residência no exterior somente será admitida se forem obedecidos os preceitos dispostos no art. 12 do Decreto nº 11.072, de 2022.

§ 2º O quantitativo de agentes públicos autorizados a realizar teletrabalho com residência no exterior com fundamento no §7º do art. 12 do Decreto nº 11.072, de 2022, não poderá ultrapassar 2% (dois por cento) do total de participantes em PGD do órgão na data do ato previsto no caput e ocorrerá em função da conveniência e do interesse da Instituição.

Elaboração e pactuação do plano de trabalho do(a) participante

Art. 15. O(a) servidor(a) selecionado(a) para participação no PGD-UNILA, após assinatura de TCR, elaborará com a sua chefia imediata, o Plano de Trabalho do(a) Participante (PTP), considerando o plano de entregas da unidade de execução.

Art. 16. O plano de trabalho será pactuado entre o(a) participante e a sua chefia da unidade de execução, e conterá:

I - a data de início e a de término;

II - a distribuição da carga horária disponível no período, identificando-se o percentual destinado à realização de trabalhos:

a) vinculados a entregas da própria unidade;

b) não vinculados diretamente a entregas da própria unidade, mas necessários ao adequado funcionamento administrativo ou à gestão de equipes e entregas; e

c) vinculados a entregas de outras unidades, órgãos ou entidades diversos;

III - a descrição dos trabalhos a serem realizados pelo(a) participante nos moldes do inciso II do caput; e

§ 1º O somatório dos percentuais previstos no inciso II do caput corresponderá à carga horária disponível para o período.

§ 2º A situação prevista na alínea c do inciso II do caput:

I - não configura alteração da unidade de exercício do(a) participante; e

II - requer que os trabalhos realizados sejam reportados à chefia da unidade de exercício do(a) participante;

Art. 17. Na distribuição da carga horária do inciso II do artigo 16, além das atividades administrativas, poderão constar no plano de trabalho do(a) servidor(a), mediante autorização da chefia imediata, as seguintes atividades:

I - Atividades de Pesquisa e/ou Extensão;

II - Atividades de Formação Continuada;

III - Participação em comissões, órgãos colegiados e grupos de trabalho;

IV - Participação do(a) servidor(a) como representante sindical.

§ 1º Poderão ser registradas até 10 (dez) horas semanais para atividades de pesquisa e/ou extensão, desde que devidamente registradas na Unila e autorizadas pelo(a) macrogestor(a).

§ 2º As atividades de formação continuada ofertadas internamente e coordenadas pela área de gestão de pessoas deverão ser incluídas no plano de trabalho como ações de desenvolvimento em serviço e poderão gerar dispensa da presencialidade do(a) servidor(a) na unidade, desde que autorizadas pelo(a) gestor(a) da macrounidade.

§ 3º As atividades de formação continuada ofertadas por outras instituições poderão ser incluídas no plano de trabalho como ações de desenvolvimento em serviço, mediante anuência do(a) gestor(a) da macrounidade

§ 4º As atividades em comissões, órgãos colegiados e grupos de trabalho serão comprovadas mediante nomeação em portaria.

§ 5º O conjunto das atividades previstas neste artigo não poderá exceder 20% da carga horária total do(a) servidor(a) prevista no Plano de Trabalho Individual.

Execução e monitoramento do plano de trabalho do(a) participante

Art. 19. Ao longo da execução do plano de trabalho, o(a) participante registrará:

I - a descrição dos trabalhos realizados; e

II - as intercorrências que afetaram o que foi inicialmente pactuado, mediante justificativa.

§ 1º O registro mencionado no caput deverá ser realizado mensalmente, até o quinto dia do mês subsequente, ou, em casos de planos de trabalho com vigência inferior a 30 (trinta) dias, em até 10 (dez) dias após o seu encerramento.

§ 2º O plano de trabalho do(a) participante será monitorado pela chefia da unidade de execução, podendo haver ajustes e repactuação a qualquer momento.

Art. 20. A chefia da unidade de execução poderá convocar o(a) participante em teletrabalho a comparecer presencialmente à unidade obedecendo os seguintes prazos:

I - na modalidade de teletrabalho integral, será de no mínimo 2 (dois) dias úteis.

II - na modalidade de teletrabalho parcial, será de no mínimo 1 (um) dia útil.

§ 1º Mediante justificativa comprovada pelo(a) servidor(a), com autorização da chefia da unidade de execução, o prazo poderá ser estendido.

§ 2º Em caso de necessidade fundamentada de convocação de servidor que encontra-se em PGD no exterior, tempo mínimo de convocação para comparecimento será de 30 dias. A convocação deverá ser previamente autorizada pela PROGEPE.

Art. 21. O ato de convocação será expedido via e-mail institucional, estabelecendo o horário e local para comparecimento e o período em que o(a) participante atuará presencialmente.

Avaliação da execução do plano de trabalho do(a) participante

Art. 22. A chefia da unidade avaliará a execução do plano de trabalho do(a) participante, considerando:

I - a realização dos trabalhos conforme pactuado;

II - os critérios para avaliação das contribuições previamente definidos no TCR;

III - o cumprimento do TCR; e

IV - as intercorrências registradas pelo(a) participante ao longo da execução do plano de trabalho.

§ 1º A avaliação da execução do plano de trabalho deverá ocorrer em até dez dias após a data limite do registro feito pelo(a) participante, considerando a seguinte escala:

I - excepcional: plano de trabalho executado muito acima do esperado;

II - alto desempenho: plano de trabalho executado acima do esperado;

III - adequado: plano de trabalho executado dentro do esperado;

IV - inadequado: plano de trabalho executado abaixo do esperado ou parcialmente executado;

V - não executado: plano de trabalho integralmente não executado.

§ 2º Os(as) participantes serão notificados das avaliações recebidas.

§ 3º Nos casos dos incisos I, IV e V do § 1º, as avaliações deverão ser justificadas pela chefia da unidade de execução.

§ 4º No caso de avaliações classificadas nos incisos IV e V do § 1º, o(a) participante poderá recorrer, prestando justificativas no prazo de dez dias contados da notificação de que trata o § 2º.

§ 5º No caso do § 4º, a chefia da unidade de execução poderá, em até dez dias:

I - acatar as justificativas do(a) participante, ajustando a avaliação inicial; ou

II - manifestar-se sobre o não acatamento das justificativas apresentadas pelo(a) participante.

§ 6º As ações previstas nos §§ 2º, 3º, 4º e 5º deverão ser registradas em sistema informatizado.

§ 7º Independentemente do resultado da avaliação da execução do plano de trabalho, a chefia da unidade de execução estimulará o aprimoramento do desempenho do(a) participante, realizando acompanhamento periódico e propondo ações de desenvolvimento.

Art. 23. No caso de plano de trabalho avaliado como inadequado por execução abaixo do esperado, deverá haver o registro no Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR, das ações de melhoria a serem observadas pelo(a) participante, bem como indicação de outras possíveis providências.

Parágrafo único. O(a) participante será desligado do Programa caso tenha dois planos de trabalho consecutivos avaliados como inadequados devido à execução abaixo do esperado e/ou por não atender às melhorias apontadas no Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR).

Art. 24. No caso de plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução parcial ou não executado, o plano de trabalho do período subsequente deverá prever a compensação da carga horária correspondente.

§ 1º Caso a justificativa para os casos previstos no caput, não tenha sido apresentada ou aceita pela chefia da unidade de execução, ou quando a compensação da carga horária prevista não tenha sido realizada, estão sujeitos a desconto na folha de pagamento, nos termos do artigo 6º da Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 2023 e o(a) participante será desligado(a) do Programa.

Dos registros, do sistema e acompanhamento

Art. 25. Todos(as) os(as) participantes estarão dispensados do registro de controle de frequência e assiduidade, na totalidade da sua jornada de trabalho, qualquer que seja a modalidade e o regime de execução.

§ 1º Caberá ao(à) servidor(a) cadastrar as ocorrências nos sistemas de controle de frequência sobre a sua participação no Programa de Gestão e Desempenho, conforme instruções do Governo Federal.

§ 2º Caberá às chefias manter atualizadas as informações sobre a participação de suas equipes no Programa de Gestão e Desempenho no SouGOV.br e homologar as ocorrências nos sistemas de controle de frequência.

Art. 26. O pagamento dos adicionais de insalubridade, periculosidade e de irradiação ionizante, bem como da gratificação por atividades com raios X ou substâncias radioativas, será devido ao(à) participante nas modalidades presencial ou teletrabalho em regime de execução parcial.

§ 1º O(a) participante de que trata o caput fará jus ao respectivo adicional, nos termos da legislação vigente, quando estiver submetido a condições que justifiquem a percepção das parcelas estabelecidas no caput em intervalo de tempo que configure exposição habitual ou permanente por período igual ou superior à metade da carga horária correspondente à jornada de trabalho mensal.

§ 2º O(a) participante em PGD que faça jus ao adicional ocupacional deverá ter seu plano de trabalho estabelecido em período mensal para fins de aferição e pagamento.

§ 3º Caberá ao(à) servidor(a), beneficiário dos adicionais previstos no caput registrar seu comparecimento para fins de recebimentos dos benefícios nos sistemas informatizados e a chefia do(a) participante registrar no sistema de controle de frequência do órgão, o código de participação em PGD nos dias em que o(a) participante esteve presencialmente exposto.

Art. 27. O(a) participante somente fará jus ao pagamento do auxílio-transporte nos casos em que houver deslocamentos de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, nos termos da Instrução Normativa nº 207, de 21 de outubro de 2019, expedida pelo órgão central do Sipec, independentemente da modalidade e regime de execução.

Parágrafo único. Caberá ao(à) servidor(a), beneficiário do auxílio-transporte, registrar seu comparecimento para fins de recebimentos do benefício, conforme orientações da PROGEPE.

Art. 28. Ao(à) participante do PGD nas modalidades de teletrabalho em regime de execução integral, a declaração de comparecimento para fins de saúde, de que trata o art. 13 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, do órgão central do SIPEC, não se aplica para redução da carga horária disponível no plano de trabalho ou para fins de dilação dos prazos pactuados.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput ao(à) servidor(a) de teletrabalho em regime de execução parcial na jornada de trabalho em que ocorre em locais a critério do(a) participante.

Desligamento do participante

Art. 29. O(a) dirigente da macrounidade na qual está lotado o(a) servidor(a) em PGD deverá proceder o desligamento do(a) participante do Programa: I - por solicitação do(a) próprio(a) participante, observada antecedência mínima de 30 (trinta) dias e garantida a finalização do plano de trabalho (PTP) relativo ao mês em vigência;

II - no interesse da Administração, por razão de conveniência, necessidade ou redimensionamento da força de trabalho, devidamente justificada, observada antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

III - pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no plano de trabalho (PTP) e/ou do termo de ciência e responsabilidade (TCR), em até 15 (quinze) dias;

IV - de maneira imediata, em virtude de remoção, com alteração da unidade de exercício na qual não haja vaga disponível para a mesma modalidade e regime de execução até então praticada;

V - de maneira imediata, em virtude de aprovação do(a) servidor(a) para a execução de outra atividade não abrangida pelo PGD-UNILA; ou

VI - em 60 (sessenta) dias, em razão da revogação da Resolução nº 13/2024/CONSUN.

§ 1º Considera-se descumprimento das metas e obrigações do(a) participante, conforme o inciso III, as situações previstas nos artigos 23 e 24 desta Instrução Normativa.

§ 2º A manutenção do mesmo regime de execução nos casos de mudança de lotação do(a) servidor(a) estão sujeitas às regras da Instrução Normativa nº 04/2024/PROGEPE.

Art. 30. Em todas as hipóteses de que trata o artigo anterior, o(a) servidor(a) a ser desligado(a) receberá notificação formal sobre a data de finalização de sua participação no PGD-UNILA.

Das Disposições Gerais

Art. 31. A execução de atividades na modalidade de teletrabalho parcial ou integral, não constituirá direito adquirido do(a) servidor(a), ocorrendo em

função da conveniência e do interesse do serviços como ferramenta de gestão.

Art. 32. Fica vedada o pagamento de adicional noturno e a autorização da prestação de serviços extraordinários e horas excedentes aos(às) participantes do PGD.

Parágrafo único. O cumprimento, pelo(a) participante, de metas superiores às metas previamente estabelecidas, não configura a realização de serviços extraordinários e horas excedentes.

Art. 33. O(a) participante do PGD na modalidade teletrabalho que residir em localidade diversa da sede de exercício não fará jus a reembolso de qualquer natureza ou a diárias e passagens referentes às despesas decorrentes do comparecimento presencial à UNILA.

Art. 34. Quando na modalidade teletrabalho, os(as) servidores(as) deverão providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à execução do seu trabalho, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão com a internet, à energia elétrica e à telefonia, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições, conforme o art. 9º, inciso IV e § 7º, do Decreto nº 11.072/2022.

§ 1º Conforme normas e orientações institucionais relativas à gestão de patrimônio, e de acordo com a disponibilidade, a unidade poderá providenciar excepcionalmente às servidoras e aos servidores os equipamentos e mobiliários previstos no caput.

§ 2º A disponibilização ao(à) participante das estruturas previstas no caput não poderá implicar aumento de despesa à Administração.

Art. 35. Os casos omissos serão analisados pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

Art. 36. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

FELIPE CORDEIRO DE ALMEIDA

*Instrução Normativa nº 2/2025/Progepe, com publicação no Boletim de Serviço nº 21, de 04 de Fevereiro de 2025.*