

# MANUAL DE ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS

*Neste Manual você encontra informações sobre Acumulação de Cargos, Empregos e Funções Públicas. O objetivo é auxiliar você a compreender o tema, a fim de contribuir com sua correta análise e conduta neste tema, bem como orientar as Comissões Permanentes de Análise de Acumulação de Cargos, esclarecendo conceitos e fornecendo subsídios para auxiliar na análise das Declarações de Acumulação ou de Não-acumulação de cargos.*

---

Para iniciar, alguns conceitos importantes:

---

## 01. O que é considerado cargo, emprego, função pública e outros?

O conjunto de atribuições e responsabilidades exercidas em autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público, na administração direta ou indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, seja no regime estatutário, no regime celetista (CLT) ou nas contratações por tempo determinado na forma da [Lei nº 8.745/1993](#).

- **Cargo público:** é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão. (art. 3º da [Lei nº 8.112/1990](#)).
- **Funções de confiança:** são as atividades identificadas como funções gratificadas, funções de confiança ou outras denominações previstas em lei, que são ocupadas por servidor efetivo, com atribuições de chefia, direção ou assessoramento, sendo de livre nomeação e livre exoneração.
- **Cargos em comissão:** São ocupados por servidores efetivos ou qualquer outra pessoa, observado o percentual mínimo reservado ao servidor de carreira. Destinam-se as atribuições de direção, chefia e assessoramento, sendo de livre nomeação e exoneração.
- **Agente público:** Reputa-se agente público todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função na administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual. (art. 1º e art. 2º da [Lei nº 8.429, de 02/06/1992](#)). Exerce a função pública o particular que colabora com a Administração Pública mesmo que em caráter eventual. Ex. os conciliadores e juízes leigos dos tribunais.
- **Cargos eletivos:** São todos os cargos ocupados por cidadãos eleitos pelo voto do povo durante as eleições. Por exemplo: Prefeito, Vereador, Deputado Estadual, Deputado Federal, Senador, Presidente e etc. Ao servidor público da administração direta, autárquica e fundacional, no exercício de mandato eletivo, aplicam-se as seguintes disposições:

I – tratando-se de mandato eletivo federal, estadual ou distrital, ficará afastado de seu cargo, emprego ou função;

II – investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, emprego ou função, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;

III – investido no mandato de Vereador, havendo compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, e, não havendo compatibilidade, será aplicada a norma do inciso anterior;

IV – em qualquer caso que exija o afastamento para o exercício de mandato eletivo, seu tempo de serviço será contado para todos os efeitos legais, exceto para promoção por merecimento;

V – para efeito de benefício previdenciário, no caso de afastamento, os valores serão determinados como se no exercício estivesse. (art. 38 da Constituição Federal de 1988)

- **Servidores estatutários:** são os ocupantes de cargos públicos (criados por lei) e estão sujeitos ao regime estatutário (Regime Jurídico Único – RJU – [Lei nº 8.112/1990](#)).
- **Contratados temporários:** são aqueles contratados por tempo determinado para atender a alguma necessidade temporária de excepcional interesse público (conforme o art. 37, IX, da Constituição), exercem a função pública, mas sem vínculo efetivo ou empregatício, estão submetidos à [Lei nº 8.745/1993](#) e alterações, contribuem para o Regime Geral da Previdência Social. Exemplos: Professores Substitutos, Visitantes e Temporários.
- **Empregados públicos:** São aqueles admitidos para emprego público na Administração federal direta, autárquica e fundacional que tem sua relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho e legislação trabalhista correlata, naquilo que a lei não dispuser em contrário (art. 1º, [Lein. 9.962/2000](#)).
- **Regime de trabalho:** De acordo com a [Lei nº 12.772/2012](#), Art. 20, o professor das Instituições Federais de Ensino, ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos regimes de trabalho:
  - Dedicção Exclusiva, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva a um único vínculo de trabalho em atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional, observando dois turnos diários completos; e
  - Tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho, sem dedicação exclusiva;
  - Tempo integral de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, admitido apenas em caráter excepcional, mediante aprovação de órgão colegiado superior competente, observando 2 (dois) turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características específicas.

## 02. O que se entende por Administração Direta?

Pertencem à administração direta os órgãos subordinados diretamente às pessoas políticas, no âmbito federal, por exemplo, integram a Administração direta a Presidência da República, os Ministérios, os órgãos diretamente subordinados aos ministérios (exemplo: Secretaria da Receita Federal, Polícia Federal, etc.), a Câmara dos Deputados e seus órgãos administrativos, o STF, demais tribunais do Judiciário, etc. Nos municípios, são exemplos de órgãos da Administração direta a prefeitura municipal, as secretarias municipais e as câmaras municipais. Enfim, os órgãos que integram as pessoas políticas (isto é, a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios), independentemente do Poder, fazem parte da Administração direta ou centralizada.

## 03. O que se entende por Administração Indireta?

Também conceituada como descentralizada, é aquela formada pelas entidades administrativas, ou seja, pelas autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, possuindo autonomia administrativa e financeira, mas não política, tendo personalidade jurídica própria.

As autarquias são efetivamente criadas por lei, motivo pelo qual possuem personalidade jurídica de **direito público**. Já as empresas públicas e as sociedades de economia mista para serem criadas precisam de uma autorização por lei e possuem personalidade de direito privado.

#### **04. O que se entende por Acumulação?**

A simultânea ocupação ou o recebimento de proventos de inatividade relativos a mais de um cargo, emprego ou função pública. A acumulação está estreitamente ligada à compatibilidade de horários entre os vínculos públicos, de forma que, mesmo que a acumulação seja legal, se não houver compatibilidade de horários, a acumulação passa a ser considerada ilegal.

#### **05. O que constitui cargo para efeito de verificação de acumulação?**

- Proventos de aposentadoria do setor público;
- Participação em órgãos públicos de deliberação coletiva; e
- Os cargos e empregos para os quais tenha o servidor sido nomeado e dos quais esteja afastado por qualquer motivo, com ou sem recebimento de vencimentos, salários, remuneração ou retribuição a qualquer título.

Além disso, embora não afeto à acumulação de cargos, devem ser observados que algumas pensões não são acumuláveis com a remuneração de cargos públicos ou privados (vide [Acórdão 3578/2020 - Segunda Câmara](#)). Esta análise fica por conta da unidade de RH.

#### **06. Por que existe a obrigatoriedade de o servidor declarar quais cargos, empregos e funções públicas que ocupa, bem como aposentadoria e pensão que venha a perceber?**

Declaração de Acumulação ou Não-Acumulação de Cargos e Empregos (DAC/DNAC) é título reduzido do documento que serve para o servidor ou contratado declarar cargos, empregos, funções públicas e qualquer outro vínculo empregatício comercial ou societário exercidos em autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público, na administração direta ou indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, seja no regime estatutário, no regime celetista (CLT) ou nas contratações por tempo determinado na forma da [Lei nº 8.745/1993](#).

Todos os agentes públicos, os efetivos e os que possuem vínculo temporário com esta UTFPR, no ato da posse ou contratação, deverão declarar quais cargos públicos, empregos e funções exercem, ou aposentadoria e pensão que eventualmente recebam ou qualquer outro vínculo profissional público ou privado que tenha (até mesmo como empregado ou autônomo).

Desta forma, ao ingressar na UTFPR, o servidor deverá declarar por meio do SEI, através do Formulário "Declaração de Acumulação ou Não-Acumulação de Cargos e Empregos", todos os seus vínculos profissionais, inclusive de participação societária e empresarial. Juntamente com a declaração, na hipótese de possuir outros vínculos profissionais vedados deverá fazer prova da desincompatibilização, através de documentos hábeis, devidamente assinados pelas autoridades competentes, que cumpram o efeito de tornar compatíveis ou aceitáveis os cargos. Nos casos da acumulação lícita, deverá apresentar documentação comprobatória do horário de trabalho discriminando os dias da semana, carga horária semanal, regime de trabalho se houver, e endereço do local de trabalho e todos os vínculos declarados, e documento oficial como prova de ausência de sobreposição de horários entre os cargos lícitamente acumulados.

Da mesma forma que, na hipótese de alteração de quaisquer informações prestadas, deverá apresentar nova Declaração e devidos documentos com informações atualizadas.

Verificada, a qualquer tempo, a ocorrência de acumulação não declarada, ainda que lícita, o servidor deverá apresentar nova declaração de acumulação ou não-acumulação de cargos e empregos, e, no caso de sua recusa ou não apresentação no prazo estabelecido, a autoridade competente promoverá a imediata instauração do processo administrativo para a apuração da infração disciplinar, nos termos do § 3º do artigo 7 da [Lei nº 8.027/1990](#).

## **07. E quem deve analisar a Declaração de Acumulação ou Não-Acumulação de Cargos e Empregos e demais documentos apresentados pelo servidor?**

No caso de preenchimento da Declaração em que o servidor informe a não-acumulação de cargos e empregos, um dos membros da Comissão Permanente de Análise de Acumulação de Cargos pode emitir parecer de forma singular, encerrando assim de forma célere o processo, que não requer nenhuma etapa posterior.

Já nos casos de declaração preenchida com informações de acumulação, a análise da declaração, bem como dos documentos apresentados, deve ser realizada e assinada por todos os membros da Comissão, que subsidiados por este Manual, *Checklist* específico e a Ordem de Serviço vigente irão averiguar a lícitude ou não das acumulações.

A Comissão poderá, caso julgue necessário, solicitar documentos adicionais e irá:

- emitir parecer fundamentado de sua decisão, contendo deferimento ou indeferimento do processo;
- anexar toda documentação ao processo administrativo cabível; e
- encaminhar para parecer final do dirigente máximo de Gestão de Pessoas da UTFPR.

Assim, objetivando a observância da legalidade e atendimento das constantes auditorias sobre o tema, a UTFPR, de ofício, por meio das Comissões Permanentes de Análise de Acumulação de Cargos, poderá reavaliar as Declarações a qualquer tempo, para verificar se a carga horária a que o servidor encontra-se submetido continua não comprometendo o regular exercício de suas atribuições funcionais, decidindo sobre a manutenção ou não da acumulação de ambos os vínculos públicos.

## **08. E qual a Composição da Comissão Permanente de Análise de Acumulação de Cargos?**

A Comissão deverá ser composta por no mínimo 3 (três) servidores estáveis, no qual um deles atuará como presidente e um deles necessariamente deve ser lotado na unidade de recursos humanos.

A exigência de um dos membros ser servidor lotado na unidade de RH foi estabelecida com o objetivo de potencializar os trabalhos da comissão, que contará com um servidor com conhecimentos e experiência na temática. Desta forma, estará apto para garantir a adequada instrução do processo para análise de toda a Comissão e realizar diligências, caso necessárias.

## **09. Por que há obrigatoriedade de apresentação dos comprovantes de rendimento (contracheque) recebidos de outros entes extra-Siape?**

Para fins de controle do teto constitucional e de acumulação de cargos e empregos, os servidores, ativos e aposentados, incluídos os agentes políticos, e os empregados públicos dos poderes da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, nomeados para o exercício de cargo efetivo, cargo em comissão ou função comissionada nesta UTFPR, deverão fornecer à unidade de recursos humanos do Câmpus onde se dará o exercício, comprovante(s) de rendimentos (contracheque) recebido(s) de outros entes da Federação que não sejam pagas por meio do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE):

- I – no ato da posse;
- II – semestralmente, nos meses de abril e outubro; e
- III – sempre que houver alteração no valor da remuneração.

Assim, os rendimentos públicos obtidos pelo servidor oriundo de entes que não utilizam o SIAPE para pagamento (extra-Siape) devem ser comprovados duas vezes ao ano, em abril e outubro.

Embora faça parte da DAC/ DNAC, esta verificação cabe à unidade de RH. Para a análise da acumulação, basta identificar corretamente a natureza dos vínculos declarados pelo servidor.

## 10. E quais cargos, emprego ou funções públicas podem ser acumulados?

Via de regra, é proibida a acumulação remunerada de cargos públicos. Entretanto, a Constituição Federal de 1988, prevê exceções à regra. Ou seja, havendo compatibilidade de horários, os seguintes cargos, e somente estes, poderão ser acumulados:

- Dois cargos de professor (Art. 37, XVI – CF/88);
- Um cargo de professor com outro técnico ou científico (Art. 37, XVI – CF/88);
- Dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas (Art. 37, XVI – CF/88);
- Um cargo de juiz com outro de magistério (Art. 95, § único, I – CF/88);
- Um cargo de membro do Ministério Público com outro de magistério (Art. 128, § 5º, II, d – CF/88).

A proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público.

### 10.1 E qual a quantidade de vínculos possíveis?

A acumulação é de, no máximo, dois cargos públicos. A existência de mais de dois vínculos públicos de trabalho, ainda que de médico e/ou magistério, caracteriza acumulação ilícita.

### 10.2 Como classificar um cargo como técnico ou científico?

- Cargo técnico: o conjunto de atribuições cuja execução exige conhecimento específico de uma área do saber. São os que indicam a aquisição de conhecimentos práticos necessários ao exercício da função, que exige formação técnica ou científica específica ou, ainda, aquele para o qual se exige a habilitação específica em curso legalmente classificado como técnico. Não basta que a denominação do cargo contenha o termo “técnico”, o que importa é a que suas funções, por serem específicas, diferenciem-se das meramente burocráticas e rotineiras.
- Cargo científico: o conjunto de atribuições cuja execução tem por finalidade investigação coordenada e sistematizada de fatos, predominantemente de especulação, visando ampliar conhecimento humano. Cargo em que se é indispensável e predominante a aplicação de conhecimentos científicos ou artísticos de nível superior de ensino.

Vê-se, pois, que o cargo de professor só pode ser acumulado com outro de professor ou com outro técnico ou científico, sendo esse último definido na jurisprudência como “aquele que exige formação específica, não podendo possuir atribuições de natureza eminentemente burocráticas ou repetitivas” (AI 192.918-AgR, STF; RMS 14456/AM e MS 7.216/DF, STJ). ([Acórdão TCU nº 2.456/2013 – Plenário](#)).

## 11. E como configurar a compatibilidade de horários?

Pode-se dizer que há compatibilidade de horário entre cargos quando há ausência de prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos cargos ou empregos públicos, observados os seguintes itens:

- Não haver sobreposição de horários entre os vínculos (analisar o preenchimento dos campos da declaração relativos aos dias e horários de trabalho na UTFPR frente à Declaração do outro órgão que demonstre os dias e carga horária de trabalho do servidor);
- Tempo suficiente de deslocamento entre os locais de trabalho;

- Tempo adequado para as refeições, higiene física, mental, lazer, convivência familiar e descanso entre as jornadas (11 horas); e
- Ausência de prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos vínculos públicos (no caso de carga horária superior a 60 horas semanais, analisar se consta documentos expedidos por sua chefia imediata na UTFPR e por sua chefia do outro vínculo, relatando que a acumulação de cargo não compromete a qualidade e o desempenho de suas atribuições na UTFPR e no outro vínculo profissional).

Desta forma, a verificação da compatibilidade de horário deve se basear na análise da situação fática a que se submete o servidor público, sendo insuficiente considerar apenas o somatório de horas resultante da acumulação de cargos ou empregos públicos legalmente previstos, avaliando sua capacidade laborativa com vistas a proteção ao erário, a eficiência do serviço público, a qualidade no atendimento da população e a manutenção de sua saúde física e mental.

Para efeito da verificação da compatibilidade devem ser verificados todos e quaisquer vínculos profissionais que o servidor venha a ter, ou seja, até mesmo os vínculos privados, como empregado ou autônomo devem ser contabilizados, uma vez que se visa identificar se qualquer outro vínculo profissional está comprometendo o desempenho do servidor no serviço público, que deve ser sua prioridade. **Tal entendimento é corroborado pelo inciso XVIII do artigo 117 da [Lei nº 8.112/1990](#), que proíbe o servidor “*exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.*”**

Assim, na análise de um caso propriamente dito, em se tratando de servidor docente, para o cômputo das horas, deve-se considerar o regime de trabalho no qual está vinculado e recebe remuneração, e não as horas efetivamente trabalhadas em sala de aula, em pesquisa, na gestão etc. Do mesmo modo, nos vínculos privados, mesmo no caso de carga horária de trabalho flexível, deve ser computada a carga horária pela qual é remunerado.

A exceção é quando ultrapassa 60 horas semanais: neste caso, a legislação determina considerar as horas efetivamente desempenhadas pelo servidor, desde que respaldado por documentação legal, ou seja, que a jornada diferenciada, flexibilizada ou reduzida esteja legalmente instituída para o interessado.

O requisito da compatibilidade de horários deixa de existir quando o servidor estiver aposentado em um dos cargos, porém, não afeta a necessidade de avaliar se os cargos, ativos ou inativos, são ou não acumuláveis.

## 12. E se a acumulação ultrapassar a carga Horária superior a 60 (sessenta) horas semanais?

A partir da publicação do [Despacho do Presidente da República de 12.04.2019](#) no Diário Oficial da União e conforme esclarecido pelo Órgão Central do SIPEC mediante [Ofício-Circular nº 1/2019/CGCAR/ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME](#), passou-se a admitir, em caráter excepcional, a acumulação de cargos ou empregos públicos que resulte em carga horária superior a 60 (sessenta) horas.

Havendo a extrapolação da carga horária de sessenta horas, compete ao servidor apresentar além da Declaração de Acumulação ou Não-Acumulação de Cargos e Empregos devidamente preenchida e documentação comprobatória contendo o horário, dias de trabalho, carga horária semanal, regime de trabalho e endereço do local de trabalho, os seguintes documentos:

- documento expedido por sua chefia imediata na UTFPR, contendo parecer que relate se a acumulação de cargo, emprego ou função, de fato, não compromete a qualidade e o desempenho adequado das atribuições do servidor;
- documento expedido por sua chefia imediata no outro vínculo, contendo parecer que relate se a acumulação de cargo, emprego ou função, de fato, não compromete a qualidade e o desempenho adequado das atribuições do servidor naquela instituição.

De posse destes documentos, a Comissão Permanente de Análise de Acumulação de Cargos verificará a legalidade da acumulação e a devida compatibilidade de horários, fundamentando sua decisão, anexando documentação comprobatória e submetendo o processo para análise final do dirigente máximo de gestão de pessoas da UTFPR.

Nos casos de acumulação de cargos públicos em que a somatória de horas seja superior a 60 (sessenta) horas, e somente para estes casos, deve-se considerar para o servidor público autorizado, nos termos da legislação

vigente, a cumprir carga horária reduzida em relação à carga horária prevista para o cargo, para efeito do somatório das horas trabalhadas, a carga horária efetivamente exigida do servidor e não a jornada abstratamente prevista. Por exemplo, servidor que trabalha 30 horas semanais ao invés de 40 horas – previstas para o cargo, deve-se considerar para o somatório das horas trabalhadas as horas que efetivamente trabalha, ou seja, para este caso, 30 horas semanais.

### 13. Quais situações configuram ilicitude da acumulação de cargos?

- I. Percepção simultânea de proventos de aposentadoria com a remuneração de cargo, emprego ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis, os cargos eletivos, e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

Só é possível acumular duas aposentadorias ou uma aposentadoria mais um cargo público, desde que todos se refiram a cargos acumuláveis, conforme relacionado no item 10 deste Manual. Além disso, pode haver acumulação de aposentadoria com cargo eletivo e em comissão, se a aposentadoria se referir a um cargo acumulável na época da atividade.

- II. Percepção simultânea de benefícios de pensão de instituidor que exercera cargos inacumuláveis.

Só se pode acumular até duas pensões, desde que elas sejam oriundas de cargos acumuláveis na época da ativa, ou então uma pensão oriunda de cargo acumulável adicionada a outro cargo acumulável. Além disso, deve ser declarada para fins do abate-teto, conforme item 9 deste Manual.

Além disso, há alguns tipos de pensão que não admitem a simultaneidade com a remuneração, quer seja de cargos públicos ou privados.

Se houver declaração de pensão, solicitar análise expressa da Assessoria de Legislação da DIRGEP, pois a análise da legalidade destes casos é específica.

- III. Quando não há compatibilidade de horários entre os vínculos;

Isto é, mesmo tratando-se de dois cargos acumuláveis, precisa ser verificada a compatibilidade de horários entre eles para se configurar a licitude. Não havendo a evidência da compatibilidade de horários a acumulação é ilícita.

A análise de acúmulo de cargos está restrita aos cargos, empregos e funções públicas. Assim, o emprego privado ou atividade particular do servidor não é objeto de análise de acumulação de cargos para atendimento da Constituição Federal/88, mas o cumprimento das jornadas de trabalho nos cargos/empregos/funções públicas não pode ser prejudicado pelo exercício de eventual atividade particular ou autônomo do servidor. Dessa forma, deve ser feita análise da compatibilidade de horários, respeitando-se o tempo necessário para o deslocamento entre uma e outra atividade.

No entanto, devem ser observados os intervalos entre jornadas de vínculos distintos e intrajornada e interjornadas no vínculo com a UTFPR. Essa ação cabe à unidade de RH e serve para avaliar a compatibilidade de horários, mas também garantir a correta distribuição do horário de trabalho conforme as demais normas relativas ao tema.

Por intervalo entre jornadas entende-se o intervalo entre uma jornada em uma organização e a jornada na UTFPR, ou seja, entre distintos vínculos empregatícios, importante para garantir o tempo suficiente para o deslocamento entre um e outro.

Por intervalo intrajornada entende-se os intervalos legais para alimentação (almoço ou jantar), obrigatório para jornadas diárias superiores a 6 horas de trabalho, sendo de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, de 3 horas.

Por intervalo interjornadas entende-se o intervalo entre o final da jornada do dia anterior e o início da jornada na UTFPR no dia seguinte. Constitucionalmente, este intervalo é de 11 horas corridas. Deve ser observado somente em relação ao vínculo com a UTFPR, ou seja, nós não podemos afrontar esta regra. Não se aplica entre distintos vínculos.

Atenção: incompatibilidade de horários com vínculos privados não são passíveis de inviabilizar a posse, somente a incompatibilidade entre vínculos públicos. Na hipótese de vínculos privados, após a posse, a unidade de RH deverá acompanhar a permanência da incompatibilidade e, permanecendo, instaurar o devido processo legal conforme estabelece o item 14. Vide [Acórdão 4269/2020 - Primeira Câmara](#).

#### IV. Se um dos vínculos for de dedicação exclusiva.

Servidor com regime de trabalho de dedicação exclusiva, não pode ter nenhum outro vínculo, no qual receba remuneração, quer seja público ou privado, conforme previsto na [Lei nº 12.772/2012](#). Poderá, na forma do art. 21 da referida Lei, servidor perceber remuneração de cargos de direção ou funções de confiança, não caracterizando assim acumulação de cargos.

“Prevalece a impossibilidade de acumulação de cargo de Professor em regime de Dedicação Exclusiva com qualquer outra atividade remuneratória pública ou privada”. ([Nota Técnica nº 899/2010/CGNOR/DENOP/SRH/MP](#)).

#### V. Licença com ou sem vencimentos para posse em outro cargo público.

– “O fato de o servidor licenciar-se, sem vencimentos, do cargo público ou emprego que exerça em órgão ou entidade da administração direta ou indireta não o habilita a tomar posse em outro cargo ou emprego público, sem incidir no exercício cumulativo vedado pela Constituição Federal, pois que o instituto da acumulação de cargos se dirige à titularidade de cargos, empregos e funções públicas, e não apenas à percepção de vantagens pecuniárias”. ([Súmula TCU nº 246/2002](#))

– “O Tribunal de Contas da União – TCU não admite a titularidade simultânea de 2 (dois) cargos públicos não acumuláveis, mesmo estando o servidor licenciado de um deles e sem perceber vencimentos”. (Decisão TCU – Plenário nº 255/98)

– O Servidor titular de cargo efetivo afastado por motivo de licença para tratar de assuntos particulares (art. 91 da [Lei nº 8.112/1990](#)), ou licença incentivada ([MP nº 2.174/2001](#) – sem remuneração), mantém a titularidade do seu cargo público, pois estas licenças não acarretam a vacância do respectivo cargo, e dessa forma, não pode assumir outro cargo público que não seja acumulável na forma da Constituição.

– “A suspensão do contrato de trabalho e a licença para tratamento de interesses particulares não descaracterizam o regime acumulatório, porquanto permanece a titularidade dos cargos ou empregos ocupados”. (Item IX do Ofício-Circular SAF nº 07/90).

É importante não confundir que a licença sem vencimentos permite ao licenciado atuar em regime de dedicação exclusiva, porém, não permite descaracterizar a acumulação ilícita de cargos.

O que determina a ilegalidade na acumulação de cargos em relação à Dedicação Exclusiva (DE) é a percepção de remuneração. Se, independentemente do regime de “DE”, os cargos são acumuláveis, a acumulação é legal, desde que somente receba a remuneração relativa ao cargo em que possui a “DE”. Estando licenciado sem remuneração no outro cargo, descaracteriza-se o impedimento para a “DE”. Agora, se os cargos, independentemente de serem ou não “DE”, forem inacumuláveis, nem mesmo a licença sem remuneração retira a ilegalidade da acumulação. É preciso ficar claro que, para a “DE”, o que determina é a remuneração ou o exercício concomitante. Estando licenciado sem remuneração, se os cargos são acumuláveis, no que tange especificamente à “DE”, não há ilegalidade.

#### VI. Participação na gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não, e o exercício do comércio

Conforme art. 117, inciso X, da [Lei nº 8.112/1990](#), ao servidor público civil da União é proibido participar de gerência ou administração de sociedade privada e exercer o comércio.

Assim, há alguns fundamentos para a proibição da gestão de empresas privadas por servidores públicos. O primeiro seria para evitar prejuízos ao cumprimento integral da jornada de trabalho pelo servidor, uma vez que a atividade empresarial exige elevada dedicação. O segundo fundamento decorre do fato

de que, tendo a Administração Pública a necessidade de aquisição de grande quantidade de bens e serviços, poderia o servidor obter benefício indevido, direcionando tais aquisições à sua empresa. Outro fundamento considerado precípua para a proibição ao exercício da gestão de sociedades privadas é o caráter de exclusividade que deseja a Administração em relação àqueles que optarem pelo exercício de um cargo público.

Desta forma, não pode o servidor público exercer a gerência ou administração de sociedade privada, ainda que legal, honesta idônea, e fora do horário de seu expediente, pois caracteriza uma infração que implica na penalidade de demissão.

Entretanto, conforme o mesmo Art. 117, inciso X, o servidor pode ser acionista, cotista ou comanditário de empresa. Nestes casos não há o que se falar em infração, pois a própria lei permite, assim, a interpretação é a de que os rumos do negócio não dependem de decisões a cargo do servidor, uma vez que não é um gestor mas somente um acionista e, desta forma, não há comprometimento do serviço público, o que viabiliza a acumulação.

Também não se considera ilícita a participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, com participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros. Em caráter de exceção, poderá o servidor em licença para tratamento de assuntos particulares, observada a legislação de conflito de interesses, participar da gerência ou administração de sociedade privada e do comércio e acumular outro cargo público acumulável.

Entende-se por conflito de interesses, de acordo com a [Lei nº 12.813/2013](#) que rege o tema, “a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública”. Assim, todo o servidor público e empregado público estão sob a aplicabilidade desta Lei. Para elucidar, no link a seguir constam as situações relacionadas na Lei e descritas no site da Controladoria-Geral da União que caracterizam o conflito de interesses. Ao acessá-lo, é possível verificar tais situações com exemplos práticos para melhor compressão: <http://www.cgu.gov.br/assuntos/etica-e-integridade/conflito-de-interesses/situacoes>.

Considerando estes aspectos, o autônomo, o empresário Individual de responsabilidade limitada (EIRELI), o empresário individual e o microempresário individual (MEI) são vedados de exercer o serviço público, posto que é o único membro da empresa e responde por todas as decisões desta.

Embora faça parte da DAC/ DNAC, esta verificação cabe à unidade de RH. Para a análise da acumulação, basta identificar corretamente a natureza dos vínculos declarados pelo servidor.

#### VII. Exercício de mais de um cargo em comissão, exceto quando atuar como interino:

O servidor vinculado ao Regime Jurídico da União, que acumular lícitamente 2 (dois) cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidas. (Art. 120 da [Lei nº 8.112/1990](#), redação dada pela Lei n. 9.527 de 10/12/97).

Significa dizer que a opção pelo exercício de um dos cargos de provimento efetivo deve apresentar compatibilidade de horários com o cargo em comissão/função de confiança, caso contrário, implicará no afastamento do outro cargo com perda da remuneração (Ofício Circular SRH/MP nº 22/2004).

Entretanto, a nomeação de servidor efetivo para o exercício de cargo em comissão, assim definido aquele de livre provimento e exoneração, incluídas as funções de confiança e assemelhados, não implica acumulação de cargos públicos, salvo se, de fato, houver dupla jornada e dupla remuneração.

A Controladoria-Geral da União fixou no Manual de Processo Administrativo Disciplinar que: “O tema de acumulação de cargos públicos apresenta algumas peculiaridades quando se traz à tona cargo em comissão (também chamado de cargo de confiança). Por sua própria definição, um cargo em comissão pode ser exercido por quem já possua cargo efetivo (cabendo ao servidor a opção quanto à composição de sua remuneração) e por aposentado, conforme leitura conjunta do art. 37, V e § 10 da CF. Infraconstitucionalmente, o art. 120, em conjunto com o art. 19, § 1º, ambos da [Lei nº 8.112/1990](#), estabelecem que, como regra, devido à necessária dedicação exclusiva à relação de confiança depositada (que autoriza a convocação do servidor sempre que houver interesse da administração), o cargo em comissão não pode ser acumulado quando o servidor lícitamente já acumula dois cargos efetivos, devendo então o servidor se afastar desses dois cargos, a menos que haja comprovada compatibilidade de horário e local com um deles. Ainda na [Lei nº 8.112/1990](#), novamente em função

da exigida dedicação à confiança depositada, extrai-se que os cargos em comissão não são acumuláveis entre si, com exceção da interinidade, conforme leitura conjunta do art. 119 com o parágrafo único do art. 9º daquele Estatuto.”

[Acórdão 425/2014 - Plenário](#) (Representação, Relator Ministro Benjamin Zymler). Acumulação. Cargos. 1. A nomeação de servidor efetivo para o exercício de cargo em comissão – assim definido aquele de livre provimento e exoneração, incluídas as funções de confiança e assemelhados – não implica acumulação de cargos públicos, salvo se, de fato, houver dupla jornada e dupla remuneração. 2. Admite-se a acumulação do cargo em comissão (relacionado ou não ao exercício de cargo efetivo) com outro cargo efetivo quando restarem obedecidas as prescrições da Constituição Federal quanto à matéria.

#### VIII. Recebimento de remuneração pela participação em órgão de deliberação coletiva:

Considera-se órgão de deliberação coletiva todo conselho, comitê ou órgão assemblado que tenha sido instituído por lei ou decreto e possua deliberação colegiada, contendo expressa previsão de tal configuração.

Portanto, não pode o servidor perceber remuneração pela participação em órgão de deliberação coletiva, pois caracteriza ilicitude. Entretanto, tal vedação não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas ou entidades que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social, observado o que, a respeito, dispuser a legislação específica.

#### 14. E como proceder em casos de Acumulação lícita?

Se a acumulação de cargo, emprego ou função pública for ilícita, a autoridade que tiver ciência da irregularidade (chefia imediata ou servidor integrante da Comissão Permanente de Análise de Acumulação de Cargos) notificará o servidor para apresentar opção pelo cargo, no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão do servidor, a autoridade adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá na forma do Art. 133, da [Lei nº 8.112/1990](#).

No andamento do processo administrativo disciplinar, o servidor terá prazo para defesa e última possibilidade de optar por um dos cargos acumulados ilegalmente, que uma vez realizada, configurará a boa-fé do servidor, desde que comprove a efetiva vacância do outro cargo.

Não realizada a opção, encerrado o processo administrativo e comprovada então a má-fé do servidor, aplicar-se-á pena de demissão do cargo, emprego ou função, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Contudo, se houver reclamação junto ao Poder Judiciário de acumulação ilícita, na existência de processo administrativo o mesmo será sobrestado, ou seja, será suspenso, e ficará no aguardo do pronunciamento da justiça, que após trânsito em julgado, deverá então ser devidamente cumprido.

---

#### Fundamentação Legal:

---

- [Constituição Federal de 1988](#)
- [Lei nº 8.027](#), de 12.04.1990
- [Lei nº 8.112](#), de 11.12.1990
- [Lei nº 8.745](#), de 09.12.1993
- Decisão TCU – Plenário nº 255/1998
- [Lei nº 9.962](#), de 22.02.2000
- [Súmula TCU nº 246/2002](#)
- Ofício Circular SRH/MP nº 22/2004
- [Nota Técnica nº 899/2010/CGNOR/DENOP/SRH/MP](#)
- [Lei nº 12.772](#), de 28.12.2012

- [Lei nº 12.813, de 16.05.2013](#)
- [Acórdão TCU nº 2.456/2013 – Plenário](#)
- [Acórdão 425/2014 - Plenário](#)
- [Orientação Normativa CNU/CGU/AGU nº 005/2017, de 29.03.2017](#)
- [Despacho do Presidente da República de 12.04.2019](#)
- [Ofício-Circular nº 1/2019/CGCAR/ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME](#)

LISTA DE VERIFICAÇÃO DE INSTRUÇÃO E ANÁLISE (CHECKLIST)

INSTRUÇÃO PROCESSUAL – responsável: membro RH

X	Item	Anotação (S/N/NA) <sup>1</sup>
1	O processo contém o documento Declaração de Acumulação ou de Não-acumulação de Cargos e Empregos?	
2	O interessado preencheu a grade horária, sendo possível identificar a jornada semanal de trabalho na UTFPR e eventuais outros vínculos, bem como evidenciar os intervalos entre jornadas distintas, intrajornada e interjornadas claramente?	
2	O processo contém todas as comprovações dos vínculos declarados?	
3	As comprovações e documentos anexados estão corretamente preenchidos? <i>Dados legíveis, informações obrigatórias constantes, carga horária (20, 30, 40h/sem) – flexibilizada ou não – com o quadro de horários (horas relógio) – quantidade de marcações e respectivos vínculos, regime de trabalho.</i>	
4	Em caso de professor em regime de trabalho de dedicação exclusiva, está evidenciado, até a data da posse, que não há outros vínculos REMUNERADOS declarados?	
5	Em caso de acumulação cuja soma das cargas horárias ultrapassa 60 horas, o processo contém declaração do outro órgão ou entidade em que consta, expressamente, horário de trabalho discriminado por dia da semana, carga horária semanal, regime de trabalho, se houver, e endereço do local de trabalho, bem como os pareceres (da UTFPR e do outro órgão) que relate se a acumulação de cargo, emprego ou função, de fato, não compromete a qualidade e o desempenho adequado das atribuições do servidor naquela instituição?	
6	O interessado declarou, marcando a opção correspondente de que NÃO é sócio-gerente ou administrador de empresa, exerce comércio ou é empresário ou microempresário individual? Se não marcou, é preciso declarar antes da posse, pois é VEDADO dar posse se configurar a vedação do art. 117, X, da Lei nº 8.112/1990. <i>Item de responsabilidade exclusiva da unidade de RH, não compete à comissão analisar.</i>	
7	Em caso de órgão com pagamento extra-SIAPE, apresentou o contracheque no momento da posse? <i>Item de responsabilidade exclusiva da unidade de RH, não compete à comissão analisar.</i>	
8	O interessado declarou NÃO SER beneficiário de pensão? <i>Se declarou ser pensionista, solicitar análise expressa da Assessoria de Legislação da ASLEG sobre a legalidade da acumulação da pensão com a remuneração do(s) cargo(s).</i>	

<sup>1</sup> S = Sim, N = Não, NA = não se aplica - Existindo alguma resposta NÃO, o processo precisa ser sanado antes de continuar para a análise.

ANÁLISE DO PROCESSO – responsável: membro RH (se declaração de não-acumulação)

X	Item	Anotação (S/N/NA) <sup>1</sup>
8	O interessado DECLARA QUE <b>NÃO ACUMULA</b> cargos, empregos ou funções públicas ocupados em autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público, mesmo que não-remunerados ou dos quais esteja licenciado? <i>Caso responda "Não", vá direto ao item 15.</i>	
9	O processo está corretamente instruído?	
10	Há declaração de que NÃO possui outro cargo, emprego ou função pública, mesmo que licenciado ou sem vencimentos?	
11	O parecer de não-acumulação foi incluído no processo?	
12	O parecer de não-acumulação incluído no processo está assinado?	
13	O processo devidamente instruído com o parecer de não-acumulação foi enviado à unidade de RH?	
14	O processo foi encerrado na unidade SEI da Comissão?	

<sup>1</sup> S = Sim, N = Não, NA = não se aplica

Existindo alguma resposta NÃO, o processo precisa ser sanado antes de continuar para a etapa de análise.

ANÁLISE DO PROCESSO – responsável: comissão (se declaração de acumulação)

X	Item	Anotação (S/N/NA) <sup>1</sup>
15	O interessado DECLARA QUE <b>ACUMULA</b> cargos, empregos ou funções públicas ocupados em autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público, mesmo que não-remunerados ou dos quais esteja licenciado? <i>Caso responda "Não", vá direto ao item 8.</i>	
16	Acumula, no máximo, dois cargos, empregos ou funções públicas? <i>Responda "Não" apenas se for evidenciado que o servidor não comprova desligamento dos vínculos públicos adicionais, mesmo que lícitos, pois é permitido, no máximo, dois vínculos públicos.</i>	
17	A acumulação se encaixa em um destes casos: dois cargos de professor; um cargo de professor com um cargo técnico; um cargo de professor com um cargo científico; dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; ou de membro do Judiciário ou do ministério público com um cargo de magistério? <i>Responda "Não" apenas se for evidenciado que o servidor não comprova desligamento do vínculo público inacumulável. Sendo inacumulável, o servidor deverá, obrigatoriamente, no prazo de dez dias, optar por um deles.</i>	
18	Há compatibilidade de horários entre os vínculos, sem que haja sobreposição de horários?	
19	O intervalo entre as jornadas de um dia para o outro é igual ou superior a 11 horas?	
20	Entre os vínculos, existe ao menos um dia livre para repouso semanal do servidor?	
21	O intervalo de tempo entre o fim da jornada de um vínculo e início da jornada de outro é suficiente para o deslocamento do servidor por qualquer meio de transporte regularmente disponível (a pé, por veículo ou transporte coletivo)?	
22	Na(s) jornada(s) superior a 6 horas, há intervalo mínimo para alimentação? No caso do serviço público federal o intervalo mínimo é de 60 minutos. Observar especificamente a UTFPR neste quesito.	
23	O tempo de repouso, considerando tanto os vínculos públicos acumuláveis quanto os vínculos privados, é suficiente para o descanso do servidor e a manutenção de sua saúde física e mental? <i>Avaliação de caráter qualitativo.</i>	
24	Há declaração da chefia imediata do servidor na UTFPR de que não há prejuízos à carga horária e às atividades desenvolvidas pelo servidor? <i>Aplica-se apenas às acumulações que ultrapassem 60 horas na soma das jornadas de trabalho somadas de todos os vínculos.</i>	
25	Na análise, foram considerados, para efeito de acumulação, apenas os vínculos públicos?	
26	Os vínculos privados declarados, caso de aplique, foram considerados para fins de compatibilidade de horários?	
27	Os vínculos privados declarados, caso de aplique, foram <b>desconsiderados</b> para fins de acumulação de cargos públicos?	
28	Foi verificado potencial conflito de interesse(s) ou informações privilegiadas entre as atividades declaradas e o exercício do cargo na UTFPR? <i>Análise de responsabilidade do membro RH. Se houver potencial conflito de interesses/ informação privilegiada, após os trâmites à cargo da comissão e do RH, encaminhar o processo para a SEDAP analisar.</i>	
29	O parecer de acumulação de cargos, empregos e funções públicos foi incluído no processo?	
30	O parecer de acumulação incluído no processo está assinado?	
31	O processo devidamente instruído com o parecer de acumulação foi enviado à unidade de RH?	
32	O processo foi encerrado na unidade SEI da Comissão?	

<sup>1</sup> S = Sim, N = Não, NA = não se aplica

Existindo alguma resposta NÃO, o processo precisa ser sanado antes de continuar para a etapa de análise.

Declaração de acumulação ou de não-acumulação de cargos, empregos e funções públicas

