



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 1/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

1. APRESENTAÇÃO

O Grupo de Trabalho, instituído e composto pela Portaria nº 350 de 04 de agosto de 2023, por meio de seus membros, redigiram o presente manual com a finalidade de orientar de forma simples e objetiva os empregados públicos da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH lotados neste hospital universitário acerca do acúmulo de cargos, empregos e funções públicas, tendo por base a legislação vigente, a doutrina e jurisprudência correlata.

O inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal dispõe expressamente como **regra a proibição de acumulação remunerada de cargos públicos**, entretanto, **há permissivo em caráter excepcional** nas hipóteses descrita nas alíneas do próprio inciso constitucional que privilegia profissionais da saúde e educação, desde que haja compatibilidade de horário, respeite o teto remuneratório.

A Emenda Constitucional nº 18 de 1998 acrescentou o § 3º ao art. 142 da Constituição Federal incluindo o militar no rol do XVI, alínea "c".

Por seu turno, a Emenda Constitucional nº 20 de 1988 acrescentou o §10 ao artigo 37 ampliando o rol de possibilidades aos cargos eletivos e aos cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

A complexidade da matéria provoca dúvidas, dessa maneira, o manual constitui-se num instrumento de orientações aos empregados públicos quanto a licitude e ilicitude da acumulação remunerada de cargos no âmbito do HU-UFPA/EBSEH.

1.1. Aspecto histórico

A preocupação do Poder Público em regulamentar a acumulação de cargos público por um único servidor se fez presente ao longo da história, segundo consta¹, a primeira norma de vedação a acumulação de cargos públicos remonta da carta Régia Portuguesa de 1629, seguida de Alvarás, Decretos Reais, culminando em regra constitucional na Carta Republicana de 1891.

O regramento constitucional fundamenta-se no **princípio da eficiência**, em razão dos danos e prejuízos causados à Administração Pública e as partes interessadas. As disposições constitucionais, por vezes, utilizaram de maior rigorismo prevendo vedações absolutas à acumulação de cargos públicos, enquanto outros textos trouxeram proibições mitigadas, sendo permitido a acumulação de cargos e empregos públicos como exceção em algumas situações pontuais, como por exemplo: natureza do cargo, compatibilidade de horários, correlação com a matéria (cargos exatamente iguais).

Apesar de a Constituição Federal em vigor não prever limitação de carga horária àqueles que acumulam cargos públicos, prevalecia o entendimento do Parecer GQ-145 do TCU que vinculava toda a Administração Pública e se baseava na premissa de ser faticamente impossível

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 2/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

trabalhar de forma adequada além das 60 horas semanais, haja vista as necessidades biológicas do corpo humano.

O referido Parecer GD-145 teve seu entendimento revisado e publicado no Diário Oficial da União em abril de 2019, passando a ser adotado a compreensão de que é inválida a regulamentação administrativa que impõe limitação de carga horária semanal como óbice à acumulação de cargos públicos prevista no art. 37, incisos XVI e XVII, da Constituição de 1988.

Entretanto, a comprovação do requisito da **compatibilidade de horários** para fins de acumulação de vínculos públicos **deverá** ser analisada pela Administração Pública de forma **individualizada**, haja vista, o **permissivo ter natureza de exceção**. Ademais, as cargas horárias semanais que excederem 60 (sessenta) horas quando devidamente comprovada e **atestada pelos órgãos e entidades envolvidos**, mediante **decisão fundamentada da autoridade competente** e comprova-se com a inexistência de sobreposição de horários, a ausência de prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos cargos ou empregos públicos.

1.2. Abrangência

A proibição de acumular empregos e funções estende-se a autarquias, fundações, **empresas públicas**, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público, conforme redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, ao inciso XVII do art. 37, CF.

Da leitura do dispositivo acima infere-se que o impedimento na acumulação de cargos públicos estende-se a todos que trabalham na administração pública:

- Direta – União, Estados ou Municípios e Distrito Federal;
- Indireta – autarquias, fundações empresas públicas, sociedade de economia mista e suas subsidiárias;
- Sociedade controladas pelo poder público, direta ou indiretamente.

1.3. Fundamentação legal vigente

A acumulação de cargos, empregos e funções públicas é disciplinada pelas seguintes disposições:

- Constituição Federal de 1988

Prevê em caráter excepcional a possibilidade de acumulação de vínculos públicos nos termos dos artigos:

- Art. 37, XVI e XVII, §10
- Art. 142, §3º, II e III

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 3/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

- Ofício-Circular - SEI nº 1/2023/CPAC/CAP/DGP-EBSERH

Visa maior esclarecimento na condução das análises a serem feitas sobre alguns pontos inerentes a acumulação de vínculos públicos, trazendo uniformidade de entendimento para rede EBSERH.

- Parecer - Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU

Vinculante para toda a Administração Federal Direta e Indireta, cujos órgãos e entidades ficam obrigados a lhe dar fiel cumprimento, conforme determina o art. 40, §1º, da Lei Complementar nº 73/93, a partir de sua aprovação pelo Presidente da República, por meio de Despacho Presidencial, publicado no Diário Oficial da União de 12 de abril de 2019 (Seção 1, pg. 18).

- Norma Operacional DGP nº 09/2015

Conforme orientação do Ofício-Circular - SEI nº 3/2021/CPAC/CAP/DGP-EBSERH houve revogação tácita de dispositivos da Norma Operacional DGP nº 09/2015, em razão do novo posicionamento sobre acúmulo de cargos, funções e empregos públicos firmado por meio do Parecer nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU. Portanto, qualquer dispositivo da Norma Operacional que seja incompatível com novo posicionamento adotado deve ser considerado tacitamente revogado pelo Parecer Plenário nº 01/2017. Destaca-se, por oportuno, que sofreram alterações os requisitos de sobreposição de horários e da viabilidade do deslocamento entre as sedes de ambas as unidades administrativas a que vinculado o servidor interessado.

- Regulamento de Pessoal da EBSERH

Disciplina em âmbito geral os deveres e proibições aplicáveis aos integrantes do quadro de pessoal da Empresa:

- Art. 37, XVI, XVIII, XXVI
- Art. 39 VIII

- Lei nº 9.784/1999

Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

1.4. Definições importantes

I. Comissão de Avaliação de Acumulação de Cargos, Empregos ou Funções – CAAC

Frente à necessidade da avaliação do cumprimento da carga horária pelo empregado, ganham especial relevo as Comissões de Acumulação de Cargos instituídas no âmbito



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 4/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

da sede e filiais da EBSE RH, a quem **competete avaliar, caso a caso, quando demandada, a compatibilidade de horários** para as novas contratações ou, no caso de empregados públicos já contratados, quando houver ciência de vínculo público ainda não relatado formalmente, a serem realizadas pela empresa mediante a aplicação do novo entendimento consignado no Parecer nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU e Ofício-Circular - SEI nº 1/2023/CPAC/CAP/DGP-EBSE RH.

As Comissões de Acumulação de Cargos também são demandadas para análise da licitude de acúmulos decorrentes de: I- proventos de aposentadoria ou pensão com vencimento de atividade em curso; II- acumulação de vínculos públicos com requerimento de vacância ou licença para trato de interesses particulares; III - acumulação de vínculo público ou privado com cargo em comissão; IV- acumulação de emprego público com emprego privado ou autônomo; V - acumulação de vínculos públicos por militar; VI- acumulação de vínculos públicos por empregados em processo de movimentação; VII- acumulação de vínculos públicos com indícios de irregularidades detectadas por órgãos de controle externo.

No âmbito deste hospital universitário a **Comissão de Avaliação de Acúmulo de Cargos - CAAC** é órgão permanente, instituído para assessoria da Superintendência no controle interno de legalidade administrativa quanto a **licitude das acumulações de vínculos públicos pelos empregados públicos da EBSE RH**, entretanto, o vínculo público cumulado com atividades privadas/autônomas também é analisado para fins de averiguação de sobreposição de horários.

Nessa tarefa, a Comissão efetua exame prévio e conclusivo da documental que compõem os autos encaminhados para sua apreciação. Por essa razão, é de suma importância que as informações que compõe o acervo documental sejam suficientes para subsidiar a pretensão administrativa sob análise, ou seja, a averiguação objetiva do preenchimento de todos os requisitos exigidos pela Constituição Federal e Jurisprudência para acumulação dos vínculos públicos declarados.

Imprescindível registrar que a manifestação da Comissão tem por base, **exclusivamente, os elementos que constam nos autos** do processo administrativo em análise, portanto, as informações que não estão contempladas nos autos não existem para efeitos jurídicos. Mas, a **omissão** de informações que oculta a acumulação ilícita acarreta **ato de improbidade administrativa passível de punição**.

Neste viés, a Comissão tem a função de apontar os possíveis riscos do ponto de vista legal e jurisprudencial, bem como, recomendar providências para sanar possíveis irregularidades com o fito de salvaguardar a autoridade assessorada, a quem incumbe avaliar a dimensão do risco e a necessidade de adotar ou não a precaução recomendada.

Válido registrar que não compete a Comissão adentrar na análise da conveniência e da oportunidade dos atos praticados pela autoridade competente, nem de examinar aspectos de natureza eminentemente técnica ou administrativa.

Cabe esclarecer também que, não é papel da Comissão exercer auditoria quanto a competência de cada agente público para a prática de atos administrativos, incumbindo a cada um observar se os seus atos estão dentro do seu espectro de competências. Sendo ideal a juntada das

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 5/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

publicações dos atos de nomeação/designação da autoridade e demais agentes administrativos para fins de completa instrução processual.

Destaca-se que as observações efetuadas pela Comissão não têm caráter vinculativo, porém em prol da segurança da autoridade assessorada. Contudo, o prosseguimento do processo sem a observância dos apontamentos é de responsabilidade exclusiva da Administração.

II. Servidores públicos

São os ocupantes de cargos públicos, os quais são criados por lei e estão sujeitos ao regime estatutário, a exemplo dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais os quais são regidos Lei nº 8.112/1990.

III. Cargo, Emprego, Função Pública

São 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, quer seja no regime estatutário ou no regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

O artigo 37, inciso II da Constituição Federal estabelece que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

- Art. 37, CF *Omissis*

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

IV. Cargo público

O art. 3º da Lei nº 8.112/1990 estabelece que cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

O inciso I do art. 37 da Constituição Federal preceitua que 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.



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 6/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

V. Emprego público

No emprego público embora a contratação ocorra pela administração pública são aplicadas as regras da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse caminho, o empregado público não usufrui de estabilidade empregatícia podendo ser demitido, assim como ocorre nas empresas privadas. Entretanto, a demissão precisa ser justificada, porque o seu empregador é a administração pública, assim, essa relação deverá atender aos princípios da legalidade, moralidade e impessoalidade.

Contudo, não há exigência de processo administrativo disciplinar (PAD) para ocorrer a demissão.

Em geral, os empregados públicos estão ligados à administração pública indireta, ou seja, às empresas públicas e sociedades de economia mista.

✓ Empregado público:

Os empregados públicos, são agentes administrativos contratados por meio da legislação trabalhista (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), cujo vínculo com a Administração Pública é de natureza trabalhista e contratual, regido predominantemente por regras de Direito Privado.

Por ser predominante de regras de direito privado e de natureza celetista, sabe-se que o vínculo contratual é marcado pela bilateralidade e por conseguinte, só admite alteração na posição jurídica do contrato com a anuência do empregado, haja vista sua fonte normativa indireta ser o contrato de trabalho.

O emprego público representa unidades específicas de atribuições, localizada na Administração Indireta, cujo cargo advém de entidades como a fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista.

✓ Empregados públicos **sob a ótica do Regulamento Pessoal da EBSEH:**

Toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual à EBSEH, sob a dependência desta, mediante salário.

VI. Função pública

Pode ocorrer função pública por meio de contratação temporária ou por meio de função de confiança.

✓ Função pública por contratação temporária:

Da leitura do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal infere-se que estes trabalhadores são contratados por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, exercem a função pública, mas sem vínculo efetivo ou empregatício com a administração estando submetidos à Lei nº 8.745/1993 e alterações.



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 7/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

Na função temporária são admitidas pessoas para realizarem trabalhos esporádicos ou urgentes para a administração, entretanto, não existe estabilidade e o contrato deve ter prazo máximo de duração, limitado a dois anos.

✓ Função de confiança:

São atividades também identificadas como função gratificada ou outras denominações previstas em lei, que são **ocupadas por servidor efetivo**, ou seja, são destinadas apenas para pessoas que têm cargos públicos e que passam a exercer atividades de direção, chefia e assessoramento.

De acordo com Dallari, função de confiança é o Conjunto de atribuições especiais e de maior responsabilidade, cujo volume não justifica a criação de cargo ou emprego e, por isso, há de ser conferida a quem já seja servidor ou empregado público, mediante uma retribuição adicional.

VII. Cargos em comissão

Plexo unitário de competência, efetivas unidades dentro da organização funcional da Administração, instituído na organização do serviço público, com denominação, retribuição e atribuições próprias, para ser provido por titular na forma estabelecida legalmente.

- **Art. 37, CF Omissis**

(...)

V - as **funções de confiança**, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os **cargos em comissão**, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

O cargo em comissão pode ser exercido por qualquer pessoa, desde que respeitado um percentual mínimo previsto em lei para serem ocupados por servidores de carreira.

VIII. Cargos eletivos

São todos os cargos ocupados por cidadãos eleitos pelo voto do povo durante as eleições.

- **Art. 38, CF:** 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;



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 8/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

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 – na hipótese de ser segurado de regime próprio de previdência social, permanecerá filiado a esse regime, no ente federativo de origem.

IX. Acumulação remunerada de vínculos públicos

Em conformidade com o art. 2º da Norma Operacional DGP nº 09/2015 trata-se da situação em que o servidor contratado ocupar simultaneamente, em horários distintos, sem prejuízo do trabalho, mais de um cargo, emprego ou função pública, exercido na Administração.

Incluem-se neste conceito aqueles que recebem proventos de inatividade, ou seja, percepção de proventos de aposentadoria simultaneamente com o vencimento de cargo ou emprego público na ativa.

O inciso XVI do art. 37, CF estabelece de forma expressa a vedação de acumulação **remunerada** de cargos públicos, inferindo-se da leitura deste dispositivo que não há proibição de acúmulo em atividades desempenhadas em caráter voluntário.

X. Licença para tratar de interesses particulares

As licenças são caracterizadas por períodos de interrupção ou de suspensão do exercício do cargo público em razão de motivos previstos nas legislações estatutárias, a ocorrer nos prazos e condições indicados em lei.

As licenças possuem natureza particular e, de acordo com o art. 81 da Lei nº 8.112/90 - Estatuto Federal – poderão ser concedidas nas seguintes condições:

- a) por motivo de doença em pessoa da família;
- b) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- c) para o serviço militar;
- d) para atividade política;
- e) para capacitação;
- f) para tratar de interesses particulares;
- g) para desempenho de mandato classista.



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 9/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

Observadas as condições ali fixadas, as licenças podem ser remuneradas ou não, uma vez que cada licença possui motivo e natureza diversa e, como tal, tratamento diferenciado no que tange aos seus efeitos jurídicos. Entretanto, independentemente do tipo de licença, são consideradas como um período de efetivo exercício.

Logo, o servidor, ainda que licenciado, continua a manter vínculo jurídico com a Administração Pública. Por mais que a licença a gozar seja para interesse particular, o servidor continua a manter com a Administração as amarras que lhe conferiu direito à própria licença. Tem direito ao cargo e ao próprio exercício, pois possui a prerrogativa de retornar após o fim da condição levada a cotejo para o seu usufruto.

Deste modo, incorre na regra geral de acúmulo de cargos públicos, conforme dispõe a Constituição Federal, que como regra veda a acumulação de cargos ou empregos públicos, possibilitando de forma excepcional a acumulação de máximo dois vínculos com a Administração Pública nos seguintes casos: dois cargos de professor; um cargo de professor com outro técnico ou científico; dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

De acordo com o art. 17 da Norma Operacional nº 09 de 09 de dezembro de 2015 “O servidor em licença para tratar de interesses particulares, nos termos da legislação em vigor, em qualquer das esferas de Governo, Federal, Estadual ou Municipal **não poderá exercer cargo, emprego ou função na EBSEH**”.

Entretanto, o Ofício-Circular - SEI nº 1/2023/CPAC/CAP/DGP-EBSEH, 32878570, esclarece que tal dispositivo se amolda apenas às **hipóteses de acumulação de cargos não permitida**, vez que, a licença para tratar de interesses particulares não interrompe o vínculo público.

Dessa forma, tratando-se de acumulação de cargos permitida, se o empregado/convocado estiver usufruindo de licença para tratar de interesses particulares no outro vínculo, **afasta-se a necessidade da avaliação da compatibilidade de horários**, uma vez que não há cumprimento de carga horária no outro vínculo, devendo ser deferida a acumulação por meio do parecer da Comissão, caso inexistir outro entrave legal.

Frisa-se, no entanto, que após o término da licença e retorno do empregado às atividades no outro vínculo, deverá ser realizada uma reavaliação de compatibilidade entre os vínculos acumulados.

XI. Instituto da Vacância

A vacância é um termo genérico utilizado para indicar que um cargo público está desocupado.

O TCU já se manifestou no sentido de que a **vacância implica rompimento imediato da relação do servidor com o cargo público**, tanto que esse cargo pode ser imediatamente extinto ou provido por outro servidor aprovado em concurso público.

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 10/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

De outro lado, a posse em cargo público inacumulável não implica extinção do vínculo institucional do servidor com o poder público, vínculo esse que, não havendo interrupção, mantém-se durante toda a vida funcional do servidor público, ainda que ele tenha tomado posse em diversos cargos públicos.

Em referência ao STJ, o TJ GO consignou que é **dever da Administração o de agir com cuidado perante o administrado, não lhe sendo lícito infligir a ele nenhuma obrigação ou dever que não esteja previsto em lei e que não tenha a finalidade ou motivação de atender ao interesse público e, por conseguinte, não se mostra razoável impor ao servidor público abrir mão do cargo no qual se encontra estável, quando empossado em outro cargo público inacumulável, antes de alcançada a nova estabilidade, por se tratar de situação temerária, diante da possibilidade de não ser o agente público aprovado no estágio probatório referente ao novo cargo.**

Sobre o tema, a Lei nº 8.112/90 dispõe da seguinte forma:

- Art. 33. A vacância do cargo público decorrerá de:

(...)

VIII- posse em outro cargo inacumulável.

Os estatutos dos servidores públicos estaduais e dos servidores públicos municipais costumam acompanhar a previsão da Lei Federal nº 8.112/90 quanto ao instituto da vacância, haja vista trazer disposição semelhante nesta matéria.

Da leitura da Lei nº 8.112/90 infere-se que o servidor público estável, quando tem o interesse de tomar posse em outro cargo não acumulável, pode pedir a vacância do cargo. Todavia, importante registrar que **as disposições do estatuto federal não se aplicam aos empregados públicos da EBSEH, haja vista serem regidos pela CLT.**

O instituto da vacância é frequentemente requerido na rotina de convocações em concursos públicos pelos candidatos aprovados e convocados para assumir outro cargo público, sobretudo, na EBSEH. Também é comumente solicitado por empregados públicos da EBSEH em situação de acumulação de vínculos públicos quando em processos de movimentação para outra filial.

Nesse contexto a EBSEH firmou novo entendimento, por meio do Ofício-Circular - SEI nº 1/2023/CPAP/CAP/DGP-EBSEH:

✓ Da aceitação do pedido de vacância e de exoneração:

Quando a aceitação do pedido de vacância e de exoneração, o mero comprovante do pedido não é suficiente para a contratação, tendo em vista não demonstrar o efetivo desfazimento do outro vínculo, que seria incompatível. Diante de tal situação deve-se conceder o prazo de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, para que o candidato regularize a situação perante o outro vínculo. Caso contrário, a contratação deverá ser indeferida.

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 11/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

XII. Jornada máxima semanal permitida

Atualmente prevalece o entendimento de que é **inválida a regulamentação administrativa que impõe limitação de carga horária semanal como obstáculo à acumulação de cargos públicos**. O Parecer GQ-145 do Tribunal de Contas da União (TCU) que estabelecia um limite de 60 horas semanais para a jornada de trabalho teve seu entendimento revisado pelo **Parecer - Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU** o qual tem força normativa (Lei) e vincula toda a Administração que é **obrigada** a cumpri-lo.

XIII. Compatibilidade de horários

É requisito indispensável para o reconhecimento da licitude da acumulação de cargos públicos. Entretanto, o que deve ser entendido por compatibilidade de horários é tema de grande controvérsia tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência dos tribunais, visto nem o texto constitucional nem a legislação ordinária regulamentou o que se deve entender por compatibilidade de horários.

Nesse cenário, o entendimento a ser adotado pelos órgãos e entidades da Administração Federal é de que: “A **compatibilidade de horários** a que se refere o art. 37, inciso XVI, da CF/88, **deve ser analisada caso a caso pela Administração**, sendo **admissível, em caráter excepcional**, a **acumulação de cargos ou empregos públicos que resulte em carga horária superior a 60 (sessenta) horas semanais** quando devidamente **comprovada e atestada** pelos órgãos e entidades públicos envolvidos, **através de decisão fundamentada da autoridade competente**, além da **inexistência de sobreposição de horários**, a **ausência de prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos cargos ou empregos públicos**.”

Sobre o tema, o Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU às fls. 16, orientou, ainda, no sentido de que para **o servidor público autorizado**, nos termos da legislação vigente, **a cumprir carga horária reduzida** em relação à carga horária prevista para o cargo, **deve ser levada em consideração**, para a finalidade da limitação da jornada de trabalho total dos cargos acumulados em 60 (sessenta) horas, **a carga horária efetivamente exigida do servidor**.

Haverá compatibilidade de horários quando não houver superposição de jornadas de trabalho e, ainda, o houver **intervalo suficiente para deslocamento** do servidor entre o final de uma jornada e o início de outra.

Para o renomado doutrinador José Cretella Junior, a *Compatibilidade de horários é, ao contrário do que parece, o desencontro de horários, a inajustabilidade de horários, a descoincidência ou não de horários, ocorrida quando houver possibilidade do exercício de dois cargos, em horários diversos, sem prejuízo do número regulamentar das horas de trabalho dedicadas a cada emprego.*

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 12/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

- ✓ Compatibilidade de horários entre vínculos públicos e privados:

Os cargos privados e/ou autônomos devem ser analisados, para fins de comprovação da compatibilidade de horários, visto que o Regulamento de Pessoal da EBSE RH, em seu art. 39, VIII, veicula a proibição do empregado público trabalhar em outro local em horário coincidente com o seu expediente na EBSE RH.

Quanto à necessidade ou não da verificação da compatibilidade de horários entre vínculos públicos e privados durante a contratação de pessoal pela EBSE RH a Consultoria Jurídica da EBSE RH se manifestou por meio do Parecer Jurídico 168 (25081700) da seguinte forma:

- a. Para fins de admissão de pessoal, a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional consagram a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício, ou profissão, autorizando a análise de compatibilidade de horários pelo Poder Público quando se estiver diante do acúmulo de cargos de natureza pública, ou quando a legislação de regência do cargo público impedir (incompatibilizar) expressamente a acumulação do vínculo público com o privado;
- b. Após a efetivação da contratação, a verificação da compatibilidade de horários entre os vínculos públicos e privados exercidos pelo empregado deve ser implementada periodicamente pela Administração, uma vez que a eventual incompatibilidade de horários poderá resultar na falta de pontualidade e/ou de assiduidade do agente, em arreio aos princípios da legalidade e da eficiência, caracterizando a infringência direta às disposições normativas internas, com a possibilidade de responsabilização disciplinar do empregado pelo seu descumprimento.

XIV. Atividades Acumuláveis

A acumulação remunerada, **nos termos do inciso XVI do art. 37, CF, somente será permitida** se houver compatibilidade de horários e respeitar o teto remuneratório, **nas seguintes hipóteses:**

- a) a de **dois cargos de professor;**
- b) a de **um cargo de professor com outro técnico ou científico;**
- c) a de **dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissão regulamentada.**

Da leitura deste dispositivo infere-se que **é permitido tão somente a acumulação de dois cargos públicos. A acumulação de mais de dois vínculos públicos é ilícita e pode configurar ato de improbidade administrativa.**

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 13/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

XV. Teto Remuneratório

Como observado, em geral, a acumulação de cargos no setor público é proibida. No entanto, em certas situações previstas na Constituição, essa acumulação é possível. Nos casos em que a acumulação é permitida, é necessário respeitar o teto remuneratório, de acordo com as disposições constitucionais.

O artigo 37, inciso XI, da Constituição Federal estabelece o seguinte:

XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

Nota-se que este artigo define limites para os ganhos de servidores e agentes públicos, os quais não podem receber uma remuneração que ultrapasse o valor mensal do subsídio dos Ministros do Supremo Tribunal Federal - STF.

Além disso, o STF estabeleceu o entendimento de que, nos casos permitidos pela Constituição de acumulação de cargos, empregos e funções, a aplicação do artigo 37, inciso XI, da Constituição Federal, pressupõe a análise de cada um dos vínculos formalizados, afastando a observância do teto remuneratório no que se refere à soma dos ganhos do agente público. Isso foi estabelecido nos julgamentos dos Recursos Extraordinários 602043 e 612975, realizados em 27 de abril de 2017.

Portanto, de acordo com esse entendimento do STF, os valores recebidos devido ao exercício das funções acumuladas devem ser avaliados de forma separada e não cumulativa.

XVI. Inexistência de sobreposição de horários

O Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU exige que a **prova da ausência de sobreposição de horários** deve ser apresentada e submetida à análise da Administração Pública pelo servidor interessado na acumulação **no prazo fixado para a contratação** e que a decisão de autorização da acumulação de cargos públicos deve avaliar a **viabilidade do deslocamento entre os vínculos públicos**.

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 14/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

✓ Deslocamento entre as jornadas de Trabalho:

Apesar de o Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, exigir que a decisão de autorização da acumulação de cargos públicos deve avaliar a viabilidade do deslocamento entre os vínculos públicos, não estabelece parâmetros objetivos temporais para o deslocamento, de modo que, a avaliação deve ser realizada caso a caso, tomando por base o horário de saída de um vínculo e o horário de entrada no segundo vínculo, bem como a distância entre ambos, para, justificadamente, apontar a viabilidade do deslocamento entre os vínculos no intercurso de tempo disponível.

Nesse contexto, a compatibilidade de horários somente poderá ser reconhecida nos casos em que seja possível o deslocamento regular do servidor público a tempo de cumprir com exatidão todas as suas obrigações funcionais, aplicando-se ao mesmo idêntico controle de horário e de desempenho que aplicável aos demais servidores. O tempo suficiente de deslocamento entre os locais de trabalho deve ser adequado para as refeições, higiene física, mental, lazer, convivência familiar e descanso entre as jornadas.

XVII. Ausência de prejuízo a carga horária e às atividades exercidas em cada cargo

Conforme orientação consignada no Ofício-Circular - SEI nº 1/2023/CPAC/CAP/DGP-EBSERH, para todos os casos, admitida a acumulação e iniciado o exercício pelo empregado, **competirá à chefia imediata avaliar periodicamente se, concretamente, a carga horária a que se encontra submetido compromete ou não o regular exercício de suas atribuições funcionais**, decidindo sobre a possibilidade de manutenção da acumulação de ambos os vínculos com o serviço público.

XVIII. Flexibilização de jornada

Sobre a matéria de flexibilização de jornada o Decreto nº. 1.590/1995, em seu artigo 3º, faculta ao dirigente máximo do órgão, autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho reduzida/flexibilizada, sendo, portanto, um ato discricionário. Nesse sentido, ensina-nos Celso Antônio Bandeira de Mello que **atos discricionários** são “os que a Administração pratica com certa margem de liberdade de avaliação ou decisão segundo critérios de conveniência e oportunidade formulados por ela mesma, ainda que adstrita à lei reguladora da expedição deles”.

O inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal permite a redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva. Por sua vez, o inciso XIV possibilita jornada de seis horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. *in verbis*

- Art. 7º Omissis

(...)

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 15/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Os dispositivos constitucionais acima citados foram regulamentados por meio do **Decreto nº 1.590 de 1995**, e alterado pelo **Decreto nº 4.836 de 2003**:

Art. 3º 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 dirigente máximo do órgão ou da entidade **autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições**".

Em outros dizeres, a Administração Pública, o dirigente máximo do órgão pode a qualquer tempo exigir o cumprimento da jornada de trabalho fixada no edital regulador do concurso. Por exemplo, no vínculo UFGD no Regime Jurídico Único (RJU), os Técnicos de Enfermagem foram aprovados em concurso para exercer uma carga horária total de 36/40 horas semanais, podendo ser flexibilizada para 30 horas semanais, por meio de publicação em Boletim de Serviços em Portaria Conjunta das instituições vinculadas. Entretanto, a qualquer tempo a autoridade máxima do órgão pode exigir o retorno das horas semanais publicadas no edital.

✓ Comprovação das jornadas flexibilizadas:

É **dever** daqueles que fazem jus a redução de jornada instruir os autos de análise de acumulação de vínculos públicos com documentação comprobatória **emitida pelo órgão de origem** acerca da redução da jornada de trabalho, mesmo porque, existem regramento contidos no documento de adesão.

Nesse sentido, importante esclarecer que cabe ao órgão demandante da análise de acúmulo de vínculos públicos certificar-se de que os autos contenham todas as informações necessárias antes do encaminhamento à Comissão para exame do caso que será apreciado, isso porque, os elementos que não estão autos, não existem juridicamente.

XIX. Registro de ponto britânico

O **ponto britânico** é uma expressão usada pela Justiça do Trabalho quando as folhas de registro de **ponto** de algum colaborador apresentam os mesmos horários, por dias seguidos. Desse modo, teoricamente o profissional sempre chega na mesma hora e sai na mesma hora da empresa.



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 16/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

Nesse sentido, a **súmula 338** do Tribunal Superior do Trabalho – **TST** consolida posicionamento no sentido de que “os **cartões de ponto** que demonstram horários de **entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova**, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir”.

XX. Intervalo Interjornada

Considerando o recorrente questionamento quanto ao intervalo interjornada mínimo de 11 (onze) horas, o item 7 do ofício Circular 3/2021, retoma a recomendação exposta no Parecer Jurídico nº 108/2017/CONJUR/PRESIDÊNCIA/EBSEH, emitido pela Consultoria jurídica da EBSEH, em que a concessão dos intervalos interjornada e intrajornada deve ser avaliada de forma individualizada a cada contrato de trabalho, observando suas peculiaridades e desconsiderando, a princípio, a coexistência da dualidade contratual.

Quanto ao cumprimento dos intervalos interjornada o Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU não traz a imposição de que a análise da compatibilidade de horários deva levar em conta os intervalos para repouso entre os dois vínculos. Sendo assim, essa verificação será realizada de forma isolada (os intervalos devem ser respeitados dentro do mesmo vínculo, devendo ser desconsiderado este parâmetro para o início de nova jornada em outro vínculo público acumulado licitamente).

Diante de tal entendimento, para os acúmulos de cargos públicos oriundos de determinação judicial (seja ele com outro vínculo público, ou com dois vínculos EBSEH), essa também será a regra a ser aplicada, qual seja, análise individualizada de cada vínculo para fins de cumprimento dos intervalos, salvo se a decisão judicial dispor de forma diversa. Salienta-se que se faz necessária a equalização da decisão judicial com a rotina administrativa da empresa, diante da impossibilidade prática de observar os prazos estabelecidos pela CLT se a análise for realizada para ambos os vínculos conjuntamente.

Tal recomendação, inclusive, foi exposta no Parecer Jurídico n.º 108/2017/CONJUR/PRESIDÊNCIA/ EBSEH (17197726), emitido pela Consultoria Jurídica da EBSEH, no qual foi analisado um caso concreto de decisão judicial que determinou a contratação de candidato no segundo vínculo com a EBSEH, e a conclusão foi no sentido de que a concessão dos intervalos deve ser avaliada de forma individualizada a cada contrato de trabalho, observando suas peculiaridades e desconsiderando, a princípio, a coexistência da dualidade contratual.

XXI. Vedação de duplo vínculo EBSEH

Com fundamento o Parecer Jurídico nº 260/2015/CONJUR, asseverou que "consoante orientações da EBSEH/SEDE, não obstante haver controvérsia acerca da possibilidade de empregados assumirem dois vínculos com a EBSEH, temos que não se mostra adequada a assinatura de um novo contrato de trabalho, dado o desempenho de atividades idênticas ou

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 17/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

semelhantes, isso sem falar das complicações fáticas decorrentes da celebração de dois contratos, tais como no caso de justa causa, gozo de férias, entre outros.

Considera-se também a própria responsabilidade do Administrador Público, em não impor ao Ente Público o risco de criação de passivos, e muito menos de inserir-se a empresa pública em eventual situação de ilegalidade, e, frente a não manifestação do candidato a solicitar desligamento do atual vínculo, possibilidade citada pelo item 16 do Parecer Jurídico nº 260/2015 da Consultoria Jurídica da EBSERH/SEDE ou até mesmo desistência da contratação ao novo cargo.

Nesse mesmo sentido é o entendimento expressado no Ofício-Circular - SEI nº 1/2023/CPAC/CAP/DGP-EBSERH, 32878570, o qual informa que no tocante ao **segundo vínculo EBSERH**, tal **não é permitido administrativamente**, ainda que haja eventual compatibilidade de horários.

Portanto, **o assunto não é objeto de análise por parte das CPACs**, ao oposto disso, deve ser indeferida a contratação de pronto pela Divisão de Gestão de Pessoas (DivGP), caso o candidato se negue a optar por apenas um dos vínculos com a EBSERH.

Em outra situação, caso tenha havido **determinação judicial** exigindo a contratação do segundo vínculo EBSERH, **não há necessária atividade por parte das CPACs**, uma vez que a frequência deve ser cuidadosamente verificada pela chefia imediata, principalmente, quando o caso for de folha de ponto manual, observado se de fato o horário anotado é o de início das atividades, devendo a verificação ser feita no dia a dia e imediatamente notificando à DivGP sobre o possível não cumprimento da carga horária, para que sejam tomadas as providências cabíveis, inclusive relativas à devolução ao erário.

1.5. Tipos de acumulação de vínculos públicos

I. Acumulação por professor

Nos termos do inciso XVI do art. 37, CF, havendo compatibilidade de horários e respeitando o teto remuneratório, é permitido o acúmulo remunerado de **dois cargos públicos de professor**. Ao professor também é permitido a acumulação de **um cargo de professor com outro cargo técnico ou científico**.

- Acumulação por professor com outro cargo técnico ou científico:

Não há precisão na definição de cargos técnicos ou científico.

STJ, 5ª Turma, RMS 20.033/RS, Relator Ministro Arnaldo Esteves Lima, DJ de 12.03.2007: "O Superior Tribunal de Justiça tem entendido que **cargo técnico ou científico**, para fins de acumulação com o de professor, nos termos do art. 37, XVII, da Lei Fundamental, é **aquele para cujo exercício sejam exigidos conhecimentos técnicos específicos e habilitação legal, não necessariamente de nível superior**".

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 18/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

TCU, 1ª Câmara, Acórdão nº 408/2004, Relator Ministro Humberto Guimarães Souto, trecho do voto do relator: "a conceituação de **cargo técnico ou científico**, para fins da acumulação permitida pelo texto constitucional, **abrange os cargos de nível superior e os cargos de nível médio cujo provimento exige a habilitação específica para o exercício de determinada atividade profissional, a exemplo do técnico em enfermagem, do técnico em contabilidade, entre outros**".

Sobre a temática, Fernanda Marinella (2010, p. 654) propõe o seguinte conceito: Considera-se, para fins de acumulação, **cargo técnico ou científico** como **aquele que requer conhecimento técnico específico na área de atuação do profissional, com habilitação legal específica, de grau universitário ou profissionalizante de segundo grau**. Ressalte ainda que, para analisar a existência do caráter técnico de um cargo, exige-se a observância da lei infraconstitucional pertinente.

II. Acumulação por cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde

A identificação dos cargos privativos da saúde decorre da análise da estrutura organizacional do ente público, dos requisitos para o exercício da função ou da análise do conjunto das atribuições do cargo definidos na legislação.

O Ministério da Saúde reconhece como profissionais de saúde, por meio da Resolução nº 218/97, as seguintes categorias de nível superior da área da saúde: assistentes sociais, biólogos, profissionais de educação física, enfermeiros, farmacêuticos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, médicos, médicos veterinários, nutricionistas, odontólogos, psicólogos, terapeutas ocupacionais e profissionais com graduação em saúde coletiva.

- Regulamentação da profissão:

Aos trabalhadores da saúde é permitido a acumulação de dois cargos ou empregos públicos privativos de profissionais de saúde, com **profissão regulamentadas** que são aquelas profissões que a Lei define como tal, além de ser fiscalizada por entidade de classe.

III. Acumulação com cargo público em Comissão

Quando da nomeação do servidor cedido ou empregado público a cargo comissionado, que previamente acumula cargos públicos de forma lícita, a Administração deve verificar se permanecem preenchidos os requisitos autorizadores à acumulação, sobretudo, no tocante a **compatibilidade de horário**, isso porque, os cargos de chefia no âmbito da EBSERH têm regime de trabalho de **dedicação integral**, com vista ao atendimento das necessidades da empresa.

Nesse caminho, a Norma Operacional DGP nº 04/2021 traz os seguintes regramentos:

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 19/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

- **Art. 12.** Os ocupantes de Cargo em Comissão ou de Função Gratificada da rede EBSERH, titulares ou durante o período de substituição, **devem registrar sua presença em instrumento específico para este fim.**

- **Art. 24.** O ocupante de Cargo em Comissão ou Função Gratificada, **deverá cumprir regime de dedicação integral**, sendo esse de, **no mínimo, 40 (quarenta) horas semanais.**

IV. Acumulação por aposentados ou pensionistas

O Supremo Tribunal Federal entendia pela impossibilidade de acumulação de proventos e vencimentos que não decorressem de atividades acumuláveis. Todavia, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 20 de 1998 a proibição ao acúmulo de proventos foi expressamente incluída no § 10 do art. 37 do texto constitucional da seguinte forma: **É vedada** a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do **art. 40 ou dos arts. 42 e 142** com a remuneração de cargo, emprego ou função pública, **ressalvados** os cargos acumuláveis na forma desta Constituição, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

O dispositivo mantém a regra de vedação à acumulação de proventos de aposentadoria que sejam decorrentes do artigo 40 ou dos artigos 42 e 142, com a remuneração de cargo, emprego ou função pública. Os artigos 40, 42 e 142 tratam, respectivamente, dos **regimes próprios de aposentadoria do servidor, das forças militares auxiliares e das forças armadas.**

A acumulação de proventos e vencimentos se apresenta **possível** nas hipóteses em que **os cargos são acumuláveis em atividade**, assim como nos casos de exercício, pelo servidor aposentado pelo **regime geral de previdência social**, de mandato eletivo ou cargo em comissão.

Em regra, os aposentados não deixam de ser servidores, apenas se tornam inativos e percebem seus proventos em virtude do exercício passado de um cargo.

De igual forma, o benefício auferido pelo pensionista quando não decorrente dos artigos 40, 42 e 142 da Constituição Federal, poderá ser cumulado com vínculo público em atividade. Assim, se a pensão decorrer do **sistema geral da previdência social** previsto no **artigo 201 da CF**, o empregado público fará jus à percepção simultânea do benefício previdenciário e os vencimentos do emprego público.

V. Acumulação por militares

Nos termos do inciso II do §3º do art. 142, CF os militares profissionais da saúde militar podem acumular outro cargo ou emprego público civil também privativos de profissionais da saúde, com profissão regulamentada.

A Emenda Constitucional nº 18 de 1998 desvinculou os militares das Forças Armadas dos demais servidores da União, desse modo, os integrantes desta instituição não são servidores públicos e sim militares.

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 20/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

- Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

§ 3º Os **membros das Forças Armadas são denominados militares**, aplicando-se-lhes, além das que vierem a ser fixadas em lei, as seguintes disposições: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 18, de 1998)

II- o militar em atividade que tomar posse em cargo ou emprego público civil permanente, **ressalvada a hipótese prevista no art. 37, inciso XVI, alínea "c"**, será transferido para a reserva, nos termos da lei.

VI. Acumulação por gerente ou administrador de empresas:

A legislação trabalhista não proíbe que um empregado da EBSEH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares), seja sócio de outras empresas, desde que isso não conflite com suas obrigações e deveres na empresa.

No entanto, é importante observar que o Regulamento de Pessoal da empresa transcreve no Art. 39, IX, a proibição do empregado em relação à sua participação como sócio ou dirigente de uma empresa que preste serviços, forneça bens ou faça transações com a EBSEH. Essa proibição visa evitar conflitos de interesse e garantir a imparcialidade no exercício das funções do empregado. Buscando preservar a transparência, a ética e a equidade nas relações comerciais e de trabalho.

Dos Deveres e Proibições:

- Art. 39 Ao empregado é proibido, além do previsto na legislação trabalhista:

IX. fazer parte, como sócio ou dirigente, de empresa que preste serviços e forneça bens para a EBSEH, ou que com ela transacione;

Com relação aos Servidores públicos estatutários a Lei 8.112/90 limita a participação do servidor público federal na iniciativa privada à sócio cotista, acionista ou comanditário, pois estabelece no inciso X do art. 117 a proibição da participação do servidor na sociedade de empresas privadas como gerente ou administrador.

- Art. 117. Ao servidor é proibido:

X- Participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

Infere-se do texto da lei que o servidor público não está impedido de participar do quadro societário de uma empresa, porém, em caso de participação não poderá nomeado como

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 21/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

administrador, independentemente de ser sócio ou não, nem praticar atos de gestão na condição de mandatário (procuração).

O descumprimento do dispositivo legal é considerado falta grave passível de demissão do cargo público.

A Portaria Normativa nº 6, de 15 junho de 2018, não considera exercício de gerência ou administração de sociedade privada a mera indicação de servidor como sócio administrador em contrato social, nem a constituição de pessoa jurídica para objetivos específicos, desconectados da atividade de empresa em sentido estrito e sem a caracterização de atos de administração ou gerência.

VII. Acumulação de emprego público com emprego privado

O Artigo 37 da Constituição Federal do Brasil estabelece os princípios que norteiam a administração pública, incluindo a vedação à acumulação remunerada de cargos públicos, exceto em casos específicos, conforme previsto em seu inciso XVI. No entanto, é importante ressaltar que essa limitação de acumulação se aplica apenas aos cargos e empregos públicos, não alcançando atividades privadas.

Dessa forma, os servidores ou funcionários públicos têm a possibilidade de desempenhar atividades remuneradas no setor privado, desde que estejam em conformidade com todas as exigências da legislação vigente e que seja respeitada a compatibilidade de horários para evitar sobreposição entre as atividades remuneradas no setor privado e o vínculo público.

Conforme estipulado pelo Regulamento de Pessoal da EBSEH, mais especificamente em seu artigo 39, inciso VIII, é vedado ao empregado exercer atividades em outra instituição durante o horário que coincide com o seu expediente na EBSEH. O dispositivo legal proíbe expressamente essa sobreposição de horários.

- Art. 39. Ao empregado é proibido, além do previsto na legislação trabalhista:

[...]

VIII. trabalhar em outro local em horário coincidente com seu expediente na EBSEH.

2. OBJETIVOS

Tendo em vista a relevância e complexidade da matéria, o manual constitui-se num instrumento de orientações aos empregados públicos no âmbito deste hospital universitário acerca de quais atividades laborais permitem acumulação no âmbito da EBSEH; quantos vínculos públicos podem ser acumulados; quais são os requisitos exigidos pela Constituição Federal e Jurisprudência para comprovação da licitude da acumulação de vínculos públicos; quais os procedimentos que ocorrem no processo administrativo de análise dos acúmulos dos vínculos públicos; qual é o papel



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 22/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

da comissão de avaliação de acúmulo de cargos.

O manual não tem a pretensão de esgotar o assunto referente a acumulação de vínculos públicos no âmbito deste hospital, mas de elaborar um documento institucional que serve de norte para todos os envolvidos com a matéria, como os empregados públicos que acumulam vínculos públicos, as chefias imediatas que tem subordinados na condição de acúmulo de vínculos públicos, a Unidade demandante, os membros da Comissão, a Superintendência e demais agentes que se interessarem pelo assunto.

3. DESCRIÇÃO

A seguir, são apresentadas as etapas do procedimento de análise da acumulação de vínculos públicos.

3.1. Instauração

Os processos administrativos são autuados e instaurados pela Unidade de Administração de Pessoal - UAP com o objetivo de averiguar a licitude dos acúmulos de vínculos públicos pelos empregados da EBSEH.

Importante pontuar que a Comissão de Avaliação de Acúmulo de Cargos não age de ofício, é o órgão demandante, UAP, que encaminha os processos administrativos devidamente instruídos para a análise e parecer da Comissão.

A deflagração dos processos tem por base as declarações de acúmulo de cargos firmadas por: candidatos convocados para assunção de cargo público; por empregados públicos efetivos no curso do processo laboral; por colaboradores cedidos à EBSEH para cargos de chefia; por empregados públicos em processo de movimentação para este hospital universitário; os quais informam possuir outro vínculo público com a Administração Pública ou que exercem atividades em instituições privadas ou autônomas.

Também são deflagrados processos para análise de demandas oriundas de órgãos de controle externo, como Controladoria-Geral da União - CGU e Tribunal de Contas da União - TCU, quando identificam possíveis irregularidades na acumulação de vínculos públicos por empregados públicos da EBSEH.

Os **processos administrativos devem ser deflagrados por autoridade competente**, sendo necessário sempre constar nos autos os atos de nomeação/designação dos agentes competentes para a atuação administrativa e dos atos normativos que estabelecem as competências da autoridade e demais agentes administrativos para que reste comprovado que os atos foram praticados por aqueles que detinham as atribuições correspondentes.

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 23/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

3.2. Instrução

A instrução do processo é uma fase também conhecida como probatória na qual são inseridas as provas no caderno processual, essas provas são elementos processuais geralmente representados por documentos com o objetivo de comprovar se há licitude na acumulação dos vínculos públicos declarados pelo empregado público.

Trata-se de uma fase extremamente importante, isso porque tudo deve ficar devidamente esclarecido nos autos, afinal os elementos comprobatórios irão formar a convicção da autoridade competente na tomada de decisão.

Em outras palavras, a fase instrutória influencia, de maneira direta, a etapa decisória, pois todo o conjunto probatório que for anexado aos autos e que tenha correlação com o acúmulo dos vínculos públicos declarados afetará a decisão da autoridade competente, que tem a função de fundamentar a sua decisão embasada no conjunto probatório que consta nos autos.

A respeito da instrução dos processos administrativos a Lei nº 9.784/99 traz a seguinte disposição:

- Art. 29. As atividades de instrução destinadas a averiguar e comprovar os dados necessários à tomada de decisão realizam-se de ofício ou mediante impulsão do órgão responsável pelo processo, sem prejuízo do direito dos interessados de propor atuações probatórias.

§ 1º O órgão competente para a instrução fará constar dos autos os dados necessários à decisão do processo.

O processo administrativo de análise de legalidade de acúmulo de vínculos públicos no âmbito deste hospital universitário é **instruído pela Unidade de Administração de Pessoal que deve munir os autos com documentos capazes de esclarecer os seguintes pontos:**

1. As funções são constitucionalmente acumuláveis?

Para tanto, é imprescindível que os autos contenham informações sobre **todas as atividades desempenhadas** pelo candidato ou empregado público tanto nas **instituições públicas** quanto nas **instituições privadas**, além das **atividades autônomas** por ventura desenvolvidas.

Muito embora as atividades exercidas nas instituições privadas ou atividades particulares não sejam objeto de análise para fins de acumulação de vínculos públicos nos termos da Constituição Federal, o cumprimento das jornadas de trabalho nos órgãos públicos não pode **ser prejudicado pelo exercício de eventual atividade particular ou autônoma do empregado público.**

2. Há compatibilidade de horários entre as jornadas desempenhadas pelo empregado?

A comprovação da compatibilidade de horários entre as jornadas desempenhadas somente poderá ser averiguada se constar nos autos **pontualmente os horários de entrada e saída em cada um dos vínculos exercidos**, assim como, os **dias da semana laborados**. Para cumprimento

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 24/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

do requisito compatibilidade de horários leva-se em conta o tempo necessário para o **deslocamento** entre a saída de um vínculo e a entrada no segundo vínculo declarado.

3. Há inexistência de sobreposição de horários?

A comprovação da inexistência de sobreposição de horários somente será possível mediante a constatação de ausência de choque de horários entre os vínculos em exercício.

Para esse critério as **chefias imediatas** de ambos os vínculos públicos deverão informar os horários de labor do seu subordinado, bem como se as atividades são exercidas em regime de plantão.

Em atendimento ao disposto no Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, as chefias imediatas também deverão **atestar** se o colaborador cumpre a carga horária do contrato assumido e se o acúmulo **não resulta em sobreposição de carga horária**.

A comprovação da inexistência de sobreposição de horários ocorre por meio de **comparação das três últimas folhas de frequência dos dois cargos acumulados**. Nesse contexto, destaca-se que os registros de frequência deverão ser **válidos** para fins de prova, conforme orientação da **súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho - TST**.

4. Há ausência de prejuízo à carga horária?

Para todos os casos, admitida a acumulação e iniciado o exercício pelo empregado, **competirá à chefia imediata avaliar periodicamente se, concretamente, a carga horária a que se encontra submetido compromete ou não o regular exercício de suas atribuições funcionais**, decidindo sobre a possibilidade de manutenção da acumulação de ambos os vínculos com o serviço público.

5. Há ausência de prejuízo às atividades exercidas em cada um dos cargos ou empregos públicos?

Assim como a ausência de prejuízo a carga horária, a **ausência de prejuízo as atividades exercidas** em cada um dos vínculos públicos comprovam-se mediante **atestes das chefias imediatas** de que a acumulação dos vínculos não compromete a qualidade e o desempenho das atribuições exercidas pelo profissional. **Esses atestes também devem compor os autos do processo administrativo** de análise de acumulação de vínculos públicos.

No âmbito da EBSERH já são efetuadas avaliações do colaborador no curso do processo laboral pelas respectivas chefias imediatas, assim como, pelos meios de controle interno adotados, a exemplo do programa de Gestão de Desempenho por Competência, esses institutos poderão ser utilizados para fins de análise de cumprimento dos requisitos acima mencionados.

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 25/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

O ateste referente ao segundo vínculo público deve ser requerido formalmente (ofício de notificação) à autoridade máxima do órgão de origem do empregado público.

3.2.1. Distribuição dos Trabalhos entre os Membros da Comissão

Recebido o processo administrativo, devidamente instruído pela UAP, para análise da legalidade da acumulação dos vínculos públicos declarados pelo candidato ou empregado público, ocorre a distribuição dos autos entre os membros para elaboração de minuta de parecer a ser apresentado para decisão da Comissão.

Num primeiro momento, o membro relator verifica se nos autos existem elementos suficientes para prosseguimento do feito e caso seja identificado a ausência de alguma informação que interfira no preenchimento de algum dos requisitos que autoriza a acumulação dos vínculos públicos, os autos do processo são restituídos a UAP por meio de despacho com solicitação de cumprimento de diligências instrutórias.

- Diligências instrutórias:

São Providências a serem executadas no curso do procedimento para esclarecimento de questões relacionadas a acumulação dos vínculos públicos declarados. A inauguração de fase instrutória é comumente solicitada para averiguação e comprovação dos dados necessários à tomada de decisão.

A título de exemplo, podemos citar os casos de análise de viabilidade de contratação de candidatos convocados para assunção de emprego público neste hospital, nesses casos é necessário conter nos autos os horários de entrada e saída, bem como os dias da semana de trabalho de ambos os vínculos, razão pela qual o órgão contratante deverá informar em quais horários e dias da semana o candidato será contratado, para averiguação da compatibilidade de horários pela Comissão.

Outro fator que requer diligências instrutórias constantes são as divergências das informações declaradas pelo empregado público em confronto com as informações contidas no Cadastro Nacional de Estabelecimento de Saúde - CNES.

Nesse contexto, conforme a Portaria nº 1.646/2015 a qual instituiu o CNES os **profissionais de saúde são corresponsáveis pela mudança de situação** relativa a si:

- Art. 7º O cadastramento e a manutenção dos dados cadastrais no CNES são de responsabilidade de cada estabelecimento de saúde, através de seus responsáveis técnicos ou responsáveis administrativos.
- Art. 8º Os profissionais de saúde são corresponsáveis pelos seus dados cadastrais inseridos no CNES, devendo zelar pela correta informação, comunicando aos respectivos responsáveis pelo cadastramento toda e qualquer mudança de situação relativa a si.

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 26/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

Conforme se infere do texto acima os profissionais de saúde são corresponsáveis pela manutenção das informações que constam no CNES, devendo adotar as medidas necessárias para atualização dos dados que ali se encontram.

- Notificação:

O órgão demandante notificará o colaborador para ciência da decisão ou a efetivação de diligências instrutórias, e o órgão do segundo vínculo público para encaminhamento de ateste.

A notificação deverá conter:

- a. identificação do notificado e da autoridade notificante;
- b. finalidade da notificação;
- c. prazo para atendimento da notificação;
- d. informação de que o desatendimento da notificação poderá ensejar em apuração de responsabilidades nos termos do regulamento de pessoal da EBSERH.

O colaborador deverá ser notificado para manifestação nos autos ou para atendimento de diligências no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis. Na contagem dos prazos, excluir-se-á o dia do início e incluir-se-á o do vencimento. Os prazos fluirão a partir do primeiro dia útil após o recebimento da notificação.

Considerar-se-á prorrogado o prazo, até o primeiro dia útil seguinte, se o vencimento ocorrer em dia que não houver expediente na EBSERH ou este for encerrado antes da hora normal.

Quanto à validade da notificação, o TCU concluiu: "Para a validade da citação, não é necessário que a comunicação processual seja pessoalmente entregue ao destinatário, bastando que o ofício com o aviso de recebimento dos Correios (AR) seja recebido no endereço do responsável, obtido em fonte de dados oficial, a exemplo da base da Receita Federal."

Tendo em vista a evolução das tecnologias e a difusão do correio eletrônico, **caso ocorra uma comunicação eficaz**, não haverá prejuízo ao devido processo legal o encaminhamento da notificação por meio do aplicativo Teams ou correio eletrônico institucional do colaborador.

Nestes casos, imprescindível a solicitação de **confirmação de recebimento**, entretanto, se não houver confirmação em dois corridos, a UAP poderá efetuar contato telefônico, **devidamente registrado no processo administrativo**, ou notificação pelos Correios com Aviso de Recebimento.

3.3. Regularidade Formal e Procedimental

No que concerne a **regularidade formal**, os atos procedimentais são efetuados com observância dos preceitos da lei que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Nesse sentido, considera-se as determinações estabelecidas no art. 22 da Lei nº

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 27/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

9.784/99 a qual pontua a forma escrita, em vernáculo, com data e local de sua realização e a assinatura da autoridade responsável.

Considerando a implementação do SEI os atos processuais são registrados, disponibilizados e assinados em meio eletrônico, dispensando-se a numeração e rubrica de suas folhas conforme indicado na lei, contudo, toda documentação anexada ao processo eletrônico informa o número do registro no sistema.

Com relação a **regularidade procedimental**, não se tem notícia de legislação específica que disciplina sobre o procedimento a ser adotado na condução do processo de análise de legalidade da acumulação de vínculos públicos, ficando ao alvedrio dos entes da Administração regerem seus procedimentos administrativos.

Contudo é inequívoco o dever de observância ao devido processo legal administrativo talhado no art. 5º, LV, CF, de modo a assegurar os direitos e garantias fundamentais que são inerentes a parte interessada.

Nesse caminho o inciso II do art. 3º da Lei nº 9.784/99 assegura ao administrado o direito de "*ter ciência da tramitação dos processos administrativos em que tenha a condição de interessado, ter vistas dos autos, obter cópias de documentos neles contidos e conhecer as decisões proferidas*". Desse modo, a parte interessada deverá encaminhar à Unidade de Administração de Pessoal solicitação **assinada** por meio de **requerimento formal**.

3.4. Análise do Mérito

A Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos - CNU/CGU, mediante o Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, orientou os órgãos e entidades da Administração Federal a analisar a compatibilidade de horários a que se refere o art. 37, inciso XVI, da CF/88 **caso a caso**.

Significa dizer que se faz necessário a autuação e instauração de procedimentos administrativos individualizados a fim de que seja melhor analisado o acúmulo dos vínculos públicos declarados pelo colaborador, além de garantir a imparcialidade na averiguação de possível ilicitude.

A análise do mérito da questão pressupõe verificar se há licitude na acumulação dos vínculos públicos em apreço. Nesse caminho o membro relator analisa os documentos anexados nos autos por meio de critérios objetivos e embasado na legislação vigente, doutrina e jurisprudência correlata.

Nessa tarefa, o membro relator verifica se os vínculos acumulados estão abrangidos em uma das hipóteses elencadas pela Constituição Federal como **atividades acumuláveis**.

Também verifica se existe **compatibilidade de horários** entre os vínculos públicos ou entre o vínculo público e privado, conforme declarado pelo colaborador. O cumprimento deste requisito também leva em conta as informações que constam no CNES, onde estão cadastrados os



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 28/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

vínculos dos estabelecimentos de saúde, por isso, é importante o colaborador que acumula vínculos públicos estar atento as informações armazenadas e zelar pela atualização do sistema.

Na verificação da compatibilidade de horários é considerado o tempo de deslocamento entre os vínculos empregatícios, tomando-se por base o horário de saída de um vínculo e o horário de entrada no segundo vínculo, assim como, a distância percorrida.

3.5. Emissão do parecer

Dentre as atribuições da Comissão destaca-se a de opinar e emitir parecer consultivo, em caráter obrigatório, em todos os casos de acumulação remunerada de vínculos públicos de empregados no âmbito deste hospital universitário.

Os encaminhamentos de análise inerente a legalidade da acumulação dos vínculos públicos são feitos pela Unidade de Administração de Pessoal - UAP por meio de processos administrativos devidamente instruídos, haja vista, o opinativo da Comissão tomar por base, exclusivamente, os elementos e documentos que constam nos autos do processo administrativos instaurado.

O parecer emitido pela Comissão traz uma análise técnica aprofundada sobre a licitude ou não da acumulação dos vínculos públicos colocados em apreço.

Nesse caminho, a Comissão observa se o acervo documental que compõe os autos demonstra de forma objetiva o preenchimento de todos os requisitos que autorizam a acumulação remunerada dos vínculos públicos.

Para a formulação do raciocínio jurídico a Comissão leva em conta as referências legais, doutrinárias e jurisprudenciais em conjunto com a opinião dos membros da Comissão.

A finalidade do Parecer é trazer clareza sobre caso concreto em análise, mediante apontamento dos fatos e fundamentos jurídicos que embasaram a conclusão dos membros da Comissão, de modo que a autoridade assessorada tenha elementos suficientes para a construção de um convencimento que auxilie na tomada da decisão.

Importante ressaltar que, por cautela, a discussão e aprovação da minuta de parecer redigida pelo membro relator sempre observou o quórum de maioria absoluta de seus membros, ou seja, opinião favorável por cinquenta por cento mais um da totalidade dos membros que compõe a Comissão.

3.6. Decisão pela autoridade competente

Sobre o dever de decidir a Lei nº 9.784/1999 estabelece que a Administração tem o dever de explicitamente emitir decisão nos processos administrativos, em matéria de sua competência.

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 29/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

Informa ainda que concluída a instrução de processo administrativo, a Administração tem o **prazo de até trinta dias** para decidir, salvo prorrogação por igual período expressamente motivada.

Também pontua que os elementos probatórios deverão ser considerados na motivação do relatório e da decisão.

- Art. 50. **Os atos administrativos deverão ser motivados**, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando:

I - neguem, limitem ou afetem direitos ou interesses;

§ 1º A motivação deve ser explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas, que, neste caso, serão parte integrante do ato.

A autoridade competente poderá adotar a fundamentação do Parecer emitido pela Comissão para DECIDIR pela litude ou não do acúmulo dos vínculos públicos analisados.

Importante lembrar que após emissão de parecer conclusivo da Comissão se a **decisão da autoridade competente negar, limitar ou afetar direitos ou interesses do candidato ou do empregado público efetivo**, o mesmo **deverá ser notificado** para, querendo **apresentar recurso**, conforme descrito no item 8.3.2 deste manual.

Nos casos de incompatibilidade de horários, o interessado deverá receber as seguintes orientações:

- a. aos **candidatos**, que for constatado a **incompatibilidade de horários**, caso queira, **poderá solicitar a DivGP, por meio de requerimento administrativo, o prazo de 30 (trinta) dias corridos**, contados da data prevista da entrega da documentação, para regularização da situação junto ao outro vínculo gerador da incompatibilidade. Esse prazo poderá ser prorrogado por igual período, após análise de justificativa.
- b. aos **empregados já contratados**, que for constatado de acúmulo irregular, o prazo para regularização é de **10 (dez) dias corridos**, a contar da notificação da incompatibilidade.

No final dos prazos concedidos, o interessado deverá apresentar documentação em que comprove a nova situação, enquadrando-se nos apontamentos feitos no parecer emitido pela Comissão.

3.7. Recurso

A Lei n.º 9.784/1999 possui matriz principiológica que deve ser observada no processo administrativo de análise de acumulação dos vínculos públicos, uma vez que é papel da Administração adotar todas as cautelas para evitar vícios e nulidades.

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 30/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

O art. 56 da Lei acima mencionada enuncia que das decisões administrativas cabe recurso, em face de razões de legalidade e de mérito.

O direito fundamental ao **devido processo legal** está prescrito no art. 5º, LV da Constituição Federal e dispõe que "*aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes*"

Para atendimento do princípio do devido processo legal o ato praticado pela autoridade, para ser considerado válido, eficaz e completo, deve seguir todas as etapas previstas em lei.

O artigo 2º da Lei nº 9.784/1999 elenca diversos princípios a serem obedecidos pela Administração, além de pontuar no parágrafo único critérios a serem observados nos processos administrativos.

Dentre os critérios elencados consta no inciso X a **garantia à interposição de recursos**, e conforme o art. 59, salvo disposição legal específica, é de **dez dias** o prazo para interposição de recurso administrativo, contado a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida.

3.7.1. Admissibilidade recursal

O recurso interpõe-se por meio de requerimento no qual o recorrente deverá expor os fundamentos do pedido de reexame, podendo juntar os documentos que julgar convenientes.

Conforme orientação do art. 63 o recurso não será conhecido quando interposto:

- I - fora do prazo;
- II - perante órgão incompetente;
- III - por quem não seja legitimado;
- IV - após exaurida a esfera administrativa.

Em caso de interposição de recurso em relação ao parecer o processo deverá ser encaminhado imediatamente à Comissão Permanente de Acúmulo de Cargos da Sede para apreciação.

Quanto ao julgamento do recurso cabe pontuar a observância do disposto no art. 50, V, da Lei nº 9.784/1999:

- Art. 50. **Os atos administrativos deverão ser motivados**, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando:
 - V - decidam recursos administrativos.

Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 31/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

4. REFERÊNCIAS

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de direito administrativo**. 28º Ed. Editora Paulus, SP. 2011, pág. 430-431. Disponível em: www.migalhas.com.br/depeso/365946/a-concessao-da-graca-constitucional-e-o-principio-da-impessoalidade. Acesso em: 14/10/2023.

BASTOS, Aguinaldo. **Emprego, cargo ou função pública**. 2020. Disponível em: <https://concursos.adv.br/diferencas-emprego-cargo-funcao/>. Acesso em 20.09.2023.

BORGES, M. C. **Das funções de confiança stricto sensu e dos cargos em comissão: abordagem constitucionalmente adequada**. Revista do TCEMG. Jan, fev e mar de 2012. Disponível em: <https://revista1.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/1469.pdf>. Acesso em 08.10.2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis trabalhistas**. 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ct_e_normas_correlatas_1ed.pdf >. Acesso em 03.09.2023.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20.09.2023.

BRASIL. **Decreto-Lei, Nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 09.10.2023.

BRASIL. **Decreto nº. 1.590 de 10 de Agosto de 1995**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.590%2C%20DE%2010,federais%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias.>. Acesso em 02.10.2023.

BRASIL. **Decreto nº 1.590 de 1995**, e alterado pelo **Decreto nº 4.836 de 2003**. Disponível em: <http://www.progep.ufu.br/legislacoes/decreto-no-4836-de-09-de-setembro-de-2003-frequencia#:~:text=Resumo%3A,e%20das%20funda%C3%A7%C3%B5es%20p%C3%ABlicas%20federais>>. Acesso em 12.09.2023.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 20 de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acesso em 10.10.2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19, de 1998, ao inciso XVII do art. 37, CF**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm#:~:text=Modifica%20o%20regime%20e%20disp%C3%B5e,Federal%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias.>. Acesso em: 20.09.2023.

BRASIL, **Lei Complementar nº 73/93**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp73.htm. Acesso em 21.09.2023.

BRASIL. **Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 02.10.2023.



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 32/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

BRASIL. **Lei nº 8.745 de 09 de dezembro de 1993.** Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm>. Acesso em 11.10.2023.

BRASIL. **Lei nº 9.784 de 29 de janeiro de 1999.** Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm>. Acesso em: 01.10.2023.

BRASIL. **Norma Operacional nº 09 de 2015.** Disponível em:< https://www.gov.br/ebserh/pt-br/aceso-a-informacao/agentes-publicos/legislacao-e-normas-de-gestao-de-pessoas/5-norma-operacional-no-09_2015-acumulo-de-cargos-funcoes-e-empregos-publicos.pdf/view>. Acesso em 05.10.2023.

BRASIL. **Ofício-Circular - SEI nº 1/2023/CPAC/CAP/DGP-EBSEH.** Disponível em:< https://www.gov.br/ebserh/pt-br/aceso-a-informacao/boletim-de-servico/sede/2023/anexos-2023/norma-sei-01-dgp_vf.pdf>. Acesso em 18.09.2023.

BRASIL. **Parecer Jurídico nº 108/2017/CONJUR/PRESIDÊNCIA/EBSEH.** 2017. Disponível em:<<https://eaud.cgu.gov.br/relatorios/download/1274243>>. Acesso em 02.10.2023.

BRASIL. **Parecer nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU.** Disponível em:< <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/16426>>. Acesso em: 19.09.2023.

BRASIL. **Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho – TST.** 2003. Disponível em:< <https://www.egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/S%C3%BAmula-TST-n.-338.pdf>>. Acesso em 08.10.2023.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários à constituição de 1998**, arts. 23 a 37. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991, v. 4. p. 2215. Disponível em:< <https://repositorio.usp.br/item/000928666>>. Acesso em 10.10.2023.

GUIMARÃES, João Lopes. **A acumulação de cargos, funções e empregos no serviço público.** Justiça, São Paulo, v. 52, n. 150, p. 51-53, abril/junho 1990.

JUSBRASIL. **Mandado de Segurança (CF; Lei 12016/2009)** 06415349420198090000 Goiânia, 15.10.2020. Disponível em:< <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-go/934255610/inteiro-teor-934255614>>. Acesso em 09.09.2023.

JUSBRASIL, TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **TCU, 1ª Câmara, Acórdão nº 408/2004**, Relator Ministro Humberto Guimarães Souto. Disponível em:<https://www.tst.jus.br/documents/10157/27295160/TCU+-+Ac%C3%B3o+n%C2%BA+7591_2021+-+Primeira+C%C3%A2mara,+de+4.5.2021,+DOU+de+26.5.2021.pdf/e0d2ee45-7e52-c257-4f56-dfb389caf1e1?version=1.2&t=1625504612378&download=true>. Acesso em 20.09.2023.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo.** 4ª ed. Ver. E Atual. Niterói, RJ: Impetus, 2010. Disponível em <https://www.academia.edu/34243676/Direito_Administrativo_Fernanda_Marinela>. Acesso em 02.10.2023.



Tipo do Documento	MANUAL	MA.GTCMOACP.001 – Página 33/33	
Título do Documento	ORIENTAÇÃO SOBRE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS	Emissão: 05/01/2024	Próxima revisão: 05/01/2026
		Versão: 01	

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2020. **Acórdão nº 680/2020**, Plenário, r. Vital do Rêgo. Disponível em:<<https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/qualifica%25C3%25A7%25C3%25A3o/%2520DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NMACORDAOINT%2520desc/18/%2520>>. Acesso em 01.10.2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO, 2023. **Ofício-Circular - SEI nº 1/2023/CPAC/CAP/DGP-EBSERH, 32878570**. Disponível em:<<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sudeste/hc-uftm/documentos/procedimentos-e-rotinas-operacionais-padro/pops/POP.DIVGP.003EncaminhamentodeProcessoSobreAdmissibilidadedeAcmulodeCargosnosAtosPrAdmissionais.pdf>>. Acesso em 04.10.2023

5. HISTÓRICO DE REVISÃO

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
01	18/08/2023	Elaboração do documento.

Elaboração: Cleuza Lima Nunes Ivanir Ribeiro da Silva Silvana Dias Correa Godoi Antônio Galan Junior Evelly Vitória Azevedo de Souza Geiseane Aguiar Gonçalves Sobral Gustavo de Oliveira Cardoso Leilyanne de Araújo Mendes Oliveira	Data: 16/10/2023
Validação Fuad Fayez Mahmoud – STGQ	Data: 26/12/2023
Aprovação Colegiado Executivo	Data: 05/01/2024

Assinado eletronicamente no processo SEI nº 23529.010947/2023-70