

MANUAL DE ACUMULAÇÃO REMUNERADA

1ª edição
2025



DE CARGOS
EMPREGOS
E FUNÇÕES
PÚBLICAS

SECRETARIA DE
GESTÃO DE
PESSOAS

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INovação
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos-MGI

EXPEDIENTE:

Secretário de Gestão de Pessoas

José Celso Pereira Cardoso Júnior

Secretária Adjunta de Gestão de Pessoas

Regina Coeli Moreira Camargos

Diretor de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Eduardo Viana Almas

Diretora de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas substituta

Maria da Penha Barbosa da Cruz

Elaboração

Cleonice Sousa de Oliveira

Lorena Lima Kalid

Revisão

Carolina Sgaraboto

Raiane Marra Assunção

Colaboradores

Bruno de Sousa Rocha

Cynthia Beltrão de Souza Guerra Curado

Daniel Nogueira Passos

Jane Silva Damasceno

Projeto gráfico e diagramação:

Fábio Rodrigues

Normalização Bibliográfica: Biblioteca do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Manual de acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas / Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Secretaria de Gestão de Pessoas. -- 1. ed. -- Brasília : Secretaria de Gestão de Pessoas/MGI, 2025.

63 p. : il.

ISBN digital 978-65-985900-9-3

1. Acumulação remunerada de cargos, empregos e funções – Proibições e exceções constitucionais. 2. Tecnicidade e científicidade. 3. Vínculos privativos de profissionais de saúde. 4. Compatibilidade de horários. 5. Magistério. 6. Licitudes e hipóteses de regulação. 7. Administração pública direta. 8. Administração pública indireta. I. Brasil. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

CDU – 35.082.5

CDD – 341.3334

Sumário

| | |
|--|----|
| Introdução | 5 |
| Histórico das previsões constitucionais | 6 |
| O que diz a Constituição hoje | 12 |
| Conceitos | 14 |
| Âmbito de aplicação deste Manual | 22 |
| De quais vínculos estamos falando | 22 |
| De quais vínculos não falaremos | 24 |
| Proventos de aposentadorias e pensões | 24 |
| Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998 | 26 |
| Aspectos gerais sobre acumulação | 28 |
| Quando tem início a acumulação | 28 |
| Como garantir a regularidade das acumulações | 28 |
| Como regularizar ou evitar a caracterização da ilicitude das acumulações | 29 |
| E o empregado público? Ele também pode solicitar a redução da sua jornada semanal de trabalho? | 34 |
| O servidor ou o empregado público pode aposentar-se em um dos vínculos para solucionar o requisito da compatibilidade de horários? | 34 |
| Proibições e exceções constitucionais | 37 |
| Proibição como regra | 37 |
| Exceções à vedação de acumulação | 37 |
| Cargos públicos efetivos e empregos públicos | 38 |
| Cargos em comissão e Funções de confiança da Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021 | 39 |

| | |
|---|----|
| Aspectos gerais da tecnicidade e científicidade | 41 |
| Quem analisa | 41 |
| Como classificar um cargo como técnico ou científico | 41 |
| Aspectos gerais quanto ao vínculo privativo de profissionais de saúde com profissão regulamentada | 43 |
| Auditor-Fiscal do Trabalho | 44 |
| Atendente – Categoria Funcional de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos | 44 |
| Agente Comunitário De Saúde e Agente De Combate às Endemias | 46 |
| Cumprimento da jornada de trabalho semanal de cada vínculo | 46 |
| Cumprimento da jornada de trabalho em cada vínculo, em casos de teletrabalho | 47 |
| Limite de horas semanais nas jornadas acumuladas | 48 |
| Acumulação ilícita | 50 |
| Aspectos gerais de ilicitude na acumulação | 50 |
| Vedaçāo à acumulação tríplice | 50 |
| Acumulação e afastamentos | 51 |
| Regime de Dedicação Exclusiva e acumulação | 51 |
| Hipóteses de regularização da acumulação ilícita | 53 |
| Regularização da ilicitude por acumulação de vínculos não acumuláveis | 54 |
| Regularização da ilicitude por descumprimento da compatibilidade de horários | 54 |
| Redução de jornada | 55 |
| Considerações finais | 56 |

Introdução

A Secretaria de Gestão de Pessoas — SGP do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos — MGI, na condição de Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal — Sipoc e no âmbito das competências atribuídas no art. 115 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, expede este Manual objetivando orientar as unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades integrantes do Sipoc, acerca dos procedimentos e critérios que devem ser observados na análise das questões relativas à acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas, quando um dos vínculos ocorrer no âmbito do Poder Executivo Federal.

Todavia, as regras constantes do art. 37, inciso XVI, alíneas "a", "b" e "c" da Constituição Federal de 1988, aplicam-se indistintamente aos ocupantes de cargos, empregos ou funções públicas da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, inclusive dos órgãos constitucionalmente autônomos da União.

Em que pese o limite de aplicação abranger os servidores e empregados públicos da esfera Federal, os agentes públicos de outros Poderes da União, dos Estados, dos municípios e dos órgãos constitucionalmente autônomos da União, quando da posse ou ingresso em cargo, emprego ou função pública nos órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal, estarão sujeitos às orientações vigentes nesse âmbito, em especial quanto às disposições da Instrução Normativa SGP nº 30, de 27 de janeiro de 2025, e das orientações dispostas neste Manual.

Em continuidade, cabe um breve histórico acerca da acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas, desde que foi excepcionada pela Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934, até os dias atuais.

Conhecer as alterações constitucionais ocorridas no passado, assim como as demais manifestações sobre o tema durante a vigência de alguma delas, facilitará a compreensão e auxiliará na análise dos casos concretos do presente.

Além disso, algumas das situações iniciadas na vigência de normas anteriores podem ter perdurado até os dias atuais e, nesse caso, devem ser analisadas sob os termos vigentes no período em que ocorreram.

Histórico das previsões constitucionais

Inicialmente, a possibilidade de acumulação remunerada excepcionava apenas a ocupação de cargos públicos e foi prevista pela **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL**, de 16 de julho de 1934, conforme redação do seu art. 172:

Art. 172. É vedada a acumulação de cargos públicos remunerados da União, dos Estados e dos Municípios.

§ 1º Excetuam-se os cargos do magistério e técnico-científicos, que poderão ser exercidos cumulativamente, ainda que por funcionário administrativo, desde que haja compatibilidade dos horários de serviço.

Nota-se que, à época, não foi estipulado um limite de cargos que poderiam ser acumulados, sendo permitida apenas a acumulação de cargos de magistério com aqueles que fossem considerados técnico-administrativos, condicionada à compatibilidade de horários de serviço.

Essa exceção esteve vigente até a edição da **CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL, DE 10 DE NOVEMBRO DE 1937**, cujo texto não trouxe previsão de acumulação, conforme se verifica da única disposição sobre o assunto, trazida no seu art. 159:

Art. 159 - É vedada a acumulação de cargos públicos remunerados da União, dos Estados e dos Municípios.

Com a promulgação da **CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL, DE 18 DE SETEMBRO DE 1946**, a possibilidade de acumulação foi novamente estabelecida, conforme destacado a seguir:

Art. 96. É vedado ao Juiz:

I - exercer, ainda que em disponibilidade, qualquer outra função pública, salvo o magistério secundário, e superior e os casos previstos nesta Constituição, sob pena de perda do cargo judiciário;

(...)

Art 185. É vedada a acumulação de quaisquer cargos, **exceto, a prevista no art. 96, nº I, e a de dois cargos de magistério ou a de um destes com outro técnico ou científico, contanto que haja correlação de matérias e compatibilidade de horário.**

(destacamos)

Durante sua vigência, a acumulação de cargos era permitida da seguinte forma:

- **O cargo de Juiz com funções de magistério secundário e superior;**
- **Dois cargos de magistério; ou**
- **Um cargo de magistério com outro técnico ou científico.**

A condição para a acumulação de cargos trazida naquela Constituição Federal era de que houvesse, além da correlação de matérias, a **compatibilidade de horários**.

Nesse ínterim foi publicada a Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, que, ao dispor sobre o **ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO**, tratou da acumulação de cargos, conforme se extrai de seus arts. 188, 189 e 193:

Art. 188. É vedada a acumulação de quaisquer cargos. (Regulamento)

Parágrafo único. Será permitida a acumulação:

I - De cargo de magistério, secundário ou superior, com o de Juiz;

II - De dois cargos de magistério ou de um destes com outro técnico ou científico, contanto que em qualquer dos casos haja correlação de matérias e compatibilidade de horário.

Art. 189. A proibição do artigo anterior estende-se à acumulação de cargos da União com os dos Estados, Distrito Federal, Município, Entidades Autárquicas e Sociedades de Economia Mista. (Regulamento)

(...)

Art. 193. Verificada em processo administrativo acumulação proibida, e provada a boa-fé, o funcionário optará por um dos cargos. (Regulamento)

Parágrafo único. Provada a má-fé, perderá também o cargo que exercia há mais tempo e restituirá o que tiver percebido indevidamente.

Esses artigos foram regulamentados pelo **Decreto nº 35.956, de 2 de agosto de 1954**, que manteve a obrigatoriedade da observância ao critério da compatibilidade de horários e elencou as condições que deveriam ser avaliadas para configurar o cumprimento desse critério, conforme se extrai de seu art. 6º:

Art. 6º A compatibilidade de horário será reconhecida quando houver possibilidade de exercício dos dois cargos em horários diversos, sem prejuízo do número regulamentar das horas de trabalho determinadas para cada um.

§ 1º A verificação da compatibilidade de horário do servidor far-se-á tendo em vista o horário do servidor nas repartições em que estiver lotado ainda que ocorra a hipótese do parágrafo único do artigo 34 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952.

§ 2º No caso de cargos lotados em locais ou cidades próximas, ter-se-á em consideração a necessidade de tempo para a locomoção.

Assim, caso os cargos fossem acumuláveis, a licitude dependeria, ainda, de restarem configuradas:

- **a correlação de matérias;**
- **a compatibilidade de horários;**
- **o cumprimento das jornadas de ambos os cargos em horários diversos;**
- **o cumprimento da jornada determinada para cada um dos cargos e;**
- **o tempo para locomoção entre os locais ou as cidades de destino.**

Nesse ínterim foi publicada a Emenda Constitucional nº 20, de 25 de maio de 1966, alterando o art. 185 da CF/1946, que passou a vigor com a seguinte redação:

Art. 185. É vedada a acumulação de cargos, no Serviço Público federal, estadual, municipal ou dos Territórios e Distrito Federal, bem como em entidades autárquicas, parestatais ou sociedade de economia mista, exceto a prevista no art. 96, nº 1, a de dois cargos de magistério, ou a de um dêste com outro técnico ou científico ou, ainda, a de dois destinados a médicos, contanto que haja correlação de matérias e compatibilidade de horário. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1966)

Parágrafo único. Excetuam-se da proibição dêste artigo os professores da antiga Fundação Educacional do Distrito Federal, considerados servidores municipais da Prefeitura do Distrito Federal, por força da Lei nº 4.242, de 17 de julho de 1963, respeitada a compatibilidade de horário. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1966)

A partir dessa EC, excepcionou-se os Professores da antiga Fundação Educacional do Distrito Federal, que eram considerados servidores municipais da Prefeitura do Distrito Federal, por força da Lei nº 4.242, de 17 de julho de 1963, desde que respeitada a compatibilidade de horário. Importa destacar, para conhecimento e registro sobre a matéria, dispositivos dessa Lei nº 4.242, de 1963, que dispõem acerca da acumulação:

Art 18. Nenhum servidor público, civil ou militar, servidor de autarquia e serventuário da Justiça, na atividade ou não, poderá perceber no País, mensalmente, a título de vencimento ou remuneração e vantagens pecuniárias fixas, inclusive percentagem na arrecadação de tributos, custas e emolumentos, quantia superior a Cr\$ 350.000,00 (trezentos e cinqüenta mil cruzeiros).

§ 1º O órgão do pessoal respectivo incluirá obrigatoriamente, no cheque ou fôlha de pagamento, entre os descontos a que está sujeito o funcionário, o excesso de retribuição verificado, que reverterá, conforme a hipótese, ao Tesouro Nacional, ou aos cofres da entidade descentralizada como receita eventual.

§ 2º No cálculo do teto a que se refere êste artigo, levar-se-á em conta a importância bruta, total, percebida pelo servidor, nela incluídas as diárias de que trata a [Lei nº 4.019, de 1961](#), e as vantagens que, embora variando quanto ao valor pecuniário, são percebidas mensalmente e, em caráter permanente, bem como a soma resultante da acumulação de proventos ou pensões com a remuneração de qualquer atividade pública, de natureza executiva ou legislativa, deduzindo-se, entretanto, as parcelas correspondentes aos descontos compulsórios para a Previdência Social, Montepio ou Pensão Militar, a ajuda de custeio e as diárias de alimentação e pousada.

§ 3º O disposto neste artigo aplica-se aos servidores da Prefeitura do Distrito Federal, da Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil, do Departamento Federal de Segurança Pública e do Serviço de Assistência Médica Domiciliar de Urgência, bem como aos servidores civis e militares transferidos para os Estados da Guanabara e do Acre ([Leis ns. 3.752, de 1960](#), e [4.070, de 1962](#)) e aos aposentados posteriormente à transferência.

§ 4º A inobservância do disposto neste artigo, e no art. 19, será considerada lesão aos cofres públicos, acarretando ao funcionário beneficiado e aos responsáveis pelo pagamento a pena de demissão, sem prejuízo do procedimento criminal cabível.

Já nessa época, havia a previsão de limite remuneratório ao qual estavam sujeitos todo servidor público, civil ou militar, servidor de autarquia e serventuário da Justiça, na atividade ou não, que não poderiam "perceber no País, mensalmente, a título de vencimento ou remuneração e vantagens pecuniárias fixas, inclusive percentagem na arrecadação de tributos, custas e emolumentos, quantia superior a Cr\$ 350.000,00 (trezentos e cinqüenta mil cruzeiros)", que era a moeda nacional vigente à época.

Por fim, veio a promulgação da **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**, cuja redação original seguia vedando a acumulação remunerada de cargos públicos, excetuando, caso houvesse a compatibilidade de horários, a dos seguintes cargos públicos, conforme **art. 37, inciso XVI**:

- a) a de dois cargos de professor;
 - b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;
 - c) a de dois cargos privativos de médico;
- XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange

autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações mantidas pelo Poder Público;

Percebe-se que, nesse momento, ainda não havia possibilidade de acumulação de empregos públicos e funções. Além disso, tal vedação abrangia autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e as fundações mantidas pelo Poder Público.

Merece destaque, ainda, que não havia previsão de se acumular outros cargos da área de saúde exceto dois de médico.

A partir da **EMENDA CONSTITUCIONAL N° 19, DE 4 DE JUNHO DE 1998**, que alterou a redação do art. 37, inciso XVI, da CF/88, deixou-se de exigir a correlação das matérias como um dos critérios para a licitude de acumulação de cargos, porém, manteve-se o requisito da compatibilidade de horários que é essencial à licitude da situação. Vejamos:

Art. 3º O caput, os incisos I, II, V, VII, X, XI, XIII, XIV, XV, XVI, XVII e XIX e o § 3º do art. 37 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação, acrescendo-se ao artigo os §§ 7º a 9º:

"Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI:

- a) a de dois cargos de professor;
- b) a de um cargo de professor com outro, técnico ou científico;
- c) a de dois cargos privativos de médico;

Apesar de haver mantido o requisito da compatibilidade de horários, a EC nº 19, de 1998, assim como as demais regras constitucionais, não tratou acerca da **jornada semanal máxima** que poderia ser atribuída ao servidor que estivesse acumulando cargos públicos.

Ante o silêncio constitucional, a questão relativa à carga horária máxima exigida, que configuraria a licitude da acumulação, foi pacificada, em 3 de agosto de 1998, com a publicação do **PARECER GQ-145 DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO**.

Na oportunidade, decidiu-se que o critério da compatibilidade de horários seria considerado cumprido quando a carga horária não ultrapassasse **60 HORAS SEMANAS**.

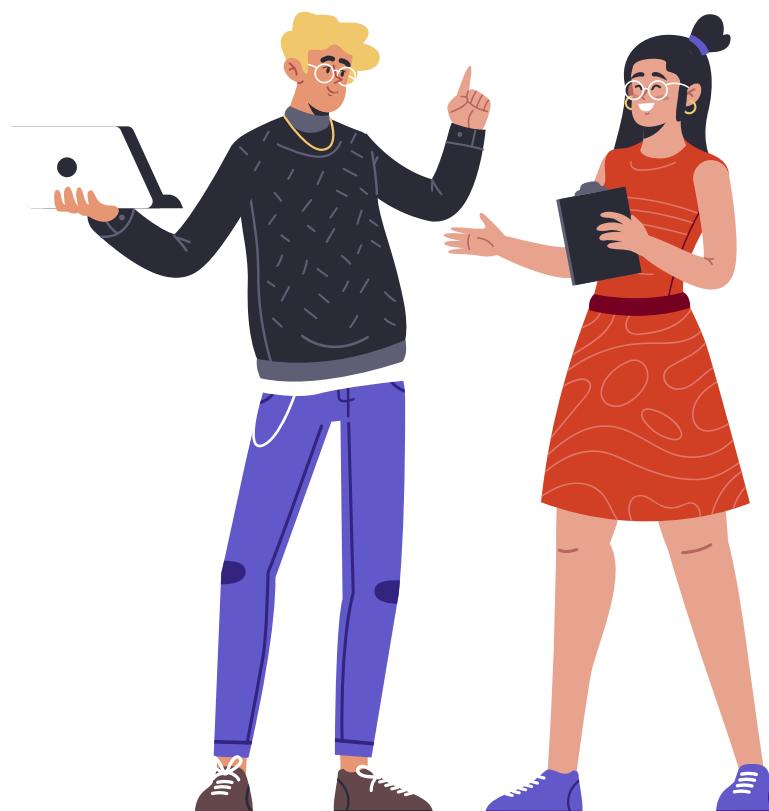
Somente a partir da **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 34, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2001**, é que a redação da CF/88 foi alterada para permitir, além da acumulação de dois cargos, a de dois empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas, e não apenas de dois cargos privativos de médico.

Considerando a vigência da Carta Magna de 1988, e as alterações efetivadas pelas ECs nº 19, de 1998, e nº 34, de 2001, **as exceções previstas atualmente para fins de acumulação de cargos e empregos públicos são as seguintes:**

- **dois cargos de professor;**
- **um cargo de professor com outro técnico ou científico; e**
- **dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde com profissões regulamentadas.**

Feitas essas importantes considerações, apresentamos a seguir o **MANUAL DE ACUMULAÇÃO REMUNERADA DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS**, instrumento elaborado com o intuito de facilitar a compreensão sobre o tema, a partir da análise dos normativos vigentes.

SEJAM TODOS BEM-VINDOS!



O que diz a Constituição hoje

A **REGRA GERAL** é a proibição de acumular mais de uma remuneração decorrente de cargo, emprego ou função pública, inclusive de natureza militar, nos órgãos e entidades da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios, em quaisquer dos poderes.

As **EXCEÇÕES** à regra geral são apenas aquelas previstas no texto constitucional.

A regra geral e as exceções atualmente vigentes estão contidas nos seguintes dispositivos da Constituição Federal de 1988:

Artigo 37: incisos IX, XI, XVI, alíneas "a", "b" e "c", XVII e § 10;

Artigo 40: §§ 6º e 11.



Existe um normativo que consolida as orientações expedidas pelo Órgão Central do Sipec acerca da acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas e da percepção cumulativa dos proventos e pensões deles decorrentes, pelos servidores, empregados públicos, aposentados e pensionistas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

É a Instrução Normativa SGP/MGI nº 30/2025, que foi publicada no Diário Oficial da União de 30 de janeiro de 2025, e pode ser consultada na íntegra, no endereço eletrônico: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp/mgi-n-30-de-27-de-janeiro-de-2025-609756266>

Este **MANUAL DE ACUMULAÇÃO REMUNERADA DE CARGOS EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS** busca apresentar a IN SGP nº 30, de 2025, por meio de uma linguagem mais simplificada. Também apresenta, mediante exemplos práticos, situações funcionais diversas para ilustrar como se daria a aplicação dos dispositivos constitucionais, legais e infralegais existentes.

A SGP/MGI, além de publicar atos normativos infralegais, também emite orientações por meio de Notas Técnicas, Notas Informativas e outros tipos documentais, se necessário, em resposta às consultas realizadas pelas unidades de gestão de pessoas dos órgãos setoriais do Sipec, esclarecendo as dúvidas sobre a aplicação da legislação. Os termos dessas orientações aplicam-se aos casos análogos e serão atualizadas periodicamente com sua inclusão na

Instrução Normativa SGP/MGI nº 30/2025, com intento de manter todas as orientações sobre o tema consolidadas em um único documento.

Todos esses atos podem ser consultados no Sigepe Legis em <https://legis.sigepe.gov.br/>.

Se tiver dúvidas sobre a finalidade de cada um dos artigos da IN/SGP/MGI nº 30, de 2025, ou se quiser apenas conhecer o histórico sobre os normativos que regulamentam a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas, poderá acessar a Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI, de 29 de janeiro de 2025, no Sigepe Legis no endereço: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24532>.

Claro, nem tudo pôde ser previsto, mas se você não conseguir identificar aqui ou na IN SGP/MGI nº 30, de 2025, retificada pela Instrução Normativa SGP nº 133, de 31 de março de 2025, poderá se utilizar ainda de outro recurso para solucionar a questão: se você atua na unidade de gestão de pessoas de um órgão setorial do Sipec, esta unidade poderá encaminhar uma consulta formal a esta Secretaria, observando as orientações que você já conhece, e que estão na [Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.265, de 29 de dezembro de 2022](#).

Bem, mas se você for servidor ou empregado público, a sua dúvida deve ser encaminhada diretamente para a unidade de gestão de pessoas do seu órgão ou entidade.



A seguir, traremos mais informações para que você entenda melhor, tudo o que foi abordado na IN MGI/SGP nº 30, de 2025. Vamos lá?

Conceitos

Para facilitar o seu entendimento, é importante que você conheça os conceitos utilizados:

- **ABATE-TETO:** é o mecanismo de abatimento automático pelo qual se reduz o valor final a ser pago aos vínculos dispostos no art. 37, inciso XI, da CF/88, de modo que sua remuneração não exceda o teto remuneratório.
- **ACUMULAÇÃO REMUNERADA DE CARGOS, EMPREGOS OU FUNÇÕES PÚBLICAS:** Exceção constitucional que permite que o servidor e o empregado público possam ocupar mais de um cargo, emprego ou função pública, e receber a remuneração ou salário de ambos. Mas isso somente será possível se forem os vínculos previstos nas alíneas "a", "b" ou "c" do inciso XVI, art. 37, da Constituição Federal.
- **ACUMULAÇÃO DE REMUNERAÇÃO COM PROVENTOS DE APOSENTADORIA:** Percepção cumulativa da remuneração do vínculo ativo com os proventos do vínculo no qual ocorreu a aposentadoria.
- **ACUMULAÇÃO DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA:** Possibilidade decorrente da acumulação dos vínculos previstos nas alíneas "a", "b" ou "c" do inciso XVI, art. 37, da CF/88, desde que a acumulação tenha sido considerada lícita na atividade.
- **ACUMULAÇÃO DE PROVENTOS DE PENSÃO:** Possibilidade decorrente da acumulação lícita, pelo instituidor das pensões, dos vínculos previstos nas alíneas "a", "b" ou "c" do inciso XVI, art. 37, da CF/88. Essa acumulação somente será permitida se o instituidor da pensão acumulou licitamente os vínculos na atividade.
- **ACUMULAÇÃO ILÍCITA:** Situação na qual o servidor ou o empregado público acumulou ou esteja acumulando vínculos não previstos nas alíneas "a", "b" ou "c" do inciso XVI, art. 37, da CF/88. Será considerada ilícita a acumulação na qual não tenham sido cumpridos os demais requisitos, ainda que os cargos ou empregos públicos sejam acumuláveis.
- **AGENTES PÚBLICOS:** Pessoas físicas que exercem ou atuam, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, em nome do Poder Público e para atender aos seus interesses, seja por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo,

mandato, cargo, emprego ou função pública, de acordo com o art. 2º da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Também fazem parte desse rol os servidores ativos ocupantes de cargos efetivos e os de cargos comissionados sem vínculo efetivo, os empregados públicos e os contratados por tempo determinado nos termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

- **APOSENTADO NO SERVIÇO PÚBLICO:** Servidor público titular de cargo efetivo que, após cumprir os requisitos legais, passa a receber proventos de aposentadoria pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) da União, na forma do art. 40 da CF/88, ou empregado público, que, após cumprir os requisitos legais, passa a receber proventos de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS).
- **BENEFICIÁRIO DE PENSÃO OU PENSIONISTA:** Pessoa que, cumpridos os requisitos legais, recebe pensão por morte de servidor público efetivo ou aposentado, com base no vínculo funcional que esse servidor mantinha com a administração pública direta, autárquica ou fundacional.
- **CARGO CIENTÍFICO:** No âmbito de aplicação da IN SGP/MGI nº 30, de 2025, é o cargo público efetivo de nível superior, que para exercício requer que o servidor tenha conhecimentos e habilitação específicos sobre determinado ramo científico, adquirido em nível superior.
- **CARGO COMISSIONADO:** Cargo de livre nomeação e exoneração, destinado ao exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento, que pode ser ocupado tanto por pessoas sem vínculo com a administração, quanto por servidor efetivo ou empregado público.
- **CARGO EFETIVO:** Cargo cuja nomeação depende de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.
- **CARGO OU EMPREGO PRIVATIVO DE PROFISSIONAL DE SAÚDE COM PROFISSÃO REGULAMENTADA:** É o cargo público efetivo ou o emprego público exclusivo dos profissionais da área da saúde e que seja reconhecidamente uma profissão regulamentada, ou seja, que tenha legislação própria definindo atribuições e requisitos de formação, direitos e deveres desses agentes públicos, e a exigência de registro em órgãos reguladores para a fiscalização do exercício da profissão.
- **CARGO TÉCNICO:** No âmbito de aplicação da IN SGP/MGI nº 30, de 2025, é o cargo público efetivo de nível médio ou superior, que para

o seu exercício o servidor deverá comprovar habilitação profissional em curso ministrado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação, que seja legalmente classificado como ensino técnico ou tecnológico. **ATENÇÃO:** Também são considerados técnicos para fins de aplicabilidade dessa IN os cargos de nível intermediário quando os cursos estejam relacionados no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos — CNCT.

- **CATÁLOGO NACIONAL DE CURSOS TÉCNICOS – CNCT:** Instrumento Normativo publicado pelo Ministério da Educação criado para organizar, padronizar e orientar a oferta de cursos técnicos de nível médio no Brasil, contendo a relação de cursos técnicos. É utilizado para orientar a criação e atualização de cursos técnicos, informar sobre a formação profissional e definir perfis profissionais, informações que subsidiam a análise sobre a tecnicidade dos cargos de nível intermediário. Foi instituído pela Portaria MEC nº 870, de 16 de julho de 2008, com base no Parecer CNE/CEB nº 11/2008 e na Resolução CNE/CEB nº 3/2008, e atualizado pela Resolução CNE/CEB nº 02/2020.
- **COMPATIBILIDADE DE HORÁRIOS:** Requisito necessário para configurar a licitude da acumulação e que somente será considerado cumprido quando comprovado que o servidor ou empregado público exerceu atribuições de ambos os vínculos, sem sobreposição ou prejuízo das jornadas semanais de trabalho destinadas a cada um deles. Será necessário que se comprove, ainda, que há tempo suficiente para a locomoção entre os órgãos ou entidades de exercício, ou entre as unidades da Federação nas quais ocupa os cargos, empregos ou funções públicas. O cumprimento desse requisito somente deixará de ser exigido quando ocorrer a aposentadoria em um dos vínculos.
- **COMPLEMENTAÇÃO À DECLARAÇÃO POSITIVA DE VÍNCULOS (ANEXO IV):** Formulário que deve ser preenchido e entregue pela pessoa ocupante de cargo, emprego ou função pública, seja na Administração Pública federal, estadual, municipal, nos Poderes Judiciário ou Legislativo, ou nos órgãos constitucionalmente independentes ou autônomos; o aposentado; o beneficiário de qualquer tipo de pensão; e o detentor de vínculo militar ativo ou aposentado. Deve ser entregue em conjunto com a Declaração Positiva de Vínculos – Anexo III.

- **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO — CLT:** Conjunto de normas aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho dos empregados públicos.
- **CONTRATADO TEMPORÁRIO:** Pessoa contratada por tempo determinado por órgãos da Administração Federal direta, autárquica e fundacional, nos termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.
- **DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE (ANEXO V):** Documento que deve ser preenchido e entregue por qualquer agente público, no ato da posse ou ingresso, declarando estar ciente acerca da responsabilidade por comunicar qualquer alteração na sua situação funcional para as unidades de gestão de pessoas dos órgãos ou entidades nos quais ocupe os vínculos funcionais, ou aos quais estejam vinculadas as suas aposentadorias ou pensões. O descumprimento dessa obrigação pode resultar em responsabilização. O Anexo foi publicado na IN SGP Nº 133, de 31 de março de 2025.
- **DECLARAÇÃO NEGATIVA DE VÍNCULOS (ANEXO II):** Documento que deve ser preenchido e entregue pela pessoa que ainda não possui nenhum vínculo funcional com a Administração Pública federal, estadual, municipal, com os Poderes Judiciário ou Legislativo, com os órgãos constitucionalmente independentes ou autônomos, que não seja aposentada ou beneficiária de qualquer tipo de pensão e que, também, não tenha vínculo militar ativo ou como aposentado (reforma).
- **DECLARAÇÃO POSITIVA DE VÍNCULOS (ANEXO III):** Documento que deve ser preenchido e entregue pela pessoa ocupante de cargo, emprego ou função pública, seja na Administração Pública federal, estadual, municipal, nos Poderes Judiciário ou Legislativo, ou nos órgãos constitucionalmente independentes ou autônomos. Também deve ser preenchido e entregue por aposentados ou beneficiários de qualquer tipo de pensão e por quem detenha vínculo militar ativo ou como aposentado (reforma).
- **EMPREGADO PÚBLICO:** Condição do ocupante de emprego público regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e legislação

trabalhista correlata, naquilo que a Lei não dispuser em contrário, conforme Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000.

- **ENTIDADES INTEGRANTES DO SIPEC:** unidades organizacionais da administração pública federal que atuam diretamente na gestão de pessoas do Poder Executivo Federal. São categorizadas em Órgão Central, Órgãos Setoriais, Órgãos Seccionais e Correlatos da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional.
- **INSTITUIDOR DE PENSÃO:** Servidor público titular de cargo efetivo ou o aposentado do regime próprio de previdência social da União ou do regime geral de previdência social, que, após falecidos, geram um benefício de pensão.
- **JORNADA DE TRABALHO SEMANAL:** Total de horas destinadas ao cargo, emprego ou função pública que deve ser cumprida semanalmente pelo agente público em cada um dos vínculos.
- **LICENÇA SEM VENCIMENTO:** Licença usufruída pelo servidor ou empregado público, sem a percepção da remuneração do cargo ou emprego público ocupado.
- **OPÇÃO POR UM DOS VÍNCULOS:** Procedimento obrigatório, no qual o servidor ou empregado público que estiver acumulando ilicitamente dois vínculos deve optar por um deles, sendo exonerado ou demitido do outro. Aplica-se ainda caso os vínculos sejam acumuláveis, mas o agente público não esteja cumprindo todos os demais requisitos necessários para configurar a sua licitude. Não se exigirá a opção por um dos vínculos quando os cargos ou empregos forem acumuláveis e o requisito não cumprido possa ser regularizado.
- **OPÇÃO POR UM DOS PROVENTOS DE PENSÃO OU DE APOSENTADORIA:** Procedimento obrigatório no qual o aposentado ou o beneficiário de pensão, que esteja acumulando ilicitamente dois proventos de pensão ou de aposentadoria, deverá optar por um dos benefícios para regularizar a ilicitude.
- **ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC:** É a unidade responsável pelo estudo, formulação de diretrizes, orientação, coordenação, supervisão e controle dos assuntos concernentes à administração do Pessoal Civil da União.
- **ORIENTAÇÕES GERAIS PARA A DECLARAÇÃO DE VÍNCULOS (Anexo I):** Anexo da IN SGP/MGI nº 30, de 2025, que traz as informações que

devem ser fornecidas às respectivas unidades de gestão de pessoas dos órgãos ou entidades pela pessoa sem vínculo com a administração pública, ou os ocupantes de cargos, empregos ou funções públicas, os aposentados ou pensionistas, seja da esfera federal, estadual, municipal, distrital, de outros poderes da União, dos órgãos constitucionalmente independentes ou autônomos, para identificação, no momento da posse ou ingresso no vínculo, da acumulação.

- **ÓRGÃOS SECCIONAIS DO SIPEC:** São as secretarias, departamentos, divisões ou outras unidades específicas de pessoal civil das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas.
- **ÓRGÃOS SETORIAIS DO SIPEC:** São as secretarias, departamentos, divisões ou outras unidades específicas de pessoal civil dos Ministérios, do Banco Central, dos órgãos da Presidência da República, de maior hierarquia na respectiva área administrativa, inclusive das agências reguladoras.
- **ÓRGÃOS CORRELATOS DO SIPEC:** Unidades administrativas que exercem atividades relacionadas ao Sipec conferidas regimentalmente dentro do órgão ou entidade e que não constituam órgão setorial ou seccional.
- **PENSÃO POR MORTE:** Benefício previdenciário decorrente de morte de servidor público titular de cargo efetivo ou de aposentado, vinculado ao regime próprio de previdência social da União, quando houver beneficiário habilitado nos termos da legislação vigente; e benefício previdenciário decorrente de morte de empregado público, vinculado ao regime geral da previdência social, quando houver beneficiário habilitado nos termos da legislação vigente.
- **PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR – PAD:** Procedimento previsto na Lei nº 8.112, de 1990, e que pode ser utilizado no âmbito da Administração Pública Federal nos casos da apuração de suposta ilicitude da acumulação de cargos, empregos ou funções públicas, entre outras irregularidades.
- **PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO – PGD:** Programa que tem por finalidade induzir a melhoria do desempenho das instituições públicas federais, a partir da gestão por resultados, na qual o desempenho do servidor é mensurado a partir de entregas e resultados pactuados

com o gestor. O PGD alinha estratégias organizacionais, entregas das unidades e planos de trabalho dos agentes públicos, buscando, assim, a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade.

- **PROGRAMA MAIS MÉDICOS:** O Programa Mais Médicos é uma política pública para a melhoria do atendimento aos usuários do Sistema Único de Saúde — SUS. O programa leva médicos para regiões prioritárias, remotas, de difícil acesso e de alto índice de vulnerabilidade, onde há escassez ou ausência desses profissionais. Também promove a formação e qualificação dos profissionais por meio de parcerias com instituições de ensino.
- **REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO:** Procedimento no qual o servidor poderá solicitar a redução da jornada semanal de trabalho com remuneração proporcional para regularização da ilicitude configurada pelo não cumprimento do requisito da compatibilidade de horários.
- **REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO PÚBLICO:** Procedimento no qual o empregado público poderá solicitar redução da jornada de trabalho, desde que haja previsão na CLT, em outras normas aplicáveis e no respectivo contrato de trabalho, por ser o regime de trabalho ao qual se submete.
- **REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DOS PROFESSORES:** Regime de trabalho firmado entre a Administração e o Professor, que receberá uma parcela remuneratória adicional para prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos, ficando impedido de exercer outra atividade remunerada pública ou privada.
- **REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA PARA OCUPANTES DE OUTROS CARGOS PÚBLICOS:** A existência desse regime para os demais servidores públicos deve ser averiguada na legislação específica de cada cargo ou carreira, se for o caso, pelas respectivas unidades de gestão de pessoas dos órgãos ou entidades.
- **REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA PARA OCUPANTES DE EMPREGOS PÚBLICOS:** Para os empregados públicos, deve-se observar as disposições da legislação trabalhista e do respectivo contrato de trabalho, se for o caso.

- **REGULARIZAÇÃO DA ACUMULAÇÃO ILÍCITA:** Procedimento que deve ser adotado, de imediato, a partir do momento em que for configurada ou identificada a ilicitude da acumulação ou no momento da posse ou ingresso no segundo vínculo.
- **REMUNERAÇÃO:** Vencimento do cargo público efetivo ou comissionado, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.
- **RESIDÊNCIA MÉDICA:** É uma modalidade de ensino de pós-graduação, na qual os médicos são treinados em serviço para obter título de uma determinada especialidade.
- **RESTITUIÇÃO AO ERÁRIO:** Devolução aos cofres públicos, do valor recebido correspondente ao período em que os vínculos foram acumulados ilicitamente.
- **SERVIDOR OU EMPREGADO PÚBLICO EM ATIVIDADE:** Pessoa legalmente investida em cargo ou emprego público e que esteja em pleno exercício das suas atribuições.
- **TETO REMUNERATÓRIO:** é o limite máximo que ocupantes de cargos, empregos ou funções públicas podem receber a título de remuneração, proventos ou pensões, que corresponde ao subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal – STF, conforme art. 37, XI, da Constituição Federal.



**NOSSA! QUANTA INFORMAÇÃO!
PARECE COMPLICADO? MAS NÃO É!**

E há uma ótima notícia: esse manual foi elaborado para trazer muitas orientações e exemplos de casos que talvez sejam idênticos à sua situação funcional ou dos demais agentes públicos do seu quadro de pessoal do seu órgão ou entidade.

Âmbito de aplicação deste Manual

Tanto na Instrução Normativa SGP/MGI nº 30/2025 e nº 133/2025 quanto neste Manual, o interesse da Administração Pública recai sobre as acumulações remuneradas que envolvam pelo menos **um cargo, permanente ou temporário, emprego ou função pública, de natureza civil, na administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.**

Também se inserem nesse contexto as acumulações de proventos ou de pensões decorrentes da acumulação de cargos ou empregos públicos civis.

Isso porque compete ao Órgão Central do Sipec a adoção de medidas apenas em relação aos vínculos **civis integrantes do Poder Executivo federal.**

Assim, não cabe adotar providências relacionadas aos vínculos:

- de natureza militar
- de outras esferas (estadual, municipal, distrital)
- de outros poderes (Judiciário, Legislativo)
- e dos órgãos constitucionalmente autônomos ou independentes

Ainda assim, as áreas de gestão de pessoas da administração pública federal têm o dever de **comunicar às unidades competentes dos órgãos ou entidades aos quais se vinculam os servidores ou empregados públicos ocupantes desses vínculos sobre quaisquer irregularidades identificadas**, mesmo não estando sob sua gestão. Além, é claro, de zelar pela regularidade daqueles sob sua responsabilidade.

De quais vínculos estamos falando

Os vínculos sob responsabilidade da administração pública federal que podem gerar a acumulação de cargo, emprego ou função pública excepcionada pela Constituição Federal são os seguintes:

- **CARGO PÚBLICO CIVIL DE PROVIMENTO EFETIVO;**
- **EMPREGO PÚBLICO;**
- **VÍNCULO DECORRENTE DE CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO¹; E**
- **CARGO EM COMISSÃO OU FUNÇÃO DE CONFIANÇA².**

¹ De que trata o art. 37, inciso IX, da Constituição, nos termos do art. 6º, § 1º, incisos I e II, da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

² De que trata a Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021.

O recebimento cumulativo de remunerações, de proventos de aposentadorias ou de pensões deles decorrentes configuram casos de **acumulação passível de vedação pela regra geral da Constituição**, merecendo análise imediata pela área de gestão de pessoas desde a posse ou ingresso no segundo vínculo.

ALÉM DISSO, é dever das unidades de gestão de pessoas dos órgãos ou entidades zelar também pela licitude das acumulações nos casos em que a remuneração, ou os proventos de aposentadoria ou pensão decorrentes de um dos vínculos acima, for percebida cumulativamente com remuneração, aposentadoria ou pensão decorrente de outro vínculo, mesmo que este último **não esteja sob responsabilidade dos órgãos integrantes do Sippec**. Ou seja, quando a remuneração, proventos de aposentadoria ou de pensão de um dos vínculos acima for percebida cumulativamente com a remuneração, proventos de aposentadoria ou de pensão de outro cargo, emprego ou função pública, **inclusive de natureza militar**, nos órgãos e entidades da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios, em quaisquer dos poderes, caberá análise pela área de gestão de pessoas, **para verificar a regularidade da manutenção do vínculo sob sua responsabilidade e para comunicar indícios de irregularidade ao órgão ou entidade competente, responsável pelo outro vínculo envolvido**.



ATENÇÃO!

Quanto aos militares que ocupem cargo, emprego ou função pública civil, permanente ou temporária, em órgão ou entidade da Administração Pública federal direta, autárquica ou fundacional: a área de gestão de pessoas onde se mantém o vínculo civil deve zelar pela regularidade da acumulação com o vínculo militar, comunicando à instituição militar todos os fatos relevantes sobre a situação funcional do servidor ou empregado público.

De quais vínculos não falaremos

Não trataremos aqui de acumulação de remuneração proveniente dos vínculos que envolvam as seguintes atividades:

- decorrentes de **mandato eletivo**;
- de **médico residente**, por configurar modalidade de ensino, nos termos da Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981; e
- decorrentes de participação no **Programa Mais Médicos**, instituído pela Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013, nos termos do art. 17 da referida Lei. A participação nesse programa não constitui vínculo empregatício de qualquer natureza e a contraprestação pecuniária não se confunde com remuneração ou salário. Logo, por não se tratar de cargo ou emprego público, essa atividade não pode ser considerada na análise sobre acumulação remunerada de cargos, empregos ou funções públicas.



Para simplificar a comunicação, a partir de agora o termo "acumulação" será utilizado neste Manual para se referir aos casos abrangidos pela regra geral da Constituição, acima considerados.

Tenha em mente, portanto, que “ACUMULAÇÃO” aqui significará a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas e percepção cumulativa dos proventos e pensões decorrentes, por servidores, empregados públicos, aposentados e pensionistas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Proventos de aposentadorias e pensões

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. (CF, art. 37, § 10)

As acumulações entre **PROVENTOS DE APOSENTADORIA E/OU DE PENSÕES** decorrentes dos vínculos aqui tratados, ou entre **PROVENTOS OU PENSÃO COM UMA REMUNERAÇÃO DE VÍNCULO ATIVO**, seguem as mesmas regras de licitude **como se ativos estivessem**.

Para acumular proventos de aposentadoria e/ou de pensões, é necessário que todos os requisitos de licitude tenham sido cumpridos quando os vínculos eram ativos, conforme as regras vigentes à época.



ATENÇÃO!

- Nas acumulações que envolvam pensão, para fins de análise da licitude, importam os vínculos mantidos pelo instituidor do benefício, e não os mantidos pelo beneficiário.
- Nas acumulações que envolvam pensões por morte, inclusive as instituídas pela Lei nº 3.373, de 12 de março de 1958, observam-se as disposições da Portaria SGP/SEDGG/ME nº 4.645, de 24 de maio de 2022.
- Acumulações ilícitas podem ser objeto de sanção disciplinar de cassação do direito, em caso de irregularidade comprovada ocorrida na atividade, mesmo após o registro da aposentadoria pelo Tribunal de Contas da União, e sem necessidade da anuência deste.



A FILHA MAIOR SOLTEIRA, que recebe a pensão temporária instituída pela Lei nº 3.373, de 12 de março de 1958, não poderá tomar posse em cargo público permanente e nem receber remuneração, proventos de aposentadoria ou de pensão dele decorrentes, sem implicar na perda automática dessa pensão.

No entanto, caso seja do seu interesse, poderá optar pelo cargo público efetivo, e perderá automaticamente o direito à manutenção dessa pensão, conforme orienta, atualmente, a Portaria SGP/SEDGG/ME nº 4.645, de 24 de maio de 2022.

Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998

O art. 11 da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, trouxe regra de transição que instituiu uma importante **EXCEÇÃO À REGRA GERAL DE PROIBIÇÃO DE ACUMULAÇÃO**.

Art. 11 - A vedação prevista no [art. 37, § 10, da Constituição Federal](#), não se aplica aos membros de poder e aos inativos, servidores e militares, que, até a publicação desta Emenda, tenham ingressado novamente no serviço público por concurso público de provas ou de provas e títulos, e pelas demais formas previstas na Constituição Federal, sendo-lhes proibida a percepção de mais de uma aposentadoria pelo regime de previdência a que se refere o [art. 40 da Constituição Federal](#), aplicando-se-lhes, em qualquer hipótese, o limite de que trata o § 11 deste mesmo artigo.

Segundo o dispositivo, se uma pessoa que **já possuía vínculo** com a administração pública adquiriu **novo vínculo até 15 de dezembro de 1998** (data de publicação da Emenda), não incidirá a proibição de acumular prevista no art. 37, § 10, da Constituição.

Ou seja, mesmo que a acumulação **não seja lícita** à luz daquele dispositivo constitucional, ela estará acobertada pela regra de transição do art. 11 da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, sendo considerada **lícita enquanto a pessoa estiver em atividade**.

Nesse caso, embora a acumulação possa ser mantida na atividade, e possam ser acumulados os proventos da aposentadoria de um dos vínculos com a remuneração do vínculo ativo, seu ocupante **NÃO PODERÁ RECEBER OS PROVENTOS DE APOSENTADORIA DE AMBOS OS VÍNCULOS**, devendo optar por uma aposentadoria apenas.

Nesse caso, é responsabilidade do servidor avaliar cuidadosamente as situações funcionais, a fim de optar pelos proventos que entenda ser o mais vantajoso.

Mas **ATENÇÃO!** Se **antes de 15 de dezembro de 1998** a pessoa já tiver preenchido os requisitos para aposentar-se, em qualquer modalidade, **PODERÁ SIM, RECEBER OS PROVENTOS DE AMBOS OS VÍNCULOS**.

Abaixo temos alguns exemplos para fixar os casos acima citados:

| Ingressa no 1º vínculo | Ingressa no 2º vínculo | Análise | Aposenta no 1º vínculo | Aposenta no 2º vínculo | Análise |
|------------------------|------------------------|---|------------------------|------------------------|---|
| Até 15/12/1998 | Depois de 15/12/1998 | Só pode acumular as remunerações nos casos autorizados pelo art. 37 da CF/88. | Qualquer data | Qualquer data | Só pode acumular os proventos nos casos autorizados pelo art. 37 da CF/88. |
| Até 15/12/1998 | Até 15/12/1998 | Acumulação das remunerações na atividade é lícita, independente do art. 37, § 10 da CF. | Até 15/12/1998 | Até 15/12/1998 | Acumulação das duas aposentadorias é lícita, independente do art. 37, § 10 da CF. |



As regras da Emenda Constitucional nº 20 acima se aplicam ao militar aposentado. Logo, essa informação deve ser considerada no caso da análise da aposentadoria no vínculo civil.



Aspectos gerais sobre acumulação

Convém fazermos algumas considerações antes de abordarmos pontos específicos sobre as proibições e exceções que autorizam a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas e a percepção cumulativa dos proventos e pensões decorrentes, por servidores, empregados públicos, aposentados e pensionistas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Ou simplesmente “**ACUMULAÇÃO**”, como optamos por sintetizar neste Manual!

Quando tem início a acumulação

A acumulação se configura no momento da **POSSE OU INGRESSO** de uma mesma pessoa no segundo vínculo com a administração pública, entre aqueles acima mencionados, independentemente de ser no âmbito do Poder Executivo Federal. Portanto, o servidor ou empregado público que ocupe qualquer cargo ou emprego público em qualquer órgão ou entidade dos demais poderes terá a situação avaliada no âmbito do Poder Executivo Federal, de modo que seja possível identificar se nesse momento não restará caracterizada uma possível ilicitude.

Perceba que esse é o momento mais adequado para que a área de gestão de pessoas verifique a regularidade da posse no segundo vínculo ou, se for necessário, para que indique ao servidor ou ao empregado público a adoção de uma das formas de regularização da pretendida acumulação.

Isso não impede, claro, que a qualquer tempo seja identificada e regularizada a acumulação irregular que não foi detectada desde o início. Aliás, é dever das áreas de gestão de pessoas monitorar possíveis ilegalidades e agir para combatê-las.

Também é dever do agente público comunicar qualquer ocorrência na sua situação funcional que torne ilícita a acumulação.

Como garantir a regularidade das acumulações

O modo mais eficaz de garantir que as acumulações sejam regulares é verificá-las desde o início, ou seja, desde a posse ou ingresso no segundo vínculo.

Para isso, o art. 13, § 5º, da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, prevê o seguinte:

§ 5º No ato da posse, o servidor apresentará declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

A Instrução Normativa SGP nº 30/2025, por sua vez, detalhou o conteúdo dessa declaração e denominou de **DECLARAÇÃO DE VÍNCULOS**, estabelecendo informações iniciais a serem preenchidas pela pessoa que vier a ocupar cargo, emprego ou função pública de natureza civil, permanente ou temporária, na administração pública federal direta, autárquica ou fundacional, inclusive em outros poderes ou esferas de poder. Em seguida, essa pessoa deverá complementar essas informações, detalhadamente, acerca do vínculo que já possui, preenchendo a **COMPLEMENTAÇÃO À DECLARAÇÃO POSITIVA DE VÍNCULOS – ANEXO VI**.

A Declaração de Vínculos é o instrumento no qual a pessoa, no momento da posse ou ingresso, deverá declarar expressamente se mantém qualquer vínculo público prévio com a administração pública, seja ativo ou inativo, de caráter permanente ou temporário, em quaisquer dos poderes e esferas de poder.

A pessoa que omitir informações sobre qualquer outro vínculo que possua poderá ser responsabilizada civil e criminalmente conforme consta da IN SGP Nº 30/2025.

A Declaração de Vínculos será preenchida preferencialmente no SouGov, mas caso não seja possível, ela deverá ser disponibilizada pela unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade onde ocorrer a posse ou ingresso e, posteriormente, juntada aos assentamentos funcionais do servidor ou empregado público.

Como regularizar ou evitar a caracterização da ilicitude das acumulações

Se a irregularidade for identificada no momento da posse ou ingresso no segundo vínculo, caberá a adoção de uma das seguintes soluções:

I – Se os cargos forem inacumuláveis:

- **Solução I** - o servidor ou o empregado público deverá avaliar ambos os vínculos e optar por um deles.

- **I.a** - Se optar pelo primeiro vínculo, deverá informar essa opção e não será possível a posse ou ingresso no segundo.
- **Solução II** - solicitar vacância do primeiro vínculo antes da posse ou ingresso no segundo.
- **II.a** - Se optar pelo segundo vínculo, antes da posse ou ingresso deverá solicitar vacância ou exoneração do primeiro.

II – Requisito da compatibilidade de horários:

Situação I - Se a soma da jornada semanal de ambos os vínculos for igual ou inferior a 60 (sessenta) horas: não há procedimentos a serem adotados e considera-se cumprido esse requisito.

Situação II - Se a soma da jornada semanal de ambos os vínculos for superior a 60 (sessenta) horas: o servidor ou empregado público poderá tomar posse no segundo vínculo, devendo as unidades de gestão de pessoas dos órgãos ou entidades envolvidos acompanhar o seu desempenho e atestar, no máximo em seis meses, o cumprimento dos seguintes requisitos necessários para configurar a licitude da acumulação:

- inexistência de sobreposição de horários, ou seja, o servidor ou empregado público deverá cumprir a jornada de trabalho de cada um dos vínculos em horários distintos, para que não haja a sobreposição;
- inexistência de prejuízos do exercício das atribuições de ambos os vínculos; e
- inexistência de prejuízos à carga horária semanal de cada um dos vínculos.

*Se atestado o cumprimento desses requisitos, o servidor ou empregado público poderá manter a jornada semanal superior a 60 horas.

Situação III - Se a soma da jornada semanal de ambos os vínculos for superior a 60 (sessenta) horas e o servidor ou empregado público não cumprir os requisitos previstos na situação II: será configurada a ilicitude da acumulação. Nesse caso, existem somente duas soluções possíveis:

- o servidor ou empregado público deverá optar por um dos vínculos, e será exonerado ou demitido do outro;
- o servidor poderá, no seu interesse e a critério da administração, optar pela redução da jornada semanal de um dos vínculos, com remuneração proporcional, para que a jornada semanal de trabalho seja adequada ao limite de 60 horas, observando-se as disposições da Medida Provisória

nº 2.174-28, de 24 de agosto de 2001; O empregado público poderá, no seu interesse e a critério da administração, solicitar a redução da jornada de trabalho desde que haja previsão na legislação trabalhista e nos termos do respectivo contrato de trabalho.

O servidor ou o empregado público poderá permanecer com a jornada semanal reduzida até que adquira os requisitos e aposente-se em um dos vínculos. Nesse momento, caso preencha os requisitos para aposentarse nesse vínculo, deverá solicitar o retorno à sua jornada original antes da inativação, caso contrário, não poderá mais fazê-lo e a aposentadoria ocorrerá com a jornada reduzida.

Exemplos práticos da aplicação de soluções para regularizar a ilicitude da acumulação:

Quando se tratar de cargos ou empregos públicos inacumuláveis:

| Situação I | | Solução possível 1 | Solução possível 2 |
|--|---|--|---|
| Um emprego de médico + Um cargo de agente administrativo | | O empregado público deverá solicitar a demissão do emprego de médico; OU | O servidor público deverá solicitar a exoneração do cargo de agente administrativo. |
| Situação II | | Solução possível | Solução possível |
| Um cargo de Professor + Um cargo de agente administrativo | | O servidor deverá solicitar a exoneração do cargo de professor; OU | O servidor deverá solicitar a exoneração do cargo de agente administrativo. |
| Situação III | | Solução possível 1 | Solução possível 2 |
| Um cargo de Professor + Um cargo X que será avaliado para classificação como técnico ou científico | Se o cargo X <u>não for</u> considerado técnico ou científico | O servidor deverá solicitar a exoneração do cargo X; OU | O servidor deverá solicitar a exoneração do cargo de professor. |

Quando se tratar de dois cargos comissionados ou funções de confiança:

| Situação I | | Solução possível 1 | Solução possível 2 |
|----------------------------------|--|---|--|
| Uma FCPE XX + Uma FCPE XXX | | EXONERAÇÃO DA FCPE XX. Não existe previsão para acumulação de cargos comissionados. | EXONERAÇÃO DA FCPE XXX. Não existe previsão para acumulação de cargos comissionados. |

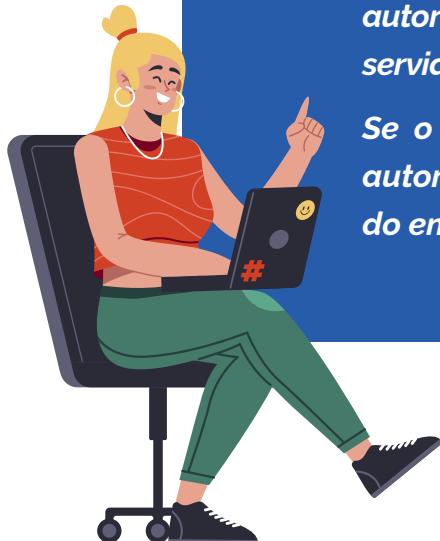
Quando se tratar do requisito da compatibilidade de horários:

| Situação I | Jornada semanal | Solução possível 1 | Solução possível 2 |
|---|---------------------|---|--|
| Um cargo de profissional de saúde com profissão regulamentada + Um cargo de profissional de saúde com profissão regulamentada | Superior a 60 horas | O servidor poderá solicitar a redução da jornada semanal de um dos cargos, com remuneração proporcional, na forma dos arts. 5º e 6º da MP 2.174-28, de 2001, ou Decreto nº 1.590, de 1995. | O servidor poderá optar por um dos vínculos, sendo exonerado daquele que for preterido. |
| Situação II | Jornada semanal | Solução possível | Solução possível 2 |
| Um cargo de profissional de saúde com profissão regulamentada + Um emprego de profissional de saúde com profissão regulamentada | Superior a 60 horas | <ul style="list-style-type: none"> - O servidor poderá solicitar a redução da jornada semanal do cargo com remuneração proporcional, na forma dos arts. 5º e 6º da MP 2.174-28, de 2001. - O empregado público poderá solicitar a redução da jornada de trabalho nos termos da CLT e do respectivo contrato de trabalho | O servidor ou o empregado público poderá optar por um dos vínculos, sendo exonerado ou demitido daquele que for preterido. |
| Situação III | Jornada semanal | Solução possível | Solução possível 2 |
| Um emprego de profissional de saúde com profissão regulamentada + Um emprego de profissional de saúde com profissão regulamentada | Superior a 60 horas | O empregado público poderá solicitar a redução da jornada semanal de um dos empregos <u>caso haja previsão na legislação celetista e respectivo contrato de trabalho</u> . | O empregado poderá optar por um dos vínculos. Com a opção, será demitido do emprego que for preterido. |

NÃO ESQUEÇA:

A jornada semanal superior a 60 horas somente será permitida se o cumprimento dos requisitos necessários for atestado pelas autoridades competentes dos órgãos e das entidades nos quais o servidor ou empregado público mantém os vínculos.

Se o cumprimento desses requisitos não for atestado pelas autoridades competentes, a jornada de trabalho do servidor ou do empregado público não poderá ser superior a 60 horas.





A análise do requisito da compatibilidade de horários não recai sobre o vínculo no qual tenha havido aposentadoria, pois o aposentado não ocupa cargo e não estará sujeito a nenhuma jornada de trabalho.

ATENÇÃO: QUEM PODE OU NÃO PODE REDUZIR A JORNADA SEMANAL DE TRABALHO?

O normativo atualmente vigente e que permite a redução da jornada semanal de trabalho do servidor público é a Medida Provisória nº 2.174-28, de 24 de agosto de 2001.

Mas essa possibilidade não é possível para todos os servidores. Essa MP deixa claro quem pode e quem não pode. Vamos ver?

| Quem pode? | De quantas horas pode ser a redução da jornada? |
|---|---|
| O servidor da administração pública direta, autárquica e fundacional, <u>ocupante exclusivamente de cargo de provimento efetivo</u> . | A jornada de oito horas diárias e quarenta semanais pode ser reduzida para: a) seis horas diárias e trinta horas semanais; ou b) quatro horas diárias e vinte horas semanais. *em ambos os casos, com remuneração proporcional, calculada sobre a totalidade da remuneração. |

Quem NÃO pode?

O servidor da administração pública direta, autárquica e fundacional, ocupante exclusivamente de cargo de provimento efetivo:

- I - cuja jornada de trabalho esteja estabelecida em leis específicas;
- II - que ocupe cargo submetido a regime de Dedicação Exclusiva; e
- III - os ocupantes dos seguintes cargos ou integrantes dessas carreiras:
 - a) Advogado da União, Procurador da Fazenda Nacional e Assistente Jurídico da Advocacia-Geral da União;
 - b) Procurador Autárquico, Advogado e Assistente Jurídico dos órgãos de execução ou vinculados à Advocacia-Geral da União;
 - c) Defensor Público da União;
 - d) Delegado de Polícia Federal, Perito Criminal Federal, Escrivão de Polícia Federal, Agente de Polícia Federal, Papiloscopista, Policial Federal e Policial Rodoviário Federal; e
 - e) Auditor-Fiscal da Receita Federal, Auditor-Fiscal da Previdência Social e Auditor-Fiscal do Trabalho.

E o empregado público? Ele também pode solicitar a redução da sua jornada semanal de trabalho?

Claro que sim. Mas para isso, tem que haver previsão na CLT ou em outra norma legal e no seu contrato de trabalho. No caso dos empregados públicos, não cabe a aplicabilidade da MP nº 2.174-28, de 2001.

ATENÇÃO: A solicitação da redução da jornada semanal de trabalho não significa que ela será permitida. O deferimento desse pedido é ato discricionário da administração pública, ou seja, é ela que decide se vai permitir ou não a redução da jornada de trabalho que só será possível com a redução proporcional da remuneração do servidor ou do empregado público, se for o caso. Da mesma forma, a administração pública pode reverter essa decisão a qualquer tempo, independentemente da vontade do servidor ou do empregado público.

Se a administração reverter essa decisão o servidor ou o empregado público deverá retornar imediatamente à jornada original desse cargo ou emprego público.

ATENÇÃO! Se a redução da jornada com remuneração proporcional foi solicitada para cumprir o requisito da compatibilidade de horários e configurar a licitude da acumulação, o servidor e o empregado público devem ficar atentos. No retorno à jornada normal restará novamente configurada a ilicitude da acumulação e só haverá uma solução: a unidade de gestão de pessoas deve iniciar os procedimentos necessários para regularizar a ilicitude e o servidor ou empregado público deverá optar por um dos vínculos, sendo exonerado ou demitido do outro.

O servidor ou o empregado público pode aposentar-se em um dos vínculos para solucionar o requisito da compatibilidade de horários?

Sim. Para essa tomada de decisão, sugere-se que o servidor ou o empregado público busquem orientação acerca dos normativos que podem amparar a sua aposentação. Quando aposentar-se em um dos vínculos, não estará mais sujeito à observância do requisito da compatibilidade de horários pois não haverá mais jornada a ser cumprida. Dessa forma, poderá continuar em atividade no outro vínculo sem que seja necessária a opção por um deles.

Mas com a aposentação em um dos vínculos, o servidor ou empregado público continua obrigado ao cumprimento da jornada semanal de trabalho do vínculo no qual optou por continuar em atividade.

CUIDADO PARA NÃO ERRAR: Se o servidor tiver solicitado a redução da jornada de trabalho com remuneração proporcional do vínculo no qual pretende aposentar-se, o retorno à jornada original desse cargo deve ocorrer antes da efetivação da aposentadoria, desde que não haja vedação legal. Após a aposentação, esse procedimento não será mais possível.

Por outro lado, se a aposentadoria vai ocorrer no cargo em que não houve a redução da jornada, esse procedimento pode seguir naturalmente e, após efetivada, o servidor ou empregado público poderá solicitar o retorno à jornada de trabalho original desse vínculo, que poderá ser deferida, desde que não haja vedação legal.

Fique ligado!



Servidor, empregado público e demais agentes públicos, este recado é para vocês! Estejam atentos para a veracidade das informações que prestarem na Declaração de Vínculos ou nas demais declarações que acompanham a IN SGP nº 30/2025 e a IN SGP Nº 133/2025, pois se não forem verídicas, estarão sujeitos às sanções disciplinares inclusive à instauração de Processo Administrativo Disciplinar – PAD, conforme esclarece o art. 133 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Gestor de pessoas, fique atento! Caso verifique indício de falsidade nas informações prestadas, comunique à autoridade competente para que realize o imediato encaminhamento à Polícia Federal de todos os documentos probatórios, nos termos do art. 299 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, e a devida comunicação ao Ministério Público.

Se a acumulação detectada envolver vínculo militar, comunique a entidade responsável para que adote as devidas providências no seu âmbito. Isso também vale para a acumulação que envolva vínculo com outro órgão ou entidade do Executivo Federal, ou órgão ou entidade de outro Poder ou de outra esfera.

Atenção

A posse e o ingresso são os momentos ideais para avaliar a situação funcional atual e evitar acumulações ilícitas, impedindo que a possível irregularidade se estabeleça.

Os gestores de pessoas têm um papel muito importante no controle prévio da acumulação e devem utilizar os instrumentos à disposição na sua atuação para verificar a veracidade das informações prestadas nas Declarações Anexas à IN SGP Nº 30/2025 e à IN SGP Nº 133/2025.

Os servidores, os empregados públicos e as pessoas que ainda não possuem nenhum vínculo com a Administração Pública também têm o dever e a responsabilidade de prestar todas as informações relevantes e verídicas, e de se inteirar acerca de todas as vedações e exceções relativas à acumulação. O acompanhamento quanto às legislações e orientações vigentes podem ocorrer pelo seguinte endereço eletrônico: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/pesquisa>

Este Manual é parte do esforço da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP para manter toda a Administração Pública Federal, tanto as áreas de gestão de pessoas quanto os agentes públicos, bem-informados e atuantes no sentido de prevenir, monitorar e sanar eventuais ilicitudes nas acumulações.



Proibições e exceções constitucionais

Mas, afinal, quando é possível acumular as remunerações, proventos de aposentadorias ou de pensões decorrentes de cargos, empregos ou funções públicas? A seguir, iremos organizar as regras e orientações trazidas na IN SGP nº 30/2025 e na IN SGP nº 133/2025 sobre o tema e auxiliar na sua compreensão, trazendo casos hipotéticos para exemplificar o que pode e o que não pode ser feito e a solução que deve ser adotada, se for o caso.

Proibição como regra

Como já vimos, a regra geral é a proibição ao recebimento cumulativo de remunerações ou proventos de aposentadoria ou pensões decorrentes dos vínculos mencionados neste Manual.

Exceções à vedação de acumulação

As exceções à regra geral da vedação de acumulação também estão previstas na Constituição. Significa que, nesses casos, é possível acumular dois vínculos, desde que cumpridos os requisitos exigidos, principalmente o da compatibilidade de horários (saiba mais no item sobre a compatibilidade de horários neste Manual).

A seguir, veremos quais são essas exceções, ou seja, quais cargos, empregos ou funções públicas são acumuláveis.



Dizer que dois cargos, empregos ou funções públicas são acumuláveis não garante a sua regularidade, significando, apenas, que há previsão constitucional para a ocupação de ambos e que não há impedimento, inicialmente, para o recebimento cumulativo das suas remunerações.

Mas esse é apenas o ponto de partida para as demais análises a serem feitas a fim de confirmar a licitude da situação. Por isso diremos que, nos casos abaixo, tais vínculos "podem ser acumulados".

Cargos públicos efetivos e empregos públicos

Podem ser acumulados:

- dois cargos de **PROFESSOR**;
- um cargo de **PROFESSOR** com outro **CARGO TÉCNICO OU CIENTÍFICO**; e
- dois cargos ou empregos **PRIVATIVOS DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE COM PROFISSÕES REGULAMENTADAS**.

Adiante analisaremos melhor o sentido dos termos utilizados na Constituição para se referir às hipóteses acima.

Contratações por tempo determinado com amparo na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993

A contratação de pessoal nos termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, tem por finalidade o atendimento de necessidade de excepcional interesse público, por prazo determinado.

Elá ocorre apenas nas situações elencadas no art. 2º dessa Lei e não se confunde com a ocupação de cargo ou de emprego público. Trata-se, na verdade, de uma função pública. Embora o foco deste Manual não recaia sobre esse tipo de vínculo, é importante frisar que a Lei traz, como regra, a **PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO DE SERVIDORES** da Administração direta ou indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como de empregados ou servidores de suas subsidiárias e controladas.³

Amesma Lei prevê, contudo, a possibilidade de que os servidores ocupantes dos cargos relacionados a seguir sejam contratados, por tempo determinado, para exercer atividade de **PROFESSOR SUBSTITUTO**:

- cargo público efetivo classificado como **TÉCNICO OU CIENTÍFICO**; e
- cargo público efetivo de **PROFESSOR**, exceto se integrante das carreiras de magistério do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos Públicos – PUCRCE, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.⁴

³ Art. 6º, *caput*, da Lei nº 8.745, de 1993.

⁴ Art. 6º, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.745, de 1993.

Observe que a lógica utilizada na referida Lei está alinhada às previsões constitucionais com relação aos cargos, empregos e funções públicas, tanto na proibição geral quanto nas exceções, em particular a autorização de acumular dois cargos públicos de professor ou um cargo público de professor com outro cargo técnico ou científico.

Atenção!

A Lei nº 8.745, de 1993, também prevê que é possível a contratação por tempo determinado de profissionais de saúde em unidades hospitalares administradas pelo Governo Federal, desde que o contratado não ocupe cargo efetivo ou emprego permanente em órgão ou entidade da administração pública federal direta e indireta.⁵

Cargos em comissão e Funções de confiança da Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021

A primeira informação que devemos ter é que os **CARGOS EM COMISSÃO E/ OU FUNÇÕES DE CONFIANÇA**, e equivalentes, não são acumuláveis entre si.

A Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, autoriza que o ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial seja nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade.⁶

Não chega a ser, de fato, uma exceção à proibição à acumulação de que estamos tratando, já que o servidor apenas receberá a remuneração por um deles, mas vale mencionar.

⁵ Art. 6º, § 1º, inciso II, da Lei nº 8.745, de 1993.

⁶ Art. 9º, parágrafo único, da Lei nº 8.112, de 1990.

Fique ligado!



O servidor ocupante de um cargo efetivo e designado como titular de um cargo comissionado pode ser nomeado interinamente para o exercício de um outro cargo comissionado ou de Natureza Especial?

Sim. Poderá ser nomeado para exercer interinamente outro cargo em comissão, sem prejuízo das atribuições do cargo que ocupa, mas deverá optar pela remuneração de um deles. Isso porque a interinidade possui, naturalmente, caráter transitório e não efetivo. Sua finalidade é garantir a continuidade do exercício das competências a esse cargo que se encontra vago.

Logo, pressupõe-se que, na condição de interino, o servidor exercerá temporariamente esse cargo.

Os **CARGOS EM COMISSÃO E/OU FUNÇÕES DE CONFIANÇA** somente serão acumuláveis:

- **com outro cargo ou emprego público, inclusive de natureza militar,** desde que cumpridos os demais requisitos porventura exigidos, principalmente o da compatibilidade de horários;⁷ e
- **com proventos de aposentadoria ou pensões decorrentes dos vínculos públicos.**

Nos casos acima, mantém-se a proibição de acumulação entre dois cargos em comissão e/ou funções de confiança.

Fique ligado!



E se o servidor ou empregado público já estiver acumulando licitamente dois cargos efetivos poderá ser investido em cargo em comissão ou função de confiança?

Sim, mas nesse caso ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, segundo os critérios que vamos trazer adiante.

Mas já adiantamos que a compatibilidade de horários será declarada pelas autoridades máximas dos órgãos e/ou entidades envolvidos, nos termos do art. 120 da Lei nº 8.112, de 1990, ou legislação trabalhista e contrato de trabalho, conforme o caso.

⁷ Nesse caso, aplicam-se as regras de remuneração previstas na Lei nº 14.204, de 2021.

Aspectos gerais da tecnicidade e científicidade

Como já vimos, uma das exceções à proibição de acumular cargos e/ou empregos públicos é no caso de um cargo de **PROFESSOR** com outro **CARGO TÉCNICO OU CIENTÍFICO**.

Vimos também que a mesma lógica foi aplicada na Lei nº 8.745, de 1993, ao prever a possibilidade de que o servidor ocupante de cargo público efetivo classificado como técnico ou científico possa ser contratado por tempo determinado para exercer atividade de professor substituto.

Mas o que faz um cargo ser classificado como técnico ou científico?

Quem analisa

Essa análise será realizada pela **UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS DO ÓRGÃO OU ENTIDADE COM O QUAL ESTÁ ESTABELECIDO O VÍNCULO**, tendo em vista a competência para gerir a sua força de trabalho e o conhecimento em relação às atividades destinadas ao cargo e que estão previstas em ato específico, e são exercidas por seus servidores, assim como as características e previsões normativas relativas aos cargos que integram o seu quadro de pessoal.

Se a acumulação envolver vínculo mantido com outros órgãos ou entidades, inclusive de outros poderes ou esferas de poder, dos órgãos constitucionalmente autônomos, e os de natureza militar, cabe à unidade de gestão de pessoas consultar a área competente desses órgãos ou entidades para que possam indicar se esse cargo, que integra seu quadro de pessoal, será considerado técnico ou científico. É a partir dessa informação que os órgãos e entidades integrantes do Sipec vão poder avaliar se o cargo pode ou não ser acumulado com um cargo efetivo de professor ou com a atividade de professor substituto do contratado temporário de que trata a Lei nº 8.745, de 1993.

Como classificar um cargo como técnico ou científico

Primeiramente, considerando o âmbito de aplicação da IN SGP nº 30/2025, é importante relembrar as definições de cargo técnico e cargo científico vigentes no âmbito do Sipec:

- **TÉCNICO**: no âmbito de aplicação da IN SGP/MGI nº 30, de 2025, é o cargo público efetivo de nível médio ou superior para cujo exercício seja exigida habilitação profissional em curso, ministrado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação, que seja legalmente classificado como ensino técnico ou tecnológico; e
- **CIENTÍFICO**: no âmbito do Poder Executivo federal, é o cargo público efetivo para cujo exercício sejam exigidos conhecimentos e habilitação específica sobre determinado ramo científico, adquirido em nível superior.

Os cargos públicos efetivos de nível intermediário relativos aos cursos constantes do **CATÁLOGO NACIONAL DE CURSOS TÉCNICO – CNCT**, instituído pela Portaria MEC nº 870, de 16 de julho de 2008, e suas atualizações são considerados técnicos e podem ser acumulados com um cargo de professor ou com a atividade de professor substituto contratado na forma da Lei nº 8.745, de 1993.

Atenção

As características que definem se um cargo é técnico ou científico são as acima postas.

Assim, não se consideram dotados de tecnicidade ou científicidade os cargos cujas atribuições tenham natureza meramente burocrática, repetitiva ou pouco complexa.

E se o cargo tiver o termo "técnico" na sua denominação, como por exemplo o cargo de Analista Técnico-Administrativo?

Essa informação será considerada irrelevante. Esse termo não interfere na análise de sua tecnicidade, que deve considerar as orientações do tópico anterior.

Aspectos gerais quanto ao vínculo privativo de profissionais de saúde com profissão regulamentada

Como vimos, desde que cumpridas as demais exigências, a redação da alínea "c" do inciso XVI da CF permite acumular dois cargos ou empregos públicos **PRIVATIVOS DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE COM PROFISSÕES REGULAMENTADAS**. Significa que são possíveis as seguintes situações de acumulação:

- Dois cargos **PRIVATIVOS DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE COM PROFISSÕES REGULAMENTADAS**;
- Dois empregos **PRIVATIVOS DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE COM PROFISSÕES REGULAMENTADAS**; OU
- Um cargo e um emprego **PRIVATIVOS DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE COM PROFISSÕES REGULAMENTADAS**.

É necessário, no entanto comprovar que:

- as atribuições previstas para os vínculos são inherentemente afetas à área de saúde;
- as profissões referentes a esses vínculos são regulamentadas e privativas de profissionais de saúde; e
- o exercício das atribuições de ambos os vínculos ocorre em órgãos ou entidades de saúde e, caso contrário, a licitude da acumulação estará condicionada à comprovação de que as atribuições exercidas no caso concreto são correlatas àquelas exercidas em órgão ou entidade de saúde.

As condições acima devem estar presentes cumulativamente, pois uma não exclui a outra.

Para melhor orientar os gestores de pessoas, os servidores e os empregados públicos, destacamos abaixo, alguns casos já analisados pelo Órgão Central do Sipec em relação a cargos específicos, para fins de sua caracterização como privativo de profissionais de saúde e, portanto, podendo ser acumulável com outro vínculo de mesma natureza. Mas atenção! Para todos eles, mantêm-se as exigências listadas acima. As orientações complementares que seguem têm o objetivo de auxiliar na análise daqueles requisitos anteriormente citados.

Vamos ver?

Auditor-Fiscal do Trabalho

Inicialmente cabe esclarecer que esses servidores foram admitidos no serviço público no cargo de Médico do Trabalho e que posteriormente, em razão de reestruturações na carreira, passou a denominar-se Auditor Fiscal do Trabalho, dividido por áreas de especialização e, dentre elas, uma correspondente à área de medicina, para cujo ingresso exigia-se expressamente a comprovação da respectiva capacitação profissional e o registro no órgão fiscalizador da profissão.

Assim, para que os ocupantes do cargo de **AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO**, da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata o art. 10, inciso I, da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, sejam considerados ocupantes de cargos privativos de profissionais de saúde, é preciso que:

- o ingresso tenha ocorrido originalmente no cargo de Médico do Trabalho;
- após a sua transformação no cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, o servidor tenha permanecido no exercício das atribuições de médico; e
- seu ocupante possua registro no órgão fiscalizador da profissão.

Por outro lado, se o **INGRESSO JÁ SE DEU ORIGINARIAMENTE NO CARGO DE AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO**, exige-se:

- a comprovação da respectiva capacitação profissional, em nível de pós-graduação, na área de especialização em medicina do trabalho, oficialmente reconhecida, nos termos do art. 3º, § 2º, da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002; e
- que seu ocupante possua registro no órgão fiscalizador da profissão.

Atenção! O ocupante do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho somente poderá acumular esse cargo com outro cargo ou emprego público **PRIVATIVO DE PROFISSIONAL DE SAÚDE COM PROFISSÃO REGULAMENTADA ENQUANTO PERMANECER CUMPRINDO ESSAS CONDIÇÕES.**

Atendente – Categoria Funcional de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos

Quanto ao cargo de **ATENDENTE**, integrante da Categoria Funcional de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos, de que trata o Decreto nº 72.950, de 17 de outubro de 1973, para que seja considerado da área de saúde e

possa ser acumulado com outro cargo ou emprego da mesma área, exige-se que o servidor esteja no exercício de atribuições análogas às dos demais profissionais de saúde e destinadas à Classe "C" da mesma Categoria Funcional, nos termos da Portaria DASP nº 179, de 3 de dezembro de 1973, transcritas a seguir:

- 1. Colocar os pacientes em exame.**
- 2. Auxiliar na alimentação e deambulação de pacientes e atender seus chamados.**
- 3. Verificar a temperatura e a pulsação e executar banhos de leito em pacientes que não requeiram cuidados especiais.**
- 4. Preparar a unidade de pacientes e o ambiente das salas de exames, de curativos e de injeção.**
- 5. Limpar e preparar o material para esterilização.**
- 6. Encaminhar recipiente contendo sangue, urina, fezes, escarro, para exame de laboratório.**
- 7. Transportar doentes para salas de operações ou enfermaria.**
- 8. Transportar doentes trazidos em ambulâncias, ajudando o motorista, inclusive na contenção de doentes agitados.**
- 9. Remover cadáveres das enfermarias para o necrotério, colocando-os na geladeira, se for o caso.**
- 10. Levar receituários à farmácia, conferir medicamentos e material de consumo procedentes de envio de almoxarifado, distribuindo-os pela enfermagem ou consultórios e ambulatórios.**
- 11. Executar outras tarefas semelhantes.**

Atenção! O ocupante desse cargo somente poderá acumulá-lo com outro cargo ou emprego público **PRIVATIVO DE PROFISSIONAL DE SAÚDE COM PROFISSÃO REGULAMENTADA, ENQUANTO PERMANECER CUMPRINDO ESSAS CONDIÇÕES.**

Agente Comunitário De Saúde e Agente De Combate às Endemias

Os cargos de **AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE** e de **AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS**, de que trata a Lei nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, são considerados privativos de profissionais de saúde com profissões regulamentadas desde a vigência da referida Lei e podem ser acumuláveis entre si, ou com o outro cargo ou emprego público privativo de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

Devem ser cumpridas as demais exigências que configuram a licitude da acumulação, inclusive a compatibilidade de horários.

Cumprimento da jornada de trabalho semanal de cada vínculo

Os cargos, empregos e funções públicas possuem **JORNADA DE TRABALHO SEMANAL DETERMINADA POR LEI**.

No caso dos cargos efetivos, por exemplo, a jornada é prevista na lei que os instituiu e deve ser cumprida por todos, inclusive pelo servidor que esteja em acumulação, nos dois vínculos acumulados.

A mesma obrigatoriedade vale para as jornadas dos empregados públicos previstas em contrato, nas leis trabalhistas e demais instrumentos.

Para garantir que o requisito da compatibilidade de horários esteja sendo cumprido, tanto as unidades de gestão de pessoas quanto servidores e empregados públicos devem zelar para que não ocorra:

- sobreposição de horários entre os vínculos; e
- prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um deles.



A unidade de gestão de pessoas dos órgãos ou entidades envolvidos na acumulação deve averiguar periodicamente as condições mencionadas, para garantir que não ocorram os prejuízos acima listados.

*Essa análise deve considerar, inclusive, se o tempo necessário para o **DESLOCAMENTO** dos servidores ou empregados públicos entre os locais de exercício das atribuições dos vínculos acumulados, quando ocorrerem em órgãos ou entidades distintos, ou em unidades distintas da Federação – UFs, não prejudicará o cumprimento das jornadas semanais de trabalho de cada um deles.*

Cumprimento da jornada de trabalho em cada vínculo, em casos de teletrabalho

Diante da tendência atual para o desempenho de atividades de modo não presencial, com a crescente preferência pela adoção do controle de produtividade sobre o controle de frequência, é comum que haja dúvida em relação ao cumprimento das jornadas de trabalho determinadas para cada cargo, emprego ou função pública.

No entanto, o **CUMPRIMENTO DAS JORNADAS DE TRABALHO** de cargo, emprego ou função pública é exigência que se mantém, ainda que as atividades exercidas por seu ocupante ocorram em teletrabalho.

Assim, nos casos de acumulação em que as atribuições de um ou de ambos os vínculos sejam exercidas nessa modalidade, ou em qualquer outra, deve-se considerar a viabilidade de execução das atividades pactuadas, de cumprimento das horas de trabalho exigidas em cada um dos vínculos, sem prejuízo da quantidade de tempo dispendida e da qualidade do trabalho realizado. Esses são requisitos imprescindíveis para que se considere cumprida a **COMPATIBILIDADE DE HORÁRIOS**.

Fique ligado!

O Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho – PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O PGD é um instrumento de gestão que objetiva mensurar as entregas e os resultados gerados pelos servidores e empregados públicos, com foco na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Atenção!

Em caso de acumulação, o servidor ou empregado público que aderir ao PGD vigente ou programa semelhante após a posse ou ingresso no segundo vínculo deverá providenciar a atualização das informações prestadas na Declaração de Vínculos e solicitar a alteração no respectivo assentamento funcional.

A respectiva unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade também tem o dever de zelar pela referida atualização.

Limite de horas semanais nas jornadas acumuladas

O entendimento do Órgão Central do Sipec, em relação à soma das duas jornadas de trabalho em casos de acumulação, era de que não deveria ultrapassar o limite de sessenta horas semanais. Esse limite foi adotado com base no Parecer GQ nº 145, de 1998, da Advocacia-Geral da União, ratificado pelo Tribunal de Contas da União, bem como na jurisprudência dos Tribunais Superiores.

Após o Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, de 29/03/2019, passou a ser permitido ultrapassar esse limite, desde que o requisito da compatibilidade de horários esteja resguardado, o que será analisado caso a caso.

Por essa razão, a IN SGP/MGI nº 30/2025 prevê algumas medidas específicas para que sejam permitidas as acumulações, quando a soma das jornadas de trabalho ultrapassarem sessenta horas semanais.

Nesses casos, a análise do cumprimento da compatibilidade de horários exigirá a manifestação fundamentada das autoridades competentes dos órgãos ou entidades envolvidos, atestando que os servidores ou empregados públicos cumprem os requisitos definidos no Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, de 29/03/2019 para esse fim.

Considerando que no momento da posse ou ingresso no segundo vínculo não é possível aferir os requisitos previstos no Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, as unidades de gestão de pessoas dos órgãos ou entidades envolvidos terão o prazo máximo de até seis meses para efetivar essa avaliação e assim atestar a licitude da acumulação ou adotar os procedimentos necessários para a sua regularização, se for o caso.

Atenção

Cada averiguação periódica acerca do cumprimento do requisito da compatibilidade de horários pela unidade de gestão de pessoas exigirá uma nova manifestação fundamentada das autoridades competentes dos órgãos ou entidades envolvidos.

Caso a declaração dos órgãos ou entidades não atestem a possibilidade da jornada semanal superior a sessenta horas, deve-se observar as regras contidas na IN SGP/MGI nº 30, de 2025, para a sua regularização.

Fique ligado!



Cabe aos órgãos e entidades o controle e a supervisão da sua força de trabalho, para que sejam cumpridas as exigências da manifestação acima.

No caso de órgãos seccionais do Sipec ou correlatos, esse dever é também dos respectivos setoriais a que se vinculam e se subordinam administrativamente.

Afinal, já vimos que zelar pela licitude das acumulações é dever de todos.



Acumulação ilícita

É dever de todos zelar pelo cumprimento das regras e dos princípios vigentes no ordenamento jurídico.

Quanto a isso, o cumprimento das vedações constitucionais de acumulação de cargos, empregos e funções públicas é parte importante de nossos esforços para que a atuação da administração pública se dê em observância aos princípios da legalidade, razoabilidade e eficiência no âmbito do Poder Executivo Federal.

Aspectos gerais de ilicitude na acumulação

A essa altura você já deve saber que são consideradas ilícitas as acumulações que não estão contempladas entre as exceções constitucionais aqui detalhadas.

Em caso de suspeita de ilicitude nas acumulações de que tratam esta norma, a qualquer tempo, deve o gestor de pessoas analisar imediatamente a situação para detectar se há irregularidades e providenciar a sua regularização.

É também seu dever providenciar o início imediato dos procedimentos de regularização, inclusive junto à unidade competente para decidir se cabe ou não a instauração de Processo Administrativo Disciplinar – PAD a fim de apurar as informações e possíveis irregularidades nas acumulações, nos moldes do art. 133 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Vedações à acumulação tríplice

A **ACUMULAÇÃO REMUNERADA TRÍPLICE** de cargos, empregos ou funções públicas, e dos proventos ou pensões deles decorrentes, é sempre ilícita, exceto se houver previsão legal.

Essa proibição permanece mesmo nos casos em que a posse ou ingresso tenha ocorrido antes da vigência da Emenda Constitucional nº 20, de 1998.

Uma vez identificada, a acumulação tríplice deverá ser regularizada, nos mesmos termos dos demais casos de acumulação irregular.



Regularizar imediatamente a ilicitude na acumulação é obrigatório. A regularização, no entanto, não afasta, por si só, a aplicabilidade das sanções ou penalidades cabíveis, em relação ao período irregular, nos termos da legislação vigente.

Acumulação e afastamentos

Em caso de **USUFRUTO DE LICENÇA OU OUTRO AFASTAMENTO** em relação ao primeiro vínculo, aplicam-se, para a posse ou ingresso no segundo vínculo, todas as vedações constitucionais de acumulação tratadas aqui, e os demais requisitos para que a acumulação seja considerada regular.

Mesmo que o afastamento não mantenha a percepção de remuneração, como no caso de **LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES**, continuam valendo para o servidor ou o empregado público afastados as mesmas regras sobre a acumulação. Portanto, para quem estiver licenciado ou afastado do seu cargo ou emprego, apenas será lícita a posse ou ingresso em outro vínculo se cumpridos todos os requisitos dispostos na IN SGP nº 30 de 2025 e reproduzidos neste Manual.

As possibilidades de regularização de ilicitude que trataremos mais adiante também deverão ser aplicadas normalmente nesses casos (em que a irregularidade envolva vínculo do qual o servidor ou o empregado público se encontre afastado).



É vedado o ingresso em cargo em comissão ou função de confiança durante o usufruto de licença ou outro afastamento no primeiro vínculo, sendo obrigatório o retorno prévio ao exercício de suas atribuições.

Regime de Dedicação Exclusiva e acumulação

O servidor que ocupar cargo público efetivo de **PROFESSOR, EM REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA**, não poderá acumular este vínculo com outro, independentemente da jornada de trabalho, ainda que a situação se encaixe nas hipóteses excepcionais demonstradas.

Já os **PROVENTOS DE APOSENTADORIA OU PENSÕES** decorrentes do cargo de **PROFESSOR EXERCIDO EM REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA** poderão ser acumulados com outro vínculo, desde que os cargos sejam acumuláveis entre si, nos termos tratados neste Manual.



É possível acumular proventos de aposentadoria e/ou pensão decorrentes de dois cargos de Professor exercidos em regime de dedicação exclusiva. Para isso, é necessário que todos os demais requisitos de acumulação regular sejam cumpridos e que esses vínculos não tenham sido acumulados no referido regime e no mesmo período quando ativos.

Também é possível acumular os proventos de aposentadoria e/ou pensão acima referido com um cargo ativo de Professor exercido em regime de dedicação exclusiva.

No entanto, é vedado aos órgãos ou entidades conceder mudança do regime de trabalho para o de dedicação exclusiva do servidor que esteja há, no mínimo, cinco anos de adquirir o direito à aposentadoria em qualquer das modalidades previstas na legislação vigente. Quanto aos outros cargos submetidos ao regime de dedicação exclusiva, a análise quanto à possibilidade ou não de acumulação deve ser analisada caso a caso, de acordo com a legislação pertinente.



O descumprimento da vedação tratada neste item poderá acarretar a obrigação de ressarcir o erário das parcelas remuneratórias recebidas a título de dedicação exclusiva no período em que perdurou a acumulação ilícita.

Hipóteses de regularização da acumulação ilícita

Como já sabemos, as possibilidades de acumular remunerações ou proventos de aposentadoria ou de pensões decorrentes dos vínculos de que falamos neste Manual são extraordinárias e devem obrigatoriamente constar entre as exceções previstas constitucionalmente.

Além disso, devem ser cumpridos os demais critérios exigidos na Constituição e as orientações do Órgão Central do Sipec, contidas na IN SGP nº 30/2025.

Mas e quando for identificada uma acumulação que não atende a esses critérios? Veremos agora como sanar os vícios e regularizar a situação nesses casos, **A QUALQUER TEMPO**.

Para isso, tenhamos em mente que a ilicitude numa acumulação pode se dar basicamente por duas razões:

- **os vínculos não são acumuláveis, pois não estão listados como exceções à proibição de acumular; ou**
- **os vínculos são acumuláveis, mas há descumprimento de outros critérios, tais como a compatibilidade de horários, a sobreposição de jornadas, entre outros, ou o não exercício das atribuições de ambos os cargos ou empregos públicos acumulados.**

Veremos como regularizar as acumulações decorrentes dos dois motivos acima.

Antes, é importante reforçar que qualquer indício de irregularidade nas acumulações deve ser prontamente verificado para que, em caso de confirmação da ilicitude, seja providenciada sua regularização **IMEDIATA**.

Não custa repetir que zelar pelo cumprimento das normas é dever de todos, então fiquem ligados, **SERVIDORES, EMPREGADOS PÚBLICOS E GESTORES DE PESSOAL**.

Regularização da ilicitude por acumulação de vínculos não acumuláveis

A acumulação entre **VÍNCULOS QUE NÃO SEJAM CONSIDERADOS ACUMULÁVEIS**, nos termos já tratados anteriormente, identificada a qualquer tempo, deverá ser regularizada imediatamente.

Nesses casos, o detentor dos vínculos realizará a opção por um deles, na forma do art. 133 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o que consequentemente acarretará o desfazimento do vínculo preterido, em caráter irrevogável.



Caso esse tipo de acumulação ilícita envolva vínculo(s) de que decorram proventos de aposentadoria ou pensões, o detentor poderá optar:

- *por um dos vínculos inativos, quando acumulados entre si;*
- *pelo vínculo inativo em detrimento do ativo; ou*
- *pelo vínculo ativo em detrimento do inativo.*

Regularização da ilicitude por descumprimento da compatibilidade de horários

Mesmo quando os cargos ou empregos públicos são acumuláveis entre si, permanece uma exigência extra para que a acumulação seja considerada lícita: a **COMPATIBILIDADE DE HORÁRIOS**.

Quando a ilicitude da acumulação decorrer unicamente do descumprimento desse requisito, será facultado ao detentor dos vínculos:

- **solicitar a redução da jornada de trabalho de um dos vínculos, com remuneração proporcional, desde que fundamentada em previsão normativa; ou**
- **optar por um dos vínculos.**

Redução de jornada

A **REDUÇÃO DE JORNADA** semanal de trabalho para fins de regularização da acumulação irregular será concedida a critério da administração.

Além disso, ela precisa se fundamentar em algum ato prévio que a autorize.

Quando a redução pretendida disser respeito a cargo público efetivo federal, pode se fundamentar nos artigos 5º e 6º da Medida Provisória nº 2.174-28, de 24 de agosto 2001, ou em outra **PREVISÃO LEGAL**.

Quando se referir a emprego público federal, a fundamentação deve se dar nos termos da **LEGISLAÇÃO TRABALHISTA** e do **CONTRATO DE TRABALHO**.

Fique ligado!

Nos casos acima, será possível retornar à jornada de trabalho original no vínculo em que houve a redução, quando for efetivada a aposentadoria no outro vínculo, e desde que não haja vedação normativa ou contratual.

Deverá ser observado o normativo próprio quanto à concessão de aposentadoria no Regime Próprio da Previdência Social da União.

Atenção

A solicitação de retorno à jornada original de um vínculo deve se dar enquanto estiver na atividade de suas atribuições. Assim, caso o servidor se aposente no vínculo com jornada reduzida, não poderá requerer o retorno à jornada original em relação a ele.

Considerações finais

Teto remuneratório

Em todos os casos de acumulação aqui tratados, deve ser observado o limite estabelecido no art. 37, inciso XI e §10, da Constituição, conhecido como **TETO REMUNERATÓRIO OU ABATE TETO**.

Restituição ao erário

O período em que se tenha permanecido em acumulação ilícita ensejará a **RESTITUIÇÃO AO ERÁRIO** da remuneração equivalente percebida.

Apenas não haverá o dever de restituir o erário se tiver havido de fato a prestação efetiva do serviço pelo detentor do vínculo.

Deveres da Administração Pública

O papel da **UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS** é de enorme importância para a prevenção e para a regularização das acumulações ilícitas da Administração Pública.

Além de verificar, previamente, os vínculos mantidos pela pessoa que venha a ingressar no quadro de pessoal do órgão ou entidade, os gestores de pessoas podem atuar em vários âmbitos, como por exemplo, orientando seus servidores, zelando pela atualização das informações nos assentos funcionais, monitorando a veracidade dessas informações e agindo com presteza a qualquer indício de irregularidade.

Abaixo dispomos de uma lista não exaustiva acerca do que se espera da atuação de cada gestor de pessoas em particular, e de cada órgão ou entidade:

- **zelar pelo correto preenchimento do formulário de Declaração de Vínculos, desde o ingresso no órgão ou entidade, garantindo que constem todas as informações necessárias à análise de licitude das acumulações;**
- **manter a guarda das informações obtidas por meio do formulário de Declaração de Vínculos acima mencionado;**
- **realizar todas as medidas possíveis para manter atualizadas as**

informações quanto aos vínculos mantidos com a administração pública, e para confirmar sua veracidade, inclusive por meio dos sistemas informatizados integrados destinados ao registro de dados funcionais;

- adotar as providências cabíveis quando caracterizadas situações irregulares nas acumulações;
- orientar e capacitar sua força de trabalho quanto aos procedimentos a serem adotados para evitar ou sanar as eventuais ilicitudes nas acumulações;
- informar aos órgãos e entidades, com os quais sua força de trabalho mantenha outro vínculo público, inclusive de natureza militar, a ocorrência ou a iminência de ocorrência de acumulação ilícita;
- monitorar periodicamente os vínculos mantidos pela força de trabalho do órgão ou entidade, inclusive os inativos, a fim de identificar surgimento de eventuais ilicitudes nas acumulações; e
- adotar as medidas de regularização cabíveis, caso sejam identificadas ilicitudes nas acumulações, a qualquer tempo.

Saiba mais

Caso queira conhecer mais sobre os temas abaixo, deixamos algumas sugestões de leitura.

- **Acumulação Remunerada de Cargos, Empregos ou Funções Públicas**
[Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934;](#)
[Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937;](#)
[Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946;](#)
[Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952;](#)
[Decreto nº 35.956, de 2 de agosto de 1954;](#)
[Constituição Federal de 1988;](#)
[Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;](#)
[Ofício-Circular SEI nº 07, de 28 de junho de 1990;](#)
[Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998;](#)

Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998;

Emenda Constitucional nº 34, de 13 de dezembro de 2001;

Emenda Constitucional nº 77, de 11 de fevereiro de 2014;

Emenda Constitucional nº 101, de 3 de julho de 2019.

- **Acumulação de proventos de aposentadoria**

Ofício nº 87/2001/COGLE/SRHMP, de 29 de março de 2001;

Nota Técnica Nº 644/2009/COGES/DENOP/SRH/MP, de 1º de dezembro de 2009.

- **Acumulação de proventos de pensão**

Nota Técnica nº 140/2010/COGES/DENOP/SRH/MP, de 18 de fevereiro de 2010.

- **Cargo científico**

Art. 11 da IN SGP nº 30, de 2025.

- **Cargo Comissionado**

Lei nº 8.112, de 1990;

Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021.

- **Cargo efetivo**

art. 10 da Lei nº 8.112, de 1990;

art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT.

- **Cargo ou emprego privativo de profissional de saúde com profissão regulamentada**

Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI.

- **Cargo técnico**

Ofício-Circular SEI nº 07, de 28 de junho de 1990;
Catálogo Nacional de Cursos Técnicos – CNCT;
Parecer/MP/CONJUR/PLS/Nº 1359-3.17/2009;
Nota Técnica nº 30/2013/CGNOR/DENOP/SEGEPE/MP, de 14 de fevereiro de 2013;
- **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos**

Página do CNCT: <https://cnct.mec.gov.br/>
- **Compatibilidade de horários**

Decreto nº 35.956, de 2 de agosto de 1954;
Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952;
Ofício-Circular SEI nº 07, de 28 de junho de 1990;
Nota Técnica nº 376/2009/COGES/DENOP/SRH/MP;
Nota Técnica nº 390/2009/COGES/DENOP/SRH/MP;
Nota Técnica nº 612/2009/COGES/DENOP/SRH/MP;
Nota Técnica nº 41/2010/COGES/DENOP/SRH/MP, de 26 de janeiro de 2010;
Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, aprovado em sessão plenária de 29 de março de 2019 - CNU/DECOR;
Ofício-Circular SEI nº 1/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME, de 21 de junho de 2019.
- **Complementação à declaração positiva de vínculos**

Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI;
IN SGP/MGI Nº 30, de 2025.
- **Contratado temporário**

Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993;

Nota Técnica nº 4769, de 12 de abril de 2016;

Nota Técnica nº 12.968, de 15 de setembro de 2016.

- **Declaração de responsabilidade**

Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI;

IN SGP/MGI Nº 30, de 2025;

IN SGP/MGI Nº 133, de 2025.

- **Declaração negativa de vínculos**

Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI;

IN SGP/MGI Nº 30, de 2025.

- **Declaração positiva de vínculos**

Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI;

IN SGP/MGI Nº 30, de 2025.

- **Jornada de trabalho semanal**

Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995;

Medida Provisória nº 2.174-28, de 24 de agosto de 2001;

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

Ofício-Circular SEI nº 1/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME, de 21 de junho de 2019;

Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022.

- **Licença sem vencimento**

Ofício-Circular DRH/SAF nº 07, de 28 de junho de 1990;

Súmula TCU nº 246.

- **Opção por um dos vínculos**

Nota Técnica para Atos Normativos SGP nº 29, de 2025;

Instrução Normativa SGP/MGI nº 30, de 2025.

- **Opção por um dos proventos de pensão ou de aposentadoria**

Nota Técnica para Atos Normativos SGP nº 29, de 2025;

Instrução Normativa SGP/MGI nº 30, de 2025.

- **Órgão Central do Sipec**

Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967;

Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.265, de 29 de dezembro de 2022.

- **Orientações gerais para a declaração de vínculos**

Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI;

IN SGP/MGI Nº 30, de 2025;

IN SGP/MGI Nº 133/2025.

- **Órgãos Seccionais do Sipec**

Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967;

Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.265, de 29 de dezembro de 2022.

- **Órgãos Setoriais do Sipec**

Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967;

Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019;

Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.265, de 29 de dezembro de 2022.

- **Órgãos Correlatos do Sipec**

Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967;

Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.265, de 29 de dezembro de 2022.

- **Pensão por morte**

Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952;
Lei nº 3.373, de 12 de março de 1958;
Lei nº 6.782, de 19 de maio de 1980;
Constituição Federal de 1988;
Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004;
Orientação Normativa SEGEP nº 13, de 30 de outubro de 2013;
Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019;
Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 4645, de 24 de maio de 2022.

- **Processo Administrativo Disciplinar**

Art. 133 da Lei nº 8.112, de 1990.

- **Programa de Gestão e Desempenho**

Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022;

Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI Nº 24, de 28 de julho de 2023;

Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI Nº 52, de 21 de dezembro de 2023;

Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI Nº 21, de 16 de julho de 2024;

Instrução Normativa Conjunta SEGES/SRT/SGP/MGI Nº 20, de 21 de janeiro de 2025.

- **Programa Mais Médicos**

Lei nº 12.781, de 22 de outubro de 2013;

Nota Técnica nº 14/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;

Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI.

- **Redução de jornada de trabalho do servidor público**

Medida Provisória nº 2.174-28, de 25 de agosto de 2001;

Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.

- **Regime de dedicação exclusiva dos professores**

Decreto nº 96.664, de 23 de julho de 1987;

Nota Técnica nº 198/2009/COGES/DENOP/SRH/MP, de 3 de setembro de 2009;

- **Regime de dedicação exclusiva para ocupantes de outros cargos públicos**

Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI

- **Regularização da acumulação ilícita**

Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI;

IN SGP/MGI Nº 30, de 2025.

- **Remuneração**

art. 41 da Lei nº 8.112, de 1990.

- **Residência médica**

art. 1º da Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981;

- **Restituição ao erário**

Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 29/2025/MGI;

IN SGP Nº 30, de 2025.

- **Teto remuneratório ou abate teto**

Art. 37, inciso XI da Constituição Federal de 1988;

Portaria SGP/SEDGG/ME, nº 4.975, de 29 de abril de 2021.

MANUAL DE ACUMULAÇÃO REMUNERADA

DE CARGOS EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS

 COLABORAGOV

SECRETARIA DE
GESTÃO DE
PESSOAS

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INovação
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO FEDERAL

UNIÃO E RECONSTRUÇÃO