



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO
E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

JEFERSON SILVA DE ANDRADE

**ACUMULAÇÃO DE CARGOS E EMPREGOS: UMA ANÁLISE À
LUZ DO ART. 37 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DEMAIS
PREVISÕES LEGAIS NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS**

JOÃO PESSOA – PB
2024

JEFERSON SILVA DE ANDRADE

**ACUMULAÇÃO DE CARGOS E EMPREGOS: UMA ANÁLISE À
LUZ DO ART. 37 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DEMAIS
PREVISÕES LEGAIS NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior da Universidade Federal da Paraíba, como exigência para a obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Adriana Valéria Santos Diniz

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

A553a Andrade, Jeferson Silva de.

Acumulação de cargos e empregos : uma análise à luz do art. 37 da constituição federal e demais previsões legais nas Universidades Federais / Jeferson Silva de Andrade. - João Pessoa, 2024.

139 f. : il.

Orientação: Adriana Valéria Santos Diniz.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Universidades Federais. 2. Acumulação de cargos. 3. Constituição Federal - Artigo 37. 4. Gestão universitária. 5. Acumulação de cargos e empregos - Manual. I. Diniz, Adriana Valéria Santos. II. Título.

UFPB/BC

CDU 378.4(043)


JEFERSON SILVA DE ANDRADE

**ACUMULAÇÃO DE CARGOS E EMPREGOS: UMA ANÁLISE À LUZ DO ART.
37 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DEMAIS PREVISÕES LEGAIS NAS
UNIVERSIDADES FEDERAIS**


Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior da Universidade Federal da Paraíba, como exigência para a obtenção do título de Mestre.

Aprovado em 27/02/2024


BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **ADRIANA VALERIA SANTOS DINIZ**
Data: 25/03/2024 12:19:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>


Profa. Dra. Adriana Valéria Santos Diniz
Orientadora – PPGAES/UFPB

Documento assinado digitalmente
 **JOSE IRIVALDO ALVES OLIVEIRA SILVA**
Data: 03/04/2024 12:50:45-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. José Irivaldo Alves de Oliveira Silva
PPGA/UFCG

Documento assinado digitalmente
 **LUIZA ROSA BARBOSA DE LIMA**
Data: 08/04/2024 11:23:56-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Luiza Rosa Barbosa de Lima
CCJ/UFPB

Documento assinado digitalmente
 **MARIANO CASTRO NETO**
Data: 25/03/2024 17:03:44-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Mariano Castro Neto
PPGAES/UFPB

Dedico este trabalho aos meus pais Severino (Ramos) e Maria Dalva pela educação que moldaram o ser que sou hoje. O legado de dedicação e sacrifício de vocês, além da paciência de entender que para tudo existe um tempo determinado me motivaram a buscar novos desafios. A vocês minha gratidão!

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer à Santíssima Trindade: Deus por me permitir alcançar e concluir mais uma etapa acadêmica na minha vida, a Jesus que sempre esteve comigo me dando forças para seguir a caminhada, não foi fácil, mas cheguei até aqui, ao Espírito Santo por toda sabedoria em cumprir com as exigências para concluir este curso. Também quero mostrar gratidão à Maria Santíssima, minha mãe, por todo cuidado, proteção e amor, principalmente nos deslocamentos entre Campina Grande e João Pessoa para que eu pudesse estar na sala de aula.

Agradeço também à minha família, aos meus pais, em especial a minha mãe Maria Dalva que sempre me motivou a continuar e seguir estudando, desde o início da minha vida escolar esteve ao meu lado, sempre me apoiou em tudo que eu quisesse realizar e me dizia sempre “para tudo tem o dia” e eis que chegou o dia de terminar mais uma etapa acadêmica, obrigado mãe! Ao meu pai Ramos que sempre me falou a frase “estude para conseguir” quando eu iria pedir alguma coisa que não podia comprar naquele momento.

Ao meu esposo Jackson José que me ajudou muito desde a seleção inicial do mestrado até a conclusão, como também presenciou todo meu esforço para que pudesse chegar até aqui me incentivando dia após dia a continuar. Muito obrigado!

À minha orientadora, Prof.^a Dra. Adriana Diniz, que mesmo com tempo corrido com as atividades de gestão que assume na UFPB conseguiu me orientar muito bem, contribuindo com uma grade parcela para que eu conseguisse êxito na elaboração e conclusão desta pesquisa. Minha eterna gratidão.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – PPGAES, todos foram fundamentais para que eu pudesse amadurecer na pós-graduação. Participei de um semestre de forma virtual e outro de forma presencial, sentirei saudades das ótimas discussões críticas nas tardes de alguns dias da semana. Em especial, quero agradecer ao Prof. Dr. Mariano Castro Neto e a Prof.^a Dra. Luiza Rosa Barbosa de Lima por terem participado da minha banca de qualificação, suas sugestões e críticas foram fundamentais para o desenvolvimento desta dissertação.

Ao Magnífico Reitor Antônio Fernandes Filho (UFCG) por me permitir presidir a Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos (CPACE) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) e por meio dessa função surgiu o objeto desta pesquisa que pretende contribuir não apenas com a UFCG como também para outras universidades federais.

Aos meus colegas da turma 08 do mestrado que me ajudaram muito com parcerias de trabalho ao longo do curso, troca de experiências e aprendizados que engrandeceram não apenas minha vida acadêmica, mas na vida profissional também.

Aos amigos que torceram por mim para que pudesse conseguir concluir essa etapa acadêmica, em especial Eliane Maranhão que trabalha diretamente comigo e sempre me falou palavras de apoio e motivação, Milena que me deu diversas dicas sobre o mundo da pós-graduação, Regina que me ajudou sobre o funcionamento do programa, Jessé que participou da minha banca de qualificação, entre outros que contribuíram para o alcance desse objetivo.

Agradeço também as Ouvidorias das instituições pesquisadas por contribuírem com informações que ajudaram a conseguir o objetivo desta pesquisa.

Aos colegas/motoristas de 'Blablacar' que ajudaram muito no meu deslocamento entre Campina Grande e João Pessoa três vezes por semana para participar das aulas presenciais, foram momentos de ótimas conversas e partilhas do cotidiano.

Aos demais familiares, irmão e cunhada Getúlio e Amanda, minha sobrinha Maria Antonella, sogra Dona Ivânia, primos, tios e amigos, minha gratidão por proporcionarem momentos de alegria, compreensão e acolhimento nos momentos de necessidade.

Por fim, agradeço a todos os que, de alguma forma, colaboraram para a realização deste trabalho. Cada contribuição foi essencial para o alcance desse objetivo.

*O que eu faço é uma gota no meio de um oceano. Mas sem ela, o oceano seria menor.
(Santa Teresa de Calcutá)*

RESUMO

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, em concreto no art. 37, ficou vedada a acumulação de cargos no âmbito da administração pública, com exceções para os cargos de professor, seja no caso do acúmulo de dois cargos ou com outro de natureza técnica ou científica, ou no caso dos cargos ou empregos de profissionais da saúde com profissões regulamentadas. Nas Universidades Federais esse é um tema bastante recorrente na gestão universitária, tendo em vista que o corpo de servidores que as compõem é formado por docentes e técnicos administrativos que se encaixam em alguma exceção contida na CF/1988 e outras previsões legais como de juízes e de cargos eletivos. Não obstante, a redação do art. 37 parece não dar conta da diversidade e da complexidade de situações encontradas nas Universidades, o que termina por provocar dúvidas fazendo gerar situações-problema no momento de o servidor acumular cargos. Os órgãos de controle têm atuado para coibir práticas ilícitas de acumulação e agido de forma que ao longo das últimas décadas muitas decisões e documentos foram elaborados para dar maior largueza na compreensão dessa temática. O presente trabalho tem como objetivo mapear as situações-problema mais pertinentes no ambiente das universidades federais no que tange à acumulação de cargos e empregos e o seu objeto de estudo abrange 6 (seis) universidades federais dos estados da Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte. A abordagem deste trabalho é conduzida por uma linha quanti-qualitativa. Quanto à natureza é de uma pesquisa aplicada. No que se refere aos objetivos, a abordagem é de uma pesquisa exploratória, considerada de modo mais adequado para verificar a relação das universidades e a aplicabilidade do art. 37 da CF. Quanto aos procedimentos técnicos foi adotada a pesquisa de campo para a coleta de dados por meio de um levantamento nos *sites* das Instituições de Ensino Superior (IES) escolhidas bem como consulta às Ouvidorias das respectivas IES. Para subsidiar esse estudo foi feito o levantamento dos dados na literatura por meio da Revisão Sistemática de Literatura (RSL) acerca dos trabalhos acadêmicos e pesquisas científicas publicadas sobre a temática. Com base no material selecionado na RSL foi sistematizado o referencial teórico que dá sustentação ao tema da acumulação de cargos no âmbito das universidades federais. Por fim, como produto final desta pesquisa, foi elaborado um *Manual de Acumulação de Cargos e Empregos para a Universidade Federal de Campina Grande* a fim de contribuir com a gestão universitária para sanar as dúvidas e solucionar os problemas relativos à acumulação de cargos observando as situações-problema no âmbito do ambiente de trabalho do autor.

Palavras-chave: Acumulação de cargos; artigo 37 da Constituição Federal; Universidades Federais; Gestão Universitária; Manual de Acumulação de Cargos e Empregos.

ABSTRACT

Following the promulgation of the 1988 Federal Constitution, Article 37 specifically prohibited the accumulation of positions within the public administration, with exceptions for teaching positions, either in the case of the accumulation of two positions or the accumulation with another of a technical or scientific nature, or in the case of positions or jobs held by health professionals with regulated professions. At Federal Universities, accumulation is a recurring theme in educational management, given that their staff is made up of teachers and administrative technicians who fall within some of the exceptions contained in the CF/1988 and other legal provisions, such as judges and elective positions. However, the wording of art. 37 does not seem to take into account the diversity and complexity of the situations found in universities, which ends up causing doubts and generating problem situations when it comes to civil servants accumulating positions. Control bodies have acted to curb illicit accumulation practices and over the last few decades many decisions and documents have been drawn up to provide a better understanding of the accumulation of positions. The aim of this study is to map out the most pertinent problem situations in federal universities with regard to the accumulation of positions and jobs. The object of study covers 6 (six) federal universities in the states of Paraíba, Pernambuco and Rio Grande do Norte. The approach taken in this study is quantitative and qualitative. Its nature is applied research. In terms of objectives, the approach is exploratory research, which is considered the most appropriate way to verify the relationship between universities and the applicability of Article 37 of the Federal Constitution. As for the technical procedures, the field research involves collecting data by searching all the websites of the institutions chosen, as well as consulting the ombudsman's offices of the respective institutions. To support this study, data was collected from the literature through a Systematic Literature Review (SLR) of the work and research on the subject. Based on the material selected in the SLR, the theoretical framework that underpins the theme of the accumulation of positions within federal universities. Finally, as the end product of this research, a Manual on the Accumulation of Positions and Jobs will be drawn up for the Federal University of Campina Grande in order to contribute to university management to resolve doubts and solve problems regarding the accumulation of positions, observing the problem situations within the author's work environment.

Keywords: Accumulation of positions; Article 37 of the Federal Constitution; Federal Universities; University Management; Manual on the Accumulation of Positions and Jobs.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Desenho metodológico inicial da pesquisa.....	8
Figura 2 - Painel de Acumulação de vínculos públicos do TCE - PB.....	31
Figura 3 – Página eletrônica/homepage do site da UFPB	70
Figura 4 - Objetivo Estratégico da CPACE.....	70
Figura 5 - Fluxograma de mudança de regime	72
Figura 6 - Aba da CPACE no site da UFCG	73
Figura 7 - Aba da CPACE no site da UFCG	74
Figura 8 - Fluxograma processo sobre conflito de interesse UFPE	75
Figura 9 – Site da PROGEPE/UFRPE	76
Figura 10 - Site da UFRN.....	77
Figura 11 - Site da UFRSA.....	78
Figura 12 - Cartilha Informativa Ouvidoria UFRPE.....	80
Figura 13 - Declaração de vínculos	83

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Participação Percentual de Docentes na Educação Superior, por Categoria Administrativa, segundo o grau de formação – 2012-2022.....	23
Gráfico 2 - -Participação Percentual de Docentes na Educação Superior, por Categoria Administrativa, segundo o regime de trabalho – 2012-2022.....	23

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dados das Universidades Federais	12
Quadro 2 - Variáveis da Pesquisa	12
Quadro 3 - Roteiro	13
Quadro 4 -Eixo 1 GT CAPES	14
Quadro 5 - Formulação da Pergunta da Pesquisa na RSL.....	39
Quadro 6 - Delineamento da pesquisa	40
Quadro 7 - Critérios de inclusão e exclusão do material pesquisado.....	41
Quadro 8 - Fluxograma do processo de revisão sistemática da literatura (RSL).....	46
Quadro 9 - Fluxo do processo da RSL desta pesquisa	47
Quadro 10 - Seleção das publicações incluídas nesta RSL.....	48

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resultado da primeira busca – inglês	42
Tabela 2 - Resultado da primeira busca - espanhol	42
Tabela 3 - Resultado da primeira busca - português.....	42
Tabela 4 - Resultados da busca em português da BDTD	44
Tabela 5 - Força de trabalho da UFPB de acordo com o nível de escolaridade em 2022	56
Tabela 6 - Escolaridade dos servidores da UFCG	57
Tabela 7 - Escolaridade dos servidores da UFPE.....	59
Tabela 8 - Escolaridade dos servidores da UFRPE	60
Tabela 9 - Escolaridade dos servidores da UFRN	61
Tabela 10 - Escolaridade Servidores da UFERSA	62
Tabela 11 - Escolaridade dos servidores das instituições pesquisadas.....	63

LISTA DE SIGLAS

AGU	Advocacia Geral da União
AgInt	Agravo de Instrumento
BDTD	Biblioteca Digital de Teses e Dissertações
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior
CBG	Clínica de Bovinos de Bovinos de Garanhuns
CF	Constituição Federal
CGU	Controladoria Geral da União
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPACE	Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos
DECOR	Departamento de Coordenação de Orientação de Órgãos Jurídicos
Deed	Diretoria de Estatísticas Educacionais
DNSP	Departamento de Normas e Seleção de Pessoas
EAIL	Estação de Agricultura Irrigada em Ibimirim
EAIP	Estação de Agricultura Irrigada em Parnamirim
EECAC	Estação Ecológica do Tapacurá, em São Lourenço da Mata
EEPAC	Estação Experimental de Cana-de-Açúcar
ESAM	Escola Superior de Agronomia de Mossoró - RN
IES	Instituição de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
ONU	Organização das Nações Unidas
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PPGAES	Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior
RSL	Revisão Sistemática de Literatura
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
SIGRH	Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
SGP	Superintendência de Gestão de Pessoas
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCE	Tribunal de Contas do Estado

TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UFCG	Universidade Federal de Campina Grande
UFERSA	Universidade Federal do Semi-Árido
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UJ	Unidade Jurídica
UNIVASF	Universidade Federal do Vale do São Francisco

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	4
2 PERCURSO METODOLÓGICO	7
2.1 Desenho da Pesquisa	7
2.2 Método Geral ou de Abordagem	8
2.3 Métodos de Procedimentos.....	9
2.4 Tipo de Pesquisa.....	10
2.5 Resultado Alcançado	13
3. REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
3.1 A Acumulação de Cargos na Administração Pública Brasileira	15
3.1.1 Histórico da legislação	15
3.1.2 Parecer AM nº 04 da Advocacia Geral da União	20
3.2 Gestão Universitária e a Acumulação de Cargos nas Universidades Federais.....	21
3.2.1 A gestão da educação superior no Brasil.....	21
3.2.2 Planejamento estratégico nas Universidades	25
3.2.3 A acumulação de cargos nas Universidades Federais	27
3.2.4 Instrumentos/mecanismos de gestão da acumulação em uma Universidade	28
3.2.5 O papel dos órgãos de controle na acumulação de cargos	30
3.3 Problemas e Tensionamentos na questão da Acumulação de Cargos nas universidades Federais: Aproximações Teóricas e Metodológicas	32
3.3.1 Cargos técnicos ou científicos	32
3.3.2 Situações de acumulação que podem ocorrer.....	34
3.3.3 Procedimentos administrativos quanto à acumulação irregular	36
3.3.4 Benefícios x Prejuízos da acumulação de cargos nas universidades.....	37
3.5 Análise da Revisão Sistemática de Literatura	49
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	55
4.1 Caracterização das instituições pesquisadas.....	55
4.1.1 Universidade Federal da Paraíba	55
4.1.2 Universidade Federal de Campina Grande.....	57
4.1.3 Universidade Federal de Pernambuco	58
4.1.4 Universidade Federal Rural de Pernambuco	59

4.1.5 Universidade Federal do Rio Grande do Norte	60
4.1.6 Universidade Federal do Semi-Árido	61
4.1.7 A titulação dos servidores.....	62
4.2 Práticas de gestão da acumulação de cargos e empregos no âmbito das universidades federais pesquisadas	64
4.2.1 A normatização institucional da acumulação de cargos e empregos	64
4.2.2 As Comissões próprias de administração da acumulação de cargos	67
4.2.3 A organização dos <i>sites</i> institucionais	69
4.3 Situações-problema enfrentados pelas instituições	79
4.3.1. Principais motivos das denúncias de acumulação nas universidades.....	79
4.3.2 O processo de responsabilização por alguma situação de acumulação irregular	83
4.4 Sugestões de melhorias apontadas: bases para a construção do manual	88
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
REFERÊNCIAS	94
APÊNDICE – Manual Web – Acumulação de cargos	100

1 INTRODUÇÃO

A gestão pública vem cada dia mais sendo cobrada por práticas de administração que corroborem para um ambiente democrático, transparente e que cumpra seu papel na sociedade de forma eficaz. No ambiente das universidades públicas não é diferente. São instituições de educação que formam e entregam para a sociedade profissionais capacitados com qualidades para exercerem as mais diversas profissões, e necessitam que a gestão seja resiliente frente às dificuldades existentes, a exemplo da questão orçamentária e de gestão de pessoas.

A agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) traz em um de seus objetivos a busca da paz, justiça e instituições eficazes. Nesse sentido, a gestão pública deve voltar-se para as metas desse objetivo, a saber: 16.5 - Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas; 16.6 - Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis; 16.7 - Garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis (IPEA, 2023).

Assim como em qualquer organização, as universidades são geridas e precisam se alinhar aos objetivos que se pretende chegar. A gestão universitária envolve a tomada de decisões estratégicas que impactam a qualidade da tríade: ensino, pesquisa e extensão; bem como o sucesso dos discentes e da própria instituição. A gestão universitária também deve levar em consideração as necessidades e expectativas dos seus servidores: docentes e técnicos administrativos.

A Constituição Federal (CF) de 1988, em seu artigo 37, inciso XVI, veda a acumulação de cargos nas instituições públicas estendendo-se a todos aqueles que atuam no serviço público, entretanto, permite a exceção de compatibilidade de horário para cargos de professor, cargos de professor com cargos de natureza técnica ou científica e cargos de profissionais da saúde com profissões regulamentadas. Além disso, o subsídio acumulado pelo servidor não pode ultrapassar o subsídio mensal recebido pelos ministros do Supremo Tribunal Federal, conforme determina o inciso XI do mesmo artigo da CF.

Não obstante, o art. 37 deixou lacunas de entendimento que dificultam a gestão universitária a tomar decisões como por exemplo em casos que a acumulação envolve cargo de professor com cargo técnico ou científico. A universidade é uma instituição educativa, sendo o seu corpo de servidores formado por professores e servidores técnicos, o que exige um olhar técnico sobre as possibilidades de acumulação, pois para cada caso existe suas particularidades.

Dessa forma, promover a discussão e buscar sanar as dúvidas existentes pode ser um passo importante para tornar as universidades públicas federais como instituições eficazes,

reduzindo as irregularidades de acumulação ilícita, com transparência no momento de o servidor tomar posse ou assinar contrato, bem como cumprir seu papel de instituição pública perante a sociedade que espera que os serviços sejam transparentes e sem corrupção.

Esta proposta de estudo surgiu da observação do autor, na prática diária como presidente da Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos (CPACE) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), tal qual o programa de pós-graduação em questão se tratar também de políticas públicas e gestão no âmbito do ensino superior. Observou-se que são recorrentes situações envolvendo acumulação ilícita na administração pública, fato cobrado periodicamente pela Controladoria Geral da União (CGU), todavia, constantemente a gestão universitária fica na inércia da dúvida de casos específicos por falta de informação clara.

O *site* do Tribunal de Contas da Paraíba (TCE-PB) traz consigo um mecanismo de busca de servidores públicos da administração direta e indireta que permite verificar a acumulação de cargos na Paraíba e em três estados vizinhos: Ceará, Pernambuco e Rio Grande do Norte, permitindo que a gestão pública em si previna casos de acumulação ilícita.

A delimitação desse estudo se deu nas universidades federais de 3 (três) estados do Nordeste, tendo em vista que o programa de pós-graduação fruto dessa dissertação é ministrado na Universidade Federal da Paraíba (UFPB) em João Pessoa e o ambiente de trabalho do autor é na UFCG em Campina Grande, ambos no estado da Paraíba, logo os estados mais próximos com maior extensão territorial que fazem limites geográficos com a Paraíba são Pernambuco e Rio Grande do Norte. Ficaram de fora os institutos federais que embora tenham ensino superior, também têm o ensino técnico, e o foco neste caso é o ensino superior optando, o autor, apenas pelas universidades públicas federais dos estados supracitados.

A temática dessa pesquisa se adere ao programa de pós-graduação em questão por tratar da gestão no ensino superior. A acumulação de cargos no âmbito universitário é um objeto de gestão de pessoas na qual surgem muitas dúvidas e questionamentos que necessitam de maiores esclarecimentos para ajudar os servidores e a gestão a trabalharem de forma ética e eficaz.

Em face do exposto, a problemática apontada neste estudo é a seguinte: quais as principais situações-problemas de acúmulo de cargos enfrentadas pelas Universidades Federais e como a gestão destas instituições tem atuado na compreensão do art. 37 da Constituição Federal e demais normas legais de acumulação?

Para responder tal pergunta, foi elaborado o objetivo geral que tem como definição analisar a acumulação de cargos e empregos nas universidades federais dentro da norma do art. 37 da CF e outras previsões legais. Para se conseguir chegar a esse objetivo, serão percorridos os objetivos específicos, a saber: levantar o tratamento dado à gestão da acumulação de cargos

e empregos no âmbito das Universidades Federais, identificando as características e as lacunas existentes; mapear as principais situações-problemas enfrentadas em cada Instituição; e produzir um manual sobre a gestão da acumulação de cargos e empregos no âmbito da UFCG, visando apontar possíveis formas de superação das situações-problemas encontradas no contexto das Universidades Federais, com aplicabilidade na UFCG.

A relevância desse estudo - oriundo do ambiente de trabalho do autor - também se deu devido ao pouco estudo encontrado na literatura acadêmica sobre a temática. Pretende-se ainda com essa pesquisa que ela corrobore com o ambiente acadêmico, tanto no que tange à gestão de pessoas, quanto com o social para fomentar e servir de base para estudos futuros, pois existe uma carência de pesquisas sobre acumulação de cargos, principalmente em se tratando de universidades federais.

Nesse sentido, esse trabalho pretende contribuir com o debate acadêmico e administrativo sobre a acumulação de cargos nas Universidade, corroborando para que as universidades sejam instituições éticas, responsáveis e transparentes, além do desenvolvimento de um produto final, que é um *Manual de Acumulação de Cargos e Empregos* para a Universidade Federal de Campina Grande, que também irá contribuir também para as demais Universidades Federais, visando uma gestão universitária colaborativa e ética face a legislação vigente.

O trabalho está dividido em: Percurso Metodológico – que abordou a metodologia e a Revisão Sistemática de Literatura (RSL) encontrada; a fundamentação do Referencial Teórico que embasou essa pesquisa de estudos já feitos; a análise dos resultados obtidos e as Considerações Finais.

2 PERCURSO METODOLÓGICO

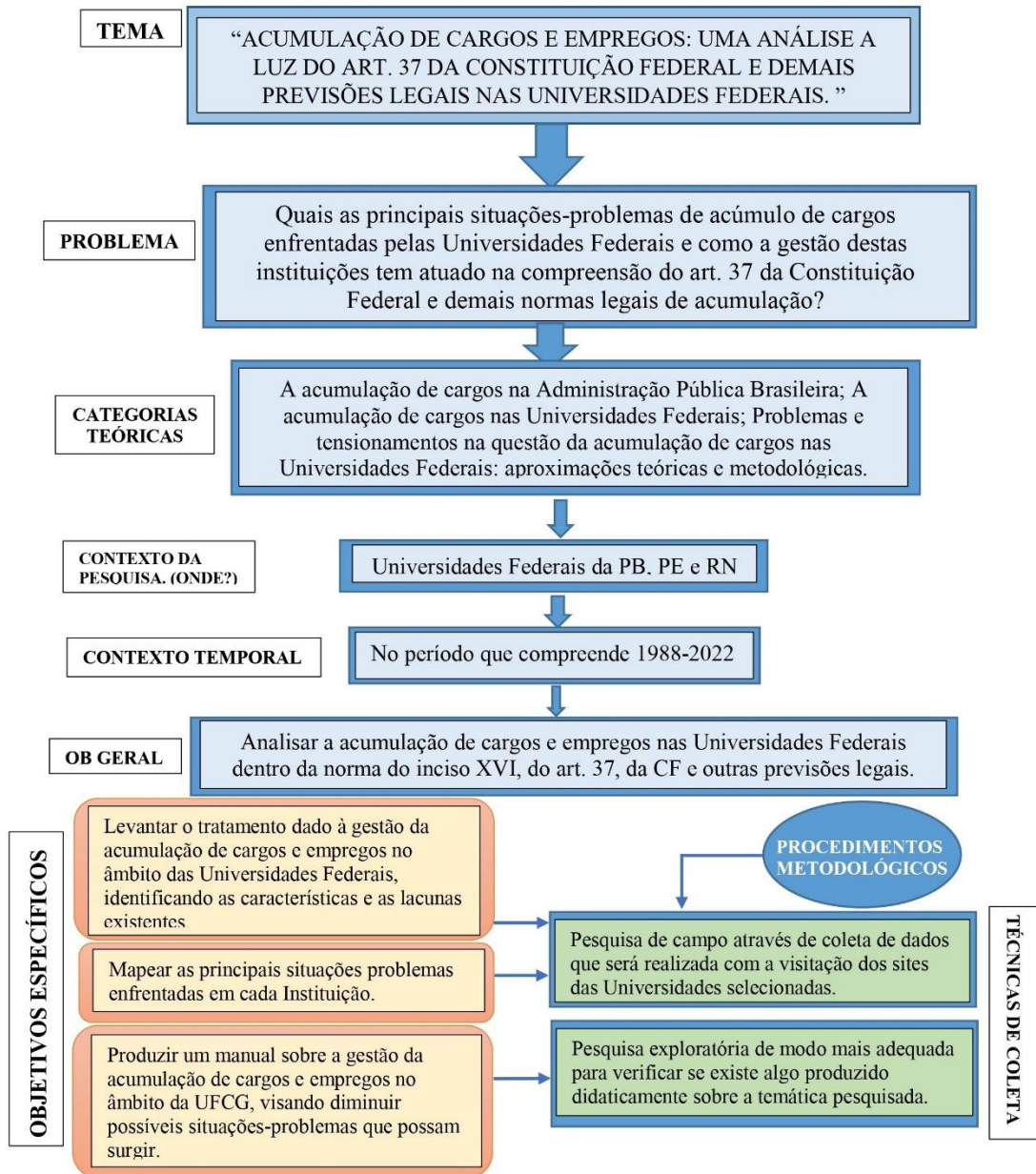
Uma das partes fundamentais para o andamento do trabalho científico é a metodologia, que tem como finalidade definir quais procedimentos serão adotados para se chegar ao objetivo pretendido. Segundo Demo (2004, p. 50), “os passos metodológicos indicam o caminho concreto a ser percorrido, delineando as várias partes, os métodos e as técnicas implicadas, as leituras e discussões enfrentadas, sobretudo a pretensão de cientificidade”. Pereira *et. al.* (2018, p. 18) afirmam que o “método científico é um trabalho sistemático, na busca de respostas às questões estudadas, é o caminho que se deve seguir para levar à formulação de uma teoria científica”. É um trabalho cuidadoso, que segue um caminho sistemático. Sendo assim, o percurso metodológico apresenta as definições do método, natureza da pesquisa, objetivos, abordagem, instrumentos, universo, coleta, entre outros aspectos que serão utilizados na pesquisa. Para melhor compreender cada ponto, iremos subdividir o capítulo de forma a definir cada ponto conforme a utilização no alcance dos objetivos da pesquisa.

2.1 Desenho da Pesquisa

A pesquisa é o conjunto de vários fatores que juntos corroboram para o sucesso de uma investigação científica sobre um objeto específico. O processo da pesquisa procede-se de etapas, para Gil (2002, p. 17), ela “desenvolve-se ao longo de um processo que envolve inúmeras fases, desde a adequada formulação do problema até a satisfatória apresentação dos resultados”. Sobre a abordagem do problema, a pesquisa seguirá uma linha quanti-qualitativa, uma vez que tende a analisar o que as Universidades têm feito para lidar com a temática de acumulação de cargos e como entende-se a natureza do cargo técnico/científico para que o servidor possa acumular cargos e empregos.

A abordagem qualitativa permite uma visão mais apurada dos atores. Conforme Santos (2018, p. 46 apud Minayo, 2001, p.14) “trata-se de um tipo de pesquisa que se preocupa, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. A pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

Figura 1 - Desenho metodológico inicial da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2023).

2.2 Método Geral ou de Abordagem

O presente estudo pretende partir da problematização envolvendo a acumulação de cargos e empregos contidos no art. 37, inciso XVI, da Constituição Federal.

Art. 37 - (...) 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 ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; (...) (Brasil, 1988).

O universo da pesquisa está composto pelas Universidades Federais dos estados da Paraíba, Rio Grande do Norte e 2 (duas) do estado de Pernambuco registradas no Ministério da Educação, no período que compreende 1988-2022.

Observando as Universidades Federais, que estão presentes em todo país, percebe-se que todas as instituições devem seguir o que determina o art. 37 da CF sobre acumulação de cargos, destarte, as universidades precisam tratar do assunto com maior amplitude e transparência.

Considerando esses aspectos, a pesquisa é conduzida por uma abordagem hipotético-dedutiva, buscando através da legislação contida no art. 37 da CF (como uma ideia generalista e de cunho amplo) chegar às particularidades de cada instituição e o que elas estão fazendo para tratar do assunto pesquisado. A partir do conhecimento da particularidade de cada universidade em relação a gestão de pessoas na acumulação de cargos, busca-se então uma hipótese para ser o ponto inicial da pesquisa, como exemplo sobre o entendimento do cargo técnico e/ou científico para acumular cargos, e a dedução como um fator que não pode ser mudado (art. 37 da CF e suas definições).

De acordo com Oliveira *et.al.* (2018, p. 39 apud Karl Popper, 1975), “o método hipotético-dedutivo é um mecanismo que busca resolver o problema, por meio de tentativas (conjecturas, hipóteses, teorias) e eliminação de erros, que também é chamado de ‘método de tentativas e eliminação de erros’.” Oliveira *et.al.* (2018, p. 39) dizem que o “método hipotético-dedutivo surgiu na ciência por meio das críticas de Popper sobre as discussões que havia entre os métodos indutivos *versus* dedutivos”. Dessa forma, a pesquisa se enquadra melhor neste método uma vez que parte de uma perspectiva hipotética buscando a comprovação através dos dados que serão coletados, uma vez que a gestão de uma instituição pública - em destaque as universidades - precisam estar atentas aos seus servidores, sempre fiscalizando e promovendo mecanismos que sejam de fácil entendimento para que não ocorra acumulação irregular. Já olhando a ótica da perspectiva dedutiva, entende-se que todas as instituições públicas seguem à risca o que determina a CF.

2.3 Métodos de Procedimentos

No que tange aos procedimentos, a pesquisa encontra-se baseada em dois métodos: comparativo e monográfico. O método comparativo vai permitir a descrição de determinado fenômeno, ideia, fato de uma forma mais detalhada, além de classificar montando tipologias e explicação por meio de causa e efeito através da comparação. De acordo com essa abordagem

é possível compreender a sistemática como um todo, por intermédio de dados específicos de determinado lugar, local onde se quer estudar e comparar suas relações e fazer a comparação. Gil (2008, p. 16) nos diz que “sua ampla utilização nas ciências sociais se deve ao fato de possibilitar o estudo comparativo de grandes grupamentos sociais, separados pelo espaço e pelo tempo”.

Já no método monográfico é uma técnica de pesquisa utilizada nas ciências sociais e humanas para estudar em profundidade um tema específico. Esse método baseia-se na pesquisa detalhada de informação sobre um determinado tema ou caso, e na análise criteriosa dessa informação para tirar conclusões significativas. Nesse método, o pesquisador tem o enfoque em um objeto de estudo que pode ser instituições, que é o caso em questão. De acordo com Gil (2008, p. 18), “o método monográfico tem como princípio de que o estudo de um caso em profundidade pode ser considerado representativo de muitos outros ou mesmo de todos os casos semelhantes. Esses casos podem ser indivíduos, instituições, grupos, comunidade etc.”. Nessa situação, o processo de pesquisa visa a examinar o tema selecionado de modo a observar todos os fatores que o influenciam, analisando-o em todos os seus aspectos.

2.4 Tipo de Pesquisa

A pesquisa é o centro de um trabalho científico, permitindo obter informações e conhecimentos novos para resolver determinado problema apontado. Existem diferentes tipos de pesquisa de acordo com o objetivo pretendido. Abaixo estão descritos os tipos de pesquisa conforme as características específicas para cada finalidade.

Quanto à natureza foi escolhida a pesquisa aplicada, uma vez que o objetivo que se busca é investigar as universidades federais e como a gestão delas tem trabalhado a temática de acumulação de cargos e empregos para que a lei seja cumprida em sua totalidade. Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 51), “a pesquisa aplicada objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais”.

Quanto aos objetivos foi utilizada a técnica da pesquisa exploratória, considerada de modo mais adequado para verificar a relação das Universidades e à aplicabilidade do art. 37 da CF, e o que cada instituição tem feito para gerir a temática pesquisada. De acordo com Gil (2008, p. 27), o desfecho de uma pesquisa desse tipo caracteriza-se como um “problema mais esclarecido, passível de investigação mediante procedimentos mais sistematizados”.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa de campo foi a escolha, uma vez que mediante a coleta de dados realizada nos *sites* das instituições pesquisadas buscamos saber se existem comissões específicas que tratam de acumulação de cargos, se existem informações claras como cartilhas, abas explicativas nessas páginas eletrônicas etc. Segundo Gil (2008, p. 57) “o estudo de campo tende a utilizar muito mais técnicas de observação do que de interrogação”. Prodanov e Freitas (2013, p. 60) afirmam que “como qualquer outro tipo de pesquisa, a de campo parte do levantamento bibliográfico. Exige também a determinação das técnicas de coleta de dados mais apropriadas à natureza do tema, e ainda, a definição das técnicas que serão empregadas para o registro e a análise”.

Do ponto de vista da abordagem do problema seguimos com o enfoque quanti-qualitativo. Conforme Barros e Leheld (2007, p. 111), “o tratamento dos dados pode ser feito por procedimentos quantitativos e/ou de caráter qualitativo. Com a colaboração de quadros e tabelas, efetuamos o tratamento quantitativo”.

Os dados das universidades para análise utilizados encontram-se nos painéis do Ministério da Educação e sistemas internos das instituições. Esses dados mostram o retrato real das universidades federais escolhidas para essa pesquisa. Em primeiro lugar, foram consultados os *sites* das instituições por estado e a divisão por porte de cada instituição. Em seguida, foi feita a comparação entre as instituições para verificar se há alguma política de gestão de pessoas no que tange à acumulação de cargos. Na sequência, com os dados extraídos, foram construídos alguns quadros e tabelas conforme as variáveis apontadas no Quadro 2, mais adiante, indicando os mecanismos que as instituições têm adotado para uma melhor gestão evitando irregularidades na acumulação de cargos.

Feito isso, foi elaborado e apontado um diagnóstico das universidades federais pesquisadas sobre o que elas têm feito, o que precisam melhorar ou fazer para que o assunto de acumulação de cargos seja mais bem abordado. Os dados utilizados estão disponíveis nos *links*: <https://emec.mec.gov.br/> e <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/gestao-de-pessoas-executivo-federal---cargos-vagos-e-vacancia>. Com esses dados foi possível elaborar o Quando 1, também adiante, que foi o universo do estudo.

Foram analisadas seis (6) universidades federais, organizadas por unidades da federação (UF) sendo os estados com limites geográficos, tomando parâmetro a Paraíba, acima no Norte, o Rio Grande do Norte e ao Sul, o estado de Pernambuco, evidenciando que o servidor para acúmulo de cargos precisa se deslocar de um lugar para outro e estados distantes dificultariam esse traslado, por isso a pesquisa se deu entre os estados vizinhos.

Quadro 1 - Dados das Universidades Federais

	Nome	Sigla	Uf	Nº de Servidores	Ano de Fundação	Porte
01	Universidade Federal da Paraíba	UFPB	PB	5.778	1955	Grande
02	Universidade Federal de Campina Grande	UFCG	PB	2.818	2002	Médio
03	Universidade Federal de Pernambuco	UFPE	PE	6.301	1946	Grande
04	Universidade Federal Rural de Pernambuco	UFRPE	PE	2.346	1967	Médio
05	Universidade Federal do Rio Grande do Norte	UFRN	RN	5.273	1958	Grande
06	Universidade Federal do Semi-Árido	UFERSA	RN	1.270	2005	Pequeno

Fonte: Ministério da Educação (2023).

A partir da consulta aos *sites* das Universidades Federais destacadas acima e dos mecanismos de pesquisa do Ministério da Educação e do Governo Federal, foi possível verificar como cada instituição tem administrado a temática de acumulação de cargos, observando as variáveis:

Quadro 2 - Variáveis da Pesquisa

Variáveis	
Gestão	Situação-problema
Número de servidores Docentes e Técnicos Administrativos	Mecanismo de consulta para acumulação de cargos no <i>site</i> da universidade
Resolução própria que trata do assunto	Denúncias de acumulação irregular
Comissão que trata do assunto no âmbito da Universidade	Responsabilização por acumulação irregular
Manual sobre acumulação de cargos	

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2023).

A partir do conhecimento das variáveis, foi feita a pesquisa seguindo o roteiro abaixo:

Quadro 3 - Roteiro

Roteiro de Pesquisa
Nome da Universidade, ano de fundação e localização;
Definição do porte (grande, médio, pequeno);
Quantidade de servidores ativos – docentes e técnicos;
Nível de escolaridade dos servidores;
Existe resolução trata do assunto no âmbito de cada instituição? Se sim, especificar;
Existe comissão própria que administra acumulação de cargos?
O site da instituição traz informações sobre acumulação de cargos?
Existe uma via no site para denúncias de acumulação irregular?
Quais os principais motivos das denúncias de acumulação nas universidades?
Houve responsabilização por alguma situação de acumulação irregular?

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2023).

2.5 Resultado Alcançado

A partir da revisão sistemática de literatura e das análises obtidas na pesquisa, foi elaborado como produto final um Manual de Acumulação de Cargos e Empregos para a Universidade Federal de Campina Grande e que servirá também para as demais Universidades Federais. A escolha da elaboração de um manual se deu por se tratar de uma exigência do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação do Ensino Superior da Universidade Federal da Paraíba e pelo fato do programa ser profissional. Além disso, o manual é considerado um produto técnico que irá orientar as atividades de gestão nas Universidades Federais e sanar as principais dúvidas existentes sobre acumulação de cargos.

O produto dessa pesquisa corresponde ao ponto 13 definido no EIXO 1 dos Tipos de Produção técnica definidos pelo GT CAPES 06 – *Qualis* Tecnológico - Produtos e Processos: caracteriza-se pelo desenvolvimento de produto técnico ou tecnológico, passível ou não de proteção, podendo gerar ativos de propriedade industrial/ propriedade intelectual.

Quadro 4 -Eixo 1 GT CAPES

Eixos principais	Produções Técnicas (2016)
<p>EIXO 1 – Produtos e Processos: caracteriza-se pelo desenvolvimento de produto técnico ou tecnológico, passível ou não de proteção, podendo gerar ativos de propriedade industrial/ propriedade intelectual.</p>	1. Base de dados técnico-científica
	2. Carta, mapa ou similar
	3. Cultivar
	4. Curadoria de coleções biológicas
	5. Declaração de impacto de produção técnica ou tecnológica
	6. Declaração de interesse do setor empresarial em produção sob sigilo
	7. Desenho Industrial
	8. Desenvolvimento de material didático e instrucional
	9. Desenvolvimento de processo patenteável
	10. Desenvolvimento de produto patenteável
	11. Desenvolvimento de Tecnologia social
	12. Indicação geográfica
	13. Manual de operação técnica
	14. Marca
	15. Processo/Tecnologia não patenteável
	16. Processos de gestão
	17. Produção de acervos
	18. Software (Programa de computador)
	19. Protocolo tecnológico experimental/aplicação ou adequação tecnológica (ex. POP)
	20. Topografia de circuito integrado

Fonte: CAPES (2019).

De acordo com o Relatório do Grupo de Trabalho da CAPES (2019, p.16), define-se produto “como o resultado palpável de uma atividade docente ou discente, podendo ser realizado de forma individual ou em grupo. O produto é algo tangível, que se pode tocar, ver, ler etc. Pode ser um cultivar ou um conjunto de instruções de um método de trabalho. O produto é confeccionado previamente ao recebimento pelo cliente/receptor, que só terá acesso após a conclusão dos trabalhos”. Desse modo, o produto a ser desenvolvido irá contribuir de forma didática para os servidores e as gestões universitárias no que tange à acumulação de cargos e empregos.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo aborda a construção e fundamentação do corpus teórico que subsidiou essa pesquisa. Está dividida em três subtópicos que trazem inicialmente o contexto histórico da acumulação de cargos com a gênese da Constituição e quando começou a surgir os questionamentos sobre acumulação de cargos, na sequência apresenta-se a matéria da gestão universitária e a acumulação de cargos nas universidades federais, como também as ferramentas importantes para a boa prática de administração no serviço público presente no contexto das universidades. Por fim, coloca-se a questão das aproximações teóricas e metodológicas quanto às situações-problemas e tensionamentos na questão da acumulação de cargos nas Universidades Federais observando - sob a ótica do autor - alguns pontos a serem debatidos.

3.1 A Acumulação de Cargos na Administração Pública Brasileira

O histórico da acumulação de cargos na administração pública brasileira, como veremos a seguir, está relacionado aos privilégios da elite brasileira. A proibição vem se tornar norma ao longo dos anos com o avanço do aprimoramento da administração pública com princípios de moralidade e legalidade e para evitar o acúmulo das elites aos altos cargos levando em consideração a conjuntura política da época colonial. Com o passar dos anos, a racionalização da administração pública se torna evidente com a aprovação de leis que proíbem a prática de acumulação de cargos, desprendendo-se de raízes históricas e baseando-se em novas fundamentações.

3.1.1 Histórico da legislação

A acumulação de cargos na administração pública brasileira remete ao período colonial, influenciada pelos portugueses. No período colonial, a acumulação de cargos era uma prática habitual, principalmente entre a elite colonial, que ocupavam papéis políticos e administrativos em diversas instâncias do governo. De acordo com Canosa (2016, p. 11 apud Tácito 1975) “as acumulações remuneradas surgiram no Brasil como herança da corte portuguesa, na qual o privilégio de poucos monopolizava os empregos públicos”. Em 1655, o Padre Antônio Vieira já protestava em suas homilias sobre essa prática frequente à época.

Há sujeitos na nossa Côrte, que têm lugar em três e quatro tribunais; que têm quatro, que têm seis, que têm oito, que têm dez officios. Este Ministro universal não pergunto com o vive, nem quando vive. Não pergunto como acode suas obrigações, nem quando acode a elas. Só pergunto com o se confessa? (Pe. Antonio Vieira, 1655).

Em 1822, com a independência do Brasil, a administração pública brasileira começou a ser configurada de acordo com os princípios republicanos da época. No entanto, a cultura de acumulação de cargos era pertinente, especialmente entre elite brasileira. Foi elaborada a primeira Constituição datada de 1824, conhecida como a “Constituição do Império” promulgada por D. Pedro I, que estabelecia um regime monárquico e centralizador, principalmente para a elite e com grande poder nas mãos do imperador. Nesta constituição não houve menção a acumulação de cargos, funções etc.

Em 1889 o Brasil passa a ser República, e daí em diante era necessário a promulgação de uma nova constituição que atendesse às demandas da República. Foi então que, em 1891, foi decretada a nova constituição, com princípios voltados para o Brasil com um regime presidencialista, com separação dos poderes e garantias individuais. Nesta constituição já havia sido abolida a escravidão e a temática de acumulação de cargos aparece de forma tímida e genérica, todavia, a proibição é vedada de cargos remunerados “(...) Art. 73 - Os cargos públicos civis ou militares são acessíveis a todos os brasileiros, observadas as condições de capacidade especial que a lei estatuir, sendo, porém, vedadas as acumulações remuneradas”. (Brasil, 1891).

Durante todo início do século XX a acumulação de cargos na administração pública brasileira era regida por este artigo 73 da Constituição de 1891. Só em 1934 houve avanços significativos no que tange à acumulação de cargos, observando a hipótese de compatibilidade de horários e exceções como os cargos do magistério com o técnico-científico e proibição expressa para cargo eletivo de Deputado. Como se vê:

Art. 33 - Nenhum Deputado, desde a expedição do diploma, poderá: 1) celebrar contrato com a Administração Pública federal, estadual ou municipal. 2) aceitar ou exercer cargo, comissão ou emprego público remunerados, salvo as exceções previstas neste artigo e no art. 62. § 1º - Desde que seja empossado, nenhum Deputado poderá: [...] 3) acumular um mandato com outro de caráter legislativo, federal, estadual ou municipal; [...] 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. § 2º - As pensões de montepio e as vantagens, da inatividade só poderão ser acumuladas, se reunidas, não excederem o máximo fixado por lei, ou se resultarem de cargos legalmente acumuláveis. § 3º - É facultado o exercício cumulativo e remunerado de comissão temporária ou de confiança, decorrente do próprio cargo.

§ 4º - A aceitação de cargo remunerado importa à suspensão dos proventos da inatividade. A suspensão será completa, em se tratando de cargo eletivo remunerado, com subsídio anual; se, porém, o subsídio for mensal, cessarão aqueles proventos apenas durante os meses em que for vencido (Brasil, 1934).

Em 1937 uma nova constituição fora aprovada retirando todos os dispositivos de acumulação de cargos presentes na constituição de 1934, trazendo um único artigo semelhante ao que continha na constituição de 1981. Esta constituição marcou o início do Estado Novo como uma época autoritária, centralizadora e de restrição aos direitos civis, como se vê: “(...) Art. 159 - É vedada a acumulação de cargos públicos remunerados da União, dos Estados e dos Municípios (Brasil, 1937).

Já em 1946 a nova constituição promulgada após o fim do Estado Novo, restabeleceu a democracia e trouxe um amplo conjunto de direitos individuais e sociais. Adotou o sistema presidencialista e estabeleceu uma série de garantias fundamentais, entre elas a volta da acumulação dos servidores que acumulavam cargos antes da CF de 1937.

Art. 24 - Os funcionários que, conforme a legislação então vigente, acumulavam funções de magistério, técnicas ou científicas e que, pela desacumulação ordenada pela Carta de 10 de novembro de 1937 e Decreto-Lei nº 24 de 1º de dezembro do mesmo ano, perderam cargo efetivo, são nele considerados em disponibilidade remunerada até que sejam reaproveitados, sem direito aos vencimentos anteriores à data da promulgação deste Ato. 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 (Brasil, 1946).

Em 1964 o Brasil inicia o regime militar e em 1967 foi promulgada uma nova constituição. Nesta constituição a temática de acumulação foi melhor definida trazendo em sua redação as exceções de acumulação e as proibições expressas.

Art. 97 - É vedada a acumulação remunerada, exceto: I - a de Juiz e um cargo de Professor; II - a de dois cargos de Professor; III - a de um cargo de Professor com outro técnico ou científico; IV - a de dois cargos privativos de Médico. § 1º - Em qualquer dos casos, a acumulação somente é permitida quando haja correlação de matérias e compatibilidade de horários. § 2º - A proibição de acumular se estende a cargos, funções ou empregos em autarquias, empresas públicas e sociedades de economia mista. § 3º - A proibição de acumular proventos não se aplica aos aposentados, quanto ao exercício de mandato eletivo, cargo em comissão ou ao contrato para prestação de serviços técnicos ou especializados (Brasil, 1967).

No ano de 1969, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 1, que efetivou a reforma da Constituição de 1967. Sob a roupagem de emenda constitucional, preservou-se o Ato Institucional nº 5 (AI-5). Comparada à CF de 1967, essa emenda aprofundou o retrocesso político do país, incorporando ao seu texto medidas autoritárias dos Atos Institucionais, legitimando a intervenção federal nos Estados, a supressão da autonomia administrativa das capitais e de outros municípios, a imposição de restrições ao Poder Legislativo e a ampliação das medidas restritivas da Constituição de 1967. Nesta Emenda o art. 97 da CF de 1964 foi preservado e acrescentado o seguinte:

§ 3º Lei complementar, de iniciativa exclusiva do Presidente da República, poderá estabelecer, no interesse do serviço público, outras exceções à proibição de acumular, restritas a atividades de natureza técnica ou científica ou de magistério, exigidas, em qualquer caso, correlação de matérias e compatibilidade de horários (Brasil, EC nº 1 1969).

Observando o contexto histórico, chega-se a 1988 com a promulgação de uma nova constituição vigente até o presente momento. Foi estabelecido o Estado Democrático de Direito com ampla garantia de direitos fundamentais, manteve-se dois incisos da CF de 1967 e ampliou-se a acumulação de cargos para profissionais da saúde com profissões regulamentadas.

Art. 37. (...) (...) 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 ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; (...) (Brasil, 1988).

Sobre cargos políticos, a CF de 1988 permite apenas a acumulação do cargo eletivo de vereador, desde que haja compatibilidade de horário com as atividades de ambos os cargos, sendo vedado o de prefeito e demais posições políticas.

Art. 38. Ao servidor público da administração direta, autárquica e fundacional, no exercício de mandato eletivo, aplicam-se as seguintes disposições: I - tratando-se de mandato eletivo federal, estadual ou distrital, ficará afastado de seu cargo, emprego ou função; II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, emprego ou função, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração; III - investido no mandato de Vereador, havendo compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, e, não havendo compatibilidade, será aplicada a norma do inciso anterior (Brasil, 1988).

Não há óbice à acumulação do vereador mesmo exercendo a função de chefe do Poder Legislativo Municipal, tendo apenas como pré-requisito a compatibilidade de horário. Caso não haja compatibilidade, o presidente da câmara pode afastar-se do cargo público e optar pela remuneração mais vantajosa tal qual o prefeito.

Outra possibilidade de acumulação de cargos expressa na CF de 1988 é a de juiz de Direito. Apesar de proibir a acumulação no art. 95, a exceção é permitir a acumulação do cargo de juiz com outro cargo ou função de magistério (professor). Percebe-se que aqui não exige a compatibilidade de horários como nos casos anteriores. Além disso a exceção estende-se para servidores do Ministério Público dos Estados.

Art. 95. Os juízes gozam das seguintes garantias: [...] Parágrafo único. Aos juízes é vedado: I - exercer, ainda que em disponibilidade, outro cargo ou função, salvo uma de magistério [...] Art. 128. O Ministério Público abrange: [...] II - os Ministérios Públicos dos Estados. [...] § 5º Leis complementares da União e dos Estados, cuja iniciativa é facultada aos respectivos Procuradores-Gerais, estabelecerão a organização, as atribuições e o estatuto de cada Ministério Público, observadas,

relativamente a seus membros: [...] II - as seguintes vedações: [...] d) exercer, ainda que em disponibilidade, qualquer outra função pública, salvo uma de magistério;

Na CF de 1988 aparece o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que são princípios constitucionais que garantem a transição propícia entre um ordenamento constitucional antigo, no caso o de 1967 para o novo texto constitucional de 1988. Neste ato aparece a permissão de acumulação de dois cargos ou empregos privativos de médico que estejam atuando no serviço militar e de profissionais da saúde na administração pública direta e indireta.

Art. 17. Os vencimentos, a remuneração, as vantagens e os adicionais, bem como os proventos de aposentadoria que estejam sendo percebidos em desacordo com a Constituição serão imediatamente reduzidos aos limites dela decorrentes, não se admitindo, neste caso, invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título. § 1º É assegurado o exercício cumulativo de dois cargos ou empregos privativos de médico que estejam sendo exercidos por médico militar na administração pública direta ou indireta. § 2º É assegurado o exercício cumulativo de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde que estejam sendo exercidos na administração pública direta ou indireta.

Ao longo de 1988 outros textos legislativos foram criados conforme o entendimento da especificidade das demandas existentes, entre eles a compatibilidade de horário que não veio delimitada na CF de 1988. A ausência de uma definição clara sobre compatibilidade de horários trouxe a necessidade de manifestação da Advocacia-Geral da União (AGU) que interveio para regularizar a carga horária que o servidor poderia acumular. Assim, em 1998, a AGU emitiu um parecer intitulado de Parecer GQ-145/98, com aprovação da Presidência da República, que limitava a compatibilidade de horários para fins de acumulação até 60 (sessenta) horas semanais.

A Lei Maior trazido as possibilidades de acumulação e os requisitos para essa concessão, parece tanto para a doutrina como para a jurisprudência, que a exigência da chamada “compatibilidade de horários” foi feita de forma genérica, de modo que possibilita uma interpretação dúbia, gerando uma dispersão de entendimentos. Essa nova interpretação motivada pelo Parecer GQ-45 -AGU, motivou o surgimento de uma corrente positivista a respeito da não possibilidade de acumulação dos cargos que perfazem um quantitativo superior a sessenta horas semanais, que ganhou respaldo e ao mesmo tempo afastamento dessa limitação em decisões dos principais tribunais superiores do país (STJ e STF), bem como no órgão de controle da Administração Pública (TCU) (Pereira; Gonçalves, 2020, p. 178).

A partir da emissão deste parecer, a Administração Pública teve um documento regulatório para poder aplicar a norma constitucional com mais clareza e dar uma resposta aos servidores públicos da carga horária que eles poderiam acumular. Todavia, ao longo do tempo, essa temática se tornou alvo de diversos entendimentos contrários nos principais tribunais de justiça do país que permitia o servidor ultrapassar a carga horária estabelecida no Parecer GQ-

145/98 e abriu precedentes para muitos pedidos desta natureza o que fez a AGU agir novamente para regular a limitação imposta.

3.1.2 Parecer AM nº 04 da Advocacia Geral da União

Em 2019 a AGU após diversos processos e divergências quanto à carga horária de 60 (sessenta) horas limites para acumulação de cargos lançou um novo olhar sobre o tema permitindo que o servidor ultrapassasse essa carga horária, desde que consiga cumprir a carga horária em ambos os cargos em sua totalidade semanal.

PROCESSO Nº: 19726.002441/2010-79, 00400.000378/2016-76, 25000.020121/2014-11, 00688.000789/2015-10, 00449.000063/2016-72 e 25000.209806/2015-87 /INTERESSADOS: Ministério da Economia e Ministério da Saúde. ASSUNTO: Compatibilidade de horários para acumulação de cargos públicos. 1 Aprovo, nos termos do Despacho nº 2/2017/CNU/CGU/AGU (seq. 35), o Parecer-Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU (seq. 33). 2 Submeto as manifestações desta Consultoria-Geral da União ao Excelentíssimo Senhor Advogado-Geral da União para que, em sendo acolhidas, sejam encaminhadas à elevada apreciação de Sua Excelência o Senhor Presidente da República para os fins dos art. 40, § 1º, e art. 41 da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993. Brasília, 09 de abril de 2019. **III. CONCLUSÃO - De todo o exposto, nos termos da fundamentação retro, sugere-se seja promovida a revisão do Parecer GQ-145, conforme o rito do art. 40 da Lei Complementar 73/93, adotando-se o entendimento de que é inválida a regulamentação administrativa que impõe limitação de carga horária semanal como óbice à acumulação de cargos públicos prevista no art. 37, inciso XVI e XVII, da Constituição de 1988. Deve, assim, a compatibilidade de horários a que se refere o referido dispositivo constitucional, ser analisada caso a caso pela Administração Pública, sendo admissível, em caráter excepcional, a acumulação de cargos ou empregos públicos que resulte em carga horária superior a 60 (sessenta) horas semanais quando devidamente comprovada e atestada pelos órgãos e entidades públicos envolvidos, através de decisão fundamentada da autoridade competente, além da inexistência de sobreposição de horários, a ausência de prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos cargos ou empregos públicos (grifo nosso).**

A complexidade do tema para a Administração Pública fez com que a AGU intervisse para permitir que o servidor pudesse acumular cargos sem ter que necessariamente ficar travado no limite da carga horária. Não obstante, há de se observar a carga horária excessiva - a depender do caso - e a prestação do serviço oferecido ao público que deve ser ofertado com excelência, obedecendo os princípios constitucionais.

3.2 Gestão Universitária e a Acumulação de Cargos nas Universidades Federais

A educação superior no Brasil nas duas últimas décadas tem avançado bastante em vários aspectos: formação dos docentes, ampliação de cursos, expansão das universidades etc. Por outro lado, o ensino superior tem sido alvo de uma espécie de mercantilização que faz com que haja precarização da força de trabalho obrigando o docente a buscar outra fonte de renda, seja na própria docência ou em outro cargo que possa acumular. A gestão é o principal instrumento para propor boas práticas de administração em nossas universidades, com planejamento e ação.

A acumulação de cargos é um tema bem presente na gestão universitária, tendo em vista o cargo de professor - e outros cargos – que são passíveis à acumulação. É preciso que os servidores estejam cientes e a gestão faça cumprir o que a legislação determina, mesmo com as dificuldades impetradas às universidades públicas de natureza financeira ou de déficit de servidores para compor a força de trabalho. Para ajudar a gestão no que tange à acumulação de cargos, os órgãos de controle têm sido parceiros importantes que ajudam a coibir a prática ilegal de acúmulo de cargos, empregos e funções e tem oferecido um grande suporte para sanar as principais dúvidas da gestão quanto a esta temática.

3.2.1 A gestão da educação superior no Brasil

A Constituição Federal de 1988, no art. 207 apresenta o conceito da autonomia universitária: “As universidades gozam de autonomia didático científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.” A gestão de uma universidade necessita dessa autonomia para conduzir e direcionar os caminhos que a instituição pretende chegar. Sem ela, as universidades tendem a perder sua essência e ficam reféns de antigas práticas de gestão.

De acordo com o Censo da Educação Superior do ano 2022 o Brasil conta com 2.595 Instituições de Educação Superior (IES). Há 312 IES públicas e 2.283 IES privadas no Brasil. Sobre as IES públicas: 42,6% são estaduais (133 IES); 38,5% são federais (120); e 18,9% são municipais (59) (INEP, 2023).

A gestão, geralmente, é a forma de dirigir uma organização trazendo para ela bons resultados com o alcance de metas e objetivos. No ensino superior não deixa de ser diferente, percebe-se cada dia mais a aproximação de práticas do setor público com o privado no que

tange à gestão. A educação superior tem se tornado, ao longo do tempo, uma fonte de mercantilização com o advento do neoliberalismo que também a atingisse, principalmente com o aumento da oferta de cursos no ensino privado. De acordo com Chaves, Reis e Guimarães (2018) “o avanço do processo de financiamento da educação superior brasileira, advindo, na última década, das negociações estritamente direcionadas aos interesses mercantis, efervesceu o setor.” O contexto atual das IES é explicado pelo avanço da lógica da mercantilização que tem transformado o ensino superior em mercadoria, sendo o principal “cliente” o(a) aluno(a). Com as práticas neoliberais cada vez mais presente no ensino superior, o trabalho também sofre consequências, sendo muitas vezes preciso dobrar a carga para poder conseguir dar conta das responsabilidades impostas. Mais uma vez se justifica a permissão para os docentes acumular cargos.

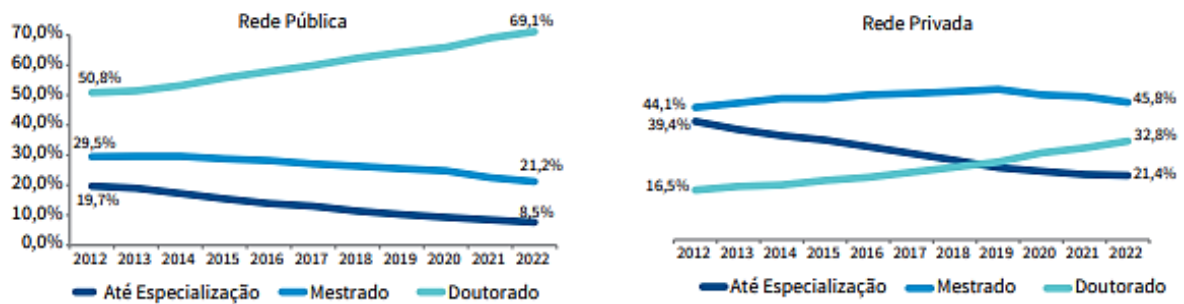
As universidades e institutos federais cada vez mais cobram dos docentes dedicação exclusiva; já as IES privadas tendem a dar continuidade a conhecida na economia como “austeridade” para mostrar responsabilidade, gestão e competência perante a sociedade e vender de fato seu curso. Isso tem ocorrido também nas IES públicas, mesmo com o grau de escolaridade maior e o tempo integral muitos cursos têm dificuldade para preencher todas as vagas e isso vai ocasionando preocupação para a instituição.

“Austeridade” não é um termo de origem econômica, a palavra tem origens na filosofia moral e aparece no vocabulário econômico como um neologismo que se apropria da carga moral do termo, especialmente para exaltar o comportamento associado ao rigor, à disciplina, aos sacrifícios, à parcimônia, à prudência, à sobriedade... e reprimir comportamentos dispendiosos, insaciáveis, pródigos, perdulários. (Rossi, Dweck e Arantes, 2018, p. 15)

As políticas de austeridade têm entrado também na gestão do ensino superior público. Percebe-se uma publicidade maior de cursos das áreas de ciências exatas do que os cursos das áreas de ciências humanas. O motivo desse comportamento é a demanda do mercado e a forma que as instituições encontraram para atrair alunos.

A participação de docentes com doutorado, tanto na rede pública quanto na rede privada, continua crescendo. A participação dos que têm até especialização cai a cada ano na rede privada. Na rede pública, a participação de docentes com doutorado tem uma expansão maior do que a registrada na rede privada, em números absolutos. Por outro lado, a participação de doutores em relação ao total de docentes quase dobrou, nos últimos dez anos, na rede privada. (INEP, 2022)

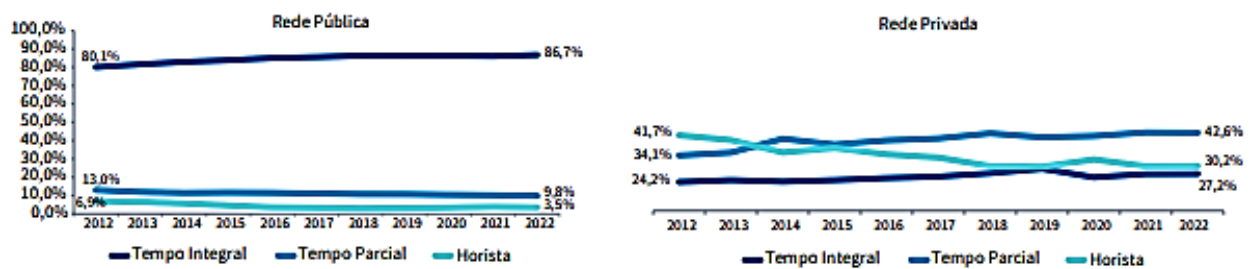
Gráfico 1 - Participação Percentual de Docentes na Educação Superior, por Categoria Administrativa, segundo o grau de formação – 2012-2022



Fonte: Deed/Inep com base em dados do Censo da Educação Superior.

Um fato a ser observado é o crescimento de doutores no país. No último gráfico percebe-se esse aumento em ambos os cenários. Com o crescimento do número de doutores, a educação superior tende a ganhar, todavia, outro fator importante a ser observado na gestão é a questão do regime de trabalho. De acordo com o Censo do Ensino Superior (2022) em 2022, havia 362.116 docentes em exercício na educação superior no Brasil. Deste total, 51,2% tinham vínculo com IES privada e 48,8%, com IES pública. Somente na rede privada houve crescimento no número de docentes em todos os regimes de trabalho entre 2021 e 2022, Na rede pública, houve queda de -2,9% dos docentes parciais, de -7,8% dos horistas e crescimento de 1,3% dos docentes em tempo integral. (INEP, 2023)

Gráfico 2 - Participação Percentual de Docentes na Educação Superior, por Categoria Administrativa, segundo o regime de trabalho – 2012-2022



Fonte: Elaborado pela Deed/Inep com base em dados do Censo da Educação Superior.

Ao docente da rede pública é cobrado cada vez mais participação integral na IES uma vez que além da sala de aula, ele exerce outras atividades de ensino, assim como de pesquisa e extensão, papéis inclusive de gestão administrativa. Mesmo com a carga horária apertada, os docentes nas universidades passam por cargos de gestão seja na graduação, pós-graduação, na

gestão do departamento, ou de projetos de extensão ou pesquisa. Toda essa exigência vai ocasionando uma sobrecarga.

Sobre os servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE's), a legislação presente na Lei nº 11.091/2005 aprovou o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) que é um instrumento normativo que contém princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento e a progressão profissional dos TAE's. É importante que a gestão tenha o olhar de que a manutenção do tripé ensino, pesquisa e extensão não é responsabilidade de um grupo ou categoria, mas sim de todos os membros da instituição

É, desta forma, um instrumento intermediário para a construção da carreira da forma como os servidores técnico-administrativos a concebem, mas traz um princípio importantíssimo: a finalidade de produção e transmissão do saber, baseado na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, é da “Universidade” e não de uma categoria profissional. Ou seja, não existe uma propriedade dos processos no interior da Universidade, e que todos os trabalhadores no interior das instituições federais de ensino devem ser igualmente responsáveis pela consecução de seus objetivos (Valle, 2014, p. 91).

Os TAE's após a promulgação do PCCTAE estão procurando se qualificar e muitos já assumem funções de liderança nas universidades. O PCCTAE trouxe mecanismos de progressão e de incentivo à qualificação que impulsiona o TAE a buscar se qualificar com a realização de cursos de curta duração e a procura dos cursos de pós-graduação. A acumulação de cargos dos TAE's se torna mais restrita, uma vez que, muitos cargos não se enquadram no chamado cargo técnico ou científico. Além disso, para acumulação, o TAE teria que acumular com o cargo de professor que é permitido pelo art. 37 da CF, sendo vedado a acumulação de cargo técnico com outro cargo técnico.

Dentro da gestão do ensino superior nas IFES temos alguns mecanismos que permitem um melhor gerenciamento observando o que tem sido feito e o que se pode planejar para o futuro, dentre eles destaca-se a avaliação institucional, que é um instrumento para avaliar as práticas e instrumentos utilizados e melhorar o que está necessitando de maior atenção. Segundo Rosa Gama e Los Santos (2020) “um processo de avaliação institucional permite realizar o balanço das ações desenvolvidas, de forma que os rumos da instituição sigam no sentido da qualidade. Por isso, esse processo constitui-se como um serviço prestado à sociedade, que é a usuária do que é oferecido pelas instituições públicas.” Na avaliação é permitido observar os rumos que o curso ofertado está tomando, quais suas falhas e acertos e como melhorar cada vez mais buscando os melhores indicadores.

Outro forte instrumento da gestão é o plano de desenvolvimento institucional (PDI) que é um planejamento onde a gestão faz uma tentativa de programação de ações efetivas ao longo de alguns anos. O PDI foi instituído pelo Decreto 3.860 de 9 de julho de 2001, reformulado em 2006 com a última atualização pelo decreto nº 9.235 de 15 de dezembro de 2017, é formulado para conduzir a instituição pelo período de cinco anos. Através dele é possível nortear o trabalho, definir a missão que orientam ações, determinar a estrutura organizacional e quais as atividades acadêmicas que se pretende desenvolver ou aprimorar nesse intervalo de tempo com a participação da comunidade acadêmica.

3.2.2 Planejamento estratégico nas Universidades

Para formulação do PDI é necessário ter um planejamento estratégico que subsidie as decisões. O Planejamento Estratégico é um instrumento utilizado na administração que busca situar a organização no presente com planos para o futuro. No planejamento estratégico são estabelecidos metas e objetivos conforme a missão e visão definidos pela instituição, utilizando uma análise que observa os ambientes interno e externo. De acordo com Rezende (2008) “o planejamento estratégico da organização é um processo dinâmico, sistêmico, coletivo, participativo e contínuo para determinação dos objetivos, estratégias e ações da organização.” O surgimento do planejamento estratégico se data da década de 1970, com desdobramento de estudos feitos pela escola do planejamento.

O planejamento estratégico surgiu em meados da década de 1970 e tornou-se um imperativo para maioria dos administradores. As premissas da Escola de Planejamento partem das premissas da *Escola de Design*, com exceção de uma, que fez uma grande diferença. O modelo era o mesmo, mas a execução altamente formal, quase mecanicamente programada, passou a ser elaborado em sequência de etapas (Guedes, 2012, p. 14).

Nas Universidades, o planejamento estratégico tem sido cada vez mais difundido para o avanço e inovação tecnológica, como também modo de gestão. Através dele é possível identificar possíveis falhas e corrigi-las para um melhor desempenho e desenvolvimento institucional.

O Planejamento Estratégico pode ser considerado como uma técnica administrativa, a qual analisa o ambiente de uma organização, cria a consciência das suas oportunidades e ameaças, dos seus pontos fortes e fracos para o cumprimento da sua missão e, por meio desta consciência, estabelece o propósito de direção que a

organização deverá seguir para aproveitar as oportunidades e evitar riscos (Fischmann e Almeida, 2007, p. 25).

Desta forma, as IES – em especial as universidades - têm cada vez mais buscado o planejamento estratégico para suas ações futuras e possíveis mudanças acompanhando as mudanças cotidianas do ambiente externo. Um grande exemplo disto foi a pandemia em 2020 que mudou completamente o *modus operandi* das instituições, precisando se reinventar em curta escala de tempo para continuar suas atividades e planejar as ações futuras após esse período e as exigências por parte do Governo Federal em alinhar suas atividades, como apresenta a Instrução Normativa nº 24/2020, no seu artigo 4º: “os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional elaborarão ou atualizarão seus planos estratégicos institucionais de forma alinhada ao Plano Plurianual da União para o período de 2020 a 2023 - PPA 2020-2023” e no artigo 5º, que “o plano estratégico institucional deverá ser revisado pelo menos uma vez por ano, a partir de 2021, e, se for necessário, atualizado” (BRASIL, 2020)

O PDI enquanto instrumento de planejamento estratégico está ligado diretamente com a gestão de pessoas, visto que a comunidade acadêmica está inserida neste plano para que se possa alcançar os objetivos almejados. Além dos diversos aspectos que envolve a construção do PDI, a acumulação de cargos deve ser observada no que tange a formulação de uma comissão que trate deste assunto dentro da universidade, corroborando com a estrutura administrativa para evitar situações que ocasionem problemas de natureza administrativa e jurídica, bem como ter um monitoramento constante e um canal de comunicação para que os servidores possam buscar ajuda sobre essa temática sempre que precisar, alinhado ao que determina a legislação vigente.

Além de tudo as universidades devem acompanhar o avanço tecnológico, proporcionando aos alunos um ambiente adequado para os estudos. A gestão universitária deve considerar que o mundo mudou pós pandemia e possivelmente muitas coisas ficarão sendo utilizadas de forma positiva, como as defesas de trabalhos acadêmicos e reuniões remotas. A gestão deve ser feita de forma participativa, colaborativa e com a tomada de decisões de forma democrática, ancorada no princípio da gestão democrática da educação, prevista no Art. 206 da CF 1988, de modo que as universidades se tornem um ambiente harmônico e seja vista com grande importância pela sociedade.

3.2.3 A acumulação de cargos nas Universidades Federais

As universidades federais são autarquias vinculadas ao governo federal que gozam de autonomia administrativa e financeira, conforme o art. 207 da CF. “Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” Brasil, 1988).

Os servidores públicos que integram as universidades são formados por docentes e técnicos administrativos em educação (TAE), ambas categorias de servidores podem acumular cargos obedecendo o que prevê o art. 37 da CF. Muito embora, alguns cargos dos TAE’s são proibidos de acumular pois não se encaixam na definição técnica ou científica e sim no considerado técnico administrativo de natureza burocrática que será abordado mais à frente.

Os docentes por sua vez são contemplados com a acumulação desde as primeiras constituições por serem considerados cargos de extrema importância para a manutenção da educação e por ultrapassar os limites da sala de aula.

[...] num primeiro momento, ao permitir a acumulação remunerada de dois cargos de professor (art. 37, XXI, a), pretendeu fomentar a educação no País, e, num segundo momento, ao autorizar a acumulação remunerada de um cargo de professor com outro cargo técnico ou científico (art. 37, XVI, b), visou salvaguardar a própria sobrevivência do docente, dado o baixo nível dos vencimentos (todos sabem) que os profissionais do magistério sempre auferiram no Brasil (Mazzuoli; Alves, 2013, p. 91).

No aspecto da permissão de acumulação de cargos dos docentes e observando os docentes das universidades, existe o óbice da Dedicção Exclusiva (DE), embora seja permitido a retirada dessa exigência caso seja solicitado pelo professor. Mas aqueles docentes que integram os servidores em DE não podem acumular nenhuma atividade remunerada conforme determina a Lei nº 12.772/2012.

Art. 20. O Professor das IFE, ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho: I - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou / II - tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho. [...] § 2º O regime de 40 (quarenta) horas com dedicação exclusiva implica o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as exceções previstas nesta Lei [nº 12.772/2012] (Brasil, 2012).

A dedicação exclusiva difere da dedicação em tempo integral, em virtude de que a DE proíbe expressamente o exercício de outra atividade remunerada, já na dedicação em tempo integral exige apenas o cumprimento das atividades. Além disso, configura-se como ato de

improbidade administrativa o destrato da DE, podendo o docente responder administrativamente pelo delito conforme nos afirmam Mazzuoli e Alves:

A violação desta determinação legal tem sido entendida como ato de improbidade administrativa, eis que o professor que aceita esse regime recebe gratificação extraordinária no valor de 50% do salário base para dedicar-se integralmente às atividades universitárias, devendo cumprir jornada de 40h semanais em dois turnos diários completos, bem assim ficar à total disposição da Administração no que tange às suas atividades de docência e pesquisa. (Mazzuoli; Alves, 2013, p. 91)

Desta forma, o docente ao entrar no serviço público com DE fica ciente dos seus direitos e deveres, sabendo que a quebra da DE é motivo para a gestão responsabilizá-lo pelo dano provocado contra a Administração Pública.

Já observando a lei nº 8.112/90 que é chamada de Regime Jurídico Único dos servidores federais apresenta a questão de servidores que acumulam licitamente dois cargos e se assumirem um cargo em comissão, terão que se afastar dos dois cargos efetivos ou optar por um deles em caso de compatibilidade de horário e acrescenta-se a compatibilidade de local de exercício de um dos cargos efetivos.

Art. 120. O servidor vinculado ao regime desta Lei, que acumular licitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos.

Ainda na Lei nº 8.112/90, em função de cargos de confiança, o art. 119 extrai-se que os cargos em comissão não são acumuláveis entre si, com exceção de cargos de confiança vagos na condição de interino, conforme leitura do art. 9º da referida lei. Dessa forma entende-se que a nomeação de servidor em cargo efetivo para o exercício de cargo em comissão não implica acumulação de cargos públicos, salvo se, houver dupla jornada e dupla remuneração.

3.2.4 Instrumentos/mecanismos de gestão da acumulação em uma Universidade

Para cumprir o que a legislação determina sobre acumulação de cargos no âmbito das universidades federais algumas práticas devem ser adotadas. Será usada como exemplo a Universidade Federal de Campina Grande - UFCG por ser o ambiente de trabalho do autor desta pesquisa.

A UFCG se desmembrou em 2002 da Universidade Federal da Paraíba se tornando uma instituição de forte fomento da educação superior no interior do estado da Paraíba. No

Regimento Geral da UFCG se menciona a questão da necessidade da formulação de comissões para verificar a questão da acumulação de cargos do pessoal docente e técnico administrativo.

Art. 126. O Reitor designará comissões para verificação da legalidade da situação de acumulação de cargos e empregos do pessoal docente, na forma da legislação em vigor. [...] Art. 148. O Reitor designará comissões para verificação da legalidade da situação de acumulação de cargos e empregos do pessoal técnico-administrativo, na forma da legislação em vigor (UFCG, 2004).

Junto com a criação da UFCG veio a criação de diversos setores administrativos, tendo em vista que a partir de então a UFCG era uma instituição independente e necessitava de setores próprios como a Secretaria de Recursos Humanos. Nesse mesmo período foi criada a Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos (CPACE), todavia, sem resolução própria o que fez com que a Controladoria Geral da União cobrasse da UFCG um documento de gestão que subsidiasse a normas e regras da instituição quanto a esta temática. Em 2019 a CGU se manifestou solicitando “providenciar normatização a fim de disciplinar as competências e prerrogativas da Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos da UFCG”.

Em 11 de dezembro de 2022 – 20 anos após a criação da UFCG – a resolução foi aprovada na Secretaria dos Órgãos Deliberativos Superiores sob nº 11/2002 que define:

Art. 1º Esta Resolução tem a finalidade de sistematizar normas e estabelecer procedimentos quanto à acumulação de cargos, empregos e funções públicas, no âmbito da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG. Art. 2º A CPACE é um órgão de assessoramento, diretamente ligado à Secretaria de Recursos Humanos e à Reitoria, incumbido de zelar pela regularidade da situação funcional dos servidores da UFCG, no tocante à acumulação de cargos e empregos (UFCG, 2022).

A CPACE é uma comissão ligada à Reitoria e à Secretaria de Recursos Humanos da UFCG. Composta por três membros, trabalha na averiguação e fiscalização quando o servidor ou servidora ocupa, conforme a CF/1988, mais de um cargo, emprego ou função pública. Também apura denúncias de irregularidades quanto ao descumprimento de carga horária e cargos públicos. E emite certidões para fins de posse, aposentadoria e renovação de contrato quando autorizados pelo Reitor.

Quanto às denúncias, o principal canal da instituição é a Ouvidoria que trabalha em conjunto com toda UFCG recebendo e apurando denúncias de diversas naturezas, entre elas as de acumulação irregular. Outro setor que trabalha conjuntamente é a Comissão de Controle Interno (CCI) que recebe denúncias vindas de outros órgãos, como CGU e Tribunal de Contas da União (TCU) e envia as respostas para estes órgãos sobre as situações dos servidores. Se as denúncias forem constatadas, o servidor tem o prazo de 10 (dez) dias para apresentar sua defesa,

cumprindo o princípio da ampla defesa, e se comprovado que o servidor agiu com má fé ou praticou ato ilícito, será recomendado a reitoria a abertura de processo sumário para apuração e responsabilização.

Art. 19. Detectada, a qualquer tempo, a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a CPACE notificará o servidor por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de 10 (dez) dias, contados da data de recebimento do processo na unidade de lotação. Parágrafo único. Na hipótese de omissão, adotar-se-á procedimento sumário para a apuração e regularização imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar (UFCG, 2022).

A partir daí os processos são enviados para a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD) que cuidará de cada caso, estando a CPACE à disposição para sempre que a CPPAD precisar ou consultar.

O *site* da UFCG traz consigo uma aba que trata sobre acumulação de cargos, bem como os contatos dos servidores responsáveis no âmbito da instituição sobre esta temática, porém, a instituição ainda não dispõe sobre um manual de acumulação de cargos e empregos o que ocasiona para os servidores dúvidas na hora de assumir outro cargo mesmo sendo permitido pelo art. 37 da CF/1988.

3.2.5 O papel dos órgãos de controle na acumulação de cargos

Alguns órgãos do país como: Tribunal de Contas da União (TCU), Controladoria Geral da União (CGU), Advocacia Geral da União (AGU), entre outros, tem atuado para que a acumulação de cargos ocorra de forma lícita como prevê a CF/88.

Dentre as contribuições feitas por estes órgãos, a CGU fixou um Manual de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) que cita no seu conteúdo matéria sobre a acumulação de cargos, bastante objetiva e enfatiza as penalidades que a acumulação ilícita pode ocasionar. A acumulação ilegal de cargos é apurada por meio do rito sumário. Conforme dispõe o artigo 133, da Lei nº 8.112/90, antes da instauração do processo administrativo disciplinar, o servidor é notificado para optar, no prazo improrrogável de 10 dias, por um dos cargos acumulados. Caso não haja manifestação no prazo estipulado, o apuratório deve ser iniciado. (MANUAL DE PAD – CGU 2022)

Já o TCU fixou o sistema e-pessoal que por sua vez – entre diversas atribuições – também fiscaliza a acumulação irregular através de trilhas de auditoria e envia para os órgãos de lotação do servidor para que possa contatá-lo e resolver o impasse de forma colaborativa.

Em um caso de acumulação de cargos públicos que a Unidade Jurisdicionada (UJ) concluiu pela ilegalidade e solicitou que o servidor optasse, mas este apresentou defesa e ainda não houve tempo para a UJ analisá-la e prolatar sua decisão final sobre o caso. Nesse exemplo, é importante o usuário do sistema relatar o ocorrido no referido campo aberto, informando no mínimo o número do processo administrativo pendente de decisão final (Manual do módulo indícios – TCU 2021).

Já a AGU tem colaborado periodicamente sobre a temática, desde o parecer GQ-145/98 até a emissão do novo entendimento com o Parecer AM nº 04 que permite a acumulação ultrapassar as sessenta horas semanais, e tem se posicionado em vários processos ao longo dos anos na defesa do servidor e do cumprimento da legislação em vigor sobre a temática em questão.

Outros órgãos têm atuado para controlar a acumulação de cargos como é o caso do Tribunal de Contas do Estado da Paraíba que tem em seu *site* um mecanismo de fiscalização de busca de servidores no estado da Paraíba e em mais três estados vizinhos: Pernambuco, Rio Grande do Norte e Ceará. Esta ferramenta tem ajudado bastante para coibir práticas de acumulação ilícita.

Figura 2 - Painel de Acumulação de vínculos públicos do TCE - PB

ACUMULAÇÃO DE VÍNCULOS PÚBLICOS

Atenção

1. O Painel de Acumulação de Vínculos Públicos contempla o quadro de servidores públicos lotados na Paraíba, Rio Grande do Norte, Pernambuco e Ceará.
2. O Ranking de Vínculos Públicos é uma contagem dos vínculos dos servidores, sem qualquer análise sobre a legalidade destas acumulações.
3. Somente servidores com 2 ou mais vínculos em acúmulo, sendo pelo menos 1 deles na Paraíba, são visualizados no Painel.
4. Para localizar um servidor pelo CPF digite apenas os 6 dígitos intermediários do CPF, separados pelo ponto. Exemplo: para o CPF "123.456.789-00" pesquisar por 456.789.
5. Para ter acesso a uma planilha com os dados das acumulações por Município/Orgão, basta fazer o pedido dos dados através do link abaixo: https://gestor.tce.pb.gov.br/tramita/login.jsf?login_acessoainformacao=1

* Consulte a Cartilha do TCE PB, "Orientações sobre Acumulações de Cargos Públicos", disponível em <http://tce.pb.gov.br/publicacoes/publicacoes-1/cartilha-de-acumulacoes-2017/cartilha>.

Painel de Acumulação de Vínculos Públicos

Período	Esfera	Estado	Orgão	QTDE de Acumulações	Nome do Servidor	C.P.F.
12/2022	(Tudo)	(Tudo)	(Tudo)	(Tudo)		

Ranking de Vínculos Públicos

■ QTDE de Vínculos na Paraíba (PB) ■ QTDE de Vínculos no Rio Grande do Norte (RN) ■ QTDE de Vínculos em Pernambuco (PE) ■ QTDE de Vínculos no Ceará (CE)

Fonte: TCE – PB (página eletrônica/site, 2023).

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 6ª região situado em Pernambuco também possui mecanismo de fiscalização para coibir a prática de acumulação de cargo ilícita. Percebe-se que todos esses órgãos de controle possuem papel fundamental para o cumprimento do art.

37 da CF e demais leis vigentes e tem atuado permanentemente para que práticas ilícitas sejam abolidas do serviço público.

3.3 Problemas e Tensionamentos na questão da Acumulação de Cargos nas universidades Federais: Aproximações Teóricas e Metodológicas

Os problemas que geram dúvidas e tensionamentos quanto à acumulação de cargos nas universidades federais são muitos tendo em vista que a CF/88 em suas exceções permite a acumulação de docentes, cargos de natureza técnica ou científica e profissionais da saúde, além disso observa-se que a ocupação de cargos privados muitas vezes gera dúvidas aos servidores. Abaixo estão descritos cada situação-problema e seu entendimento conforme legislação ou decisão de órgão de controle vigentes.

3.3.1 Cargos técnicos ou científicos

O manual de PAD da CGU (2022, p. 258) traz a seguinte definição para cargos técnicos ou científicos: “cargo técnico é aquele para cujo exercício sejam exigidos conhecimentos técnicos específicos e habilitação legal, não necessariamente de nível superior. Diz-se “científico” o cargo cujas atribuições se desempenham na área de pesquisa”.

Observando estas definições e que nas universidades os cargos públicos mais presentes são os de docentes e TAE's verifica-se, portanto, que o docente pode acumular um cargo de magistério com um cargo técnico, por exemplo, um professor que leciona no curso de contabilidade e tem um trabalho de contador em outro órgão público, ou um professor de engenharia civil e que exerce o cargo de engenheiro em outro órgão público, observando sempre a compatibilidade de horários entre os cargos ocupados. Já sobre a natureza científica, o docente também pode acumular, como é o caso por exemplo um professor da área de química que exerce a docência, mas que tem outro cargo em um órgão público ligado à pesquisa como a Companhia de águas. Outras definições para a natureza técnica ou científica aparecem em algumas decisões de órgãos de controle.

A conceituação de cargo técnico ou científico, para fins da acumulação permitida pelo texto constitucional, abrange os cargos de nível superior e os cargos de nível médio cujo provimento exige a habilitação específica para o exercício de determinada atividade profissional, a exemplo do técnico em enfermagem, do técnico em contabilidade, entre outros” (Acórdão TCU n. 408/2004, 1ª Câmara).

Destarte, vale mencionar que os problemas causados por esta interpretação vêm de muito antes da CF/88, sendo objeto de definição em decreto após a CF de 1946 que apresentava o termo cargo ou científico. O Decreto n.º 35.956/54 trazia a seguinte definição:

Art. 3º Cargo técnico ou científico são aqueles para cujo exercício seja indispensável e predomine a aplicação de conhecimentos científicos ou artísticos de nível superior de ensino. Parágrafo único. Considera-se também como técnico ou científico: a) o cargo para cujo exercício seja exigida habilitação em curso legalmente classificado como técnico, de grau ou de nível superior de ensino; e b) o cargo de direção privativo de membro de magistério, ou de ocupante de cargo técnico ou científico (BRASIL, 1954).

Apesar da definição objetiva dada em 1954, surgiram ainda discussões sobre a temática por ser restrito ao nível superior. No entanto, a Suprema Corte, diminuindo as exigências da referida definição, admitiu a possibilidade de se reconhecer como técnico e científico, o cargo de nível médio de escolaridade, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 87.881-5/RJ, em acórdão assim ementado:

ACUMULAÇÃO. CARGO TÉCNICO (ESCOLARIDADE). PROFESSOR DE NÍVEL MÉDIO DE MATEMÁTICA. O CARGO DE AUXILIAR-TÉCNICO DE MANUTENÇÃO, DE NÍVEL MÉDIO, EXERCIDO PELO IMPETRANTE, E CARGO TÉCNICO PARA O EFEITO DA ACUMULAÇÃO PREVISTA NO ART. 99, III, DA CONSTITUIÇÃO. INFRINGE O PRECEITO CONSTITUCIONAL A DECISÃO QUE NEGA A CONDIÇÃO DE TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO ESSA APTIDÃO. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. (1ª Turma, Rel. Min. Rafael Mayer, DJ de 05/11/79). **Assim, pode-se dizer que, cargo técnico, para efeito de incidência da exceção prevista no dispositivo constitucional em questão, é aquele para cujo exercício seja predominante a aplicação de conhecimentos científicos ou artísticos, sem que, necessariamente, reclame a habilitação em curso de nível superior** (STF, grifo nosso).

Em síntese, viu-se, portanto, que o cargo técnico não deve exigir necessariamente o nível superior, abrindo precedentes para acumulação cargos de nível médio, desde que se exija uma habilitação profissional específica e não apenas a conclusão do ensino médio. Em 1991 o decreto n.º 35.956/54 foi revogado ficando lacunas sobre o entendimento da natureza técnica ou científica para fins de acumulação.

Buscando na literatura encontrada na RLS desta pesquisa encontramos alguns materiais que trazem definição acerca das naturezas técnica e científica. De acordo com Almeida (2020, p. 22), “científico é aquele que especula, que amplia o conhecimento. Técnico, por sua vez, é aquele que se utiliza de conhecimentos necessários para atuar executivamente no âmbito de suas atribuições. Assim sendo, enquanto o técnico atua na materialização dos fatos, o científico

atua na especulação dos fatos. Entretanto, tal distinção não impede que uma profissão esteja munida de ambas as caracterizações”.

Seguindo a definição acima temos que natureza técnica se refere aos cargos cuja lei que os instituiu exige formação específica. Já o científico é voltado para pesquisa e amplitude do conhecimento. Existem outras definições de natureza nos cargos que têm sido discutidas. O Ministério Público do Estado de São Paulo (MPSP) trouxe a definição em um apenso para ementa de uma lei em 2017 que trouxe a definição para alguns cargos ligados a direção, chefia e assessoramento e definiu a natureza desses cargos como profissional, técnica, burocrática ou operacional.

As atividades desempenhadas pelos referidos cargos são destinadas a atender necessidades executórias ou a dar suporte a decisões e execução. Trata-se, portanto, de atribuições técnicas, administrativas e burocráticas, distantes dos encargos de comando superior em que se exige especial confiança e afinamento com as diretrizes políticas do governo. Além destes aspectos indicativos de que os cargos impugnados desempenham funções subalternas, de pouca complexidade, exigindo-se tão somente o dever comum de lealdade às instituições públicas, necessárias a todo e qualquer servidor, o exercício de “atividades funcionais determinadas pela autoridade superior” evidenciam a **natureza puramente profissional, técnica, burocrática ou operacional**, fora dos níveis de direção, chefia e assessoramento superior (São Paulo, 2017; grifo nosso).

Uma das principais situações-problema enfrentadas pela gestão de pessoas nas universidades é o cargo de assistente em administração que é entendido como natureza burocrática e administrativa, não sendo, portanto, objeto que permita a acumulação de cargos.

O cargo de assistente em administração não é considerado como cargo técnico ou científico. O entendimento vigente é que o cargo de assistente em administração tem natureza burocrática. Por esta razão, servidores ocupantes do cargo de assistente em administração estão impedidos de acumular cargos públicos (UFSCAR, 2023).

É possível outras situações-problema existam relacionadas à natureza técnica, científica e demais definições para fins de acumulação de cargos, uma vez que não foi criada nenhuma legislação vigente com uma definição clara sobre a temática, prevalecendo sempre o entendimento da administração conforme cada caso.

3.3.2 Situações de acumulação que podem ocorrer

Servidor aposentado - quando aposentado se torna inativo, não tem mais carga horária a cumprir e o entendimento definido na lei nº 8.112/90 quanto a acumulação fica semelhante à de como estava na atividade no que tange ao inciso XVI do art. 37 da CF.

Art. 118. Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos. [...] § 3º Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, **salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade** (Brasil, 1988; grifo nosso).

Para os cargos eletivos, o servidor inativo não fica impedido de ocupar o cargo para o qual tenha sido eleito, respeitando as mesmas regras do servidor ativo. Outra observação, mas ainda sobre a condição do servidor aposentado, é que este pode exercer cargos em comissão (de livre nomeação e exoneração) que se aplicam as funções de direção, chefia e assessoramento.

Servidor licenciado sem remuneração - O Art. 91 da lei 8.112/90 permite que o servidor se licencie sem remuneração para tratar assuntos particulares e assim dispõe “(...) Art. 91. A critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração” (Brasil, 1990).

Embora o servidor em licença não esteja recebendo remuneração e nem tenha carga horária a cumprir, fica com o vínculo ativo prevalecendo as mesmas regras de um servidor que esteja com atividades laborais.

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

Além disso, este tipo de licença e as demais licenças sem remuneração previstas na lei n 8.112/90 não geram vacância do cargo ocupado ficando o servidor proibido de acumular conforme a legislação do art. 37 da CF/88.

Atividade privada ou autônoma - A análise de cargos públicos presente no art. 37 da CF/88 está prevista apenas para cargos públicos, todavia, estas atividades fora do serviço público não podem prejudicar o exercício do cargo público em sua totalidade, estando sempre a chefia imediata responsável pelo cumprimento da carga horária do servidor. Além disso o art. 117 da lei 8.112/90 proíbe o servidor de exercer outra atividade concomitante com o horário de trabalho, como pode ser observar em sua redação: “Art. 117. Ao servidor é proibido: [...] XVIII – Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.

Exercício de sócio cotista - Outra situação pertinente que ocorre no ambiente das universidades é o do exercício de ser sócio cotista em empresa privada. O artigo 117, da Lei n. 8.112/90, estabelece as proibições devidas aos servidores públicos, dentre elas estão:

X – participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; [...] Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X do caput deste artigo não se aplica nos seguintes casos: I – Participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e II – Gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses (Brasil, 1990).

Sendo assim, o servidor que atua apenas como sócio cotista de uma empresa privada não está impedido de exercer a sociedade, desde que não seja docente em dedicação exclusiva.

3.3.3 Procedimentos administrativos quanto à acumulação irregular

Os órgãos de controle – como o TCU – colaboram para uma gestão pública eficiente que através dos seus sistemas fiscalizam e notificam ações irregulares dos servidores públicos caso aconteçam. A lei 8.112/90 é muito clara quando fala que detectada a qualquer tempo alguma acumulação ilícita, o servidor tem o prazo de 10 (dez) dias para que possa regularizar a situação e afastar a possibilidade de abertura de procedimento administrativo.

Art. 133. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o art. 143 notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases (Brasil, 1990).

Esta é uma situação bastante presente tendo em vista que o TCU e demais órgãos de controle tem agido bastante para coibir a prática da acumulação ilícita. A prevenção - como a formulação de um manual ou outro material disponível para os servidores - é a melhor forma de evitar situações desta natureza e buscar a harmonia e o cumprimento da legislação no serviço público.

3.3.4 Benefícios x Prejuízos da acumulação de cargos nas universidades

A acumulação de cargos nas universidades pode trazer tanto benefícios quanto prejuízos, dependendo da visão da gestão e do contexto específico de cada situação. A partir da literatura e das previsões legais, foram elencados os seguintes pontos positivos e negativos da acumulação:

a) Benefícios:

Experiência Docente - professores que acumulam cargos em diferentes instituições podem trazer uma variedade de experiências para suas atividades acadêmicas. Cada instituição possui uma cultura diferente e pode apresentar metodologias diversas para o docente. Isso pode enriquecer a qualidade do ensino, da pesquisa e extensão, além da experiência de orientação dos graduandos.

Integração - a acumulação de cargos pode promover a integração entre diferentes áreas de conhecimento - no que tange à acumulação da docência com um cargo técnico científico por exemplo - permitindo colaborações interdisciplinares mais ricas de conhecimento.

Suprir falta - em algumas situações específicas onde há carência de mão de obra qualificada, a acumulação de cargos pode ser vista como uma otimização de recursos, especialmente em contextos nos quais há falta de professores e técnicos qualificados em determinadas áreas minuciosas.

Produtividade - para alguns professores e técnicos, a acumulação de cargos pode estimular a produtividade, pois eles podem se beneficiar da diversidade de atividades e desafios, bem como colocar a teoria na prática em muitos casos, ou serem atores importantes na pesquisa.

Aumento de renda - um dos benefícios mais óbvios da acumulação de cargos é o aumento da renda. Para professores e alguns cargos técnicos que têm a possibilidade de acumular cargos, isso pode representar uma fonte adicional de remuneração, e eleva a experiência de trabalho para buscar trabalhos futuros com maiores remunerações.

Aproveitamento de Competências - a acumulação de cargos pode permitir a diversidade de competências e habilidade que os profissionais possuem para atuar em diferentes áreas. Isso pode trazer benefícios para o desenvolvimento de suas carreiras e para a instituição como um todo.

b) Prejuízos:

Conflitos de interesse - em alguns casos, a acumulação de cargos pode resultar em conflitos de interesse, principalmente se os cargos acumulados estiverem em instituições de trabalhos distintas e que em umas delas requer uma maior dedicação, se existir esse tipo de situação, haverá prejuízo para algum dos cargos acumulados.

Sobrecarga e Dificuldade de Foco - professores que acumulam cargos podem ter dificuldade em se concentrar em suas atividades principais, isso por que o professor tem trabalho extrassala de aula como preparação de aula, correção de atividades, orientação etc. Esse excesso de atividades compromete a qualidade ofertada de suas funções. Outras profissões aptas à acumulação também podem levar a uma sobrecarga de responsabilidades, o que pode prejudicar a qualidade do trabalho realizado. De acordo com Berger e Brush (2021) o estresse de função é mais acentuado quando um funcionário trabalha em múltiplas funções e distribui seu tempo igualmente entre os trabalhos assumidos.

Impacto na Saúde - a sobrecarga de trabalho associada à acumulação de cargos pode gerar prejuízos severos na saúde física e mental dos professores, técnicos e profissionais da saúde que podem ocasionar problemas como estresse e esgotamento físico e mental.

Desigualdade de oportunidade - em determinados casos, a acumulação de cargos pode gerar desigualdade de oportunidades, beneficiando servidores que têm a premissa legal de acumular cargos em detrimento daqueles que não têm essa oportunidade. Esse contexto pode criar disparidades injustas entre os colaboradores da instituição, uma vez que a acumulação com o tempo pode ocasionar os prejuízos acima mencionados.

Diminuição da qualidade dos serviços - se a acumulação de cargos conduzir a uma redução na qualidade do trabalho desempenhado pelos servidores, isso pode comprometer a eficácia e a confiança no serviço público, afetando diretamente o público que depende dos serviços ofertados. Um exemplo que ocorre rotineiramente é o dos profissionais da saúde que excedem a carga de trabalho e as vezes não dão conta de oferecer com presteza o serviço.

3.4 Revisão Sistemática de Literatura

A Revisão Sistemática de Literatura (RSL), vem para subsidiar a fundamentação do que está escrito na literatura sobre determinado assunto. É uma forma de selecionar as melhores publicações em diversas plataformas de pesquisas científicas que foram utilizadas para

corroborar com o texto da dissertação. De acordo com Galvão e Ricarte (2020), a RSL é “uma modalidade de pesquisa que segue protocolos específicos, e que busca entender e dar alguma logicidade a um grande *corpus* documental, especialmente, verificando o que funciona e o que não funciona num dado contexto”. Além disso, a RSL permite o conhecimento de lacunas de temáticas que necessitam de complementação nas pesquisas existentes.

Um estudo de revisão sistemática da literatura é adequado para buscar consenso sobre alguma temática específica e sintetizar o conhecimento de uma dada área por meio da formulação de uma pergunta, identificação, seleção e avaliação crítica de estudos científicos contidos em bases de dados eletrônicas. A partir desse processo, ela permite, além de aprofundar o conhecimento sobre a temática investigada, apontar lacunas que precisam ser preenchidas por meio da realização de novas investigações (Dias *et.al.*, 2011, p. 932).

A RSL segue um fluxo de etapas bem definidos. Inicialmente é preciso definir o tema a ser pesquisado. Por meio do objeto é possível fazer uma leitura exploratória em *sites* de busca científica e identificar quais artigos, textos, teses etc., estão em conformidade com o que se busca. Para isso, é necessário entrar em contato com o assunto graças às leituras e entrevistas exploratórias dos estudos preexistentes. Gonçalo *et al.* (2012, p. 106) nos dizem que a “leitura exploratória pode ser realizada de várias maneiras, ou seja, busca genérica nas bases de dados científicos (Pubmed, Embase, SciELO, Medline entre outras), ferramentas de busca na *internet* (Google, Bing, Yahoo) bem como em material bibliográfico chamado de “literatura cinza”, que inclui livros, anais de congressos e outras fontes”. O tema dessa RSL tratou sobre acumulação de cargos e empregos com foco nos servidores das universidades federais, dentro da perspectiva de gestão.

Na sequência adota-se a formulação da pergunta de pesquisa, que tende a direcionar o que de fato está se querendo encontrar. A elaboração da pergunta dessa RSL seguiu a estrutura PICO, em que o acróstico¹ formado representa uma orientação: P – *população* que será incluída no trabalho; I – *intervenção* que se refere à proposta que será estudada; C- *controle* ou contexto; O – resultados (referente a *outcome* em inglês) (Brasil, 2012)

Quadro 5 - Formulação da Pergunta da Pesquisa na RSL

Quais as principais situações-problema enfrentadas pelas Universidades Federais no que tange a acumulação de cargos e empregos?	
P	Pesquisas sobre acumulação de cargos e empregos

¹ Composição poética em que as iniciais do verso formam, lidas verticalmente, palavras ou frases. (FERREIRA, 2009, p. 92).

I	Quais as principais dificuldades enfrentadas pelas Universidades Federais quanto a acumulação de cargos e empregos
C	Universidades Federais do Brasil
O	O que se tem feito nas Universidades de melhoria na gestão com os servidores sobre acumulação de cargos

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2022).

A etapa seguinte trata-se da elaboração do delineamento da pesquisa, evidenciando qual a metodologia adotada para responder à pergunta da pesquisa. Segundo Gonçalves *et. al.*, (2012, p. 107) “essa seleção tem o propósito de eleger as fontes de pesquisa mais adequadas ao objetivo da revisão sistemática da literatura. É necessário determinar as palavras-chave, considerando-se a pergunta inicial e o tema da pesquisa”.

Quadro 6 - Delineamento da pesquisa

Elaboração do desenho da RSL	
Processo	Mecanismos
Identificação e seleção das bases de dados disponíveis sobre o tema;	Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), Google Acadêmico, entre outros.
Definição das palavras-chave e das estratégias de busca;	Serviço público. Acumulação de Cargos e empregos.
Estabelecimento dos critérios para a seleção do material.	Artigos científicos, dissertações, teses, decisões judiciais, leis atualizadas e capítulos de livros que possam subsidiar a pesquisa e tragam informações relevantes com abordagens aprofundadas alinhadas aos objetivos.

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2022).

Quando uma RSL é feita em grupo, segue-se o fluxo de controle de consultas independentes e identificação dos dados obtidos, a partir desses dois processos são feitas discussões e gerado consensos para partir para os critérios de elegibilidade. No caso em estudo, estas etapas não foram realizadas por ser um estudo individual com orientação.

Dando continuidade ao fluxo da RSL, são apresentados os critérios de inclusão/exclusão do material pesquisado. Após a formulação da pesquisa e do desenho da RSL, é hora de definir o que fora delineado na etapa 3.

Quadro 7 - Critérios de inclusão e exclusão do material pesquisado

Critérios de elegibilidade	
Inclusão	Exclusão
<p>Artigos científicos, dissertações, teses, decisões judiciais e capítulos de livros disponíveis de forma on-line sobre a temática publicados no período de 2012-2022;</p> <p>Idiomas: espanhol, inglês e português;</p> <p>Materiais disponíveis nos <i>sites</i> das Universidades sobre acumulação de cargos e empregos.</p>	<p>Informações genéricas sobre acumulação de cargos e empregos nas IFES;</p> <p>Trabalhos que não tragam profundidade sobre o tema e que esteja desatualizado conforme a legislação em vigor;</p> <p>Não se ordena com os objetivos propostos na pesquisa.</p>

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2022).

No fluxo quando a RSL é feita com mais de um participante, o ideal é fazer uma análise preliminar dos critérios de elegibilidade para depois em consenso chegar a uma análise definitiva. No contexto desta pesquisa, passaremos para a etapa seguinte que trata da análise crítica de todos os achados incluídos. Utilizaremos, inicialmente, termos genéricos para uma busca mais ampla sobre a temática.

Para busca dos dados dessa pesquisa foi utilizado o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). São mais de 49 (quarenta e nove) mil periódicos com texto completo e 455 (quatrocentos e cinquenta e cinco) bases de dados de conteúdo diversos, como referências, patentes, estatísticas, material audiovisual, normas técnicas, teses, dissertações, livros e obras de referência (CAPES, 2022).

Foram utilizados os termos descritores *Accumulation of positions*, *Accumulation of jobs*, em inglês. *Acumulación de posiciones*, *Acumulación de puestos de trabajo*, em Espanhol. Já em português o termo será: *Acumulação de cargos*, *Acumulação de empregos*. Os termos em inglês *Accumulation of positions* e *Accumulation of jobs* apresentaram poucos resultados (119 e 37 resultados respectivamente, na busca genérica – “contém e contém”). Como os resultados foram poucos, optou-se por fazer buscas em dupla combinação com os temas escolhidos de cada idioma. Tal escolha foi feita para que esta pesquisa de RSL obtivesse boa fundamentação teórica científica sobre a temática em questão. Nas buscas realizadas em 13 de dezembro de

2022, foram escolhidos, como base a ser pesquisada, artigos científicos publicados nos últimos 10 (dez) anos. Abaixo estão descritos os resultados da primeira busca:

Tabela 1 - Resultado da primeira busca – inglês

Idioma	Termo	Limitador	Resultado
INGLÊS	<i>Accumulation of positions</i>	É Exato	00
	<i>Accumulation of jobs</i>	É Exato	
	<i>Accumulation of positions</i>	Contém	59
	<i>Accumulation of jobs</i>	Contém	
	<i>Accumulation of positions</i>	É Exato	9
	<i>Accumulation of jobs</i>	Contém	
	<i>Accumulation of positions</i>	Contém	50
	<i>Accumulation of jobs</i>	É Exato	

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2022).

Tabela 2 - Resultado da primeira busca - espanhol

Idioma	Termo	Limitador	Resultado
ESPAÑHOL	<i>Acumulación de posiciones</i>	É Exato	00
	<i>Acumulación de puestos de trabajo</i>	É Exato	
	<i>Acumulación de posiciones</i>	Contém	02
	<i>Acumulación de puestos de trabajo</i>	Contém	
	<i>Acumulación de posiciones</i>	É Exato	00
	<i>Acumulación de puestos de trabajo</i>	Contém	
	<i>Acumulación de posiciones</i>	Contém	02
	<i>Acumulación de puestos de trabajo</i>	É Exato	

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2022).

Tabela 3 - Resultado da primeira busca - português

Idioma	Termo	Limitador	Resultado
PORTUGUÊS	<i>Acumulação de cargos</i>	É Exato	9
	<i>Acumulação de empregos</i>	É Exato	
	<i>Acumulação de cargos</i>	Contém	12
	<i>Acumulação de empregos</i>	Contém	
	<i>Acumulação de cargos</i>	É Exato	10
	<i>Acumulação de empregos</i>	Contém	
	<i>Acumulação de cargos</i>	Contém	11
	<i>Acumulação de empregos</i>	É Exato	

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2022).

Observando a busca, utilizando o campo de pesquisa do título em todos os itens pesquisados do idioma espanhol, foi encontrado uma publicação duplicada, mas que não tem relevância com a temática em questão, sendo, portanto, o idioma espanhol excluído da pesquisa.

No idioma inglês foram encontrados 116 (cento e dezesseis) artigos e 42 (quarenta e dois) em português.

Na segunda parte da revisão do material pesquisado, verificou-se que dos artigos em inglês, 115 (cento e quinze) não tem significância para a pesquisa, ficando apenas 01 (um) artigo. Em português, dos 42 (quarenta e dois) artigos, 36 (trinta e seis) foram duplicados, restando apenas 06 (seis) artigos.

Dos 07 (sete) artigos, 01(um) do idioma inglês foi selecionado, com o título: *Role strain and role accumulation across multiple teams: The moderating role of employees' polychronic orientation*. Após leitura do artigo em língua inglesa, verificou-se que, embora não tenha um alinhamento direto com a temática pesquisada, por se tratar de acumulação de funções e eficácia dos trabalhadores que assumem mais de uma função em uma empresa privada, ajuda a justificar os processos de gestão e exaustão do trabalhador quando assume mais de um posto de trabalho, trazendo a análise da qualidade de vida no trabalho de trabalhadores que assumem um único papel e de outros que acumulam mais de uma função.

Já no idioma português do portal da CAPES, encontramos os seguintes artigos: *(Im)Possibilidade de Acumulação de Cargos Públicos de Saúde além das sessenta horas semanais (Ag.Reg. No Re 1.094.802) sob a ótica de Robert Alexy; Os efeitos da vacância por posse em cargo inacumulável e a (in)existência de direito adquirido: reflexões sobre as mudanças de investidura dentro das universidades federais sob o advento da Lei n.º 12.772/2012; Da regra Constitucional da Acumulação de Cargos Públicos e análise do novo Parecer da AGU; A Acumulação Ilícita de Cargos na Administração Pública e a incidência da Lei de Improbidade; Da regra constitucional da acumulação de cargos de professor no ordenamento jurídico brasileiro; Da Acumulação do Magistério com demais Cargos Públicos da Área Jurídica.*

Observando o teor de cada artigo após a leitura, constatou-se que 01 (um) artigo não tem uma ligação direta com a temática de acumulação de cargos nas instituições federais de ensino: *(Im)Possibilidade de Acumulação de Cargos Públicos de Saúde além das sessenta horas semanais (Ag.Reg. No Re 1.094.802) sob a ótica de Robert Alexy*, todavia, existe relevância sobre outros fatores. O artigo trata da acumulação na área da saúde sobre a ultrapassagem das sessenta horas de trabalho em mais de um cargo sob a ótica do jurista alemão Robert Alexy, que é tido como grande estudioso dos direitos fundamentais. De acordo com Amorim (2005), Alexy considera que a distinção entre regras e princípios é um dos pilares fundamentais do edifício da teoria dos direitos fundamentais. Os demais artigos têm importante significância para a pesquisa sendo incluídos conforme os critérios de elegibilidade.

Considerando o baixo número de artigos encontrados sobre a temática, tornando assim a RSL deficitária, optou-se por pesquisar em outro banco de dados. O banco escolhido foi a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Nessa plataforma, constatou-se que não há material sobre a temática nos idiomas em inglês e espanhol, sendo ambos os idiomas excluídos. Em português foi encontrado e foram eleitos três termos: *acumulação de cargos*, *acumulação de empregos* e *acumulação de funções*, com limitações de título e assunto, conforme a tabela a seguir:

Tabela 4 - Resultados da busca em português da BDTD

Idioma	Termo	Limitador	Resultado
PORTUGUÊS	<i>Acumulação de cargos</i>	<i>Título</i>	02
		<i>Assunto</i>	05
	<i>Acumulação de empregos</i>	<i>Título</i>	00
		<i>Assunto</i>	01
	<i>Acumulação de funções</i>	<i>Título</i>	00
		<i>Assunto</i>	00

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2022).

Na BDTD a pesquisa encontrou no termo descritor '*acumulação de cargos* 07 (sete) artigos entre título e assunto, 01 (um) estava duplicado, 2 (dois) foram excluídos da pesquisa por não terem relevância com o tema. No termo descritor '*acumulação de empregos*' a pesquisa encontrou 01(um) artigo no campo assunto, porém duplicado, e no uso do termo '*acumulação de funções*' não foram encontrados nenhum termo para ambos os limitadores, sendo, portanto, excluído da pesquisa.

Considerando os requisitos de elegibilidade do critério de inclusão/exclusão do material pesquisado, foram selecionados 04 (quatro) dissertações na BDTD para leitura e seleção. Essas dissertações encontradas apresentam os seguintes títulos: *Uma análise ética e jurídica em processos institucionais de acumulação de cargos públicos*; *A repercussão das acumulações de cargos na administração centralizada e descentralizada*; *Reflexos da abertura de processos disciplinares na apuração de acúmulo de cargos públicos na UFES*; *A acumulação flexível e os direitos trabalhistas dos docentes: estudo do fenômeno das companhias abertas de Educação Superior em Belo Horizonte*. Após a leitura dos resumos das dissertações observou-se que todas elas têm conteúdo que podem contribuir com a fundamentação da pesquisa, sendo, portanto, incluídas nos critérios de elegibilidade.

Selecionados os artigos no Portal de periódicos da CAPES e as dissertações na plataforma BDTD, a busca foi ampliada para o *Google Acadêmico*, no dia 16 de dezembro de

2022, na intenção de encontrar mais conteúdos científicos publicados entre 2012 e 2022 sobre a temática de situações problemas enfrentados pelas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no que tange a acumulação de cargos, empregos ou funções públicas.

A busca inicial foi feita na busca de materiais, entre 2012 e 2022, com os seguintes termos: *Acumulação de cargos públicos e Acumulação de cargos públicos por docentes*. O resultado apresentou 25 (vinte e cinco) materiais, com 3 (três) duplicações da plataforma da BDTD. Feita a leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, foram selecionados 2 (dois) artigos, 1 (um) relatório técnico e 1 (um) trabalho de conclusão de curso do curso de Direito da UFPB.

Os demais foram excluídos por não terem relevância direta com a temática pesquisada. Os títulos dos artigos são: *Os cargos técnicos e científicos para fins de acumulação de cargos públicos; Acumulação de Cargos, Empregos e Funções públicos e a compatibilidade de horários à luz da Constituição Federal e Jurisprudência Pátria*. O título do relatório técnico: *ACUMULAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS POR DOCENTES: Mapeamento na Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) e novas proposições*; O título do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC): *Análise sobre o requisito da natureza técnica ou científica de cargos, empregos ou funções na acumulação de vínculos públicos*.

Na segunda busca foram utilizados os títulos: *acumulação de cargos e empregos e Natureza técnico e/ou científica*, sendo encontrados 7 (sete) resultados, desses 1 (um) estava duplicado e foi selecionado apenas 1 (um) material que se tratava de um TCC com título: *Acumulação de cargos, empregos e funções públicas: uma análise sistemática sobre a questão, com enfoque na controvérsia do entendimento do cargo técnico e/ou científico*.

Os demais materiais encontrados foram excluídos na busca acima pois não tinham uma ligação direta com a temática, embora trouxessem em alguma parte a questão da acumulação de cargos e a natureza técnica e/ou científica, eles não se alinhavam com a temática proposta nesta RSL, por isso ficaram de fora.

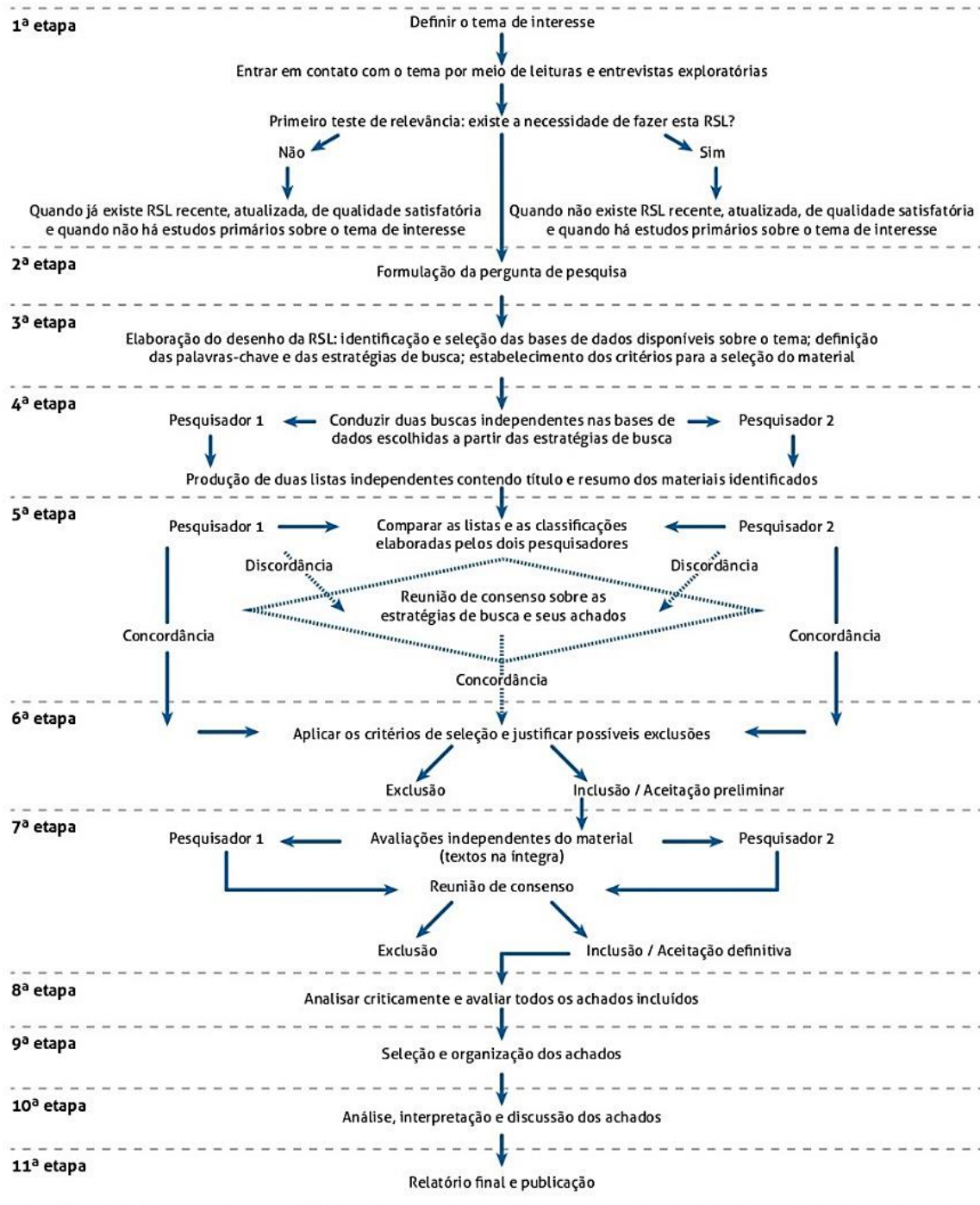
A crítica dos materiais encontrados e a seleção dos achados fazem parte da oitava e da nona etapas da construção da RSL. Partindo para o próximo item, é necessário fazer a análise, interpretação e discussão dos achados para posteriormente desenvolver o relatório final da RSL.

No Quadro 8 adiante, está ilustrado o fluxograma da RSL que foi seguido nesta pesquisa. Este fluxograma ilustra todas as etapas a serem seguidas quando se tem mais de um pesquisador. A pesquisa seguiu o passo-a-passo de cada etapa até chegar aos achados encontrados, sob a ótica do estudo em curso. O fluxograma foi extraído do artigo *“Planejamento e execução de*

revisões sistemáticas da literatura” de Gonçalo *et. al.* (2012) que contribuiu para que a pesquisa pudesse compreender como se dá uma Revisão sistemática de literatura.

Quadro 8 - Fluxograma do processo de revisão sistemática da literatura (RSL)

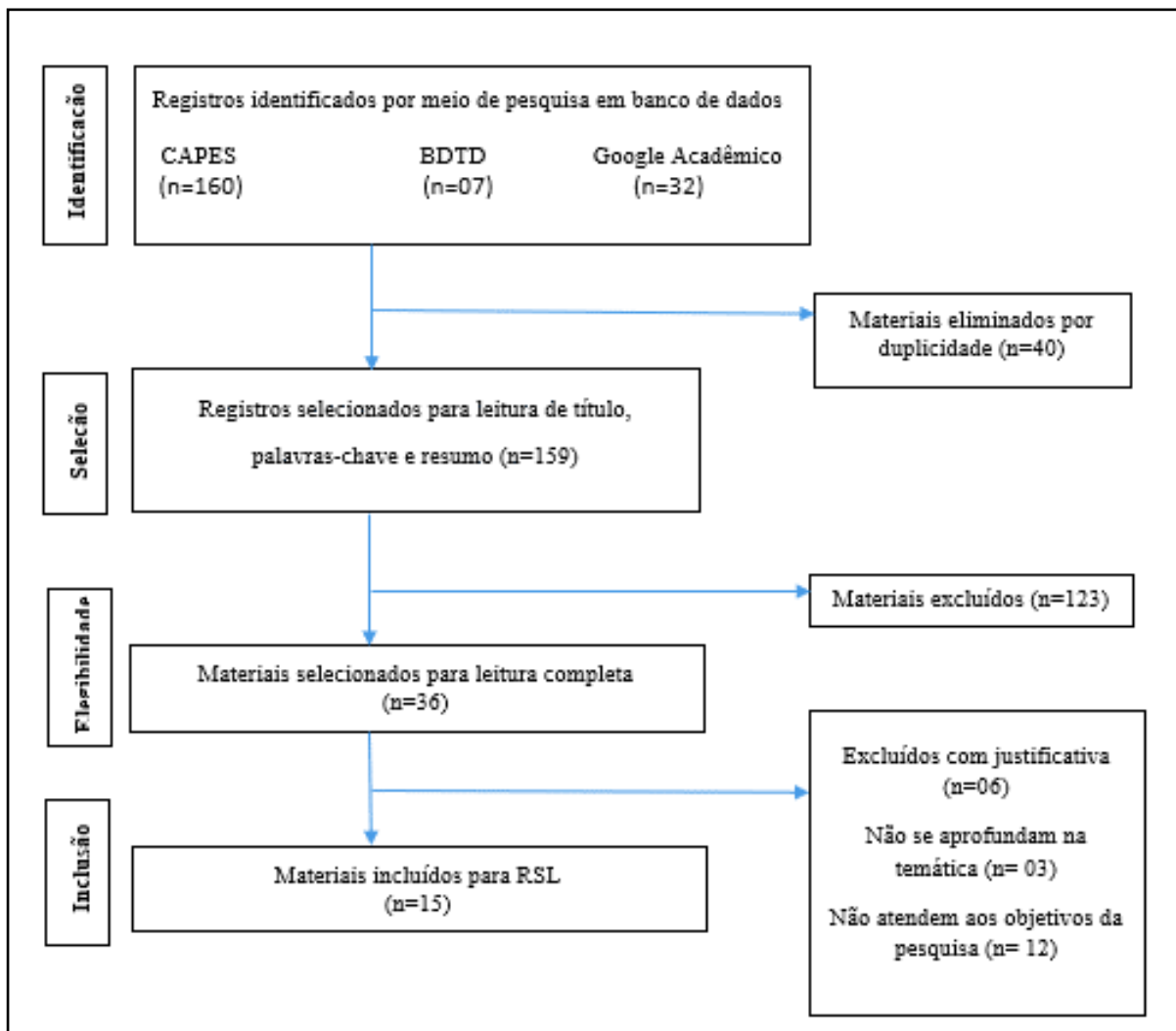
RESULTADOS



Fonte: Gonçalo *et al.* (2012, p.109).

No Quadro 9, adiante, é ilustrado o processo feito para construção desta RSL com os números dos materiais encontrados, e o que restou ao final para subsidiar a pesquisa e responder à pergunta de pesquisa. Percebe-se que não se tem uma quantidade significativa de registros científicos nas plataformas sobre a temática pesquisada e que a dissertação em curso ajudará a subsidiar pesquisas futuras sobre o tema em estudo.

Quadro 9 - Fluxo do processo da RSL desta pesquisa



Fonte: Adaptado de Moher *et. al.* (2015).

Ao final do processo de RSL, os materiais selecionados trazem consigo enorme contribuição que dão embasamento teórico à construção deste trabalho. Entre os itens pesquisados, destacam-se a importância de acumulação de cargos e o que ela pode acarretar de positivo e/ou negativo dentro do serviço público federal e mais ainda, quando pertinente ao contexto das nossas universidades. Dentro desse material, encontramos artigos e outros materiais

que trazem uma melhor definição sobre o que é considerado cargo de natureza técnica e/ou científica, que poderá ajudar os gestores das universidades a darem uma melhor resposta para seus colaboradores. Estão descritos abaixo os 15 (quinze) materiais encontrados nesta RSL e que passam a fazer parte da fundamentação e desenvolvimento desta dissertação.

Quadro 10 - Seleção das publicações incluídas nesta RSL

Nº	Ano	Título	Autores	Fonte
1	2021	Role strain and role accumulation across multiple teams: the moderating role of employees polychronic orientation	BERGER, S. BRUCH, H.	Journal of Organizational Behavior
2	2019	(Im)Possibilidade de Acumulação de Cargos Públicos de Saúde além das sessenta horas semanais (Ag.Reg. No Re 1.094.802) sob a ótica de Robert Alexy;	ALMEIDA, M. N.; LIMA, R. A.	Revista Teorias do Direito e Realismo Jurídico
3	2014	Os efeitos da vacância por posse em cargo inacumulável e a (in)existência de direito adquirido: reflexões sobre as mudanças de investidura dentro das universidades federais sob o advento da Lei n.º 12.772/2012;	MARIANO, C. M.	Revista Controle TCE-CE
4	2020	Da regra Constitucional da Acumulação de Cargos Públicos e análise do novo Parecer da AGU;	NELSON, R. A. R, R.; NELSON, I. C. A. S. R.	Revista FSA
5	2016	A Acumulação Ilícita de Cargos na Administração Pública e a incidência da Lei de Improbidade;	AIRES, V. P. R; SÁ JÚNIOR, E. B.	Rev. Digital Const. e Garantia de Direitos
6	2016	Da regra constitucional da acumulação de cargos de professor no ordenamento jurídico brasileiro;	NELSON, R. A. R, R.; NELSON, I. C. A. S. R.	Rev. De La Facultad De Ciencias Económicas
7	2018	Da Acumulação do Magistério com demais Cargos Públicos da Área Jurídica.	FRIEDE, Reis	Rev. Digital De Direito Admin.
8	2019	Uma análise ética e jurídica em processos institucionais de acumulação de cargos públicos;	ALBUQUERQUE BASTOS, E. L. G.	BDTD Dissertação de Mestrado
9	2015	A repercussão das acumulações de cargos na administração centralizada e descentralizada; Reflexos da abertura de processos disciplinares na apuração de acúmulo de cargos públicos na UFES;	SILVA, M. C.	Dissertação de Mestrado
10	2019	A acumulação flexível e os direitos trabalhistas dos docentes: estudo do	BRASILEIRO, A. C. M.	Dissertação de Mestrado

		fenômeno das companhias abertas de Educação Superior em Belo Horizonte;		
11	2019	Acumulação De Cargos Públicos Por Docentes: Mapeamento na Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) e novas proposições;	RADER, C.R.N.	Relatório técnico
12	2015	Os cargos técnicos e científicos para fins de acumulação de cargos públicos;	SILVA, R. A.; SANTOS, A. C.	Revista Jurídica UniAndrade
13	2020	Acumulação de Cargos, Empregos e Funções públicos e a compatibilidade de horários à luz da Constituição Federal e Jurisprudência Pátria;	PEREIRA, J. G. A; GONÇALVES, V. A.	Revista Jurídica UNIGRAN
14	2020	Análise sobre o requisito da natureza técnica ou científica de cargos, empregos ou funções na acumulação de vínculos público;	ALMEIDA, G. M. L.	TCC Direito UFPB
15	2020	Acumulação de cargos, empregos e funções públicas: uma análise sistemática sobre a questão, com enfoque na controvérsia do entendimento do cargo técnico e/ou científico.	CASTOR, T. R.	TCC Direito UFS

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2022).

3.5 Análise da Revisão Sistemática de Literatura

Para esta RSL, buscou-se saber as principais situações problema enfrentadas pelas IFES e conseqüentemente nas Universidades no que tange à acumulação de cargos e empregos. Diversas situações foram elencadas para dar embasamento a construção desta pesquisa. Fatores como qualidade de vida, carga horária, gestão, nova legislação, definição ou ausência de definição na lei sobre a natureza do cargo, entre outros fatores foram selecionados e estão presentes nesta RSL.

O primeiro artigo a ser selecionado traz uma contribuição indireta sobre a acumulação de trabalho, o artigo vem mostrar sobre a percepção dos funcionários quando assumem mais de uma função na empresa (no caso em questão) com o enfoque no estresse e exaustão provocados pela acumulação. Berger e Bruch (2021) afirmam que em muitas empresas e indústrias, é a norma, e não a exceção, trabalhar em mais de uma equipe ao mesmo tempo. Ou seja, a acumulação de trabalho está presente em diversas profissões, e pode comprometer a qualidade de vida do servidor. Na pesquisa em curso, quando falamos em acumulação nas universidades, lembramos principalmente dos docentes que assumem essa carga a mais dentro da legalidade permitida.

O material selecionado no Quadro 10, mostra que a temática de acumulação de cargos nas IFES apresenta pouco material. Os gestores das universidades principalmente lidam com essa questão no dia a dia e, por muitas vezes, ficam na ambiguidade de não terem uma definição mais clara sobre as regras de acumulação de cargos quando se trata da natureza, da carga horária, apresentado no segundo e quarto artigos respectivamente. O parecer da Advocacia Geral da União (AGU) nº GQ – 145 limitava o servidor a sessenta horas semanais, não podendo ser ultrapassado essa carga horária na acumulação de cargos.

Em 2018, o então Ministro Ricardo Lewandowski trouxe um novo entendimento sobre a acumulação de cargos na área da saúde, o que posteriormente serviria de base para discussão do assunto. Em abril de 2019, a AGU formula um novo parecer nº AM – 04, baseado no despacho n. 00002/2017/CNU/CGU/AGU que permite que a acumulação de cargos ultrapasse sessenta horas ficando a compatibilidade de horário como fator determinante para tal.

A compatibilidade de horários a que se refere o art. 37, inciso XVI, da Constituição de 1988 deve ser analisada caso a caso pela Administração Pública, sendo admissível, em caráter excepcional, a acumulação de cargos ou empregos públicos que resulte em carga horária superior a 60 (sessenta) horas semanais quando devidamente comprovada e atestada pelos órgãos e entidades públicos envolvidos, através de decisão fundamentada da autoridade competente, além da inexistência de sobreposição de horários, a ausência de prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos cargos ou empregos públicos (Orientação Normativa CNU/CGU/AGU nº 5/2017). [...]a compatibilidade de horários a que se refere o referido dispositivo constitucional, ser analisada caso a caso pela Administração Pública, sendo admissível, em caráter excepcional, a acumulação de cargos ou empregos públicos que resulte em carga horária superior a 60 (sessenta) horas semanais quando devidamente comprovada e atestada pelos órgãos e entidades públicos envolvidos, através de decisão fundamentada da autoridade competente, além da inexistência de sobreposição de horários, a ausência de prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos cargos ou empregos públicos (DESPACHO N. 00002/2017/CNU/CGU/AGU).

Conforme Nelson R. e Nelson I. (2020), o conteúdo normativo do Parecer GQ-145/98 da AGU, o qual limitava a acumulação dos cargos públicos a uma carga horária máxima de 60 horas semanais, alvo de eternas críticas, finalmente pereceu. O terceiro artigo deste material trata da vacância por posse em cargo inacumulável à luz da Lei nº 12.772/2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Este seria uma outra situação-problema enfrentada pelas universidades federais. Mariano (2014, p. 72) afirma “que a Administração Pública costuma aplicar entendimentos equivocados e contraditórios quanto aos efeitos da vacância, considerando que não houve solução de continuidade para certos fins e que houve para outros fins”. A autora cita o seguinte exemplo: “não houve interrupção do vínculo funcional para efeitos previdenciários e para fins de cálculo das férias, mas houve para efeito de estágio probatório e progressão/promoção na carreira, ainda que a nova investidura

ocorra no mesmo cargo, mas pertencente a unidade administrativa diversa, como é o caso das unidades departamentais das universidades federais” (Mariano, 2014, p. 72).

O quinto artigo vem trazer sobre a lei de improbidade administrativa (Lei nº 8.429/1993) quando ocorre acumulação ilícita. Aires e Sá Junior (2016, p. 5) afirmam que “a incidência da Lei de Improbidade administrativa - Lei nº 8429/93 - ocorrerá nos casos em que há má-fé, com consequente enriquecimento ilícito do agente, ou danos ao erário, ou ainda desrespeito aos princípios da administração pública. Como, por exemplo, nos casos em que haja a ausência da efetiva prestação de serviço ou caso não haja opção por um dos vínculos em tempo hábil, estabelecido na Lei nº 8.112/90”.

O sexto artigo apresenta a acumulação específica de cargos de professor fundamentado no ordenamento jurídico brasileiro. É lícita tal acumulação prevista na Constituição Federal (CF) de 1988, presente no art. 37:

Art. 37 (...) 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 ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; (...) (Brasil, 1988; grifos nossos).

Pela regra não é possível o acúmulo de três cargos de professor mesmo de professores já aposentados. Nelson e Nelson (2016, p. 166) afirmam que “não há exceção que venha abarcar o acúmulo de três cargos remunerados de professor, mesmo que seja duas aposentadorias com um vencimento e que tal situação não vem por convalidar com fator tempo, não acarretando a formação de direito adquirido”.

O sétimo artigo selecionado trata-se da acumulação de cargos do magistério com demais cargos da área jurídica. A CF de 1988 abre exceção para o cargo de juiz que pode acumular com um cargo do magistério, a saber: “(...) Art. 95. Os juízes gozam das seguintes garantias: Parágrafo único. Aos juízes é vedado: I - Exercer, ainda que em disponibilidade, outro cargo ou função, **salvo uma de magistério** (Brasil, 1988; grifo nosso).

Sobre a temática em questão neste artigo, o autor Freide (2018, p. 24) afirma “que o princípio da eficiência está umbilicalmente atrelado ao estudo da acumulação de cargos e empregos públicos, uma vez que, mesmo havendo enquadramento nas hipóteses excepcionalmente autorizadas, o acúmulo somente será lícito se ambos os ofícios forem efetivamente exercidos com a mesma presteza e com o mesmo rendimento que o seriam, se realizados isoladamente”. Percebe-se que é uma situação muito peculiar dos juízes que assumem o magistério. Freide também afirma que a legislação vem avançando sobre a temática,

trazendo outros entendimentos para dar mais coesão e clareza dos fatos. Resolução CNJ nº 170/2013 [...] podemos concluir que a participação de magistrados como palestrantes, conferencistas, presidentes de mesa, moderadores, debatedores ou membros de comissão organizadora, são considerados atividade de docência; enquanto o serviço de *coaching* e similares, voltados à preparação de candidatos para concursos públicos, passou a ser vedado, conforme entendimento firmado pelo CNJ (Freide, 2018, p. 43).

A partir do oitavo material temos algumas dissertações de mestrado e Trabalhos de Conclusão de Curso selecionados através da plataforma da BDTD e Google Acadêmico. Na dissertação apontada como oitavo registro no quadro 5 (cinco) temos um trabalho com a temática consoante as apresentadas nos artigos 2 (dois) e 4 (quatro) que trata do novo parecer da AGU nº AM-04 sob o novo entendimento da ultrapassagem das sessenta horas. A autora apresenta questionamentos críticos sobre a ética do antigo Parecer da AGU nº GQ – 145.

Isso porque a limitação de carga horária de trabalho diz respeito tão somente à acumulação de dois cargos públicos, não se aplicando a um cargo público acumulado com outro privado ou com serviços prestados na qualidade de autônomo, ainda que sejam oferecidos para um ente público. É dizer, um professor ocupante de cargo público, em regime de quarenta horas semanais, pode exercer outra atividade laborativa – ou até mesmo à docência – em uma instituição privada, pela carga horária semanal que bem entender no órgão privado. Um médico poderá ocupar um cargo público de quarenta horas semanais e dar plantões – na qualidade de autônomo – quantas vezes quiser e lhe for fisicamente possível, ainda que seja a um ente público. Essa situação nos leva a questionar o porquê de se restringir a carga horária apenas daquele que ocupa dois cargos públicos; prova, de forma incontestada, ser um impedimento ensimesmado. Proíbe-se sem um justo motivo (Albuquerque Bastos, 2019, p. 63 - 64).

Os materiais apresentados no Quadro 10 (dez) com sequência 9 (nove), 10 (dez) e 11 (onze) trazem sobre a temática de acumulação de cargos no ensino superior, com estudos na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), companhias abertas de ensino superior em Belo Horizonte e a Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF).

No que tange a UFES, Silva (2015) observou que a ação da Universidade foi efetiva para combater especificamente situações de acumulação ilícita por incompatibilidade de cargos e funções públicas, o que demonstra que a instituição já iniciou o processo pedagógico de conscientização de seus servidores, bem como, de desestímulo da ocorrência da acumulação ilícita de cargos. Sobre as companhias abertas de ensino superior em Belo Horizonte, a dissertação versa sobre o problema da precarização do ensino superior elencada a acumulação de cargos, seja no setor público ou privado.

Brasileiro (2019, p. 133) em sua pesquisa afirma que “o trabalho docente, essencialmente intelectual, passa a ser mecânico e exaustivo, extremamente flexibilizado em

suas funções, jornada e remuneração”. Já o relatório técnico que tem como ambiente de estudo a UNIVASF, buscou-se resposta para a problematização de como a presença de casos de acumulação ilícita de cargos por docentes reflete na UNIVASF e na qualidade do trabalho desempenhado por servidores. Percebeu-se que a UNIVASF não tinha um setor que cuidasse da acumulação de cargos e que por muitas vezes passou-se despercebido, gerando acumulação de trabalho para outro setor.

“A ausência de Comissão responsável pela incumbência de gerenciamento e apreciação dos casos de acumulação de cargos pelos docentes sobrecarrega, por sua vez, os servidores que atuam no setor do Departamento de Normas e Seleção de Pessoas da Superintendência de Gestão de Pessoas da Univasf (DNSP/SGP), maximizando, dessa maneira, a carga de trabalho e de complexidade de demandas existentes, com isso dando menor espaço para a realização eficiente de tarefas dinâmicas e relevantes que são da real competência do setor; a sobrecarga dificulta o monitoramento de melhor qualidade dos casos de acumulação de cargos pelos docentes, impactando em tomadas de decisão mais assertivas e justas, conforme ditames da lei” (Rader, 2019, p. 9).

O material de número 13 (treze) no quadro 5 (cinco), trata também sobre compatibilidade de horário, algo já abordado em outros materiais acima mencionados, mas que irá ajudar a compreender melhor a situação no que tange às IFES, observando os pressupostos aplicados a Administração Pública. Pereira e Gonçalves (2020, p. 189) atestam que a “discussão sobre acumulação de cargos na Administração Pública, em especial no que se refere ao acúmulo de horas, em razão das divergências doutrinárias e jurisprudenciais, certamente ainda vai se manter sob holofotes, principalmente quando analisamos a influência do princípio da eficiência nos serviços públicos”.

Já os materiais selecionados no quadro supramencionado como 12 (doze) trata-se de um artigo e os de números 14 (quatorze) e 15 (quinze) de TCC’s. Os 3 (três) trabalhos selecionados dissertaram sobre a natureza técnica e/ou científica para fins de acumulação de cargos. No artigo, a pesquisa trouxe uma definição sobre a natureza de cada fator.

Portanto, considera-se, pelo menos perante a doutrina e a jurisprudência apresentadas, como científico o cargo, emprego ou função que, em suas atribuições, esteja englobada a pesquisa científica, buscando tal atribuição agregar conhecimento a determinada área do saber, por meio de profissional formado em nível superior de ensino, e devidamente habilitado para a execução de seu trabalho. Quanto ao cargo técnico, a realidade é bem mais abrangente quando se trata de ocorrências no plano prático. Talvez pelo seu caráter mais prático do que investigativo, acaba-se por haver uma conotação consideravelmente maior para as incidências desses cargos (Silva; Santos, 2015, p. 688).

Já os Trabalhos de Conclusão de Curso são do curso de Direito um na Universidade Federal de Sergipe e outro na Universidade Federal da Paraíba. Em ambos os trabalhos pode-se observar a ausência de uma definição em lei sobre o que de fato pode ser considerado técnico e/ou científico. Castor (2020, p. 50) afirma que “a ausência de conceituação em lei e as diversas definições elaboradas pela doutrina e sacramentada pela jurisprudência, ocasionam, ainda, dúvidas acerca de quais cargos se enquadram como técnicos ou científicos”. Almeida (2020, p. 66) em seu trabalho sustenta que “houve distinção entre os conceitos de técnico e científico, e delimitou-se a discussão para tratar do significado de cargo técnico, haja vista que sobre tal aspecto recaem maiores controvérsias interpretativas”.

Em suma, foi possível observar através desta RSL, diversas situações-problemas enfrentadas pela Administração Pública e conseqüentemente pelos gestores das IFES e Universidades que mesmo com toda a legislação em vigor ainda existem ambigüidades que precisam de melhor definição.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

No presente capítulo estão apresentados os dados coletados ao longo desta pesquisa, com o objetivo de extrair informações significativas e responder às questões levantadas no início do estudo através das variáveis de pesquisa. Por meio dessa análise será possível mapear e compreender as questões que envolvem a acumulação de cargos e empregos em 6 (seis) Universidades Federais de 3 (três) estados da federação, a saber: Paraíba (UFPB e UFCG), Pernambuco (UFPE e UFRPE) e Rio Grande do Norte (UFRN e UFRSA).

A análise dos resultados permite traçar mecanismos para a formulação do produto final desta pesquisa, que irá contribuir para a Universidade Federal de Campina Grande e servirá para sanar dúvidas de outras Universidades no que se refere a acumulação de cargos e empregos, já que a legislação é única para todas. A pesquisa se deu sob consulta aos *sites* das instituições citadas e de informações complementares obtidas através das ouvidorias das respectivas universidades pelo site Fala.BR. Através das respostas obtidas foi possível fazer a análise de cada instituição pesquisada, e por meio desta observação foi viável entender de que forma a gestão da acumulação de cargos segue nas universidades, além de como essas informações podem ajudar para estudos futuros e tomada de decisões.

4.1 Caracterização das instituições pesquisadas

Nesse ponto será abordado as características individuais de cada instituição pesquisada, sua história, porte, servidores, escolaridade, entre outros fatores que contribuíram para o desenvolvimento desta pesquisa.

4.1.1 Universidade Federal da Paraíba

Reconhecida também pela sigla UFPB, foi criada pela Lei Estadual 1.366, de 02 de dezembro de 1955, e instalada sob o nome de Universidade da Paraíba como resultado da junção de algumas escolas superiores. Posteriormente, com a sua federalização, aprovada e promulgada pela Lei nº. 3.835 de 13 de dezembro de 1960, foi transformada em Universidade Federal da Paraíba, incorporando as estruturas universitárias existentes nas cidades de João Pessoa e Campina Grande.

É uma Instituição autárquica de regime especial de ensino, pesquisa e extensão, vinculada ao Ministério da Educação, com estrutura multi-campi e atuação nas cidades de João Pessoa e Santa Rita, Areia, Bananeiras e Rio Tinto e Mamanguape (UFPB, 2023).

A UFPB é considerada uma universidade de grande porte da região Nordeste do país, sendo a maior do estado da Paraíba com 6.942 servidores entre docentes e técnicos administrativos ativos e afastados de acordo com o Portal da Transparência (2023).

A escolaridade dos servidores da UFPB em sua maioria é de pós-graduação. Entre os docentes a maioria obtém o título de doutorado e entre os técnicos administrativos oscila entre graduação, especialização e mestrado, com poucos doutores conforme dados obtidos pela Superintendência de Tecnologia da Informação da UFPB (2022).

Tabela 5 - Força de trabalho da UFPB de acordo com o nível de escolaridade em 2022

Docentes Magistério Superior	
Doutorado	2294
Mestrado	374
Especialização	51
Graduação	46
Técnicos Administrativos	
Doutorado	215
Mestrado	732
Especialização	753
Graduação	858
Outros	690

Fonte: Superintendência de Tecnologia da Informação – STI (2022).

Por oferecer diversos programas de pós-graduação de mestrado profissional proporciona para os servidores, em especial os TAE'S, a possibilidade de estudarem na instituição que trabalham e aumentar o nível intelectual da sua força de trabalho. Um exemplo é o programa de políticas públicas, gestão e avaliação da educação superior que tem levado muitos técnicos administrativos a obterem a titulação de mestre, qualificando os servidores em busca de conhecimento e aptos a buscarem níveis mais elevados.

4.1.2 Universidade Federal de Campina Grande

A Universidade Federal de Campina Grande foi criada pela Lei Nº. 10.419 de 09 de abril de 2002, a partir do desmembramento da Universidade Federal da Paraíba. Tem sua origem na década de 1950, quando foram criadas a Escola Politécnica de Campina Grande (1952) e a Faculdade de Ciências Econômicas (1955), momento em que a educação superior dava os primeiros passos na Paraíba. Esse período histórico foi responsável pela construção de uma identidade própria que motivou o desmembramento e a sua criação da (UFCG, 2023).

A UFCG é uma das principais instituições de ensino superior da Paraíba, e é considerada de médio porte, conta com 7 (sete) campi nas regiões Agreste, Cariri, Curimataú e Sertão do Estado da Paraíba. Segundo *Ranking* Universitário da Folha (RUF 2023) a UFCG é considerada a melhor universidade de porte médio do Nordeste e a 14ª universidade de porte médio do país. Atualmente – de acordo com dados do Painel Estatístico de Pessoal (PEP) – conta com 3.010 servidores ativos.

Os dados obtidos do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) detalham a escolaridade dos servidores da UFCG de forma mais específica. Percebe-se ampla maioria de doutores entre os docentes, inclusive nas seleções mais recentes a exigência em suma foi da titulação de doutor (a). Entre os técnicos administrativos ainda o número de mestres e doutores é um pouco baixo, isso se dá devido a instituição não oferecer para os servidores técnicos administrativos mais programas de pós-graduação profissionais ou firmar parcerias com outras instituições voltados para este público.

Tabela 6 - Escolaridade dos servidores da UFCG

Docentes Magistério Superior	
Doutorado	1133
Mestrado	216
Especialização	56
Graduação	12
Técnicos Administrativos	
Doutorado	64
Mestrado	290
Especialização	533
Graduação	119
Nível Médio	48

Fonte: SIGRH (nov. 2023).

São poucos os programas oferecidos na UFCG como: o Programa de Administração Pública - PROFIAP que é um mestrado profissional ministrado no *campus* de Sousa e o Programa de Gestão e Regulação de Recursos Hídricos – PROFÁGUA em parceria com a Agência Nacional de Águas – ANA, que também é um mestrado profissional ministrado no *campus* de Sumé. Não há mestrado profissional voltado para os técnicos administrativos no *campus* sede, o que faz que muitos servidores precisem procurar programas para se qualificar em *campus* distantes e até em outras instituições, tendo em vista que a sede da instituição possui um número maior de servidores técnicos.

4.1.3 Universidade Federal de Pernambuco

A história da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) tem início em 11 de agosto de 1946, data de fundação da Universidade do Recife (UR), criada por meio do Decreto-Lei da Presidência da República nº 9.388, de 20 de junho de 1946. É composta por 3 *campi* (Recife, Vitória e Caruaru). (UFPE, 2023)

A UFPE uma das maiores instituições de ensino superior do País, composta de 104 cursos de graduação e 152 cursos de pós-graduação *stricto sensu*, sendo 74 Mestrados Acadêmicos (um em associação), 18 Mestrados Profissionais (três em rede) e 54 Doutorados Acadêmicos (três em rede e um multicêntrico) e 3 Doutorados Profissionais. Ao todo, são 97 programas de pós-graduação. 22 cursos de pós-graduação *lato sensu* presenciais (especializações) e 04 pós EAD, com 20 polos de apoio presencial; 597 grupos de pesquisa na Universidade; 362 projetos de extensão e 120 eventos. (UFPE, 2020);

A UFPE conta com 6.301 servidores entre docentes e técnicos administrativos espalhados nos 3 *campi* da instituição, conforme dados do MEC. Percebe-se com esses números a grandiosidade da instituição e a evidência da complexidade de gerir uma instituição desse porte. Dados obtidos do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) da UFPE detalham a escolaridade dos servidores. Chama atenção o nível dos TAE's com o dobro de especialistas em relação aos graduados.

Tabela 7 - Escolaridade dos servidores da UFPE

Docentes Magistério Superior	
Doutorado	2260
Mestrado	172
Especialização	19
Graduação	06
Outros	20
Técnicos Administrativos	
Doutorado	208
Mestrado	791
Especialização	1554
Graduação	687
Nível Médio	405
Outros	46

Fonte: SIGRH (nov. 2023).

4.1.4 Universidade Federal Rural de Pernambuco

A Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) [...] vinculada ao Ministério da educação e Cultura pelo Decreto 60.731, de 19 de maio de 1967 [...] é uma instituição de ensino, gozando de autonomia didática, administrativa, financeira e disciplinar, a ser exercida na forma da Lei e de seu estatuto. (Estatuto e Regimento Geral da UFRPE, 1985)

A UFRPE está distribuída em todo estado de Pernambuco com sede na capital Recife e campi espalhados por todas as regiões do estado, além disso conta com diversas escolas agrícolas. A Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) tem alcançado bons resultados. Composta por mais de 1200 professores, mais de mil técnicos e cerca de 17 mil estudantes, a UFRPE possui ainda estações avançadas de pesquisa, ou seja, *campi* situados no Litoral, na Zona da Mata, no Agreste e no Sertão de Pernambuco. São elas: Estação Ecológica do Tapacurá, em São Lourenço da Mata; (EECAC) e Estação Experimental de Pequenos Animais (EEPAC), em Carpina; Clínica de Bovinos de Garanhuns (CBG); Estação de Agricultura Irrigada (EAII), em Ibimirim; e Estação de Agricultura Irrigada (EAIP), em Parnamirim. (UFRPE, 2023)

Além disso a UFRPE está presente além fronteira dos seus campi com a implantação de polos de Educação à Distância que permite integrar não apenas o estado de Pernambuco, mas cidades do interior da Bahia.

Conforme os dados obtidos no Relatório Anual de Execução 2022 da UFRPE, a escolaridade dos servidores docentes é em ampla maioria formada por doutores e dos TAEs de mestrado e especialização.

Tabela 8 - Escolaridade dos servidores da UFRPE

Docentes Magistério Superior	
Doutorado	971
Mestrado	102
Especialização	05
Graduação	03
Docentes Ensino Básico, Téc. e Tecnológico	
Doutorado	30
Mestrado	27
Especialização	01
Técnicos Administrativos	
Doutorado	72
Mestrado	250
Especialização	376
Graduação	145
Nível Médio	97
Outros	17

Fonte: Relatório de Gestão (UFRPE, 2022).

4.1.5 Universidade Federal do Rio Grande do Norte

A Universidade Federal do Rio Grande do Norte origina-se da Universidade do Rio Grande do Norte, criada em 25 de junho de 1958, através de lei estadual, e federalizada em 18 de dezembro de 1960. A Universidade do Rio Grande do Norte, instalada em sessão solene realizada no Teatro Alberto Maranhão, em 21 de março de 1959, foi formada a partir de faculdades e escolas de nível superior já existentes em Natal, como a Faculdade de Farmácia e Odontologia; a Faculdade de Direito; a Faculdade de Medicina; a Escola de Engenharia, entre

outras. Sua comunidade acadêmica é formada por mais de 43.000 estudantes e cerca de 5.500 servidores, entre técnico-administrativos e docentes efetivos, além dos professores substitutos e visitantes. (UFRN, 2023)

A UFRN tem sede na capital do estado Natal e é constituída de mais 4 (quatro) campi espalhados nas cidades de Caicó, Currais Novos, Macaíba e Santa Cruz e é considerada uma instituição de grande porte.

A escolaridade dos docentes da UFRN é em ampla maioria formada por doutores. Já os TAE's a escolaridade em sua grande maioria é de especialistas seguido de mestres. O que chama atenção na UFRN é um grande í de servidores capacitados além do que é exigido no concurso – já que o técnico administrativo o máximo que se exige é o ensino superior (graduação), isso se dá devido a instituição possuir diversos programas de pós-graduação em nível profissional voltado para esse público.

Tabela 9 - Escolaridade dos servidores da UFRN

Docentes Magistério Superior	
Doutorado	2062
Mestrado	264
Especialização	82
Graduação	05
Técnicos Administrativos	
Doutorado	194
Mestrado	825
Especialização	1064
Graduação	523
Nível Médio	200
Outros	104

Fonte: SIAPE (2023).

4.1.6 Universidade Federal do Semi-Árido

A história da Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA começou em 1967 com a Escola Superior de Agronomia de Mossoró - RN (ESAM). Em dezembro de 1994 foi aprovado o curso de medicina veterinária e, em 2003, os cursos de zootecnia e engenharia

agrícola. A criação dos novos cursos auxiliou no processo de federalização, que ocorreu oficialmente em 29 de julho de 2005, quando o Presidente da República sanciona a Lei nº 11.155 que cria a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. Hoje a instituição conta com mais de 40 cursos de graduação, em quatro cidades do Rio Grande do Norte. (UFERSA, 2023)

Observa-se que a UFERSA é a instituição mais jovem em comparação com as outras universidades pesquisadas. Por ser uma instituição com 18 (dezoito) anos de criação, oriunda da expansão promovida pelo governo federal no primeiro governo do presidente Lula (2003-2006).

A UFERSA possui 1.577 servidores de acordo com dados obtidos no PEP. A escolaridade dos docentes em grande maioria é formada por doutores. Já entre os TAE'S a instituição conta com maioria de graduados e mestres, não foram encontrados dados referentes a especialistas. O que chama atenção é o número mínimo de quem só possui o ensino médio, o que mostra que os servidores da UFERSA em sua maioria buscam e/ou buscaram se qualificar.

Tabela 10 - Escolaridade Servidores da UFERSA

Docentes Magistério Superior	
Doutorado	618
Mestrado	94
Graduação	28
Técnicos Administrativos	
Doutorado	46
Mestrado	206
Graduação	253
Nível Médio	15
Outros	9

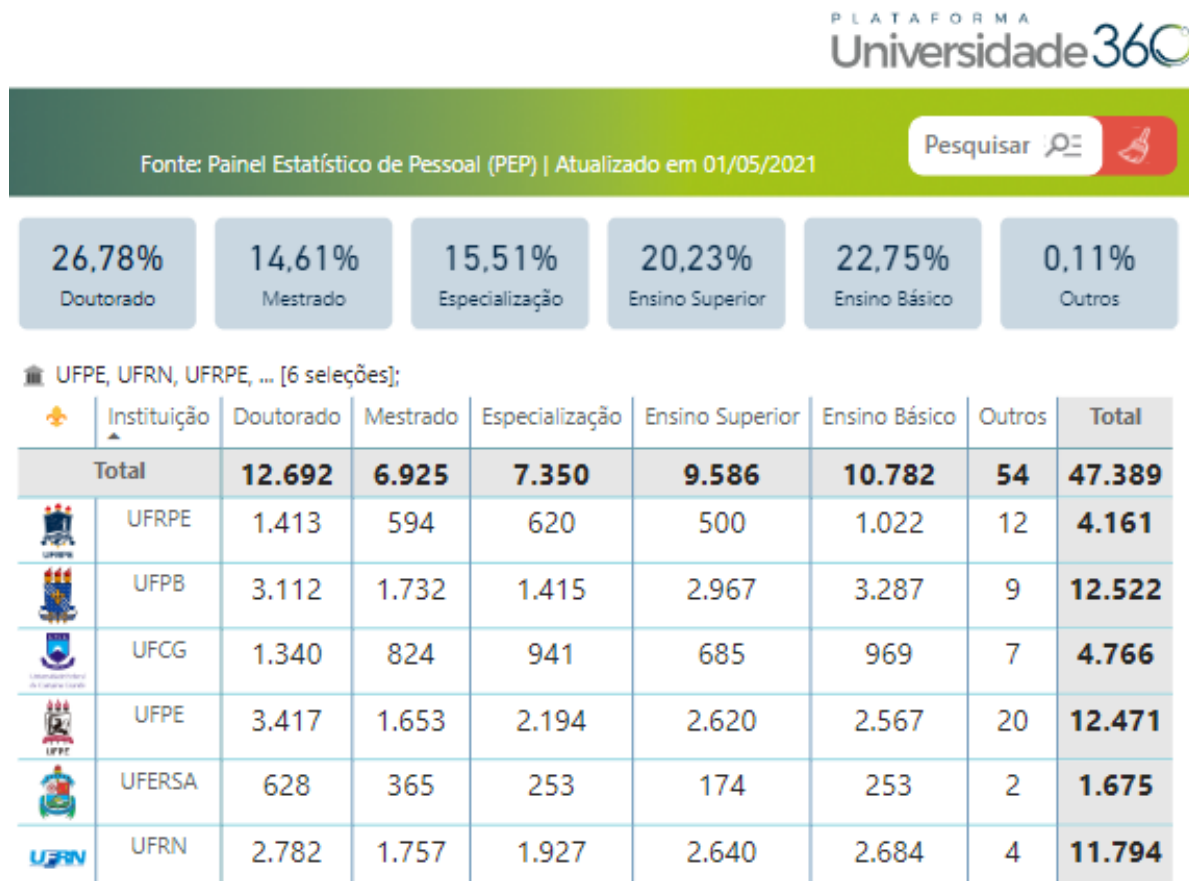
Fonte: Painel de Dados de Pessoal – Base ABR/2022.

4.1.7 A titulação dos servidores

A titulação dos servidores – principalmente entre os TAE's - é um fator que contribui para que o servidor possa receber bonificação por qualificação prevista na Lei nº 11.091/2005 como também buscar outras oportunidades seja no serviço público ou privado. Deste modo, se evidencia que cada vez mais os servidores estão buscando qualificação através de pós-

graduação. Dados de 2021 obtidos dados na Plataforma Universidade 360 apresentam o panorama geral da escolaridade dos servidores de cada instituição e mostram que os servidores estão buscando cursos de pós-graduação cada vez mais. Se somados os números de doutores, mestres e especialistas de cada instituição haverá uma sobreposição grande ao número de graduados e ensino básico. O que aponta para a procura gradativamente mais de cursos de pós-graduação por parte dos servidores, seja para qualificação profissional ou para bonificação financeira, como também se torna evidente a oferta de cursos de pós-graduação na modalidade profissional principalmente por parte de instituições de grande porte faz com que os servidores busquem cada vez a qualificação.

Tabela 11 - Escolaridade dos servidores das instituições pesquisadas.



Fonte: Plataforma Universidade 360 (2023).

4.2 Práticas de gestão da acumulação de cargos e empregos no âmbito das universidades federais pesquisadas

A gestão universitária eficaz envolve a prática de normas e regras para garantir que a instituição funcione de maneira organizada, eficiente e principalmente ética. Neste ponto iremos abordar algumas práticas de gestão no que tange à acumulação de cargos. O primeiro item a ser analisado é a normatização institucional que estabelece o funcionamento da política interna e os procedimentos que orientam os servidores sobre quem responde – no âmbito da instituição – sobre a acumulação de cargos, bem como explica de forma clara como se dá - se houver violações das normas da legislação – o processo de regularização/penalização do servidor. Outro ponto abordado diz respeito às comissões e como elas agem na gestão universitária. Por fim, iremos analisar como está a organização dos *sites* das instituições na temática de acumulação de cargos, se existem informações claras ou arquivos que possam orientar os servidores. Com essas práticas de gestão, as universidades criam um ambiente onde as normas e regras são claras, promovendo a eficiência no funcionamento da instituição, a ética entre gestão e servidores com transparência e compromisso de ambos.

4.2.1 A normatização institucional da acumulação de cargos e empregos

No que se refere à normatização como resolução ou regulamento próprio que trata de acumulação de cargo, empregos e funções, através desta pesquisa foi possível identificar que algumas instituições não possuem tal dispositivo como a UFPB, UFRN e UFERSA, as demais instituições pesquisadas possuem normatização da temática.

Quadro 11 - Síntese da normatização institucional

Instituição	Possui normativa	Dados da normativa
UFPB	Não	Não se aplica
UFCG	Sim	Resolução nº 11/2022
UFPE	Sim	Resolução nº 08/2021
UFRPE	Sim	Resolução nº 037/2020
UFRN	Não	Não se aplica
UFERSA	Não	Não se aplica

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2023).

Na UFCG existe a Resolução nº 11/2022 que trata de acumulação de cargos no âmbito da UFCG. A UFPE possui resolução própria de nº 08/2021-CONSAD, do Conselho de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, que trata da acumulação de cargos e empregos no âmbito da instituição. Já na UFRPE existe a Resolução nº 037/2020 que regulamenta participação de Professores em Regime de Trabalho de 40 horas com Dedicção Exclusiva em atividades permitidas no art. 21 da Lei nº 12.772/2012, e Instrução Normativa nº 02, de 05/08/2021, no âmbito da UFRPE. Porém ao consultar a Resolução nº 037/2020 da UFRPE bem como a Instrução Normativa nº 02, de 05/08/2021, percebe-se a limitação da temática de acúmulo de cargos exclusivamente para os docentes em regime de dedicação exclusiva, excluindo-se os Técnicos Administrativos em Educação (TAE), uma vez que os TAE's fazem parte diretamente da gestão de pessoas da instituição. Neste caso, pode-se evidenciar uma falha da gestão em ainda não possuir um dispositivo normativo que englobe todos os seus servidores.

Um fator predominante em todos os dispositivos de normatização das instituições que possuem é que todas são resoluções bem recentes, com menos de 5 (cinco) anos de vigência. Na UFCG a necessidade foi provocada por cobrança da CGU que desde 2018 se manifestava para que houvesse uma regularização interna sobre acúmulo de cargos. Na UFPE e UFRPE é possível que tenha existido a mesma cobrança por parte da CGU – uma vez que todas são instituições federais e a necessidade de normatização da temática se faz necessário em todas e não em algumas em específico – o que também evidencia as aprovações recentes no âmbito interno de cada instituição.

Quanto às três instituições que não possuem normatização interna sobre a temática em seus *sites*, foi pesquisado através das ouvidorias de cada instituição informações complementares se havia algum tipo de normatização sobre a temática que não estaria no site. A UFPB se manifestou dizendo: “Não existe resolução expedida por conselho superior da UFPB tratando apenas do tema acumulação de cargos.”² Da mesma forma a UFRN se manifestou: “Não existe normativo interno da Universidade Federal do RN, tratando especificamente acerca de acumulação de cargos, empregos e funções públicas.”³ E por fim a UFERSA respondeu: “Atualmente os procedimentos de análise de acumulação de cargos, empregos e funções (públicas ou privadas) no âmbito da Ufersa tomam como parâmetro apenas as disposições constantes da Constituição da República (art. 37, XVI), da Lei n.º 8.112/1990

² Informação complementar obtida através da ouvidoria da UFPB

³ Informação complementar obtida através da ouvidoria da UFRN

(arts. 117, X e XVIII, e 118), da Lei 8.745/1993 (art. 11) e da Lei n.º 12.772/2012 (arts. 20 e 21).”⁴

A normativa sobre acumulação de cargos no âmbito universitário é primordial, isso por que a maioria dos servidores que compõem o quadro são compostos de docentes – logo se enquadram no art. 37 da CF das exceções de poder acumular cargos. Com essa situação é necessário estabelecer a política interna sobre acumulação de cargos para o bom funcionamento da instituição. Apesar de não existir uma exigência legal que obrigue as instituições a criarem suas normas, no âmbito da UFCG a CGU expediu um documento em 2017 através do Processo SEI/UFCG nº 23096.013940/2019-61 onde a instituição foi cobrada pela gestão ineficiente sobre acumulação de cargos com um relatório de auditoria enviado à reitoria da UFCG.

Neste relatório - no tocante à atuação deficiente da CPACE ao analisar o fato - concluiu-se que a ausência de normatização foi um grande fator que contribuiu para a desorganização da acumulação de cargos no âmbito da UFCG.

A ausência de normatização das competências da CPACE pode ter contribuído para os resultados observados no decorrer deste tópico. Comissões com atribuições de monitoramento sobre acumulação de cargos, empregos e sobre o desempenho de atividades estranhas à Administração têm grande relevância no contexto do controle e detecção, inclusive de forma preventiva, de situações não permitidas pela legislação que rege atuação de servidores docentes submetidos ao T40/DE (Relatório CGU, 2017).

Ao final da auditoria, neste relatório, foi expedida uma recomendação de formulação de normatização que só veio acontecer ao final de 2022 com a nova gestão da instituição e da CPACE. Da mesma forma existem cobranças de normatização à UFRN por parte do TCU para que a instituição se regularize diante deste tema.

A UFRN é alvo de auditorias, a exemplo das veiculadas nos acórdãos do Tribunal de Contas da União (TCU) de nºs 2315/2012 e 613/2016, as quais objetivam apurar e regularizar a licitude da acumulação de cargos dos servidores públicos da aludida Instituição Pública de Ensino. (Bastos, 2019, p. 33).

A normatização é um instrumento importante da gestão que expõe que a administração universitária tem um guia que define como, onde e o que faz aqueles que estão inseridos nas comissões de acumulação de cargos. A UFPB, UFRN e UFERSA não possuem normatização, o que pode ser considerado uma falha da gestão tendo em vista a idade das instituições como UFPB e UFRN - por exemplo - que são instituições antigas. A UFERSA por ser a mais jovem se evidencia que esteja em processo de construção de uma gestão universitária mais consolidada, no entanto, todas precisam ter sua normatização interna sobre a temática.

⁴ Informação complementar obtida através da ouvidoria da UFERSA

A acumulação de cargos no âmbito universitário é um tema complexo que necessita de normatização institucional pois desempenha um papel importante na orientação e direção de dúvidas que possam surgir. Além disso, atua no cumprimento à legislação vigente promovendo melhorias no exercício da gestão, gerando impacto positivo no planejamento estratégico e no funcionamento da instituição como todo.

4.2.2 As Comissões próprias de administração da acumulação de cargos

As comissões próprias que tratam de acumulação de cargos no âmbito universitário são unidades importantes que dão apoio as boas práticas de gestão de pessoas e evitam situações de irregularidade para a instituição e servidores.

Quadro 12 - Comissões de acumulação de cargos

Instituição	Existe Comissão?	Dados da Comissão	Sigla
UFPB	Sim	Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos	CPACE
UFCG	Sim	Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos	CPACE
UFPE	Sim	Coordenação de Acumulação de Cargos e Empregos	CACE
UFRPE	Sim	Comissão Permanente de Acompanhamento de Acúmulo de Cargos, Empregos e Funções	COPAAC
UFRN	Sim	Coordenadoria de Assessoramento Processual e Acumulação de Cargos	CAPAC
UFERSA	Não	Não se aplica	

Fonte: Dados da pesquisa (Andrade, 2023).

O setor que administra a acumulação de cargos na UFPB é a Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos (CPACE) formada por dois servidores técnicos administrativos. No *site* da UFPB há uma aba que define a CPACE:

Responsável pelo tratamento dos casos de acumulação de forma geral, verificando a legitimidade da situação de cargos e empregos dos servidores e técnico-administrativo. Atua na posse de servidores efetivos, na contratação de professores substitutos e visitantes, nas mudanças de regime de trabalho e nos afastamentos de longa duração (UFPB, 2023).

No que se refere à acumulação de cargos na UFCG, desde a sua origem existe a Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos – CPACE, formada atualmente por 3 (três) servidores – sendo 2 (dois) técnicos administrativos e 1 (um) docente - que trabalham em conjunto com a temática em questão. Percebe-se o mesmo nome da Comissão da UFPB tendo em vista que a UFCG foi fundada a partir do desmembramento da UFPB e trouxe consigo muitas práticas de gestão já existentes.

Na UFPE existe uma coordenação que administra o tema junto à gestão, chamada de Coordenação de Acumulação de Cargos e Empregos - CACE, que faz parte da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida – PROGEPE e é composta por 4 (quatro) servidores.

Na UFRPE existe a Comissão Permanente de Acompanhamento de Acúmulo de Cargos, Empregos e Funções - COPAAC, composta por 05 membros titulares, subordinados à Reitoria.

No âmbito da UFRN existe a Coordenadoria de Assessoramento Processual e Acumulação de Cargos (CAPAC), vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) e com competência regimental estabelecida no art. 147 do Anexo da Resolução nº 017/2019, de 19/06/2019, é composta por 2 (dois) servidores.

Já na UFERSA não existe comissão própria que trate de acumulação de cargos. Também não há informação no site de quem é a responsabilidade pela temática. Foi pedido a instituição através da ouvidoria informações sobre o modus operandi da UFERSA quando se trata de acumulação de cargo e foi informado o seguinte: “A investigação preliminar envolvendo a acumulação de cargos, empregos e funções na UFERSA é realizada pelo Gabinete da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). Caso se verifique o acúmulo de cargos irregular, o caso é encaminhado para a Administração Superior, a fim de que esta nomeie comissão específica para o caso, conforme o rito do art. 133 da lei nº 8.112/1990.⁵ Evidencia-se neste caso – e observando o artigo citado pela lei 8.112/1990 - que a nomeação desta comissão específica seja para abertura de processo administrativo disciplinar, ficando na instituição uma lacuna para análise de acumulação de cargos, tanto para novos servidores quanto para apurar e resolver os problemas que venham acontecer ao longo da vida funcional dos seus servidores ativos e inativos.

Após analisar cada universidade em particular, pode-se observar que se faz necessário a presença de comissão própria que trate do tema no âmbito da gestão.

⁵ Informação complementar obtida através da ouvidoria da UFERSA

A ausência de uma Comissão Permanente, com capacidade específica para gerir e acompanhar os casos de acumulação ilícita de cargos pelos docentes, também é outro preditor para o aumento do número de casos identificados nas universidades, uma vez que é responsabilidade deste setor, em especial, atuar em caráter de orientação sobre os deveres, as responsabilidades e as proibições dos servidores públicos, ainda mais quanto aos preâmbulos da acumulação de cargos, empregos e funções (Nascimento Rader, 2020, p. 9).

A UFERSA é a única instituição que não tem comissão própria de acumulação de cargos, o que gera demanda para a gestão de pessoas que tem que cuidar de mais um tema complexo. O ideal seria que a UFERSA criasse a comissão própria de acumulação como existe nas demais instituições pesquisadas.

4.2.3 A organização dos *sites* institucionais

Os *sites* das instituições são fontes de informações e pesquisa para toda comunidade acadêmica. A organização destes *sites* é crucial para que a informação seja difundida e chegue ao público-alvo de maneira clara e acessível. Em todas as universidades pesquisadas a organização dos *sites* se deu de forma semelhante. Existe o *site* geral que liga a outros *sites* voltados para a gestão de pessoas. No *site* de gestão de pessoas é que se encontram informações sobre todas as temáticas que envolvem os servidores.

Os *sites* das universidades cumprem e exercem o que está previsto no princípio da publicidade contida no art. 37 da Constituição Federal. Este princípio versa sobre a divulgação de informações pela administração de forma transparente, levando ao público o conhecimento dos atos praticados pelo órgão. Neste caso, a organização dos *sites* exerce este papel. Eis: “(...) 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 [...]” (Brasil, 1988).

No que se refere à acumulação de cargos, todas as instituições trazem informações sobre a temática em seus *sites*, algumas com informações mais genéricas e outras com grandes informações e *links* que levam à legislação, até com fluxogramas de processos que auxiliam os servidores para abertura de processo conforme a necessidade. Nota-se a importância de se ter um instrumento de informação como um *site* de forma clara e objetiva, com o contato de quem administra a temática para que o servidor possa contatar caso seja necessário.

Na UFPB a análise do *site* se deu pesquisando sobre a CPACE, algo que chamou atenção foi a apresentação dos objetivos estratégicos da CPACE dentro das perspectivas extraídas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da instituição.

A CPACE da UFPB adotou um cronograma, observando adotar boas práticas de governança pública com código PI. GAd.03 (objetivo estratégico do PDI). Neste instrumento desenvolvido por eles foi possível obter todas as informações sobre o papel da CPACE e como está dividida as tarefas ao longo do ano.

Figura 3 – Página eletrônica/*homepage* do *site* da UFPB



CPACE

por Janeilza — publicado 01/08/2022 13h37, última modificação 17/07/2023 14h04

Tweetar Curtir 0

Desenvolvido por GWEB

INSTITUCIONAL

- A PROGEP
- Agenda
- Capacitação
- CEDESP
- Concursos
- Formulários

Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos - CPACE

Responsável pelo tratamento dos casos de acumulação de forma geral, verificando a legitimidade da situação de cargos e empregos dos servidores e técnico-administrativo. Atua na posse de servidores efetivos, na contratação de professores substitutos e visitantes, nas mudanças de regime de trabalho e nos afastamentos de longa duração.

Presidente: Isaías Araújo de Souza ([currículo](#))

José Darwin Diaz Sanchez Neto

Contato: (83) 3216 - 7215

E-mail: cpace@progep.ufpb.br

[Cronograma de Atividades](#)

Fonte: *Site* UFPB (2023).

Figura 4 - Objetivo Estratégico da CPACE

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PI.GAd.03: Adotar boas práticas de governança pública.

META 1 Atender aos usuários dos serviços da CPACE/PROGEP, candidatos ou servidores (docentes ou técnico-administrativo)

ATIVIDADES	AÇÕES / ENTREGAS
Analisar e emitir despacho quanto à regularidade da situação funcional dos candidatos aprovados em concurso ou processo seletivo, que venham a ser nomeados ou convocados pela instituição.	Atendimento presencial/remoto. SIPAC e Zimbra.
ATIVIDADES	AÇÕES / ENTREGAS
Analisar e emitir despacho informativo referente à situação funcional de servidores (docentes ou técnicos), para fins de afastamento ou mudança de regime de trabalho.	Atendimento presencial/remoto. SIPAC e Zimbra.
Analisar a documentação apresentada pelos servidores, bem como procurar em sistemas de gestão pública (Portal da Transparência, CNES, Sagres, etc) informações acerca de demais vínculos empregatícios.	Consultar SRH, SIGRH e Portais de transparência pública

ATIVIDADES	AÇÕES / ENTREGAS
Apurar as situações funcionais com suspeita de acumulação ilícita de cargos.	Consultar SRH, SIGRH e Portais de transparência pública
Buscar informações quanto à existência de demais vínculos trabalhistas do servidor investigado.	Consultar SRH, SIGRH e Portais de transparência pública
Notificação de servidor.	SIPAC

Recebimento da manifestação do servidor, análise e emissão de despacho.	SIPAC
---	-------

ATIVIDADES	AÇÕES / ENTREGAS
Apurar as situações funcionais de servidores que participem de entidades empresariais.	Consultar SRH, SIGRH e Portais de transparência pública
Verificar, através de pesquisas, a atuação de servidores como administradores de empresas.	Consultar SRH, SIGRH e Portais de transparência pública

ATIVIDADES	AÇÕES / ENTREGAS
Atender de forma célere e precisa às orientações e determinações dos órgãos de controle externo e interno.	SIPAC, SISTEMA e-AUD
Atender os questionamentos e apurar as situações indicadas pelo Ministério Público, TCU e CGU.	SIPAC, SISTEMA e-AUD

ATIVIDADES	AÇÕES / ENTREGAS
Consultar os sistemas públicos de transparência, visando identificar e prevenir possíveis casos de acumulação ilícita de cargos, nos procedimentos realizados pela CPACE.	Consultar SRH, SIGRH e Portais de transparência pública

ATIVIDADES	AÇÕES / ENTREGAS
Encaminhar, após os devidos trâmites e apuração, os processos de comprovada acumulação ilícita de cargos, para a devida instauração de procedimento administrativo disciplinar.	SIPAC

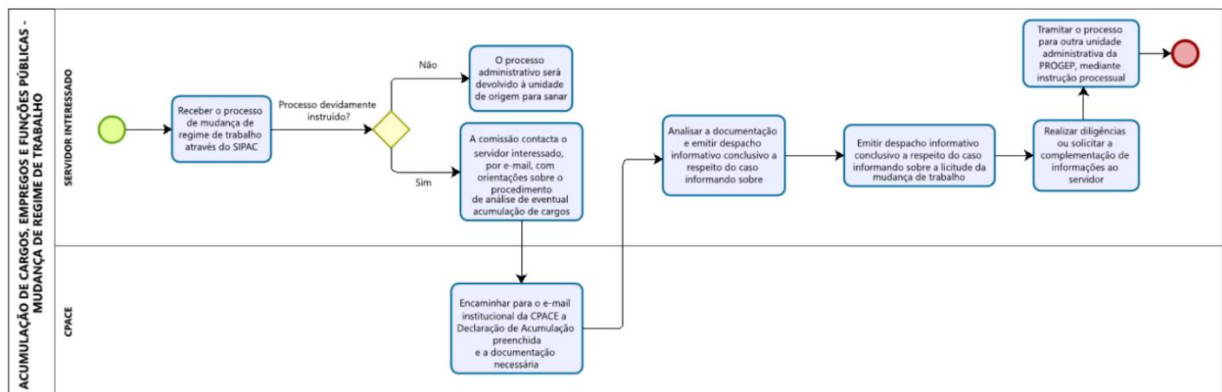
ATIVIDADES	AÇÕES / ENTREGAS
Orientar os servidores quanto à possibilidade de acumulação lícita de cargos, bem como informar as vedações impostas pela legislação.	Atendimento presencial e Zimbra.
Orientação aos servidores quanto aos seguintes pontos: acumulação de cargos, exercício de outras atividades, vínculo empresarial e compatibilidade de carga horária.	Atendimento presencial e Zimbra.

Fonte: Site UFPB (2023).

A UFPB em seu *site* apresenta diversos pequenos manuais sobre os procedimentos adotados pelo servidor caso precise dos serviços da CPACE, a depender da finalidade de cada processo. Cada manual apresenta informações de como abrir o processo e a função do servidor, do setor responsável, e o fluxograma até o destino final, como pode-se observar o exemplo da finalidade da mudança de regime de trabalho abaixo:

Figura 5 - Fluxograma de mudança de regime

Mudança de regime de trabalho (processo)



Fonte: Pró-Reitoria de Gestão De Pessoas, Manual Do Servidor (UFPB, 2022).

Todavia, esses manuais são apenas instrutivos de temáticas como contratação, posse, mudança de regime, auditoria e afastamentos. A instituição não apresenta algo mais amplo com definições mais claras sobre a - compatibilidade de horário ou sobre o Parecer AM nº 04/2019 da Advocacia Geral da União por exemplo - indicando que a UFPB atende parcialmente as dúvidas dos servidores, necessitando de um material mais amplo e aprofundado sobre a temática de acumulação de cargos.

A UFPB é uma instituição de grande porte, criada em 1955, sendo a maior instituição de ensino superior do estado da Paraíba e uma das maiores do Nordeste. Todavia, no que tange à acumulação de cargos se faz necessário uma melhor divulgação das informações entre seus servidores, pois há pouco e até nenhum sobre temas mais específicos que envolvam acumulação de cargos.

Partindo agora para UFCG, o *site* da instituição apresenta uma aba específica no site geral sobre a CPACE e instruções sobre quem pode acumular cargos, bem como abrir processo e os contatos da comissão para que os servidores possam procurá-los. Todavia, a instituição não possui um manual, fluxogramas, ou qualquer material que possa auxiliar o servidor na hora de abrir um processo. As dúvidas rotineiramente são sanadas através do e-mail, telefone ou WhatsApp do setor que responde de forma célere aos servidores.

Figura 6 - Aba da CPACE no site da UFCG

BRASIL | CORONAVÍRUS (COVID-19) | Simplifique! | Participe | Acesso à informação | Legislação | Canais

Ir para o conteúdo | Ir para o menu | Ir para a busca | Ir para o rodapé

ACESSIBILIDADE | ALTO CONTRASTE | MAPA DO SITE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Telefonia | Transparência | Ouvidoria | Comunicação | Fale conosco | Comitê UFCG (COVID-19) | Acesso à Informação

PÁGINA INICIAL > COMISSÃO PERMANENTE DE ACUMULAÇÃO DE CARGOS E EMPREGOS (CPACE)

CPACE

Publicado: Segunda, 19 de Novembro de 2018, 16h10 | Última atualização em Quarta, 20 de Julho de 2022, 09h57 | Acessos: 6853

A Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos (CPACE) é uma comissão ligada à Reitoria e à SRH da UFCG. Composta por três membros, trabalha na averiguação e fiscalização quando o servidor ocupa, conforme a Constituição Federal, mais de um cargo, emprego ou função pública. Também apura denúncias de irregularidades quanto ao descumprimento de carga horária e cargos públicos. E também emite certidões para fins de posse, aposentadoria e renovação de contrato quando autorizados pelo Reitor. A CPACE está regulamentada sob a Resolução SODS nº 07, de 19 de maio de 2022.

INFORMAÇÕES GERAIS

a) é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

- a de dois cargos de professor; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)
- a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)
- a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 34, de 2001)

XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

ADMINISTRAÇÃO

Reitoria

Vice-Reitoria

Fonte: Site da UFCG (2023).

Há uma deficiência no *site* da UFCG em definir quais os processos a CPACE administra, bem como pouquíssima informação sobre acúmulo de cargos, citando apenas a Constituição Federal. Na UFCG também é necessário trazer melhores explicações - apesar de conter algumas informações gerais. Na aba da CPACE também apresenta instruções para abertura de processo, mas não há nada que possa sanar dúvidas de temas mais complexos como a compatibilidade de horário, o cargo técnico e/ou científico, como também não apresenta o documento de normatização da comissão.

Já o *site* da UFPE apresenta uma aba sobre acumulação de cargos, onde é possível obter algumas informações, e apresenta uma espécie de Manual de Processos - CACE, entretanto, só apresenta os fluxogramas dos processos conforme a necessidade do servidor e a declaração de acumulação de cargos no caso de posse ou contrato.

Porém percebe-se a carência de informações citando apenas artigos da CF, além disso não apresenta o nome do(a) servidor(a) responsável pela CACE, não traz instruções de compatibilidade de horário, de normatização etc. Embora apresente pouca informação em seu *site*, a CACE faz um atualização anual dos servidores que acumulam cargos, fazendo um papel de agente preventivo de situações-problemas e mantendo sempre os servidores legalizados perante os órgãos fiscalizadores.

Figura 7 - Aba da CPACE no site da UFPE

Acumulação de Cargos

☰

ACUMULAÇÃO DE CARGO

Como regra geral, não é permitida a acumulação de cargos ou empregos públicos, exceto nas seguintes situações:

Constituição Federal

“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 ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; . (...)

Art. 40. (...)

§11 - Aplica-se o limite fixado no art. 37, XI, à soma total dos proventos de inatividade, inclusive quando decorrentes da acumulação de cargos ou empregos públicos, bem como de outras atividades sujeitas a contribuição para o regime geral de previdência social, e ao montante resultante da adição de proventos de inatividade com remuneração de cargo acumulável na forma desta Constituição, cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, e de cargo eletivo.”

A unidade da PROGEPE responsável pela análise de eventual acumulação de cargos, empregos e funções do servidor é a Coordenação de Acumulação de Cargos e Empregos - CACE.

Setor responsável:

CACE - Coordenação de Acumulação de Cargos e Empregos
 Contatos: Fone: 2126-8172 E-mail: cace@ufpe.br

Manual de Processos - CACE

01. [Verificação da acumulação de cargos e empregos na admissão de servidor e contratação por tempo determinado](#)
02. [Verificação da acumulação de cargos e empregos ao término do estágio probatório](#)
03. [Verificação da acumulação de cargos e empregos na mudança de regime jornada de trabalho](#)
04. [Verificação da acumulação de cargos e empregos na solicitação de aposentadoria](#)
05. [Acompanhamento anual da acumulação de cargos e empregos](#)
06. [Análise de indícios de acumulações de cargos e empregos identificados por órgãos externos à CACE](#)
07. [Verificação da existência de conflito de interesses por ocasião do exercício de atividades externas à UFPE](#)
08. [Declaração de acumulação de cargos](#)

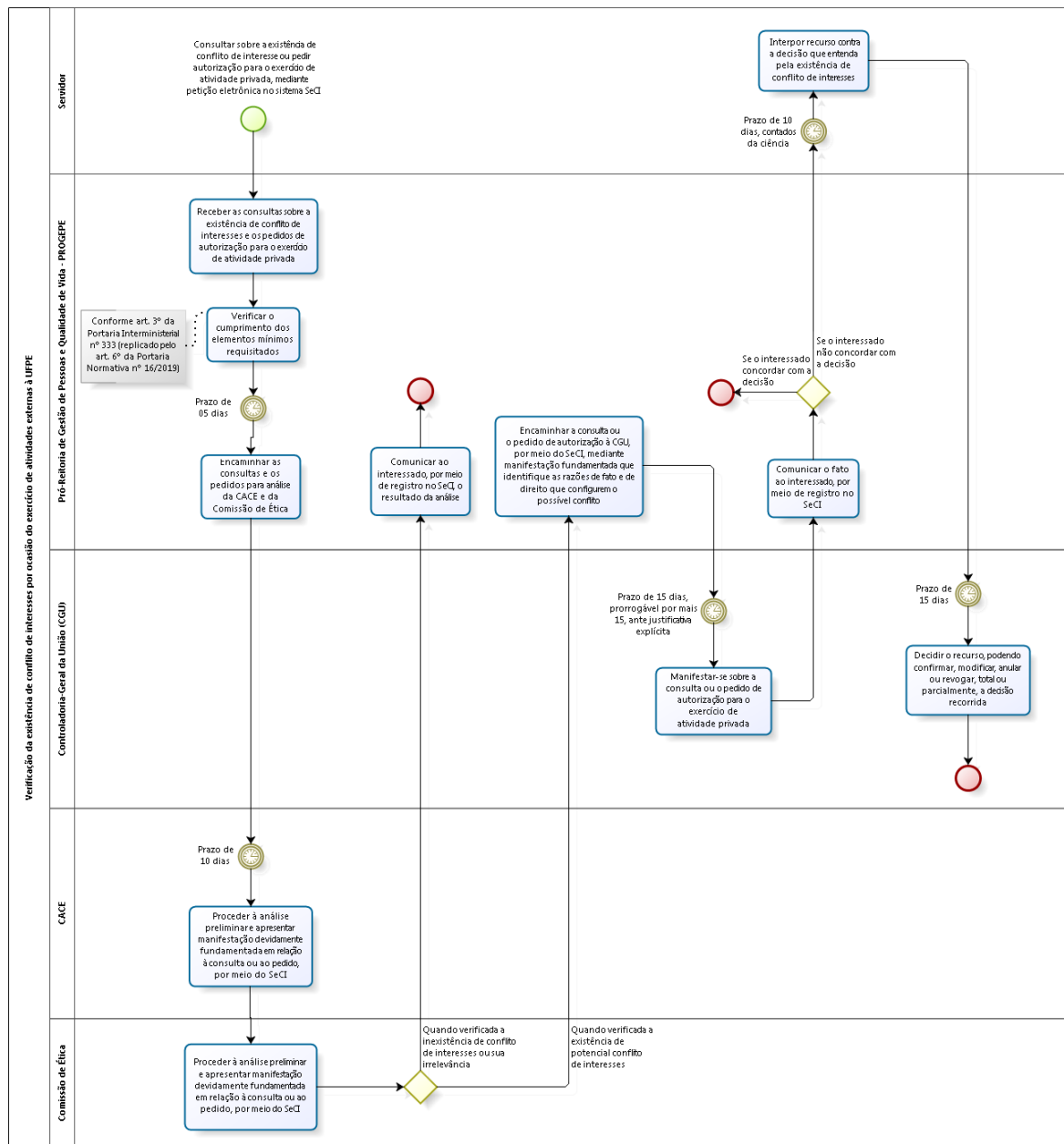
Fonte: *Site da UFPE* (2023).

No *site* da UFPE, na área da PROGEPE, existe também um *link* com as perguntas frequentes sobre acumulação de cargos – porém muito genérico. Os fluxogramas apresentados

neste manual são autoinstrutivos, o que ajuda o servidor a abrir o processo conforme sua necessidade, porém, não apresenta nenhuma pergunta/resposta sobre dúvidas de acumulação de cargos quando trata do novo entendimento da AGU que permite o servidor ultrapassar o limite de 60h/semanais.

Um exemplo dos fluxogramas que a CACE apresenta é o da existência de conflito de interesse e como a coordenação responsável administra esse tema.

Figura 8 - Fluxograma processo sobre conflito de interesse UFPE



Fonte: Site da UFPE (2023).

Já no *site* da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRPE, aparece na aba “documentos” as principais instruções de acumulação de cargos – conforme a necessidade do servidor - os contatos da comissão responsável e os documentos da legislação vigente, apenas, sem apresentar nada mais sobre a temática.

Figura 9 – Site da PROGEPE/UFRPE

Acumulação de Cargos

Acumulação de Cargos
DEFINIÇÃO DO SERVIÇO:

A Constituição Federal de 1988, art. 37, determina como sendo a situação em que o servidor ocupa mais de um cargo, emprego ou função pública, ou ainda, quando o servidor recebe proventos de aposentadoria simultaneamente com a remuneração de cargo, emprego ou função pública na Administração Pública direta ou indireta.

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

Público-alvo

Servidores técnico-administrativos e servidores docentes ativos ou inativos, bem como pensionistas.

Requisitos básicos

- Exercer até dois cargos públicos;
- Os cargos públicos só poderão ser os seguintes:
- Dois cargos de professor;
- Um cargo de professor e outro de técnico científico;
- Dois cargos de profissional da saúde.
- Compatibilidade de horários entre os cargos ocupados;

Documentação necessária

- Declaração de acumulação de cargos;
- Termo de responsabilidade;
- Outros documentos que comprovem a regularidade da acumulação dos cargos públicos.

Como solicitar





- Documentos disponíveis em: <http://www.progepe.ufrpe.br/documentos>
- Abertura de processo administrativo via SIPAC

Contato

Comissão Permanente de Acompanhamento de Acúmulo de Cargos - COPAAC

E-mail: reitoria.copaac@ufrpe.br

Telefone: (81) 3320-5408

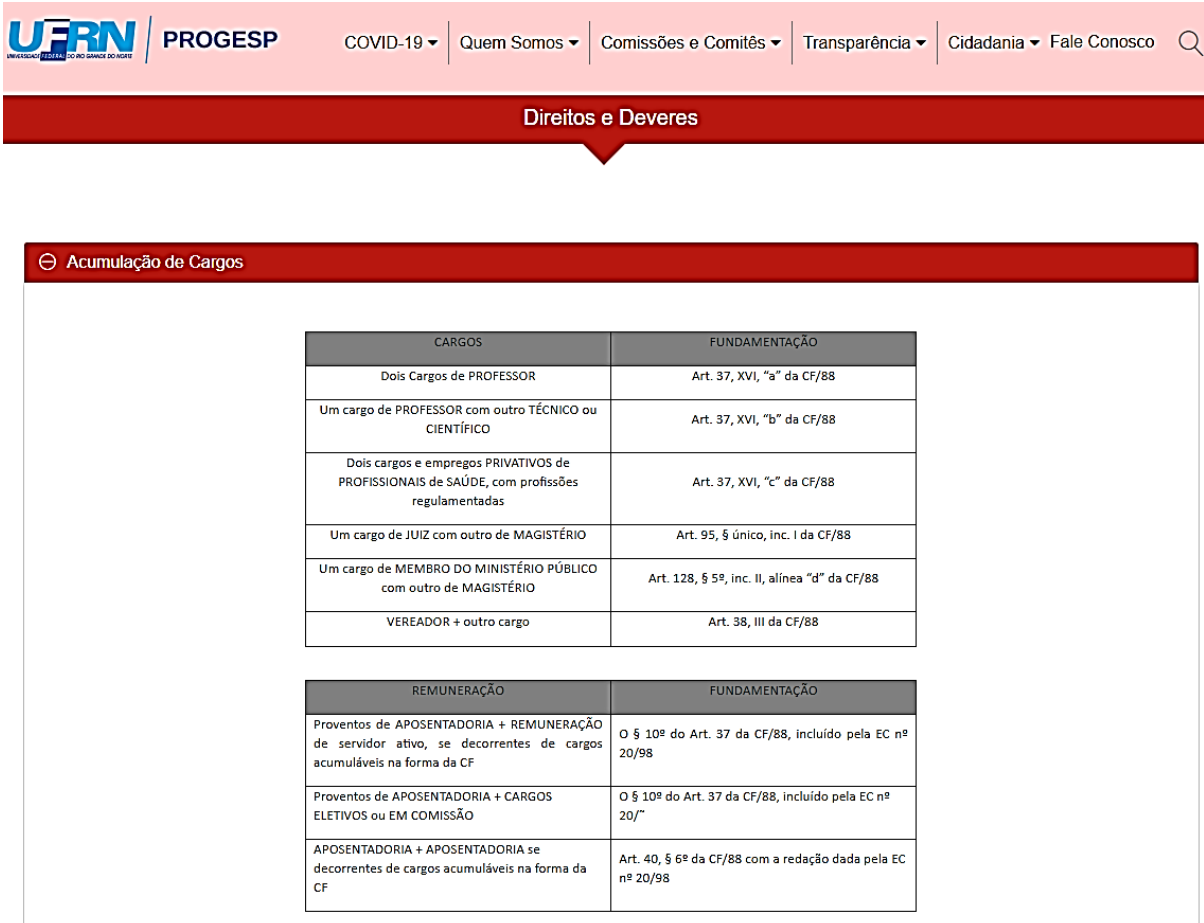
 Definição e Orientações - Acumulação de cargos e empresas.doc .
 Res_37.2020 Regulamenta participação de Professores DE em atividades extras.pdf .  Termo de Responsabilidade Acumulação de Cargos.pdf .
 DECLARAÇÃO DE ACUMULAÇÃO DE CARGOS.pdf

Fonte: *Site* da PROGEPE/UFRPE (2023).

Nota-se a deficiência de informações, como a abertura de processo administrativo no sistema interno da instituição. Outro ponto que chama atenção são os documentos em arquivo PDF para que o servidor imprima, preencha, assine e anexe dentro do processo, já podendo tais documentos estarem disponíveis no formato digital para os servidores.

Já o *site* da UFRN em si não apresenta informações sobre acumulação de cargos, entretanto o site da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas na aba “direitos e deveres” apresenta um tópico específico para dúvidas de acumulação e o contato dos responsáveis pela pasta na instituição. Por ser uma instituição de grande porte e antiga, a UFRN apresenta pouquíssimas informações sobre a temática, além de não ter uma aba específica no *site* sobre a Coordenadoria de Assessoramento Processual e Acumulação de Cargos.

Figura 10 - Site da UFRN



The image shows a screenshot of the UFRN website. At the top, there is a navigation bar with the UFRN logo, 'PROGESP', and several menu items: 'COVID-19', 'Quem Somos', 'Comissões e Comitês', 'Transparência', 'Cidadania', and 'Fale Conosco'. Below this is a red banner with the text 'Direitos e Deveres'. Underneath, there is a sub-section titled 'Acumulação de Cargos' which contains two tables. The first table lists various job combinations and their legal foundations. The second table lists combinations related to retirement and remuneration with their respective legal bases.

CARGOS	FUNDAMENTAÇÃO
Dois Cargos de PROFESSOR	Art. 37, XVI, "a" da CF/88
Um cargo de PROFESSOR com outro TÉCNICO ou CIENTÍFICO	Art. 37, XVI, "b" da CF/88
Dois cargos e empregos PRIVATIVOS de PROFISSIONAIS de SAÚDE, com profissões regulamentadas	Art. 37, XVI, "c" da CF/88
Um cargo de JUIZ com outro de MAGISTÉRIO	Art. 95, § único, inc. I da CF/88
Um cargo de MEMBRO DO MINISTÉRIO PÚBLICO com outro de MAGISTÉRIO	Art. 128, § 5º, inc. II, alínea "d" da CF/88
VEREADOR + outro cargo	Art. 38, III da CF/88

REMUNERAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
Proventos de APOSENTADORIA + REMUNERAÇÃO de servidor ativo, se decorrentes de cargos acumuláveis na forma da CF	O § 10º do Art. 37 da CF/88, incluído pela EC nº 20/98
Proventos de APOSENTADORIA + CARGOS ELETIVOS ou EM COMISSÃO	O § 10º do Art. 37 da CF/88, incluído pela EC nº 20/98
APOSENTADORIA + APOSENTADORIA se decorrentes de cargos acumuláveis na forma da CF	Art. 40, § 6º da CF/88 com a redação dada pela EC nº 20/98

Fonte. *Site* da PROGEPE/UFRN (2023).

Já a UFERSA em seu *site*, apresenta um texto de orientação das dúvidas quanto à acumulação de cargos, empregos, funções, horários e demais temas que venha a ser dúvidas para o servidor como a definição do cargo técnico e/ou científico.

Figura 11 - Site da UFERSA

Ir para o conteúdo 1 Ir para o menu 2 Ir para a busca 3 Ir para o rodapé 4

ACESSIBILIDADE ALTO CONTRASTE MAPA DO SITE

UFERSA UNIVERSIDADE FEDERAL Rural do Semi-Árido

procurar por... Buscar

Início Para Visitantes ▾ Para Discentes ▾ Para Servidores ▾ Institucional ▾ Acesso à Informação

VOCÊ ESTÁ AQUI: [INÍCIO](#) > [PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEPE](#) > ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS OU FUNÇÕES PÚBLICAS

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE

Acumulação de Cargos, Empregos ou Funções Públicas

Sobre a PROGEPE

SIPEC

Agenda dos Pró-Reitores

Equipe da Progepe

Gabinete da Pró-Reitoria

Equipe do Gabinete

▼ Legislação de Pessoal

▼ Assessoria Técnica

Autorização para participação em atividades externas – Regime: Dedicção Exclusiva

Acumulação de Cargos, Empregos ou Funções Públicas

Conflito de Interesses

Carreira Docente e Carreira TAE

A Constituição da República de 1988, em seu artigo 37, XVI, proíbe que o servidor público acumule cargos, frisando que tal regra geral proibitiva também se estende a empregos e funções, e não apenas a cargos públicos (efetivos ou comissionados) em sentido estrito. Todavia, o próprio texto constitucional prevê algumas exceções a essa regra, e, desde que haja compatibilidade de horários, permite o acúmulo de cargos nas seguintes situações: dois cargos de professor; um cargo de professor com outro técnico ou científico; dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

Obs. 1: para fins de acumulação, consoante a jurisprudência do Tribunal de Contas da União (TCU), considera-se cargo técnico ou científico aquele para cuja investidura se exija graduação em nível superior (Psicólogo; Administrador etc.) ou formação de nível médio com habilitação específica para o exercício de determinada atividade (Técnico em Tecnologia da Informação; Técnico em Edificações etc.).

Obs. 2: a compatibilidade de horários será aferida caso a caso, nos termos da Instrução Normativa n.º 2/2018 da Secretaria de Gestão de Pessoas do extinto Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (SGP/MP), devendo observar o tempo de pausa para alimentação e descanso do servidor e o tempo de deslocamento entre os locais de trabalho.

Além da regra geral estabelecida na Constituição, há outras situações específicas de caráter legal e infra-legal que se aplicam a servidores públicos efetivos e contratados temporariamente na Administração Pública Federal, no geral, e na Ufersa, em particular. Vejamos.

De aplicação geral, a Lei n.º 8.112/1990 e alterações, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, estabelece outras regras restritivas sobre a matéria, nos seguintes termos:

- 1) É proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade;
- 2) É proibido exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- 3) É proibido participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário. Tal proibição também se estende ao exercício de fato de

Fonte: Site da UFERSA (2023).

Por não ter comissão que trate do assunto, o *site* apresenta a seguinte mensagem: Outras informações sobre este assunto poderão ser requeridas à Assessoria Técnica da PROGEPE, no seguinte endereço eletrônico: assessoria.progepe@ufersa.edu.br.

Os *sites* das universidades são instrumentos essenciais para a comunicação e publicidade de tudo que a instituição faz, disseminando informações e sanando dúvidas, promovendo uma boa interação entre gestão e a comunidade acadêmica. Através da informação clara e objetiva é possível que os servidores busquem de forma autônoma sanar suas dúvidas quanto acumulação de cargos, todavia, falta - em todas as instituições pesquisadas - *sites* ou abas mais didáticas, que possam promover a comunicação eficaz. A UFPB, entre as universidades pesquisadas, é deficitária na publicidade de informações acerca de acumulação de cargos. A UFERSA, embora não tenha comissão própria do assunto, apresenta um *site* com informações mais completas. As demais instituições estão equiparadas trazendo informações genéricas.

4.3 Situações-problema enfrentados pelas instituições

4.3.1. Principais motivos das denúncias de acumulação nas universidades

Sobre as denúncias de acumulação irregular, as instituições utilizam tanto de canais próprios como a plataforma Fala.BR. A UFPB utiliza o canal do site Fala.BR que é utilizado por todo serviço público federal, que recebe as denúncias e encaminha para o setor responsável de cada instituição. No site da PROGEP/UFPB, não existe canal específico para formular denúncia de acumulação irregular. Entretanto, quando alguém entra em contato com a CPACE/PROGEP, relatando possível acúmulo irregular de cargos por servidor da UFPB, existe orientação para formalização da denúncia através do sistema Fala.BR, plataforma oficial da CGU na qual é possível cadastrar manifestação de irregularidade por qualquer cidadão com acesso à internet.⁶ Após essa formalização, a denúncia é tramitada para CPACE/PROGEP, através de processo administrativo, para providências de apuração da possível ilicitude. Na UFPB não há informações sobre os principais motivos de denúncias de acumulação irregular.

Sobre as denúncias na UFCG, geralmente são feitas na Ouvidoria através do sistema interno SEI e/ou no site Fala.BR que encaminha as denúncias para a CPACE. Após análise da CPACE, as denúncias são devolvidas para a Ouvidoria que encaminha para o reitor abrir sindicância e posteriormente Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou arquivar, a depender do caso.

Os principais motivos de denúncias elencados na UFCG são:

1. Quebra da Dedicção Exclusiva;
2. Gerência administrativa de empresa privada;
3. Acumulação de mais de 2 (dois) cargos públicos;
4. Não cumprimento da carga horária ou não compatibilidade de horário;
5. Conflito de interesse quando o servidor ocupa cargo privado.

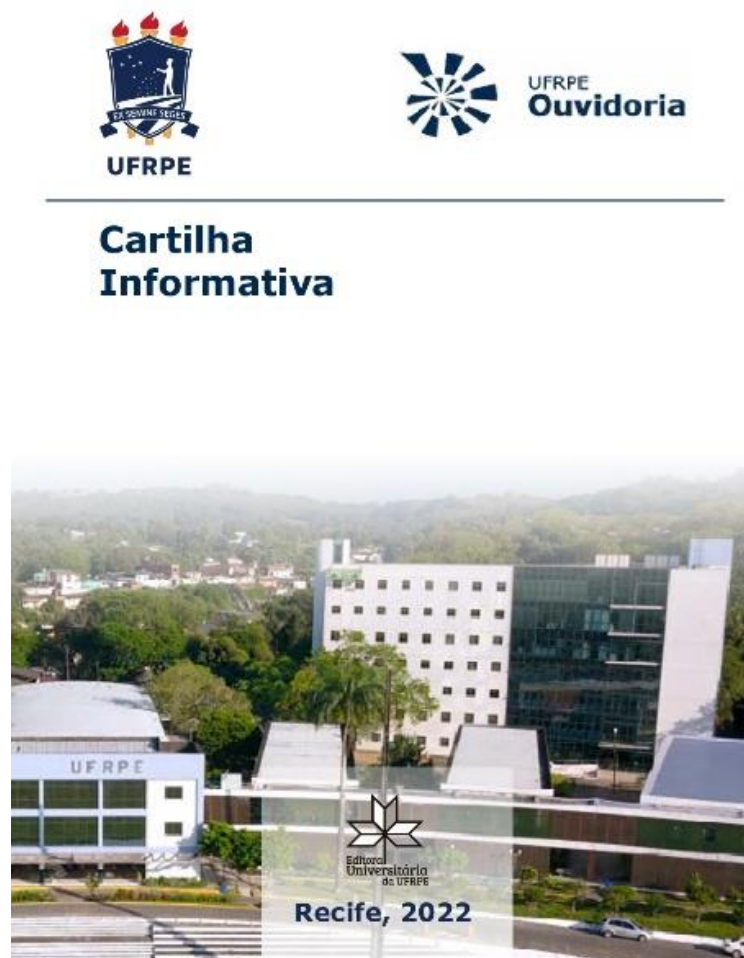
Existe outra comissão na UFCG chamada de Comissão de Controle Interno (CCI). Esta comissão é a ponte entre os órgãos de controle (CGU, TCU, TCE etc.) com a UFCG. Quando há detecção de irregularidade, os órgãos de controle contatam a CCI para que informe a CPACE sobre a irregularidade (sobre acumulação de cargos) e fornece ao servidor a ampla defesa para sua regularização. Caso não haja essa regularização, o servidor poderá responder pelo dano provocado com abertura de PAD.

⁶ Informação complementar obtida através da CPACE/UFPB

Já na UFPE o site em si não apresenta um canal de denúncias sobre acumulação de cargos, porém é possível fazê-las do sistema SIPAC (sistema interno da UFPE), como também através da Ouvidoria que levará o caso até a CACE para que possa dar encaminhamento a denúncia. De acordo com a CACE, os principais motivos que levam a denúncia são casos de mais de um vínculo incompatíveis com o cargo ocupado, bem como a falta de compatibilidade de horário que prejudica o serviço da instituição.⁷

Na UFRPE as denúncias de irregularidade de acumulação de cargos bem como de outros temas que necessitam de apuração são feitas à ouvidoria. A ouvidoria da UFRPE apresenta uma cartilha online de forma didática, bem como são feitas essas denúncias e como o servidor pode contribuir para um ambiente democrático e uma gestão eficaz.

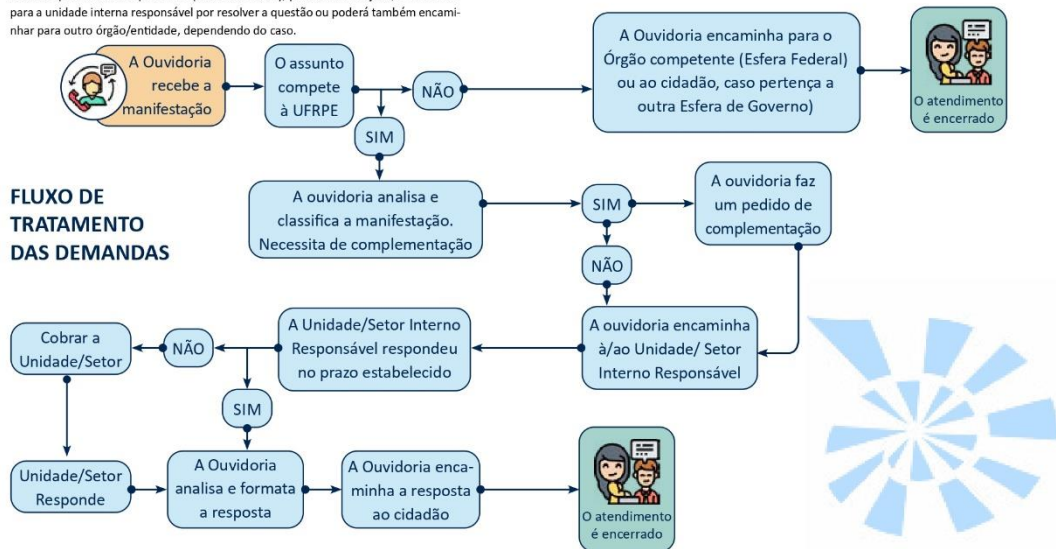
Figura 12 - Cartilha Informativa Ouvidoria UFRPE



⁷ Informação complementar obtida através da CACE/UFPE

O que acontece com a manifestação após o registro no Fala.Br?

Quando você registra sua manifestação, é feita uma avaliação do caso para identificar a melhor forma de tratá-la. Assim, a ouvidoria poderá responder sua manifestação, solicitar que você a complemente (caso necessário), prestar orientações, encaminhar para a unidade interna responsável por resolver a questão ou poderá também encaminhar para outro órgão/entidade, dependendo do caso.



Fonte: UFRPE (2023).

Os principais temas das denúncias apresentadas pela UFRPE são:

1. Professor em regime de Dedicção Exclusiva que acumula outro cargo;
2. Servidor com empresa;
3. Acúmulo de 03 Cargos de áreas de Saúde;
4. Aposentadoria por invalidez e trabalhando em outro local;
5. Jornada de trabalho superior a 60 horas permitidas;
6. Servidor Técnico na UFRPE e atua como docente em outra instituição. ”⁸

Destes assuntos apresentados acima pela COPAAC da UFRPE, chama a atenção os dois últimos: Jornada de trabalho superior a 60 horas permitidas e Servidor Técnico na UFRPE e atua como docente em outra instituição. Consta-se, portanto, a necessidade de atualização em função do Parecer AM nº 04/2019 da Advocacia Geral da União, pois é permitido desde 2019 o servidor ultrapassar o limite das 60h/semanais e não há irregularidade – desde que o servidor apresente compatibilidade de horário. Também se nota a falta de compreensão do cargo técnico e/ou científico apto à acumulação com a docência. Por exemplo, o servidor técnico que atua na instituição como técnico de laboratório no âmbito da pesquisa e que atua como docente em

⁸ Informação complementar obtida através da COPAAC da UFRPE

outra instituição, com a compatibilidade em ambos os cargos está em situação regular, não cabendo o prosseguimento de denúncia. Isto mostra a falta de informação para os servidores sobre a temática pesquisada.

Sobre as denúncias na UFRN, a instituição disponibiliza em seu site um mecanismo de “Fale Conosco” que oferece ao público opções de entrar em contato via telefone, e-mail, WhatsApp, SIGRH (sistema interno da instituição) e presencialmente. As denúncias são feitas à Ouvidoria da instituição que irá direcioná-las para a PROGEPE, que administrará o procedimento cabível em cada caso.

Os indícios de acumulação de cargos mais analisados no âmbito da Coordenadoria de Assessoramento Processual e Acumulação de Cargos da UFRN são:

- 1) violação da acumulação de um cargo de professor com outro técnico ou científico;(art. 37, XVI, alínea ‘b’, da Constituição Federal);
- 2) violação da acumulação de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; (art. 37, XVI, alínea ‘c’, da Constituição Federal);
- 3) descumprimento das normas referentes à dedicação exclusiva por docente (art. 20 da Lei nº 12.772;
- 4) indícios de gerência ou administração de sociedade privada (art. 117, X, da Lei nº 8.112/90);
- 5) microempreendedor individual.⁹

Observa-se que são recorrentes nesses pontos a violação do art. 37, o descumprimento da Dedicação Exclusiva por parte dos docentes, e a participação em empresa. Embora todas essas normas estejam claras e objetivas para os servidores no momento da posse ou contrato - isto devido a CAPAC pedir para o servidor através de declaração para informar sobre seus vínculos e sua vida pregressa para poder assumir o cargo público - muitos servidores utilizam de má-fé para burlar a lei.

⁹ Informação complementar obtida através da CAPAC da UFRN

Figura 13 - Declaração de vínculos

Declaro, com base no que dispõe os incisos XVI e XVII do Art. 37 da Constituição Federal e para os fins previstos no paragrafo 5º do Art. 13 da Lei 8.112/90, que :

ESTOU CIENTE de que omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante, CONSTITUI CRIME, tipificado no Art. 299 (Falsidade ideológica), do Código Penal Brasileiro, ficando sujeito à pena de reclusão de um a cinco anos e multa, além de DEMISSÃO do cargo, no âmbito administrativo, após apuração em processo administrativo disciplinar, na forma do Título V da Lei 8.112/90.

Caso venha a assumir outros vínculos, assumo o compromisso de comunicar à unidade de gestão de pessoas da UFRN.

Por ser expressão da verdade, firmo a presente.

Natal, _____ de _____ de _____.

Assinatura do Declarante

Fonte: Extraído da declaração de vínculos da CAPAC/UFRN (2023).

A UFRSA utiliza o canal do Fala.Br para recebimento de denúncias e tem parceria com o Painel Resolveu da CGU para monitorar as denúncias recebidas.

Os principais motivos de denúncias na UFRSA tratam de quebra do regime de dedicação exclusiva ou ainda quando há a percepção de que o servidor não cumpre com a devida jornada de trabalho.

Mais uma vez aparece o descumprimento da Dedicção exclusiva por parte de alguns docentes que atuam neste regime. É perceptível que na maioria das instituições pesquisadas há esse tipo de irregularidade. Um fator de denúncias que aparece nesta instituição é o não cumprimento da jornada de trabalho, o que prejudica diretamente a instituição, uma vez que ao tomar posse o servidor sabe de suas obrigações, direitos e deveres, principalmente do cumprimento de sua carga horária semanal, seja de 20h, 30h ou de 40h/semanais, e não cumprir com essa carga horária acarreta a quebra com a ética e o servidor pode responder via PAD por tal motivo.

4.3.2 O processo de responsabilização por alguma situação de acumulação irregular

Todo processo por alguma situação irregular – neste caso a acumulação – requer que haja apuração e se comprovado o fato, a responsabilização. Tal pesquisa foi feita as ouvidorias e comissões das instituições, pois nos sites não existem informações sobre o assunto por ser

uma matéria interna de cada universidade. Para isso foi feita consulta desta forma nas instituições para saber se houve responsabilização por alguma situação de acúmulo irregular.

Na UFPB já houve demissão por acúmulo irregular, conforme resposta da ouvidoria: “Já houve demissão por acumulação irregular na UFPB (responsabilização administrativa). Contudo, isso ocorre excepcionalmente, já que a Lei nº 8.112/90 confere ao servidor a possibilidade de opção e regularização, antes da aplicação da penalidade capital.”¹⁰ Nota-se através da informação obtida a excepcionalidade da responsabilização do servidor, e a regularização não deixa de ser uma responsabilização perante o órgão público.

Na UFCG sempre há responsabilização sobre as denúncias de acumulação irregular, entre eles estão a abertura de PAD, que ocasiona a devolução ao erário de servidores que quebraram a dedicação exclusiva, como também a demissão quando o servidor falta muito ao trabalho devido ao conflito de interesse. Todas as denúncias são apuradas pela CPACE, que embora não tenha poder para pedir abertura de PAD, ela sugere conforme a natureza da matéria, a abertura de processo para que o servidor seja responsabilizado. A depender do caso, o servidor torna-se regular ou responde a um PAD que já teve como responsabilização a devolução ao erário do período que houve a irregularidade, bem como já houve caso de demissão.

No que se refere a UFPE, de acordo com a CACE, “quando há a identificação de indícios de irregularidade, é dado um prazo para o servidor regularizar. Caso não regularize, a CACE formaliza processo sugerindo à PROGEPE a abertura de Processo Administrativo Disciplinar - PAD. Já houve casos em que o servidor foi penalizado.”¹¹

Na UFRPE houve responsabilização. Perguntados sobre a responsabilização de denúncias, a COPAAC apresentou a seguinte resposta: “Sim, inclusive com reposição ao erário. Por exemplo: Professor em regime de Dedicação Exclusiva, que acumulou cargo em período concomitante com DE, tem que devolver ao erário a parcela de Dedicação Exclusiva recebida nos períodos de acumulação. Servidor que fez opção pelo cargo e até demissão.”¹²

Vê-se que a responsabilização neste caso foi por desrespeito a Dedicação Exclusiva, fruto de penalidade após o servidor responder a um PAD, todavia, observando as instituições pesquisadas, nota-se ainda uma ausência de práticas mais eficazes na gestão universitária para evitar estas situações – como o conhecimento da legislação e da política interna da instituição, informação de mudança de situação laboral caso deseje sair da dedicação exclusiva, comunicar-se sempre com a gestão para saber o que se enquadra nas exceções previstas na lei nº

¹⁰ Informação complementar obtida através da ouvidoria da UFPB

¹¹ Informação complementar obtida através da CACE da UFPE

¹² Informação complementar obtida através da COPAAC da UFRPE

12.072/2012, declarar ciência de que a quebra de DE acarretará em penalidades mais severas. Essas práticas de gestão poderiam evitar a acumulação irregular.

Na UFRN, a ouvidoria respondeu o seguinte: “Quando a situação investigada concerne a acumulação ilícita de cargos, empregos ou funções, de uma forma geral, o servidor é notificado a OPTAR, nos termos do art. 133 da Lei nº 8.112/90. No tocante à violação ao regime de dedicação exclusiva por docente, e a depender do caso, o servidor responde um processo de ressarcimento ao erário. Por fim, informa-se que já houve vários casos de efetiva responsabilização de servidor que viola as regras de acumulação de cargos.”¹³

Considerando a informação acima, a opção é permitida em lei, todavia, o servidor ao ingressar na instituição precisa saber de maneira mais clara e eficaz a legislação de acumulação de cargos para evitar que tal situação ocorra, por isso se justifica a necessidade de um manual. Já no tocante a quebra da Dedicação Exclusiva “a depender do caso”, o servidor responde a um processo de ressarcimento ao erário. Ora, uma vez quebrada a dedicação exclusiva o servidor foge as regras da Lei nº 12.772/2012 e deve ser obrigado a responder por isso. Nota-se uma omissão por parte da gestão universitária em apurar essas falhas com a rigidez que a legislação pede.

No Regimento da UFRN aparece algo sobre acumulação quando trata da demissão do servidor: “(...) Art. 205. A demissão será aplicada nos seguintes casos: [...] XIII – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas; (Regimento da UFRN, 2019).

Na UFRSA não houve responsabilização sobre situação de acúmulo irregular. A ouvidoria da instituição informou o seguinte: “A Progepe atua de forma preliminar e, só em último caso, é que remetemos os autos para a Reitoria abrir Processo Administrativo Disciplinar. Mas, até o momento, desconhecemos de casos que houve responsabilização, por descumprimento de notificação expedida pela Progepe. Pois, em sua maioria, os casos apontados são sanados pelo notificado.”¹⁴

Observa-se o desconhecimento por parte da PROGEPE em responsabilização das denúncias ocorridas. Ocorre que – mesmo que os casos sejam sanados – a instituição deveria advertir o denunciado para que a situação não se repita, como uma forma de responsabilizar pelo dano provocado.

Um fato comum em todas as instituições pesquisadas é da não aplicabilidade da legislação em sua totalidade por parte de alguns servidores, seja a Lei nº 8.112/90 ou a Lei nº

¹³ Informação complementar obtida através da ouvidoria da UFRN

¹⁴ Informação complementar obtida através da ouvidoria da UFRSA

12.772/2012. A acumulação irregular quando há quebra de dedicação exclusiva é considerada ato de improbidade administrativa com decisão judicial do Superior Tribunal de Justiça transitada em julgado, como é o exemplo de um docente em regime de DE da Universidade Federal do Espírito Santo que acumulava ilicitamente função em outra instituição.

AgInt no RECURSO ESPECIAL Nº 1.445.262 - ES (2014/0025350-8) / RELATOR: MINISTRO SÉRGIO KUKINA R.P/ACÓRDÃO: MINISTRA REGINA HELENA COSTA /AGRAVANTE: MARCUS ANTONIUS DA COSTA NUNES ADVOGADO: PATRICK FERRAZ RIBEIRO E OUTRO(S) - ES015663 AGRAVADO: MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL AGRAVADO: UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO UFES / REPR. POR: PROCURADORIA-GERAL FEDERAL EMENTA PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015. APLICABILIDADE. DOCENTE QUE SE COMPROMETE A EXERCER A ATIVIDADE EM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA E ACUMULA FUNÇÃO EM OUTRA INSTITUIÇÃO DE ENSINO. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. CONFIGURAÇÃO. PERDA DO CARGO E RESSARCIMENTO AO ERÁRIO. DESPROPORCIONALIDADE ENTRE O ATO PRATICADO E AS SANÇÕES IMPOSTAS. REVISÃO. POSSIBILIDADE. I – Consoante o decidido pelo Plenário desta Corte na sessão realizada em 09.03.2016, o regime recursal será determinado pela data da publicação do provimento jurisdicional impugnado. *In casu*, aplica-se o Código de Processo Civil de 2015. **II – Comete ato de improbidade administrativa previsto no art. 11, "caput", e I, da Lei n. 8.429/92 o professor universitário submetido ao regime de dedicação exclusiva que acumula função remunerada em outra instituição de ensino. (grifo nosso) III – A orientação desta Corte é no sentido de que a revisão da dosimetria das sanções aplicadas em ações de improbidade administrativa implica reexame do conjunto fático-probatório dos autos, o que esbarra na Súmula n. 7/STJ, salvo em hipóteses excepcionais, no caso de se constatar a desproporcionalidade entre os atos praticados e as sanções impostas pelo tribunal de origem. IV – Verificada, no presente caso, a excessividade nas penas aplicadas, afasta-se a sanção de perda do cargo, restando apenas a de ressarcimento ao erário. V – Agravo Interno provido. / ACÓRDÃO/Vistos, relatados e discutidos estes autos, os Ministros da Primeira Turma do Superior Tribunal de Justiça acordam, na conformidade dos votos e das notas taquigráficas a seguir, por maioria, vencido o Sr. Ministro Relator, dar provimento ao agravo interno para dar parcial provimento ao recurso especial, afastando a perda da função pública nos termos do voto da Sra. Ministra Regina Helena Costa, que lavrará o acórdão. Votaram com a Sra. Ministra Regina Helena Costa (Presidente) os Srs. Ministros Gurgel de Faria, Napoleão Nunes Maia Filho e Benedito Gonçalves. Brasília (DF), 08 de fevereiro de 2018(Data do Julgamento) MINISTRA REGINA HELENA COSTA (Relatora).**

Quanto as situações-problemas elencadas por cada instituição, pode-se observar que em todas elas existe o problema da quebra da Dedicação Exclusiva (DE) por parte dos docentes. Uma prática de improbidade que deve ser combatida com medidas mais firmes.

A acumulação ilícita de cargos é claramente um ato ímprobo. Apesar de não estar expressamente prevista na Lei de Improbidade Administrativa, afronta todos os preceitos nela estabelecidos. Isto pelo fato de que, além de incorrer em desobediência a norma constitucional, é a acumulação um ato ilegal e imoral. Ato que, em qualquer hipótese fora daquelas permissivas, como as previstas no artigo 37, inciso XVI, da Constituição Federal de 1988, e não havendo a compatibilidade de horários, se

enquadra perfeitamente em uma das circunstâncias: danos ao erário, enriquecimento ilícito do agente e afronta aos princípios da Administração Pública. (Aires; Sá Junior, 2016, p. 19).

Uma sugestão para tal problema seria a adoção de melhor divulgação das informações nas unidades acadêmicas, nas reuniões de colegiados, para que essa prática seja evitada já na base. Outro ponto a ser sugerido, é a publicização de penalidades sofridas por docentes que quebraram a DE para ser exemplo de que infringir à legislação acarretará punições.

Outro ponto levantado foi o da acumulação do serviço público com a administração de empresa privada. A proibição dessa acumulação é uma informação que se espera de quem é aprovado em concurso público já saiba, todavia, vale a divulgação mais ampla antes da posse/contrato para os servidores que desejam ingressar no serviço público. Caso a situação ocorra quando o servidor se encontra em exercício, essa situação deve ser punida com mais severidade.

Outra situação-problema muito recorrente nas universidades diz respeito a alínea C do parágrafo XVI do art. 37 quando fala em “dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas”, quais profissões regulamentadas são essas? Este é um ponto que deve ser esclarecido pela instituição uma vez que a legislação não define quais profissões são essas de fato. No manual produzido através desta pesquisa foi colocado um rol de profissões de saúde regulamentadas - conforme o Conselho Nacional de Saúde - para que possa sanar as dúvidas dos servidores.

A compatibilidade de horário ainda é um ponto pertinente nas situações-problema elencadas pelas universidades, tendo em vista a ausência de uma definição na legislação, ficando a AGU com a missão de organizar essa demanda.

Trata-se de um requisito de extrema importância para evitar sobreposição de horários e, portanto, coibir abusos por parte dos servidores que acumulam cargos. Por sua vez, a lei 8.112/90, na parte destinada à acumulação de cargos, também não definiu critérios para delimitar a compatibilidade de horários. Diante dessa omissão, tanto no texto constitucional, quanto da lei acima citada, a AGU manifestou sua posição. (Silva, 2015, p. 47).

Como falado anteriormente, a AGU limitou a compatibilidade de horários em 60h/semanais e em 2019 trouxe um novo entendimento que permitia a ultrapassagem dessa carga horária exigindo apenas a compatibilidade dos cargos em sua totalidade de horários. A UFRPE por exemplo, ainda colocou como um problema a ultrapassagem das 60h/semanais. Ora, neste caso percebe-se uma falta de informação do setor que administra a acumulação de

cargos do novo parecer da AGU, precisando que tal informação seja difundida entre os membros da COPAAC e todos os seus servidores. Por ser algo recente, se faz necessário uma divulgação ampla deste parecer.

Uma das maiores situações-problemas é a definição do que é considerado cargo técnico ou cargo científico, isto se dá devido a CF não trazer uma definição, ficando a dúvida solta sem uma resposta. De acordo com Almeida (2020, p. 65) “não há disciplinamento legal acerca do tema, que passou a ter seus limites balizados unicamente pela doutrina e pela jurisprudência, mas que, por não haver precedentes vinculantes, lançam margem para que as decisões judiciais em todo o país possam ter fundamentos contraditórios, diante da imprecisão dos elementos normativos”. Para sanar esse problema – no manual – foi feito um copilado de definições e se chegou à conclusão de que a melhor definição deste ponto é a do Manual de PAD da CGU. “(...) Cargo técnico é aquele para cujo exercício sejam exigidos conhecimentos técnicos específicos e habilitação legal, não necessariamente de nível superior. Diz-se “científico” o cargo cujas atribuições se desempenham na área de pesquisa” (CGU, 2022).

As universidades têm a autonomia de investigar e punir a acumulação irregular de cargos. A responsabilização se torna uma resposta para a comunidade acadêmica e sociedade de que a gestão tem feito cumprir as leis. A omissão por parte das instituições enfraquece a imagem da gestão universitária. É essencial que os servidores estejam cientes das regras e regulamentos já no momento da posse/contrato inerentes à acumulação de cargos e busquem orientação junto as suas respectivas instituições. A transparência e a efetivação das normas e regras são fundamentais para evitar situações-problemas no futuro.

4.4 Sugestões de melhorias apontadas: bases para a construção do manual

Como o produto final desta dissertação foi construído a partir da análise das instituições – objetos de estudo desta pesquisa – um manual com um copilado de informações que orientam e tentam sanar as principais dúvidas dos servidores.

Inicialmente a normatização da acumulação de cargos é um fator primordial para que haja uma boa gestão do tema no âmbito universitário. A tramitação para aprovação da normatização deve partir da pasta que está a gerir a acumulação de cargos, seja o setor de Gestão de Pessoas ou a própria comissão/coordenação quando já se formada. É necessário que se criem regras e normas condizentes com a realidade local de cada instituição - se necessário buscar apoio com a procuradoria jurídica da instituição para que dê esse suporte no que tange a

formatação e a redação em si do texto de normatização. Após esse passo é preciso que a norma seja aprovada pela instância superior – no caso da UFCG a normatização foi aprovada pelo Colegiado Pleno e promulgada pelo reitor com número e ano para que a partir daquele momento seja cumprido o que determina a norma da instituição.

A comissão ou coordenação de acúmulo de cargos no âmbito da universidade também irá de acordo com cada realidade. Por ser comissão, nunca será formada por 1 (um) servidor e sim por mais de 1. Existem instituições que são formadas por 2(dois) outras por 3 (três) entre técnicos administrativos e docentes com notável saber sobre a temática. É muito importante que a universidade tenha esse setor próprio que trate do tema em sua totalidade, contribuindo com a gestão de pessoas.

Os *sites* das universidades como de qualquer organização são instrumentos de publicidade e disseminação da informação. Neste caso, todas as instituições pesquisadas neste estudo precisam melhorar nesse ponto. A maioria dos sites estão desatualizados, com pouca informação e muitos não têm um *link* direto com a página principal de gestão de pessoas ou da instituição. É preciso que os *sites* sejam objetivos, tenham informação clara e haja uma ligação já com a página principal da universidade. Traga também a normatização – se existir – ou leve o leitor a legislação vigente sobre a acumulação de cargos para que o servidor tire todas as suas dúvidas e só procure o setor no caso de dúvidas que não conseguiu sanar no *site*. É importante o caráter didático dos fluxogramas que algumas instituições apresentaram em seus *sites*, e que outras universidades possam copiar esse ponto, uma vez que ajudará quem está prestes a ingressar como servidor em determinada instituição e não sabe quais os passos seguir – principalmente na utilização de sistemas internos.

Outro ponto importante trata-se das denúncias. É fundamental que os *sites* tenham essa ligação com o sistema Fala.BR ou outro canal de denúncia interna - quando existe - para que os servidores possam já no *site* da instituição serem direcionados para formulação de denúncias de acumulação irregular e contribuam para um ambiente ético e sem corrupção.

O manual precisa conter informações que leve o servidor de forma autônoma a tirar suas dúvidas. Outra proposição a ser sugerida é a divulgação de profissões regulamentadas da área de saúde para fins de acúmulo de cargos. Por não existir uma legislação única que regule este tema, sugere-se que seja feito um rol das profissões de saúde com suas legislações próprias para sanar todas as dúvidas e ajudar as comissões e a gestão de pessoas quando houver denúncias nestes casos.

Consoante com a sugestão anterior outros temas são muito importantes no manual como: a acumulação do servidor aposentado – sendo considerado a mesma regra do servidor

ativo; a atividade privada do servidor que não interfira nem gere conflito de interesse; servidor de licença e o acúmulo de cargos; a compatibilidade de horários, entre outros pontos que são dúvidas frequentes dos servidores.

Por fim o manual de acumulação de cargos deve ser um instrumento que leve a instituição à eficiência, eficácia e efetividade, contribuindo para que os servidores consigam através dele obter referência rápida daquilo que surgem como dúvidas, ajudando a instituição a ser ética com uma cultura organizacional focada para o que é certo e atualizando as informações sempre que surgirem fatos novos, só assim haverá harmonia entre gestão e seus colaboradores visando o bem comum com transparência, redução de riscos e padronização onde todos cumpram seus deveres e sejam tratados por igual.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática dessa pesquisa surgiu através do ambiente de trabalho do autor, uma vez que sendo servidor técnico administrativo e presidente da Comissão de Acumulação de Cargos da UFCG. Observando as dúvidas pertinentes dos servidores, foi possível ver a carência de informações e a ambiguidade que a legislação muitas vezes apresenta. Também foi provocado pela aderência do programa de pós-graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior estando de acordo com o aspecto de gestão.

Mediante esse cenário de dúvidas e questionamentos, surgiu a necessidade de estudar com maior amplitude o tema de acumulação de cargos dentro da universidade, levando em consideração que a Universidade é um ambiente onde seu corpo de servidores é formado por docentes e técnicos administrativos, e que estão previstos no art. 37 da Constituição Federal entre as exceções à permissão de acúmulo de cargos.

Para esse propósito foi feito primeiramente um levantamento de dados na literatura sobre o que havia sido estudado sobre o tema, as informações foram obtidas com a Revisão Sistemática de Literatura que permitiu observar que o tema apesar de ser bastante presente na gestão de pessoas das instituições públicas, é demasiadamente carente em se tratando de Universidade.

Inicialmente foi feito o percurso metodológico com todo caminho conforme os objetivos pretendidos. O desenho da pesquisa permitiu ilustrar como seria feito este percurso bem como a delimitação do estudo, problema e o contexto temporal. A partir daí foi desenvolvido os objetivos da pesquisa e os procedimentos metodológicos a serem utilizados. Estando tudo em ordem, foi iniciada a pesquisa para atender o objetivo geral, que se entende que foi cumprido.

O capítulo de referencial teórico permitiu conhecer o histórico da Constituição e todos os avanços que a acumulação de cargos foi tomando ao longo da história. Também foi possível atualizar entendimentos de carga horária provido da Advocacia Geral da União que permite o servidor acumular além das 60h. Através deste capítulo também podemos ver como é a gestão universitária no que tange a gestão de pessoas, planejamento estratégico, órgãos de controle e demais instrumentos que instruem a gestão no âmbito universitário. Por fim foi abordado os problemas e tensionamentos sobre acumulação de cargos, quais as dúvidas pertinentes e o que a legislação apresenta sobre tal.

A partir de então, com toda fundamentação pronta foi feita a parte empírica da pesquisa. Inicialmente foram escolhidas universidades de estados limítrofes com a Paraíba, tendo este estado como centro, uma vez que a UFPB e UFCG ambientes de estudo e de trabalho do autor,

e os estados de Pernambuco e Rio Grande do Norte serem os mais próximos em área territorial, o que se evidencia que o servidor possa acumular em lugares próximos, sendo por exemplo difícil o servidor trabalhar na Paraíba e acumular outro cargo na Bahia – por exemplo. As instituições escolhidas na PB e no RN foram as únicas universidades federais, já em PE optou-se pela UFPE e UFRPE por serem de grande e médio porte, respectivamente.

Foram coletados dados nos *sites* das instituições e informações complementares nas ouvidorias de cada universidade. Ao iniciar a pesquisa nestas instituições pode-se observar diversas falhas na gestão de pessoas, as principais foram: a normatização que apenas metade das instituições possuem. Na sequência as comissões de acumulação de cargos, uma das universidades não possui, ficando a cargo da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e ao final a organização dos *sites* que em todas as instituições – no que se refere a acumulação de cargos - que são insuficientes no papel de informar de forma clara e objetiva.

As situações-problemas elencadas nesta pesquisa que apareceram em todas as instituições de forma unânime foram: a quebra de dedicação exclusiva por parte dos docentes, a acumulação de mais de 2 (dois) cargos e a gerência de empresa privada como sócio administrador. Nota-se que se faz necessário coibir essas práticas com disseminação de informação e punição.

O retrato da gestão de acumulação de cargos nas instituições pesquisadas revela que se faz necessário o cumprimento da legislação do art. 37 da CF em sua totalidade. Não é possível o acúmulo de mais de 2 (dois) cargos, entretanto, alguns servidores burlam essa regra, são notificados, se regularizam e não há nenhum tipo de punição pela infração cometida. Ora, o servidor ao se submeter a um concurso público precisa estudar toda legislação que o insere no serviço público, ao tomar posse mais ainda pois vivenciará na prática, porém, não é o que vem ocorrendo nas instituições.

Outro ponto a ser observado, a Dedicação Exclusiva desrespeitada. Os docentes que entram neste regime sabem que devem se dedicar a instituição de forma exclusiva, é o óbvio da característica desse tipo de trabalho. Falta neste caso punição mais rígida para coibir que essa prática continue se repetindo.

As profissões da saúde que estão aptas a acúmulo de cargos presentes no art. 37 da CF também é um gargalo na gestão de pessoas, devido e não ter um rol taxativo que contenham quais profissões são essas.

Para tentar sanar todas essas lacunas foi desenvolvido um manual de acumulação de cargos para a UFCG devido ser ambiente de trabalho do autor, mas também servirá para outras universidades federais caso queiram utilizar. A finalidade deste manual é difundir as

informações de acordo com aquilo que tem sido mais pertinente no que tange as dúvidas dos servidores.

O manual ficará disponível no *site* institucional da UFCG para fins de consulta dos servidores e qualquer pessoa extra comunidade acadêmica que queira acessá-lo. Este material se torna um forte instrumento para a gestão de pessoas, no subsídio de evitar situações de acumulação irregular e de fomentar uma cultura organizacional ética, de acordo com o que está pré-estabelecido na legislação vigente.

Evidenciou-se com o estudo realizado que a acumulação de cargos nas universidades federais precisa melhorar para que possa cumprir as leis em sua totalidade e afastar atos de improbidade. Recomenda-se que, não só a gestão de pessoas, mas todos os servidores da instituição, possam ter um ambiente virtual com informações claras e objetivas, tornando-os autônomos para sanarem suas dúvidas. Neste estudo houve limitações na quantidade de informações contidas nos *sites* institucionais, precisando complementá-las com a consulta das ouvidorias das respectivas universidades pesquisadas. Outra limitação importante se refere ao tamanho da amostra, dado que foram pesquisadas 6 (seis) universidades do Nordeste de 3 (três) estados vizinhos, tendo em vista que o país possui ao todo 69 (sessenta e nove) universidades federais, todavia, estes dados permitiram o andamento da pesquisa e sua finalização com a elaboração do produto final.

Através desta pesquisa, espera-se que possa ter contribuído com o papel de ampliar as informações, sanar as dúvidas, colaborar com pesquisas futuras sobre a temática e fomentar um ambiente de trabalho probó voltando para uma cultura ética com uma administração universitária ciente de seu papel de gerir e os servidores de cumprir o que está previsto na legislação – principalmente as exceções do art. 37 da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

AIRES, V. P. R.; SÁ JÚNIOR, E. B. A Acumulação Ilícita de Cargos na Administração Pública e a incidência da Lei de Improbidade. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos da UFRN**, Natal, 2016.

ALBUQUERQUE BASTOS, E. L. G. **Uma análise ética e jurídica em processos institucionais de acumulação de cargos públicos**. Tese de Dissertação do Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais da UFRN. Natal, 2019 Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/27309/1/An%c3%a1lise%c3%a9ticajur%c3%addica_Bastos_2019.pdf Acesso em: 14 dez. 2022.

ALMEIDA, Gabriel Moura Lopes de. **Análise sobre o requisito da natureza técnica ou científica de cargos, empregos ou funções na acumulação de vínculos público**. Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Direito da UFPB. João Pessoa, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/21230/1/GMLA170320.pdf> Acesso em: 06 jun. 2023.

ALMEIDA, M. N.; LIMA, R. A. (Im)Possibilidade de Acumulação de Cargos Públicos de Saúde além das sessenta horas semanais (Ag.Reg. No Re 1.094.802) sob a ótica de Robert Alexy. **Revista Teorias do Direito e Realismo Jurídico**, Belém, 2019.

AMORIM, Leticia Balsamão. A distinção entre regras e princípios segundo Robert Alexy: esboço e críticas. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília a. 42 n. 165 jan./mar. 2005. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ri/edicoes/42/165/ri_l_v42_n165_p123.pdf Acesso em: 15 dez. 2022.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2007.

PEREIRA, Adriana Soares; SHITSUKA, Dorlivete Moreira; PARREIRA, Fábio José e SHITSUKA, Ricardo. **Metodologia da pesquisa científica** – 1. ed. – Santa Maria, RS: UFSM, NTE, 2018.

BDTD. **Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações**. Disponível em: <https://bdtd.ibict.br/vufind/> Acesso em: 13 de dez. 2022.

BERGER, S; BRUCH, Heike. Role strain and role accumulation across multiple teams: The moderating role of employees' polychronic orientation. **Journal of Organizational Behavior**, 2021. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/job.2521> Acesso em: 19 de dez. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos. Departamento de Ciência e Tecnologia. **Diretrizes metodológicas: elaboração de revisão sistemática e metanálise de ensaios clínicos randomizados**. Ministério da Saúde, Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos, Departamento de Ciência e Tecnologia. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Superior. **Plano de Desenvolvimento Institucional — PDI: diretrizes para elaboração**. Brasília: MEC/ SESu, jun. 2002.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Corregedoria-Geral da União (CRG). **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília, DF. 2022

BRASIL. Tribunal de Contas da União (TCU). **Manual do Módulo Índícios**. Brasília, DF. 2021

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1891**. Brasília, DF: Presidência da República.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm
Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934**. Brasília, DF: Presidência da República.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm.
Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1937**. Brasília, DF: Presidência da República.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm
Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946**. Brasília, DF: Presidência da República.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm.
Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm
Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 35.956, de 2 de agosto de 1954**. Regulamenta os artigos 188 a 193 da Lei n.º 1.711, de 28 de outubro de 1953. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d35956.htm
Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm
Acesso em: 27 mai. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111091.htm

Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 12.772, de 28 de dezembro de 2012** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Brasília, DF: Presidência da República.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/112772.htm

Acesso em: 27 mai. 2023.

BRASIL. **Instrução Normativa n.º 24, de 18 de março de 2020.** Dispõe sobre a elaboração, avaliação e revisão do planejamento estratégico institucional dos órgãos e das entidades da administração pública federal integrantes do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal. Brasília, DF: Presidência da República.

Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-24-de-18-de-marco-de-2020-251068261>

Acesso em: 05 jun. 2023

BRASIL. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2023

BRASIL. Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro, 2022

BRASIL. Resolução nº 04/2004 da Universidade Federal de Campina Grande. Aprova o **Regimento Geral da UFCG**. Campina Grande, 2024

BRASIL. Ministério Público de São Paulo. MPSP. São Paulo, 2017.

BRASILEIRO, Ana Clara Matias. **A acumulação flexível e os direitos trabalhistas dos docentes: estudo do fenômeno das companhias abertas de Educação Superior em Belo Horizonte.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG. Belo Horizonte, 2019. Disponível em:

https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BC7DEA/1/disserta_o_ana_clara_vers_o_defesa.pdf Acesso em: 14 dez. 2022

CANOSA, Rodrigo Lourenço. **Considerações jurídicas sobre a acumulação de cargos, empregos e funções públicas.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2016. Disponível em:

<https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/2402/monografia%20vers%20final.pdf;jsessionid=8CAA36439DA43475BC07980541EB2295?sequence=1> Acesso em: 07 dez. 2022

CAPES. Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal De Nível Superior. **Manual do Sistema AdminIP.** 2021. Disponível em:

http://www.periodicos.capes.gov.br/images/documents/Manual_AdminIP_AdminIES.pdf.

Acesso em: 07 dez. 2022.

CASTOR, Tadeu Rodrigues. **Acumulação de cargos, empregos e funções públicas: uma análise sistemática sobre a questão, com enfoque na controvérsia do entendimento do cargo técnico e/ou científico.** Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Direito da UFS.

São Cristóvão - SE, 2020. Disponível em:

https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/13758/2/Tadeu_Rodrigues_Castor.pdf. Acesso em: 15 dez. 2022.

CHAVES; Vera Lúcia Jacob; REIS; Luiz Fernando; GUIMARÃES, André Rodrigues. Dívida pública e financiamento da educação superior no Brasil. **Acta Scientiarum. Education**, v. 40(1), e 37668, p. 2-12, 2018. DOI: Doi: 10.4025/actascieduc. v40i1.37668. Acesso em: 02 jun. 2023.

CONTROLADORIA GERÃO DA UNIÃO (CGU). **Relatório de Auditoria sobre a atuação da CPACE/UFCEG**. Campina Grande, 2017.

DEMO, Pedro. **Pesquisa e construção do conhecimento**. 6. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2004.

DIAS, Teresa Cristina Lyporage; SANTOS, José Luís Guedes dos; CORDENUZZI, Onélia da Costa Pedro e PROCHNOW, Adelina Giacomelli. Auditoria em enfermagem: revisão sistemática da literatura. **Rev Bras Enferm**, Brasília 2011

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Aurélio de língua portuguesa**. 7. ed. Editora positivo. Curitiba, 2009.

FREIDE, Reis. Da Acumulação do Magistério com demais Cargos Públicos da Área Jurídica. Revista Digital De Direito Administrativo. **Revista de Direito Administrativo da USP**. São Paulo, 2018.

FISCHMANN, A. A.; ALMEIDA, M. I. R. de. **Planejamento Estratégico na Prática**. São Paulo. Atlas, 2007.

GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa e RICARTE, Ivan Luiz Marques. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. **LOGEION: Filosofia da informação**, Rio de Janeiro, v. 6 n. 1, p.57-73, set.2019/fev. 2020

GUEDES, Eleanora Pereira. **Planejamento estratégico em unidades universitárias: um estudo de caso na Universidade Federal de Santa Maria**. Artigo de Especialização em Administração e Gestão Pública da Universidade federal de santa Maria UFSM, Santa Maria – RS, 2012

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALO, Camila da Silva *et. al.* **Planejamento e execução de revisões sistemáticas da literatura**. Artigo de revisão. Brasília, 2012. Disponível em:

<https://cdn.publisher.gn1.link/rbm.org.br/pdf/v49n2a06.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2022

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Resumo Técnico: Censo do Ensino Superior 2022**. Jun 2023.

IPEA. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/ods/ods16.html#:~:text=Meta%2016.4->

[.Na% C3%A7% C3%B5es% 20Unidas,as% 20formas% 20de% 20crime% 20organizado](#). Acesso em: 19 de abr 2023.

MARIANO, C. M. Os efeitos da vacância por posse em cargo inacumulável e a (in)existência de direito adquirido: reflexões sobre as mudanças de investidura dentro das universidades federais sob o advento da Lei n.º 12.772/2012. **Revista Controle TCE-CE**, Fortaleza, 2014.

MAZZUOLI, Valerio; ALVES, Waldir. Acumulação de cargos públicos: uma questão de aplicação da Constituição. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2013.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

MOHER, D.; LIBERATI, A.; TETZLAFF, J.; ALTMAN, D. G. The PRISMA Group. Principais itens para relatar revisões sistemáticas e meta-análises: a recomendação PRISMA. Tradução de Taís Freire Galvão, Thais de Souza Andrade Pansani e David Harrad. **Epidemiol. serv. saúde**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 335-342, jun. 2015. Disponível em: <https://www.scielosp.org/article/ress/2015.v24n2/335-342/pt/>. Acesso em: 19 dez. 2022.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso e NELSON, Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso. Da regra Constitucional da Acumulação de Cargos Públicos e análise do novo Parecer da AGU. **Revista FSA**, Centro Universitário Santo Agostinho, Teresina, 2020

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso e NELSON, Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso. Da regra constitucional da acumulação de cargos de professor no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista De La Facultad De Ciencias Económicas Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste – UNNE**. Chaco - Argentina, 2016.

OLIVEIRA, Débora Regina Soares de; NOBRE, Gelcimara de Lima; OLIVEIRA; Lúcia Helena Soares de; SILVA, Cirlande Cabral da. O método hipotético dedutivo no ensino fundamental: uma proposta prática para o ensino de ciências naturais no tema transpiração das plantas. **Revista REAMEC**, Cuiabá - MT, V. 6, n. Especial, dez 2018.

PEREIRA, João Guilherme Alves e GONÇALVES, Vinicius de Almeida. Acumulação de Cargos, Empregos e Funções públicos e a compatibilidade de horários à luz da Constituição Federal e Jurisprudência Pátria. **Revista Jurídica UNIGRAN**, Dourados – MS, 2020. Disponível em: https://www.unigran.br/dourados/revista_juridica/ed_anteriores/44/artigos/artigo11.pdf Acesso em: 29 mai 2023

POPPER, Karl S. **A lógica da pesquisa científica**. 2. ed. São Paulo: Cultrix, 1975.

PRODANOV, Cleber Cristiano e FREITAS, Ernani Cesar de. **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2.ed. Novo Hamburgo –RS: Universidade Feevale, 2013.

RADER, Clarissa Rodrigues do Nascimento. **ACUMULAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS POR DOCENTES: Mapeamento na Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) e novas proposições**. Relatório técnico apresentado ao mestrado profissional em

gestão pública (PROFIAP), Petrolina, 2020. Disponível em:
https://portais.univasf.edu.br/profiap/relatorio-tecnico_clarissa.pdf Acesso em: 15 dez. 2022

REZENDE, D. A. **Planejamento estratégico para organizações privadas e públicas: guia prático para elaboração de projeto e plano de negócios**. Rio de Janeiro: Brasport, 2008.

ROSA GAMA, Maria Eliza e LOS SANTOS, João Timóteo de. **Gestão na educação superior e as avaliações de suas práticas**. Revista Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 25, n. 02, p. 458-476, jul. 2020

ROSSI, Pedro; DWECK, Esther; ARANTES, Flávio. **Economia Política da Austeridade**. In: DWECK, Ester; ROSSI, Pedro; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos (Org.). Economia para poucos: impactos sociais da austeridade e alternativas para o Brasil: Autonomia Literária, 2018, p. 14-31.

SANTOS, Gislene Lima dos. **Família, Gênero e Homoparentalidade na Educação Infantil: Perspectivas Normativo-Legais e Profissionais**. Universidade do Minho, 2017

SÃO PAULO. Ministério Público do Estado de São Paulo, 2017.

SILVA, Marina Corrêa da. **A repercussão das acumulações de cargos na administração centralizada e descentralizada; Reflexos da abertura de processos disciplinares na apuração de acúmulo de cargos públicos na UFES**. Dissertação de Mestrado do Mestrado Profissional em gestão Pública da UFES. Vitória, 2015. Disponível em:
<https://repositorio.ufes.br/bitstream/10/1869/1/REFLEXOS%20DA%20ABERTURA%20DE%20PROCESSOS%20DISCIPLINARES%20NA%20APURA%C3%87%C3%83O%20DE%20AC%C3%9AMULO%20DE%20CARGOS%20P%C3%9ABLICOS%20NA%20UFES.pdf>
 Acesso em: 14 dez. 2022

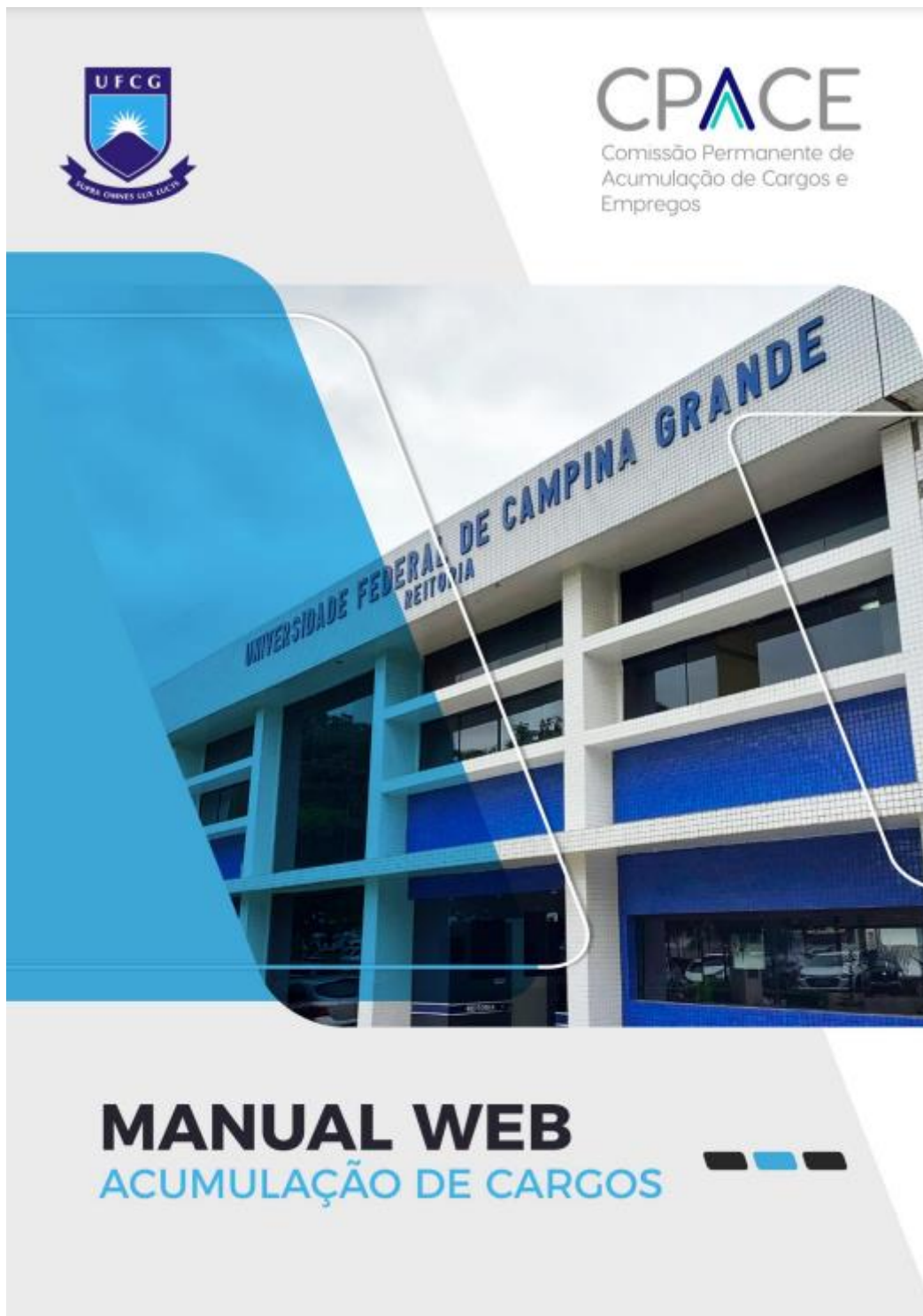
SILVA, Ricardo Acosta e SANTOS, Alvacir Correa dos. **Os cargos técnicos e científicos para fins de acumulação de cargos públicos**. Revista Jurídica UniAndrade. 2015.
 Disponível em: <https://revistahom.uniandrade.br/index.php/juridica/article/view/280/162>
 Acesso em: 15 dez. 2022

TÁCITO, Caio. **Direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 304.

VALLE, Arthur Schulunder. **Trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade**. 182 f. Dissertação Mestrado em Educação) –Setor de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.
 Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9UHGC5/1/arthur_dissertacao_final2014.pdf Acesso em: 19 jun 2023

VIEIRA, Padre Antônio. **Sermões**. Erechim: Edelbra, 1998.

APÊNDICE – Manual Web – Acumulação de cargos



Guiando Servidores

Manual de Acumulação de Cargos da
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

UMA PUBLICAÇÃO DA COMISSÃO PERMANENTE DE ACUMULAÇÃO DE
CARGOS E EMPREGOS – CPACE

Campina Grande – Fevereiro de 2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCC

Rua Aprígio Veloso, 882, Universitário | Campina Grande - PB |
CEP: 58429-900 - Brasil

ANTÔNIO FERNANDES FILHO
Reitor

VILMA MARIA SUDÉRIO
Secretária de Recursos Humanos

HARRISSON EMANUEL GRIGÓRIO DA SILVA
Coordenador de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

JEFERSON SILVA DE ANDRADE
Presidente da CPACE

ELIANE DE SOUZA MARANHÃO
Membro da CPACE

THIAGO PEREIRA CHAVES
Membro da CPACE

Colaboradores desta obra
Amanda Maria Silva França

Andrennia Sonally Maciel da Silva

Deyse Pereira de Carvalho

Steffany Thalita Rodrigues Gama Santiago

APRESENTAÇÃO



Na Constituição Federal de 1988, são estabelecidas restrições à acumulação de cargos, funções ou empregos públicos por servidores. A menos que haja compatibilidade de horários ou regras específicas em legislações aplicáveis. Contudo, essas disposições, frequentemente, suscitam dúvidas e incertezas, como na questão referente à participação em empresas privadas e quanto ao entendimento do regime de dedicação exclusiva, que, de modo repetido, geram confusão.

Consciente dessas preocupações, a Universidade Federal de Campina Grande (UFCCG) desenvolveu este manual abrangente, com o propósito de orientar servidores ativos, aposentados, colaboradores eventuais e outros agentes públicos. O presente guia aborda a acumulação de cargos, funções e empregos públicos, bem como a participação na administração de empresas privadas, oferecendo esclarecimentos sobre potenciais infrações ao regime de dedicação exclusiva. O objetivo é proporcionar uma fonte de consulta de fácil acesso e compreensão, complementando as diretrizes já estabelecidas na Instrução Normativa da UFCCG.

Desenvolvido com o respaldo de análises técnicas e práticas consolidadas, este material reflete o compromisso educativo da UFCCG. Buscando promover uma gestão ética, transparente e responsável dos recursos públicos, que visa à conformidade com os padrões de excelência.

Este guia é mais um passo da UFCCG na direção de uma administração pública clara, eficiente e eficaz, de acordo com a legislação. Comprometidos em auxiliar nossos servidores e demais interessados a entender e aplicar, corretamente, as normas relacionadas à acumulação de cargos, empregos e funções públicas.



1. NORMATIZAÇÃO

A normatização da Acumulação de Cargos na UFPA está prevista na Resolução n. 11/2022, que dispõe sobre a acumulação de cargos, empregos e funções públicas, no âmbito da Universidade Federal do Pará.

Este é um instrumento importante, pois estabelece critérios e diretrizes que ajudam a criar um ambiente ético, em conformidade com o que determina a legislação. O que facilita a compreensão e utilização por parte dos servidores, além de delinear os deveres da comissão responsável.

As universidades que dispõem de normas, acerca das comissões de acumulação de cargos, podem garantir um guia de como estas comissões devem atuar no contexto da instituição. A conformidade com normas estabelecidas aumenta a confiança dos órgãos fiscalizadores. A normatização se faz essencial para promover a eficiência da gestão e delimitar onde e como a comissão responsável poderá atuar.





2. COMISSÃO PERMANENTE DE ACUMULAÇÃO DE CARGOS E EMPREGOS

A Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos (CPACE) é uma comissão ligada à Reitoria e à Secretaria de Recursos Humanos (SRH) da UFCC. Composta por três membros, entre docentes e técnicos administrativos. A CPACE trabalha na averiguação e fiscalização nos casos em que o servidor ocupa, conforme a Constituição Federal, mais de um cargo, emprego ou função pública. Também apura denúncias de irregularidades, quanto ao descumprimento de carga horária e cargos públicos. Bem como, emite certidões para fins de posse, renovação de contrato e aposentadoria, quando autorizadas pelo Reitor.



3. ORGANIZAÇÃO DO SITE

O *site* da Comissão de Acumulação de Cargos se propõe a trazer informações precisas, referentes à temática para a qual foi criada, além de dispor dos contatos dos membros responsáveis pelo setor, na instituição. Se houver outros canais, a exemplo do *WhatsApp*, é importante que seu contato seja disponibilizado ao público. O que facilitará a resolução de possíveis dúvidas, como também, o modo como o servidor(a) poderá entrar em contato, caso não haja sanado seus questionamentos.

Na UFCC o *site* da CPACE é <https://portal.ufcc.edu.br/cpace.html>



DÚVIDAS FREQUENTES

1. O QUE É ACUMULAÇÃO?

Em sentido literal, a acumulação diz respeito à circunstância na qual um agente acumula ofícios na administração pública, seja exercendo mais de um cargo, emprego ou função, seja recebendo proventos de inatividade, simultaneamente, à remuneração de servidor ativo.

2. O QUE SE ENQUADRA COMO CARGO?

Para a regra da acumulação, consideram-se cargos, empregos ou funções públicas os proventos de aposentadoria, a participação em órgãos públicos de deliberação coletiva e cargos e empregos ainda que o servidor esteja afastado por qualquer motivo, recebendo ou não os benefícios de remuneração, vencimentos ou salários.

3. REGRA GERAL

A regra geral, de acordo com a CF/88, veda, expressamente, a possibilidade de acúmulo remunerado de cargos públicos em autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e sociedades, sobre as quais o poder público exerce controle de forma direta ou indireta.

No entanto, existem determinados casos que em pode vir a ser admissível o acúmulo de mais de um cargo, emprego ou função pública.



4. EXCEÇÕES

Para a norma geral, existem algumas exceções, previstas em nossa Carta Magna, que legalizam a situação de acúmulo de cargos, desde que haja compatibilidade de horários entre as jornadas, considerando o tempo de deslocamento, repouso, alimentação, etc.

Segundo o artigo 37, inciso XVI, a acumulação só é permitida nos seguintes casos:

- a) 2 cargos de professor;
- b) 1 cargo professor + 1 cargo técnico ou científico;
- c) 2 cargos ou empregos privativos da saúde com profissões regulamentadas*;
- d) 1 cargo de juiz + 1 cargo de magistério;
- e) 1 cargo de membro do Ministério Público + 1 cargo de magistério.





*Segundo o Conselho Nacional de Saúde (CNS), são 14 (quatorze) as categorias profissionais da saúde de nível superior, quais sejam:



- Assistentes Sociais;
 - Biólogos;
 - Biomédicos;
- Profissionais de Educação Física;
 - Enfermeiros;
 - Farmacêuticos;
 - Fisioterapeutas;
 - Fonoaudiólogos;
 - Médicos;
- Médicos Veterinários;
 - Nutricionistas;
 - Odontólogos;
 - Psicólogos;
- Terapeutas Ocupacionais.

Ainda conforme a Constituição Federal, e, mais especificamente, em seu artigo 38, é explanada a regra referente aos cargos eletivos, dos quais, o acúmulo só é permitido no mandato de vereador, considerando duas circunstâncias: com compatibilidade de horário, que nesse caso é permitido o acúmulo de cargos e de remunerações; e sem a compatibilidade de horários, exigindo afastamento do cargo, mas com a opção de ter que escolher qual remuneração irá receber.

4.1 REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

Em consonância com a Lei n. 12.772/2012, o professor das Instituições Federais de Ensino (IFE), que ocupa cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:



I - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou

II - tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

§ 1º Excepcionalmente, a IFE poderá, mediante aprovação de órgão colegiado superior competente, admitir a adoção do regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, observando 2 (dois) turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características específicas.

§ 2º O regime de 40 (quarenta) horas, com dedicação exclusiva, implica o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as exceções previstas nesta Lei.

§ 3º Os docentes em regime de 20 (vinte) horas poderão ser, temporariamente, vinculados ao regime de 40 (quarenta) horas sem dedicação exclusiva, após a verificação de inexistência de acúmulo de cargos e da existência de recursos orçamentários e financeiros para as despesas decorrentes da alteração do regime, considerando-se o caráter especial da atribuição do regime de 40 (quarenta) horas, sem dedicação exclusiva, conforme disposto no §1º, nas seguintes hipóteses:

I - ocupação de cargo de direção, função gratificada ou função de coordenação de cursos; ou

II - participação em outras ações de interesse institucional, definidas pelo conselho superior da IFE.

Na Lei 12.772/2012, no art. 21, é possível observar o rol de permissões - observando as condições de regulamentação de cada instituição - que o docente em regime de dedicação exclusiva poderá exercer:

I - remuneração de cargos de direção ou funções de confiança;



II - retribuição por participação em comissões julgadoras ou verificadoras relacionadas ao ensino, pesquisa ou extensão, quando for o caso;

III - bolsa de ensino, pesquisa, extensão ou estímulo à inovação paga por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por IFE ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional: [\(Redação dada pela Lei nº 13.243, de 2016\)](#)

IV - bolsa pelo desempenho de atividades de formação de professores da educação básica, no âmbito da Universidade Aberta do Brasil ou de outros programas oficiais de formação de professores;

V - bolsa para qualificação docente, paga por agências oficiais de fomento ou organismos nacionais e internacionais congêneres;

VI - direitos autorais ou direitos de propriedade intelectual, nos termos da legislação própria, e ganhos econômicos resultantes de projetos de inovação tecnológica, nos termos do [art. 13 da Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004](#);

VII - outras hipóteses de bolsas de ensino, pesquisa e extensão, pagas pelas IFE, nos termos de regulamentação de seus órgãos colegiados superiores;

VIII - retribuição pecuniária, na forma de pro labore ou cachê pago diretamente ao docente por ente distinto da IFE, pela participação esporádica em palestras, conferências, atividades artísticas e culturais relacionadas à área de atuação do docente;

IX - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, de que trata o [art. 76-A da Lei nº 8.112, de 1990](#);

X - Função Comissionada de Coordenação de Curso - FCC, de que trata o [art. 7º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012](#): [\(Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013\)](#)

XI - retribuição pecuniária, em caráter eventual, por trabalho prestado no âmbito de projetos institucionais de ensino, pesquisa e extensão, na forma da [Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994](#); e [\(Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013\)](#)



XII - retribuição pecuniária por colaboração esporádica de natureza científica ou tecnológica em assuntos de especialidade do docente, inclusive em polos de inovação tecnológica, devidamente autorizada pela IFE de acordo com suas regras. [\(Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013\)](#)

§ 1º Considera-se esporádica a participação remunerada nas atividades descritas no inciso VIII do caput, autorizada pela IFE, que, no total, não exceda 30 (trinta) horas anuais.

§ 2º Os limites de valor e condições de pagamento das bolsas e remunerações referidas neste artigo, na ausência de disposição específica na legislação própria, serão fixados em normas da IFE.

§ 3º O pagamento da retribuição pecuniária de que trata o inciso XI do caput será divulgado na forma do [art. 4º-A da Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994](#).

§ 4º As atividades de que tratam os incisos XI e XII do **caput** não excederão, computadas isoladamente ou em conjunto, a 8 (oito) horas semanais ou a 416 (quatrocentas e dezesseis) horas anuais. [\[Redação dada pela Lei nº 13.243, de 2016\]](#)

No art. 22 ainda é explanado que o professor poderá solicitar a alteração de seu regime de trabalho, mediante proposta, a ser submetida à sua unidade de lotação.

4.2 DEVER DE DECLARAR

Segundo o disposto na Lei n. 8.027/90, art. 7, os servidores públicos civis são obrigados a declarar, no ato de investidura e sob as penas da lei, quais os cargos públicos, empregos e funções que exercem, abrangidos ou não pela vedação constitucional, devendo fazer prova de exoneração ou demissão, na data da sua investidura, na hipótese de acumulação constitucionalmente vedada.



5. APOSENTADOS PODEM ACUMULAR?

A permissão para a acumulação de cargos, empregos ou funções públicas por parte de aposentados está sujeita a determinadas condições. A acumulação de proventos de aposentadoria é legal nos seguintes cenários:

I. Com cargo eletivo ou em comissão:

- É permitido que aposentados acumulem seus proventos de aposentadoria com cargos eletivos ou comissionados.

II. Com outra aposentadoria, desde que ambas decorrentes de cargos acumuláveis na atividade:

- Caso o aposentado possua duas aposentadorias, é lícito acumulá-las, desde que ambas se originem de cargos que poderiam ser acumulados, enquanto estava na ativa.

III. Com a remuneração de servidor ativo, se os cargos forem acumuláveis na atividade:

- Quando os cargos que o aposentado pretende acumular são acumuláveis na atividade, ele pode receber a remuneração de um servidor ativo, além de seus proventos de aposentadoria.

6. OUTRAS ACUMULAÇÕES LEGALIZADAS

• Acúmulo de cargo de professor com o cargo de juiz de direito:

De acordo com o artigo 37, inciso XVI da CF/88, é permitida a acumulação de cargos públicos quando houver compatibilidade de horários. Isso significa que um professor que deseje acumular seu cargo com o de juiz de direito pode fazê-lo, desde que consiga cumprir as obrigações em ambos os cargos, sem prejudicar a eficiência dos serviços públicos. A autorização para essa acumulação deve ser obtida junto às autoridades competentes de ambas as esferas administrativas.



- **Acúmulo de cargo de professor com o cargo de promotor ou procurador do Ministério Público:**

Assim como no caso anterior, a acumulação de um cargo de professor com o de promotor ou procurador do Ministério Público é permitida sob a condição de que haja compatibilidade de horários e que a acumulação seja autorizada pelas autoridades administrativas responsáveis. A Constituição Federal, no artigo 37, inciso XVI, viabiliza essa prática.

- **Acúmulo de cargo de vereador com um cargo acumulável (art. 38, III da CF/88):**

O artigo 38, inciso III da Constituição Federal estabelece que é possível acumular o cargo de vereador com outro cargo acumulável, desde que exista compatibilidade de horários e que as leis municipais permitam essa acumulação. Essa flexibilidade decorre da natureza de meio período da atividade legislativa de um vereador, o que torna a conciliação com outro cargo viável.

7. COMPATIBILIDADE DE HORÁRIOS

Nas situações em que se permite a acumulação de cargos, funções ou empregos públicos é imprescindível observar a compatibilidade de horários, conforme estabelecido no PARECER N° AM – 04/2019/AGU.

8. CARGA HORÁRIA

Este Parecer definiu a viabilidade, em casos excepcionais, da junção de cargos ou empregos públicos, desde que resulte em carga horária superior a 60 (sessenta) horas semanais, mediante comprovação de compatibilidade de horário das entidades públicas envolvidas.



9. QUANDO É ILÍCITO?

A ilegalidade ocorre quando há sobreposição de horários ou prejuízo à carga horária e às atividades desempenhadas, em qualquer um dos cargos ou empregos públicos envolvidos.

10. PERGUNTAS FREQUENTES

- Como faço para obter a Certidão de Acumulação de Cargos?

A certidão é emitida pela CPACE. É preciso que seja aberto processo no SEI, com a finalidade da solicitação. Dentro do processo é preciso preencher formulário



próprio e anexar os documentos, listados ao final do formulário. O processo será tramitado em assembleia semanal pela Comissão, ocasião em que a Certidão é emitida e encaminhada para o setor de destino, pela própria Comissão, sem que haja necessidade do servidor ter que realizá-la.

- O que acontece se eu acumular cargos sem autorização?

Acumular cargos sem a devida autorização pode resultar em Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e gerar penalidades como advertências, suspensões e até demissão. Além disso, o servidor pode ser obrigado a restituir ao erário eventuais valores recebidos de forma indevida.

- Existe um limite de carga horária para a acumulação de cargos?



Não, mas é preciso que haja compatibilidade de horário, em ambos os cargos. Antes da posse ou assinatura de contrato, o servidor deve informar, no processo, seu horário no cargo que já ocupa. Posteriormente, será solicitado ao setor de lotação na UFCC que seja anexado o horário ou projeto de horário e, a partir disso, será realizada a análise de compatibilidade de horários - caso não haja, o(a) servidor(a) será notificado para que possa regularizar sua situação.

- A acumulação de cargos públicos afeta meus direitos previdenciários?

A acumulação de cargos pode impactar nos direitos previdenciários, especialmente, no que diz respeito à contribuição para a previdência. É importante entender as implicações específicas para cada situação.

- Posso acumular um cargo público com um emprego no setor privado?

Sim, a acumulação de um cargo público com um emprego no setor privado, geralmente, é permitida. No entanto, é importante verificar se existe conflito de interesse com o cargo público. Se existir, não será permitida a acumulação.

- Estou em licença sem vencimentos, posso acumular?

A regra da acumulação vale tanto para servidores ativos/inativos como para os que estão em licença, de qualquer tipo. Neste caso, não se verifica a carga horária, mas sim o vínculo que continua ativo com o serviço público. Logo, a regra que vale é a geral para acumulação de cargo, conforme art. 37 da CF/88.

- Descobri que um(a) servidor(a) acumula cargos indevidamente, como devo proceder?

É preciso que a situação seja denunciada à Ouvidoria da instituição, que diligenciará, no sentido da apuração. O(a) servidor(a) denunciado(a) terá sua ampla defesa assegurada, a fim de justificar o fato denunciado.



- Posso ser MEI e ter cargo público?

Não. A condição de Microempreendedor Individual (MEI) é voltada para pessoas que desempenham atividades como autônomos, empreendedores ou pequenos empresários. Logo, entende-se que ser MEI torna o(a) servidor(a) como sócio administrador – o que não é permitido no serviço público.

- Fui professor substituto em outra instituição, em qual prazo mínimo devo ficar fora do Serviço Público Federal?

De acordo com o que determina a Lei n. 8.745/1993, o(a) professor(a) não poderá ser contratado(a), novamente, antes de decorridos 24 meses do encerramento do contrato. O contrato de 1(um) ano poderá ser prorrogado por igual período, conforme interesse da administração.

- Como posso contactar a CPACE?

Presencialmente, no primeiro andar do prédio da Reitoria, das 8h às 12h e das 14h às 17h. Remotamente, via *e-mail* cpace@setor.ufcg.edu.br e pelo Telefone/*WhatsApp* 83 2101-1558

- Como abrir processo no SEI para usuários externos?

Os aprovados deverão se cadastrar no Sistema SEI, como "usuário externo":

a. O(a) interessado(a), acessar o *link* <https://bit.ly/2OKGG9x> e proceder com o preenchimento do formulário eletrônico para geração de sua permissão como usuário e senha de acesso ao Sistema Eletrônico de Informações - SEI/UFCC. Concomitantemente ao preenchimento do formulário eletrônico, deverá o interessado ou seu representante legal, providenciar a entrega de cópia do documento de identificação oficial, CPF e comprovante de residência em qualquer setor de protocolo da UFCC ou encaminhar *e-mail* com as cópias digitalizadas dos documentos supracitados em PDF para o *e-mail* protocolo.sei@ufcg.edu.br.



b. A confirmação da liberação do acesso será encaminhada em até 48 horas por *e-mail*, somente, a partir desta confirmação, é que o interessado estará apto a acessar o sistema SEI no endereço <https://bit.ly/35Etiky> e proceder com a geração do seu processo, conforme recomendações previstas.

2. Após cadastrar-se como usuário externo, gerar nova petição do tipo "Pessoal: Emissão da certidão (motivo da solicitação)", preencher o formulário "CPACE - Declaração Acúmulo Cargos/(motivo da solicitação)" e ANEXAR os documentos que o formulário pede ao seu final, no formato de arquivo PDF.

3. Comunicamos que a Certidão emitida será encaminhada ao Setor responsável da UFCG, não sendo necessário o servidor apresentá-la na SRH/UFCG;

Obs: Alguns espaços no formulário como horário e admissão podem ser deixados em branco. Se possível, deve-se anexar ao processo o horário de trabalho do outro vínculo empregatício (caso haja), para fins de compatibilidade de horários.

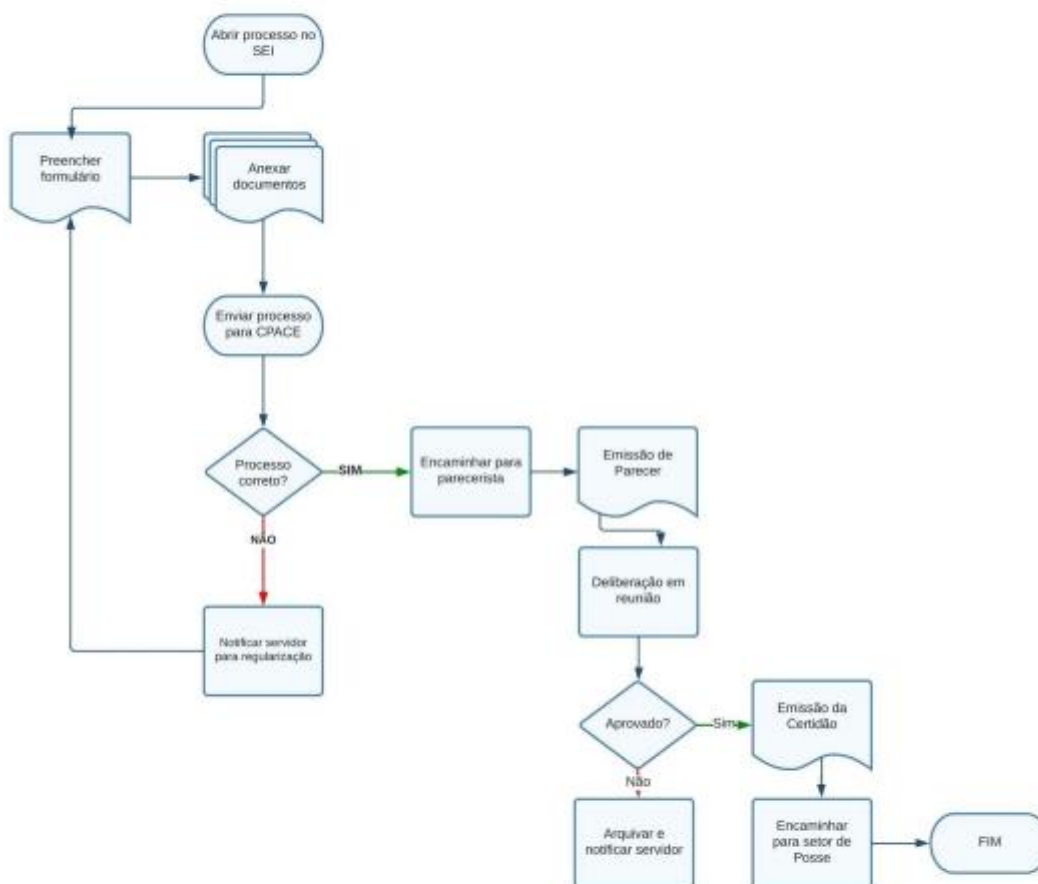
11. FLUXOGRAMA DE PROCESSOS

Os processos internos na UFCG, atualmente, são realizados através do sistema SEI (Sistema Eletrônico de Informação). A seguir, daremos o passo a passo dos fluxogramas, conforme a natureza e finalidade de cada processo.

11.1 POSSE

Processo Posse de Servidor(a)

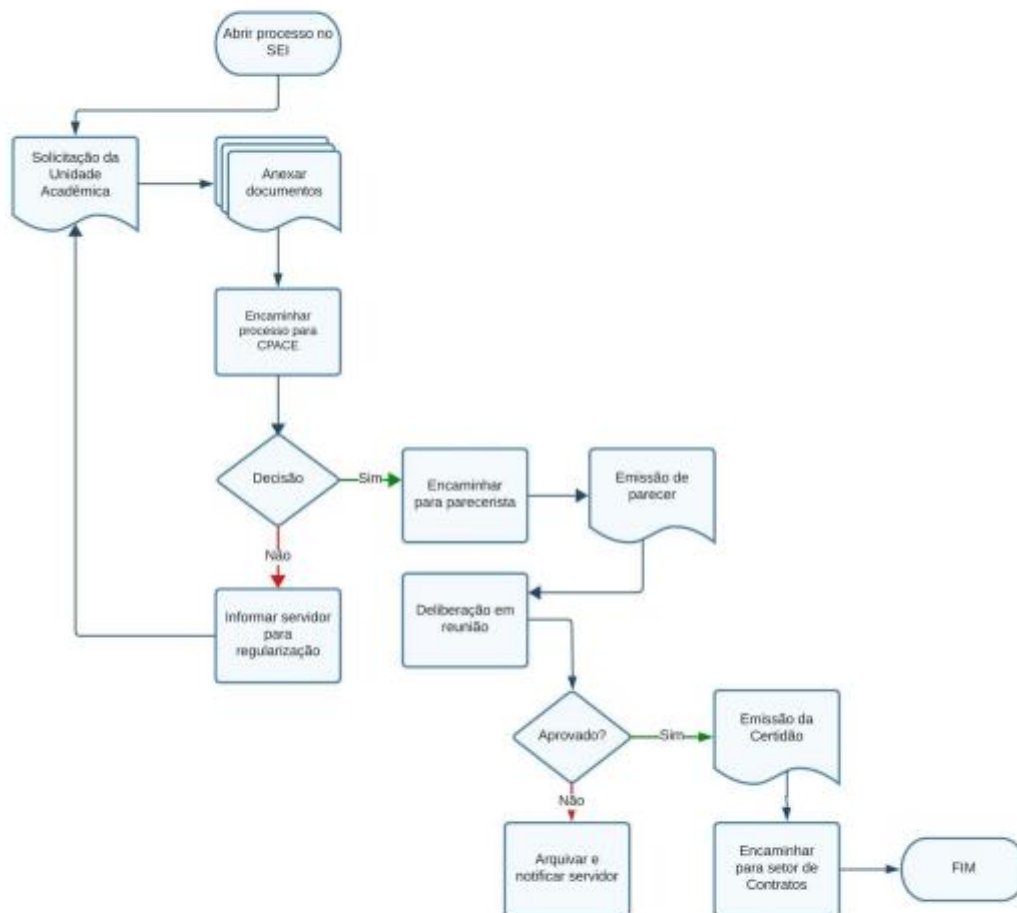
CPACE | UFGO



11.2 CONTRATO DE PROF. SUBSTITUTO

Processo Contratação de Prof. Substituto(a)

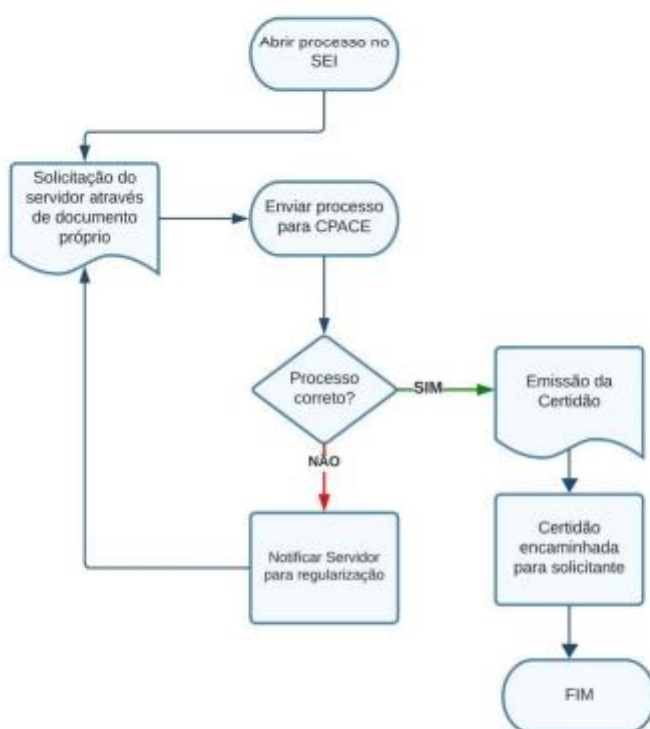
CPACE | UFCCG



11.3 AFASTAMENTO

Processo Afastamento de Servidor(a)

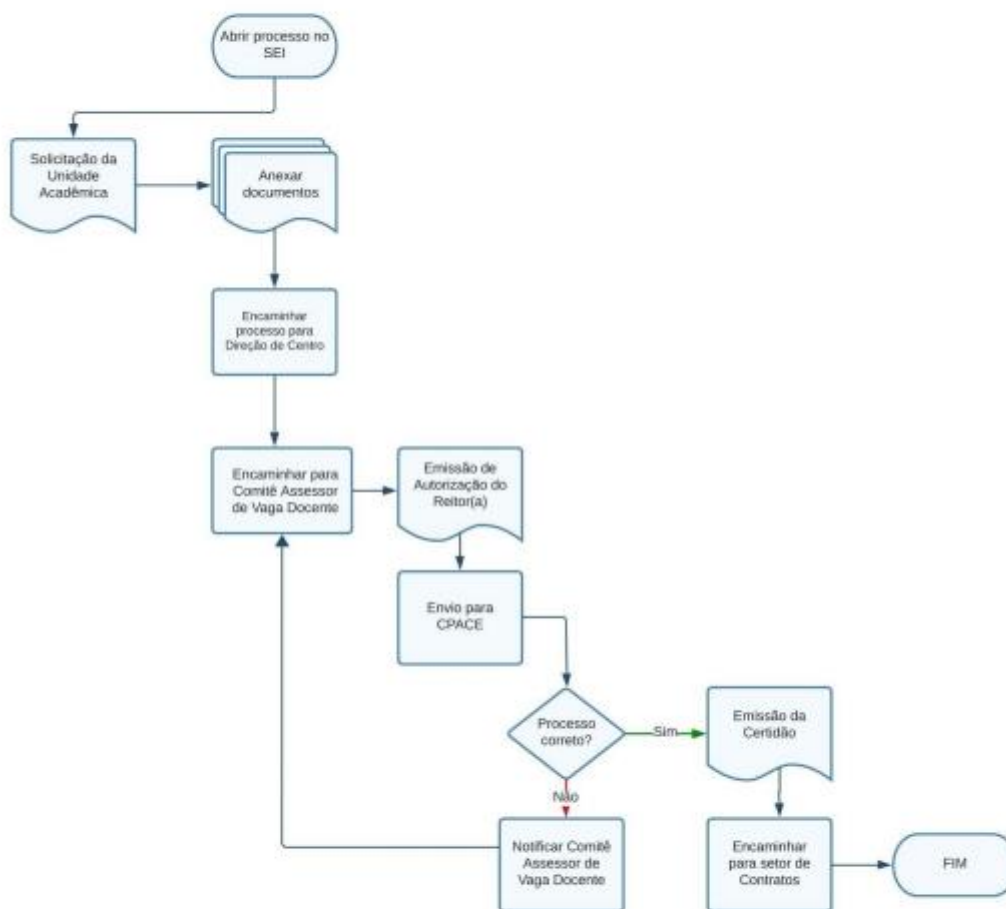
CPACE | UFCG



11.4 RENOVAÇÃO CONTRATUAL

Processo Renovação de Contrato de Servidor(a)

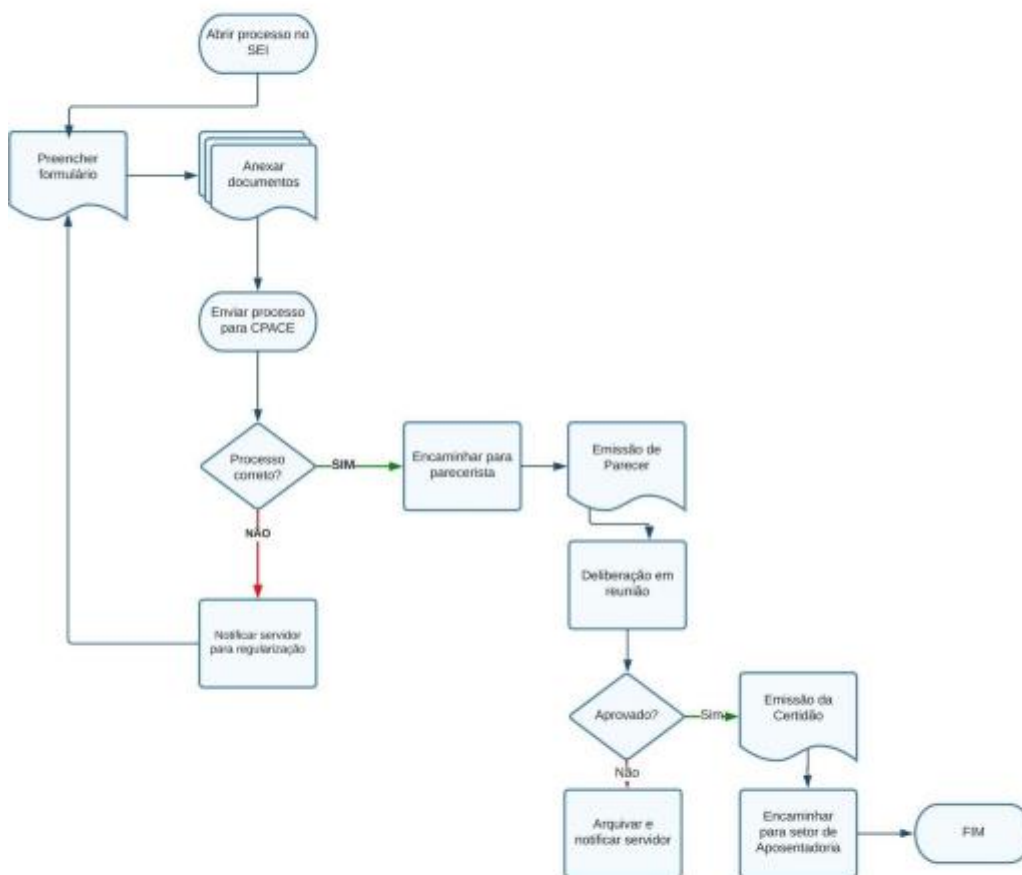
CPACE | UFCG



11.5 APOSENTADORIA

Processo Aposentadoria de Servidor(a)

CPACE | UFCG





12. GLOSSÁRIO

Cargo público: De acordo com a Lei 8.112/1990, cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades, previstas na estrutura organizacional, que devem ser cometidas a um servidor. Ainda em conformidade com a legislação, os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

Funções de confiança: Denominado também como funções gratificadas, entre outras nomeações previstas em lei, funções de confiança são atividades ocupadas por servidores efetivos. É de livre nomeação e exoneração, no que se diz respeito à função, e destina-se às atribuições de chefia, direção e assessoramento.

Cargos em comissão: Podem ser ocupados por qualquer pessoa, sendo efetivo ou não. Neste último caso, deve-se observar o percentual mínimo reservado ao servidor de carreira. Os cargos em comissão, assim como as funções de confiança, são atrelados às responsabilidades de chefia, direção e assessoramento.

Agente público: Segundo a Lei n. 8.429/1992, art. 2, agente público é o servidor público e todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades referidas no art. 1º desta Lei.

Cargos eletivos: São cargos com exercício de mandato, nos quais um cidadão é eleito por voto durante o período de eleições, a exemplo dos cargos de prefeito, vereador, entre outros.



Contratados temporários: Como o próprio nome sugere, são aqueles contratados durante um período determinado, para suprir uma demanda temporária, de excepcional interesse público, mas que não tem vínculo efetivo empregatício e estão submetidos à Lei n. 8.745/1993.

Empregados públicos: São aqueles que foram consentidos para atuação em emprego público. Segundo disposto no art. 1º da Lei n. 9.962/2000, o pessoal admitido para emprego público na administração federal direta, autárquica e fundacional terá sua relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452/1943, e legislação trabalhista correlata, naquilo que a lei não dispuser em contrário.

Cargo técnico: São aqueles de nível médio ou superior, que exigem conhecimento e habilitação específica sobre determinada área do saber e para o exercício de suas atividades. A exemplo disso, pode-se citar os técnicos em Informática e em Química, dentre outros.

Cargo científico: São cargos, estritamente, de nível superior, ligados à pesquisa, à investigação de fatos, especulação e aplicação em determinada área do conhecimento, que objetivam ampliar os conhecimentos humanos. A exemplo disso, pode-se citar: médicos, biólogos, matemáticos, entre outros. Em outra definição, cargo científico pode ser definido como "aquele que exige formação específica, não podendo possuir atribuições de natureza eminentemente burocráticas ou repetitivas" (AI 192.918-AgR, STF; RMS 14456/AM e MS 7.216/DF, STJ). (Acórdão TCU n. 2.456/2013 - Plenário).



REFERÊNCIAS

- https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_98.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2012/lei/l12772.htm
https://propessoas.ifmt.edu.br/media/filer_public/72/2f/722f5e296f58-4340-913c-4333e790c75d/manual_acumulacao_1.pdf
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8027.htm
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/funcao-de-confianca-x-cargo-em-comissao/170918728>
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429compilada.htm
<https://seer.anafe.org.br/index.php/revista/article/download/100/50>
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9962.htm



CPACE

Comissão Permanente de
Acumulação de Cargos e
Empregos



portal.ufcg.edu.br/cpace

cpace@setor.ufcg.edu.br

(83) 2101-1558

MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO

