



Nota Técnica SEI nº 54308/2024/MGI

Assunto: Consulta relacionada à compatibilidade de horários em acumulação de Cargos, Empregos, Funções Públicas e Proventos por servidor participante de Programa de Gestão na modalidade teletrabalho em regime de execução parcial ou integral.

Referência: Processo nº 14022.113923/2023-81.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Por intermédio da Nota Informativa SEI nº 192/2024/MPS, de 17 de outubro de 2024 (SEI nº 45805589), a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Institucional do Ministério da Previdência Social — CGGP/MPS trouxe a esta Secretaria de Gestão de Pessoas — SGP consulta acerca da compatibilidade de horários em acumulação de Cargos, Empregos, Funções Públicas e Proventos por servidor participante de Programa de Gestão e Desenvolvimento — PGD na modalidade teletrabalho em regime de execução parcial ou integral.
2. Após análise, sugere-se a restituição dos autos à CGGP/MPS para conhecimento e providências subsequentes.

ANÁLISE

3. A presente demanda está especificada na Nota Informativa SEI nº 192/2024/MPS, de 2024 (SEI nº 45805589), da qual se extraem os seguintes excertos:
 2. A demanda foi analisada pela Divisão de Acompanhamento de Demanda de Controle do INSS (DADC/INSS), que esclareceu que um dos requisitos para a legalidade da acumulação de cargos é a efetiva compatibilidade de horários.
 3. No entanto, entendeu que as orientações atuais não contemplam diretrizes específicas para a compatibilidade de horários de servidores ativos em programa de gestão que estão dispensados, total ou parcialmente, do registro de frequência com a acumulação de cargos públicos.
 4. A Nota Técnica nº 348/2023/DILAG/COLEMP/CGGP/DGP-INSS menciona que, conform disposto no art. 8º da INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA SEGES-SGPRT/MGI Nº 24, DE DE JULHO DE 2023, todos os participantes estarão dispensados do registro e controle de frequência e assiduidade, na totalidade da sua jornada de trabalho, qualquer que seja a modalidade e o regime de execução, e portanto poder-se-ia concluir que deve ser observado, exclusivamente, o cumprimento das metas, dos prazos e das entregas previamente definidos, não importando em qual dia ou horário o servidor atuará para que atinja esses objetivos, não havendo que se falar em compatibilidade de horários por parte do integrante dos programas de gestão na modalidade teletrabalho, para fins de acumulação de cargos, empregos e funções públicas ou de exercício de atividade privada.
 5. Contudo, existe obrigação expressa para as chefias das unidades de execução definirem a disponibilidade dos participantes e para o participante estar disponível para ser contatado no horário de funcionamento do órgão ou da entidade, pelos meios de comunicação definidos em TCR, exceto se acordado de forma distinta com a chefia da unidade de execução.

6. Ainda, destaca o constante no FAQ do novo PGD, disponível em [Acumulação de Cargos - FAQ Novo PGD](#), *in verbis*:

3. Como verificar a compatibilidade de horários nos casos de servidor em teletrabalho integral que acumula cargos licitamente?

Não há que se falar em controle de horários para os participantes do PGD, por isso a verificação da compatibilidade deve ser feita por meio da avaliação do cumprimento do plano de trabalho, que, por sua vez, deve prever atividades que sejam equivalentes à totalidade da sua jornada de trabalho. Ou seja, se o participante cumpre a suas atribuições previstas no plano de trabalho, entende-se que ele esteja cumprindo a sua jornada de trabalho de maneira regular. Vale ressaltar que no Termo de Ciência e Responsabilidade pode haver a pactuação de horários em que o participante deva exercer as suas atividades no órgão/entidade ou estar disponível para contato/atividades síncronas, o que deve ser levado em consideração, também, na avaliação da compatibilidade de horários entre os cargos.

7. Por fim, menciona que adotar-se-á o entendimento exposto no FAQ, mas salienta que o mesmo não substitui a necessária manifestação formal, de caráter normativo e vinculante, pelo Órgão Central do SIPEC acerca do tema, dada a sua relevância e as repercussões decorrentes.

8. Tendo em vista que a demanda foi originalmente protocolada em 07 de dezembro de 2023, e considerando o disposto no Decreto nº 11.359, de 2023, que aprova a estrutura regimental do Ministério do Trabalho e Emprego; e o teor da Portaria MGI nº 43, de 2023, que "Disciplina o compartilhamento de atividades de administração patrimonial, de material, de gestão de pessoas, de serviços gerais, de orçamento e finanças, de contabilidade, de logística, de contratos, de tecnologia da informação, de planejamento governamental e gestão estratégica e de outras atividades de suporte administrativo realizadas por meio de arranjos colaborativos entre Ministérios ou modelos centralizados, e dispõe sobre medidas transitórias decorrentes da edição da Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023"; a presente consulta foi encaminhada ao Departamento de Gestão de Pessoas do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual prestava à época o suporte administrativo à Secretaria Executiva do MPS.

9. A consulta foi analisada por meio da **Nota Técnica SEI n.º 2091/2024/MTE** aprovada pela Diretoria de Gestão de Pessoas daquele Ministério.

10. Em suma, a Coordenação de Legislação de Pessoas do MTE concorda com o entendimento do INSS e destaca a necessidade de adequação e atualização da legislação em vigência a fim de contemplar novos regimes de trabalho sem comprometer a eficiência, a disponibilidade e a qualidade do serviço.

11. Ainda, entendeu como apropriado encaminhar preliminarmente as conclusões a este Ministério da Previdência Social para eventual manifestação complementar, devido ao fato de que a consulta foi proposta pelo INSS, entidade vinculado a esta Pasta.

(Destaques do original)

4. Em seguida, com base na supramencionada explanação, o órgão consulente submete os seguintes questionamentos a este Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal — Sipec, *in verbis*:

a) Quais parâmetros objetivos deverão ser adotados pelos órgãos públicos para aferir a compatibilidade de horários no caso de servidores em regime de PGD que acumulam cargos? Há previsão de criação de normativas específicas para essa aferição no contexto de teletrabalho, onde o controle de frequência é dispensado?

b) Considerando o entendimento flexibilizado sobre o limite de 60 horas semanais para a acumulação de cargos, haverá uma revisão formal do Parecer AGU GQ-145/1998 e uma regulamentação específica para análise caso a caso? Quais os novos critérios que deverão ser observados para evitar a sobreposição de funções e garantir a eficiência do serviço público?

c) Em regimes de teletrabalho em PGD, onde há dispensa de controle formal de ponto, quais mecanismos de controle e comprovação da disponibilidade dos servidores serão implementados para assegurar que a acumulação de cargos não comprometa a execução das atividades síncronas e urgentes?

d) Como o SIPEC orienta os órgãos públicos a realizar a supervisão contínua da compatibilidade de horários, especialmente em casos de servidores que acumulam cargos sob regimes de trabalho mais flexíveis? Há previsão de ferramentas tecnológicas ou procedimentos internos para essa verificação?

- e) Considerando que a jornada de trabalho no Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (SISREF) não deve ser tratada como mera formalidade, quais diretrizes deverão ser seguidas para garantir que, mesmo em regimes de maior flexibilidade, o servidor com cargos acumulados comprove de forma adequada sua jornada e cumprimento das funções?
- f) Há previsão de que o órgão central do SIPEC emita instruções normativas ou diretrizes específicas sobre a acumulação de cargos no contexto do PGD, dado o cenário de ausência de controle rígido de frequência e a necessidade de compatibilidade de horários?
- g) Quais orientações serão estabelecidas para garantir que, nos regimes de teletrabalho e PGD, a flexibilização de horários não comprometa a eficiência e a prontidão do servidor, especialmente em contextos de acumulação de cargos?

5. Em relação à acumulação de cargos, funções e empregos públicos, preliminarmente urge trazer à colação o que dispõe a [Constituição Federal de 1988](#) em seu art. 37, incisos XVI e XVII, *in verbis*:

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: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

[...]

XVI - 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) a de dois cargos de professor; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

c) 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; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

[...]

(Destacamos)

6. Importante ainda destacar o que a [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), prevê acerca do assunto, nos seguintes termos:

Art. 118. Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§1º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

§2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, **fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários**.

(Destacamos)

7. Em relação ao PGD, cumpre mencionar o [Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022](#), o qual *dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional*, que prevê acerca da compatibilidade da jornada de trabalho nos seguintes dispositivos:

Compatibilidade do PGD com o cargo

Art. 8º A participação no PGD, independentemente da modalidade, considerará as atribuições do cargo e **respeitará a jornada de trabalho do participante**.

Regras especiais para o teletrabalho

Art. 9º O teletrabalho:

I - dependerá de acordo mútuo entre o agente público e a administração, registrado

no termo de ciência e responsabilidade;

II - poderá ocorrer em regime de execução integral ou parcial;

III - ficará condicionado à compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas pelo agente público e à ausência de prejuízo para a administração;

IV - terá a estrutura necessária, física e tecnológica, providenciada e custeada pelo agente público; e

V - exigirá que o agente público permaneça disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do órgão ou da entidade, por todos os meios de comunicação.

[...]

§ 6º Para fins do disposto no inciso V do **caput**, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.

[...]

(Destacamos)

8. Cabe salientar que essa matéria se encontra regulamentada pela [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023](#) a qual *estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal — Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho — PGD*. Vejamos:

Art. 8º Todos os participantes estarão **dispensados do registro de controle de frequência e assiduidade**, na totalidade da sua jornada de trabalho, qualquer que seja a modalidade e o regime de execução.

[...]

Responsabilidades das chefias das unidades de execução

Art. 25. Compete às chefias das unidades de execução:

I - elaborar e monitorar a execução do plano de entregas da unidade;

II - selecionar os participantes, nos termos dos artigos 13 e 14 desta Instrução Normativa Conjunta;

III - pactuar o TCR;

IV - pactuar, monitorar e avaliar a execução dos planos de trabalho dos participantes;

V - registrar, no sistema de controle de frequência do órgão ou entidade, os códigos de participação em PGD e os casos de licenças e afastamentos relativos aos seus subordinados;

VI - promover a integração e o engajamento dos membros da equipe em todas as modalidades e regimes adotados;

VII - dar ciência à unidade de gestão de pessoas do seu órgão ou entidade quando não for possível se comunicar com o participante por meio dos canais previstos no TCR e no escritório digital;

VIII - definir a disponibilidade dos participantes para serem contatados; e

IX - desligar os participantes.

Parágrafo único. As competências previstas no caput poderão ser delegadas à chefia imediata do participante, salvo a prevista no inciso I.

Responsabilidades dos participantes do PGD

Art. 26. Constituem responsabilidades dos participantes do PGD, sem prejuízo daquelas previstas no Decreto nº 11.072, de 2022:

I - assinar e cumprir o plano de trabalho e o TCR;

II - atender às convocações para comparecimento presencial, nos termos do art. 11 desta Instrução Normativa Conjunta;

III - estar disponível para ser contatado no horário de funcionamento do órgão ou da entidade, pelos meios de comunicação definidos em TCR, exceto se acordado de forma distinta com a chefia da unidade de execução;

IV - informar à chefia da unidade de execução as atividades realizadas, a ocorrência de afastamentos, licenças e outros impedimentos, bem como eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a realização dos trabalhos;

V - zelar pela guarda e manutenção dos equipamentos cuja retirada tenha sido

autorizada nos termos do art. 16 desta Instrução Normativa Conjunta; e
VI - executar o plano de trabalho, temporariamente, em modalidade distinta, na hipótese de caso fortuito ou força maior que impeça o cumprimento do plano de trabalho na modalidade pactuada.

(Destacamos)

9. Posteriormente, o requisito da compatibilidade de horários antes limitado a 60 (sessenta) horas semanais, foi objeto de uniformização de entendimentos por parte da Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos da Consultoria-Geral da União - CNU/DECOR/CGU, que em sessão plenária ocorrida em 29 de março de 2019, reviu o entendimento até então vigente, contido no Parecer GQ 145, e aprovou o [Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU](#) vinculante à toda Administração Pública Federal para permitir, excepcionalmente e desde que cumpridos os requisitos previstos, a jornada semanal superior a sessenta horas. Na oportunidade, o Órgão Central do Sipec deu ampla divulgação a esse novo posicionamento mediante o [Ofício Circular SEI nº 1/2019/CGCAR/ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME](#), de 21 de junho de 2019, do qual destaca-se os seguintes excertos:

3. Considerando que os Pareceres aprovados pelo Senhor Presidente da República vinculam toda a Administração Pública Federal ao seu cumprimento e à sugestão do DECOR/AGU para que este Órgão Central do SIPEC estabeleça parâmetros para orientar e fundamentar futuras decisões administrativas de admissão ou inadmissão de acumulação de cargos públicos no âmbito da Administração Pública Federal, conclui-se, em síntese, que:

I - a compatibilidade de horários a que se refere o art. 37, inciso XVI, da Constituição de 1988, **deve ser analisada caso a caso pelo órgão ou entidade de lotação do servidor**, 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;**

II - a aferição da compatibilidade de horários a que se refere o art. 37, inciso XVI, da Constituição de 1988, **deve se basear na análise da situação fática a que se submete o servidor público**, sendo insuficiente o cotejo do somatório de horas resultante da acumulação de cargos ou empregos públicos com padrão estabelecido em ato infralegal;

III - a bem da segurança jurídica, devem ser conferidos efeitos prospectivos (para o futuro) à superação do entendimento constante no Parecer GQ-145, de forma que sejam resguardados os atos administrativos consolidados sob a vigência do entendimento superado;

IV - deve-se adotar a nova interpretação exclusivamente nas decisões administrativas a serem proferidas, inclusive em grau de recurso administrativo;

V - mantém-se inalteradas as **situações jurídicas** consolidadas sob a égide da interpretação constante do Parecer GQ-145, de 1998, estejam ou não as decisões respectivas submetidas à reapreciação judicial;

VI - é vedada a concessão de quaisquer efeitos financeiros retroativos sem a devida contraprestação pelo servidor;

VII - até que haja a revisão do Parecer GQ-145, de 1998, ou no caso de não vir a sê-lo, para o servidor autorizado por legislação vigente a cumprir carga horária reduzida em relação à carga horária prevista para o cargo, deve ser levada em consideração, para a finalidade da limitação da jornada de trabalho total dos cargos acumulados em 60 (sessenta) horas, a **carga horária efetivamente exigida** do servidor; e

VIII - o servidor que tenha solicitado a redução da jornada de um dos cargos ocupados para atender à limitação prevista no Parecer GQ-145, de 1998, poderá apresentar novo requerimento solicitando o retorno à jornada original do cargo, o qual será analisado pelos órgãos envolvidos, que observarão as orientações neste ofício-circular e do Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU.

4. Considerando o interesse da Administração Pública no zelo e eficiência dos serviços públicos prestados, os dirigentes dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC devem observar ainda:

a) que o requisito da compatibilidade de horários deixa de existir quando o servidor

- aposentar-se em um dos cargos;
- b) que a acumulação de vencimentos e proventos somente é permitida quando se tratar de cargos, funções ou empregos acumuláveis na atividade;
- c) que o intervalo de repouso entre as jornadas é fundamental ao regular exercício de ambos os cargos ou empregos públicos, ao desenvolvimento das atribuições e à preservação da higidez física e mental do servidor **e deve ser avaliado com cautela, principalmente nos casos em que o servidor ocupar cargos e/ou empregos públicos em órgãos ou entidades distintos ou Unidades da Federação distintas;**
- d) nos casos em que os cargos ou empregos públicos acumulados pelo servidor sejam em órgãos ou entidades distintos ou UFs distintas, cabe aos órgãos envolvidos avaliarem ainda, se o intervalo de repouso entre as jornadas é suficiente para percorrer a quilometragem que separa as UFs ou os órgãos ou entidades de destino, a fim de não prejudicar as cargas horárias que devem ser cumpridas ou o exercício das atribuições de cada um dos cargos ou empregos públicos; e
- e) se os servidores autorizados, excepcionalmente, a acumularem cargos cuja jornada seja superior a 60 (sessenta) horas semanais, continuam cumprindo os requisitos elencados na conclusão do Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, quanto à inexistência de sobreposição de horários e à ausência de prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos cargos ou empregos públicos.

(Destacamos)

10. Entende-se portanto que, os casos de acumulação que envolverem atividades exercidas por meio do PGD, de que trata o Decreto nº 11.072, de 2022, **submetem-se ao disposto nos normativos que regem a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas**, independentemente da modalidade adotada, inclusive para fins de comprovação da compatibilidade de horários.

11. Contudo, insta ainda salientar que a adesão ao PGD não é um direito adquirido do agente público, independentemente da modalidade ou que atenda a todas as disposições do supramencionado Decreto e da [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023](#) e suas alterações. O deferimento da adesão em qualquer das modalidades é ato discricionário da Administração Pública, cabendo inclusive à autoridade máxima do órgão ou entidade decidir pela instituição ou não do programa. Portanto, o fato de o agente público cumprir todos os requisitos exigidos nos referidos Decreto e IN, ainda não lhe garante a participação no programa e, tampouco, obriga a Administração Pública ao deferimento de sua adesão, que está condicionada, ainda, à existência de vagas.

12. Ao servidor ou empregado público que acumular licitamente, dois cargos efetivos ou empregos permanentes, 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 e entidades envolvidos, conforme art. 120 da Lei nº 8.112, de 1990, ou legislação trabalhista e contrato de trabalho, conforme o caso.

13. Os cargos considerados acumuláveis, para fins de acumulação lícita, deverão cumprir o requisito da compatibilidade de horários o qual observará o cumprimento da jornada de trabalho semanal de cada um dos vínculos envolvidos, competindo à unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade verificar, no momento da posse ou ingresso no vínculo e, após isso, periodicamente, o cumprimento do requisito, garantindo que não haja sobreposição de horários entre os vínculos; e prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um deles.

14. A manifestação fundamentada das autoridades competentes dos órgãos ou entidades envolvidos deve ser objeto de supervisão e controle pelos próprios órgãos ou entidades e, no caso de órgãos seccionais do Sipecc ou correlatos, também pelos respectivos setoriais a que se vinculam e se subordinam administrativamente.

15. Dito isso, cumpre esclarecer os questionamentos apontados nos seguintes termos:

- a) ***Quais parâmetros objetivos deverão ser adotados pelos órgãos públicos para aferir a compatibilidade de horários no caso de servidores em regime de PGD que acumulam cargos? Há previsão de criação de normativas específicas para essa aferição no contexto de teletrabalho, onde o controle de frequência é***

dispensado?

Resposta: Conforme exposto acima, a compatibilidade de horários a que se refere o art. 37, inciso XVI, da Constituição Federal de 1988, **deve ser analisada** caso a caso **pelo órgão ou entidade de lotação do servidor e também do empregado público**. Ou seja, a compatibilidade de horários deve ser comprovada e atestada pelos órgãos e entidades públicos envolvidos, sendo necessária uma constante comunicação entre as respectivas unidades de gestão de pessoas para verificarem se estão cumpridos todos os requisitos que permitiram a acumulação. Ademais, como consta do [Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU](#), a aferição da compatibilidade de horários **deve se basear na análise da situação fática a que se submete o agente público**, sendo insuficiente o cotejo do somatório de horas resultante da acumulação de cargos ou empregos públicos.

Diante disso, é responsabilidade das chefias do agente público submeterem à unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade, as informações em relação ao cumprimento do PGD para que seja averiguado se a compatibilidade de horários está sendo cumprida sem sobreposição de horários e sem prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos vínculos, uma vez que compete à chefia da unidade de execução pactuar, monitorar e avaliar a execução dos planos de trabalho dos participantes.

Destaca-se ainda que a **dispensa do registro de controle de frequência e assiduidade**, não se confunde com a dispensa do cumprimento da jornada de trabalho pelo agente público, visto que o art. 8º do Decreto nº 11.072, de 2022 estabelece que "*participação no PGD, independentemente da modalidade, considerará as atribuições do cargo e respeitará a jornada de trabalho do participante*".

Salienta-se ainda que a participação no PGD exigirá que o agente público permaneça disponível para contato por todos os meios de comunicação, no **período definido pela chefia imediata**, sendo observado o **horário de funcionamento** do órgão ou da entidade e a jornada de trabalho estabelecida para cada cargo, devendo o participante informar e manter atualizado o número de telefone, fixo ou móvel, que será de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.

Esclarece-se ainda que o servidor ou empregado público, que acumula cargos ou empregos públicos e esteja submetido ao PGD, **assim como todos os demais agentes públicos independentemente de estarem participando ou não de algum programa de gestão de desempenho**, estão obrigados ao cumprimento de todas as normas relativas à acumulação de cargos, empregos ou funções públicas, para que a acumulação seja considerada lícita. E ainda, que a sua participação em teletrabalho ficará condicionada à compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas e à ausência de prejuízo para a administração.

Dessa forma, e tendo em vista que o cumprimento da compatibilidade de horários é critério exigido para configurar a licitude da acumulação e independe da participação em programa de gestão de desempenho, não há que se falar na criação de normativos específicos para essa aferição no contexto do teletrabalho, uma vez que todos os agentes públicos que acumulam cargos ou empregos estão obrigados ao cumprimento das disposições vigentes. Não se pode perder de vista, inclusive, que a acumulação de cargos, empregos ou funções públicas não é uma determinação da administração ao agente público, mas uma situação prevista na Constituição Federal e que deve ser avaliada pelos agentes públicos que atendam aos critérios e procedimentos vigentes.

b) Considerando o entendimento flexibilizado sobre o limite de 60 horas

semanais para a acumulação de cargos, haverá uma revisão formal do Parecer AGU GQ-145/1998 e uma regulamentação específica para análise caso a caso? Quais os novos critérios que deverão ser observados para evitar a sobreposição de funções e garantir a eficiência do serviço público?

Resposta: Concernente à revisão do Parecer GQ-145, reitera-se, como informado no parágrafo 9 desta manifestação, que a sua revisão ocorreu parcialmente por meio do [Parecer Plenário nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU](#) da Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos da Consultoria-Geral da União - CNU/DECOR/CGU, e o seu teor, vinculante à toda Administração Pública Federal, foi adotado pelo órgão central do Sipec e amplamente divulgado por meio do [Ofício Circular SEI nº 1/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGE](#), de 21 de junho de 2019.

Nesse Ofício-Circular constam os parâmetros que devem ser observados e já destacados no item 9 da presente nota técnica, a fim de evitar a ilicitude da acumulação em relação ao requisito da compatibilidade de horários.

c) Em regimes de teletrabalho em PGD, onde há dispensa de controle formal de ponto, quais mecanismos de controle e comprovação da disponibilidade dos servidores serão implementados para assegurar que a acumulação de cargos não comprometa a execução das atividades síncronas e urgentes?

Resposta: Respondido no item "a".

d) Como o SIPEC orienta os órgãos públicos a realizar a supervisão contínua da compatibilidade de horários, especialmente em casos de servidores que acumulam cargos sob regimes de trabalho mais flexíveis? Há previsão de ferramentas tecnológicas ou procedimentos internos para essa verificação?

Resposta: A supervisão contínua quanto ao cumprimento dos requisitos necessários para configurar a licitude da acumulação, principalmente quanto às respectivas jornadas de trabalho, é uma atividade de gestão interna dos órgãos ou entidades nas quais os agentes públicos ocupam os vínculos acumulados. Logo, é responsabilidade das chefias imediatas, a partir das orientações já expedidas por esta Secretaria, acompanhar o seu cumprimento pelos servidores e empregados públicos que compõem a sua força de trabalho. Da mesma forma, cabe às respectivas chefias submeterem à unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade as informações em relação ao cumprimento do PGD para que seja averiguado se a compatibilidade de horários está sendo cumprida em ambos, sem sobreposição de horários e sem prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos cargos, empregos ou funções públicas, pois recai sobre a chefia da unidade de execução a responsabilidade de pactuar, monitorar e avaliar a execução dos planos de trabalho dos participantes.

E consoante o §4º, do art. 4º, do Decreto nº 11.072, de 2022, a instituição do PGD exige a adoção de sistema informatizado de acompanhamento e controle que permita o monitoramento eficaz do trabalho efetivamente desenvolvido pelo agente público. Assim, tendo em vista que esse MPS integra o Centro de Serviços Compartilhados — ColaboraGov, informa-se que a [Portaria MGI nº 4.805](#), de 12 de julho de 2024, inclui o **Modelo de Portaria de Adesão** ao uso do Sistema PGD Petrvs, disponível para os órgãos integrantes do ColaboraGov.

e) Considerando que a jornada de trabalho no Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (SISREF) não deve ser tratada como mera formalidade, quais

diretrizes deverão ser seguidas para garantir que, mesmo em regimes de maior flexibilidade, o servidor com cargos acumulados comprove de forma adequada sua jornada e cumprimento das funções?

Resposta: Nesse ponto, cabe esclarecer que mesmo antes da instituição do PGD, os órgãos e entidades eram responsáveis por acompanhar e garantir que seus agentes públicos, ainda que em regime de jornadas mais flexíveis, comprovassem o seu cumprimento, bem como das respectivas atribuições dos cargos ou empregos públicos acumulados. O PGD não acrescentou novos critérios, alterando apenas a forma do monitoramento e avaliação das entregas sem, no entanto, lançar nova flexibilização em relação ao cumprimento das jornadas e do exercício das atribuições dos vínculos ocupados.

Em que pese o agente público possa exercer as atribuições de alguns dos cargos acumulados por meio do teletrabalho, não houve flexibilização dos horários de funcionamento dos órgãos ou mesmo do horário de cumprimento das respectivas jornadas de trabalho destinadas aos cargos ou empregos públicos acumulados e pactuadas entre o servidor e a chefia imediata. Portanto, se o agente público ocupa dois cargos ou empregos públicos, a jornada destinada a cada um dos vínculos deverá ser cumprida individualmente e sem sobreposição e, da mesma forma, sem prejuízo de cada uma das jornadas e ainda, das atribuições de cada um dos vínculos.

Consoante disposto no inciso V, do art.25, da [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023](#)supratranscrito, deverá ser registrado ainda, no sistema de controle de frequência do órgão ou entidade, os códigos de participação em PGD e os casos de licenças e afastamentos de cada um dos vínculos funcionais.

f) Há previsão de que o órgão central do SIPEC emita instruções normativas ou diretrizes específicas sobre a acumulação de cargos no contexto do PGD, dado o cenário de ausência de controle rígido de frequência e a necessidade de compatibilidade de horários?

Resposta: Não. Como esclarecido anteriormente, todos os agentes públicos que acumulam cargos, empregos ou funções públicas estão submetidos às mesmas disposições legais vigentes, nas quais não há previsão de critérios e procedimentos distintos para aqueles que aderiram a programa de gestão, independentemente de ser na modalidade presencial ou de teletrabalho.

Por fim, reitera-se que estão em fase final, os procedimentos para a publicação de instrução normativa na qual serão consolidadas todas as orientações vigentes já expedidas pelo Órgão Central do Sipec e que foram amplamente divulgadas para todos os órgãos e entidades integrantes do Sistema no decorrer do tempo. Dente elas, inserem-se orientações acerca da acumulação em caso de adesão ao PGD vigente.

Essa IN irá orientar as unidades de gestão de pessoas quanto à acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas e a percepção cumulativa dos proventos e pensões decorrentes, por servidores, empregados públicos, aposentados e pensionistas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Destaca-se que a compatibilidade de horários é requisito obrigatório a ser cumprido por parte dos servidores e empregados públicos que exercem as atribuições dos vínculos acumulados por meio do PGD, em qualquer modalidade. Para esses, aplica-se, indistintamente, todas as disposições previstas na referida

IN, inclusive quanto a competência das unidades de gestão de pessoas dos órgãos ou entidades envolvidos, que devem zelar pela atualização das informações constantes da Declaração de Vínculos e demais anexos, quando necessário.

g) *Quais orientações serão estabelecidas para garantir que, nos regimes de teletrabalho e PGD, a flexibilização de horários não comprometa a eficiência e a prontidão do servidor, especialmente em contextos de acumulação de cargos?*

Resposta: Respondido no item "a".

CONCLUSÃO

16. Em face do exposto, sugere-se a restituição dos autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Institucional do Ministério da Previdência Social — CGGP/MPS, para conhecimento e providências subsequentes.

À consideração superior,

Documento assinado eletronicamente
LYZ KAREN ESPINDULA BOTÊLHO FERNANDES
Agente Administrativo

De acordo.

À consideração da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA
Coordenadora-Geral

Documento assinado eletronicamente

PRISCILA FIGUEIREDO AQUINO CARDOSO
Coordenadora-Geral

De acordo.

Encaminhe-se à consideração da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

MARIA DA PENHA BARBOSA DA CRUZ
Diretora substituta

Aprovo.

Restituam-se os autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Institucional do Ministério da Previdência Social — CGGP/MPS, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente



Documento assinado eletronicamente por **Maria da Penha Barbosa da Cruz, Diretor(a) Substituto(a)**, em 13/01/2025, às 19:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Maria Rampani, Coordenador(a)-Geral Substituto(a)**, em 16/01/2025, às 09:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)-Geral**, em 16/01/2025, às 11:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 16/01/2025, às 17:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **47280702** e o código CRC **1BBF82DE**.