



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

ADVOCACIA GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Procedência: Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG/AJA

Interessado: Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - DNPP

HEMOMINAS

FHEMIG

Número: 16.406

Data: 06/12/2021

Classificação Temática: Servidor público. Remuneração. Gratificação. Verba indenizatória. Gestante. Afastamento. Calamidade pública. Pandemia.

Precedentes: Parecer AGE nº 16.107/2019; Parecer AGE nº 16.144, de 22/10/2019; Nota jurídica AGE nº 5.215/19 e Nota Jurídica AGE nº 4.931/2017.

Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE. AFASTAMENTO. PANDEMIA. ESTADO DE CALAMIDADE. LEI FEDERAL Nº 14.151/2001. APLICAÇÃO ANALÓGICA NO ÂMBITO ESTADUAL. PROTEÇÃO À VIDA. ORIENTAÇÃO DE SERVIÇOS SEPLAG/SUGESP nº 03/2021. REMUNERAÇÃO. GIEFS. GRATIFICAÇÃO. NATUREZA REMUNERATÓRIA. IRDR - Cv 1.0000.16.032832-4/000. SERVIDORA AFASTADA. INCOMPATIBILIDADE DA ATIVIDADE DESEMPENHADA COM O TELETRABALHO. MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO EM AMBAS AS HIPÓTESES. NÃO PAGAMENTO DE VERBA INDENIZATÓRIA NO CASO DE A ATIVIDADE SER INCOMPATÍVEL COM O TELETRABALHO.

Referências normativas: Constituição da República de 1988, Lei federal nº 14.151/2021, Constituição do Estado de Minas Gerais, Lei Complementar Estadual nº 869/1952, Leis Estaduais nº 22.257/2016, nº 11.406/94 e nº 23.630/2020 com a redação da Lei nº 23.750/2020; Decreto estadual nº 48.113/20 e nº 48.275, de 24/09/2021.

Opina-se no sentido de **ser devida a GIEFS** - Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços às servidoras estaduais gestantes afastadas do trabalho com fundamento na Lei nº 14.151/2021 e na Orientação de Serviço SEPLAG/SUGESP nº 03/2021 e de **não ser devida a ajuda de custo** às servidoras gestantes em afastamento e cujas atribuições do cargo não sejam compatíveis com o regime de teletrabalho, por ostentar natureza indenizatória, não compreendida nas verbas que compõem a remuneração do cargo, conforme a Lei Estadual nº 869/52.

A situação jurídica em discussão diz respeito a servidoras gestantes afastadas e que não estejam realizando teletrabalho por ser incompatível com o desempenho das atribuições dos cargos, o que atrai, com maior razão, a incidência do disposto no art. 7º-B da Lei Estadual nº 23.630/2020, acrescentado pela Lei nº 23.750/2020, que permite o abono de faltas de forma excepcional para situações de incompatibilidade do exercício das atividades próprias do cargo com o regime de teletrabalho e prevê que as faltas abonadas serão computadas como de efetivo exercício para todos os fins, "exceto vantagens de natureza indenizatória e aquelas atribuídas na proporção

dos dias efetivamente trabalhados" (§ 2º do art. 4º).

O § 2º do art. 1º do Decreto Estadual nº 48.113/2020 [que regulamenta, no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, a concessão da ajuda de custo para despesas com alimentação, prevista no art. 189 da [Lei nº 22.257, de 27 de julho de 2016](#)] considera em efetivo exercício - para os fins de percepção da ajuda de custo - o servidor que exerça suas atividades em regime de teletrabalho. Regra prevista expressamente no art. 24 do Decreto nº 48.275, de 24/09/2021.

Ratifica-se o entendimento exposto na Nota Jurídica AJA/SEPLAG nº 290/2021, submetendo-se a matéria à aprovação do Advogado-Geral do Estado, conforme determina o § 2º do art. 14 da Resolução AGE nº 93/2021, para sanar a divergência no ponto relativo ao pagamento da ajuda de custo para servidoras gestantes afastadas e que não realizem o teletrabalho por incompatibilidade das atribuições do cargo com este regime.

I - RELATÓRIO

1. Vem à Consultoria Jurídica

“para conhecimento e apreciação, o presente expediente acompanhado da Nota Jurídica nº 290/2021 (38183306), que versa acerca de consulta quanto à possibilidade legal de pagamento de Ajuda de Custo e da Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços (Giefs) às servidoras públicas que tiveram o estado de gravidez comprovado durante o estado de calamidade pública ocasionado pelo Coronavírus.” (Ofício 44) ([38196204](#)).

2. O envio da Nota Jurídica nº 290/AJA/SEPLAG à Consultoria Jurídica tem a finalidade de “assegurar a uniformidade desta manifestação em relação ao entendimento exarado anteriormente pela Procuradoria Jurídica da FHEMIG através da Nota Jurídica nº 1258/2021, nos termos do art. 14, §2º da Resolução AGE nº 93/2019”.

3. Eis a finalidade do exame.

4. São os seguintes os documentos que instruem o processo sei:

- 2320.01.0010819/2021-57 [L] [C] [🔑] [👉] [B] [👍]
- Despacho 455 (33670518) [M] [L] [C] [🔑] [👉] [👍] HEMOMINAS/G.GGP.PE
- Anexo Questionamento pagamento Ajuda de Custo **Gestante** (33671516) [L] [C]
- Anexo Orientacao_de_Servico_SEPLAG_SUGESP_n._03_2021 (33671828) [L]
- Despacho 556 (33808928) [M] [L] [C] [🔑] [👉] HEMOMINAS/G.GGP
- Anexo Instrução Normativa PRE Nº 01.2016 (33810051) [L] [C] HEMOMINAS/G.GGP
- Memorando 149 (34512060) [M] [L] [C] [🔑] [👉] SEPLAG/DNPP
- Memorando 150 (34512418) [M] [L] [C] [🔑] [👉] SEPLAG/DNPP
- Anexo (34536757) [L] [C] [🔑] SEPLAG/DNPP
- Anexo (34536898) [L] [C] [🔑] SEPLAG/DNPP
- Despacho 677 (37902491) [M] [L] [C] [🔑] [👉] [👍] HEMOMINAS/G.GGP.PE
- Informação 1590 (37942930) [M] [L] [C] [🔑] [👉] SEPLAG/DNPP
- E-mail HEMOMINAS/G.GGP 37945539 [L] HEMOMINAS/G.GGP
- Nota Jurídica nº 290/2021 (38183306)** [M] [L] [C] [🔑] [👉] SEPLAG/AJA
- Ofício 44 (38196204) [M] [L] [C] [🔑] [👉] SEPLAG/AJA

II - FUNDAMENTAÇÃO

5. Trata-se de consulta, na origem, feita pela SCAP/SEPLAG, conforme descrição feita na Nota Jurídica nº 290/AJA/SEPLAG, à qual nos reportamos e passa a integrar o presente parecer:

A Superintendência Central de Administração de Pessoal- SCAP encaminhou à Assessoria Jurídica o processo SEI nº 2320.01.0010819/2021-57, contendo consulta formulada por meio do Memorando SEPLAG/SCAP nº 149/2021 (34512060), no qual se solicita orientação quanto à possibilidade legal de pagamento de Ajuda de Custo e da Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços (Giefs) às servidoras públicas que tiveram o estado de gravidez comprovado durante o estado de calamidade pública ocasionado pelo Coronavírus. Busca-se, na oportunidade, o esclarecimento às indagações incluídas no Memorando SEPLAG/SCAP nº 150/2021 (34512418) sintetizadas no último parágrafo do mencionado documento:

6. O objeto da consulta está delimitado no parágrafo 10 da nota:

Antes de se adentrar no tema, cumpre esclarecer que o exame jurídico a ser empreendido se delimita à situação trazida na presente consulta, ou seja, **(im)possibilidade de pagamento GIEFS - Gratificação de Incentivo à Efetivação dos Serviços e Ajuda de custo às servidoras gestantes afastadas do local de trabalho, em cumprimento à Lei Federal nº 14.151/2021[2] e que exercem atividades incompatíveis com o teletrabalho.** (negritamos)

7. As dúvidas levantadas se devem à consulta formulada pelo HEMOMINAS sobre o cumprimento da

“Orientação de Serviço SEPLAG/SUGESP nº 03/2021, que dispõe sobre a operacionalização do afastamento de servidoras gestantes, decorrente da aplicabilidade da Lei Federal nº 14.151/2021, especialmente no que se refere à continuidade do pagamento da Ajuda de Custo e da Gratificação de Incentivo à Efetivação dos Serviços (Giefs), em consonância com os demais órgãos que possuem gratificação na composição da remuneração mensal dos servidores, considerando a possibilidade de diferentes interpretações para o termo “Remuneração”.”(Memorando 150 - [34512418](#)).

8. Conforme ainda dá conta a Nota Jurídica nº 290, a orientação acerca do afastamento de servidoras públicas estaduais com fundamento na Lei nº 14.151/2021 veio com a Orientação de Serviço SEPLAG/SUGESP nº 03/2021. Esta norma, em síntese, reconhece a aplicabilidade analógica da Lei Federal nº 14.151/2021 no âmbito estadual; recomenda a análise prioritária da viabilidade de realização de teletrabalho e, no item 3, prevê que, *nas hipóteses em que a chefia imediata aferir que as atividades desempenhadas pela servidora forem incompatíveis com a realização do teletrabalho, será autorizado seu afastamento, sem prejuízo das remunerações mensais que lhe forem devidas.*

9. De outro lado, a Procuradoria Jurídica da FHEMIG, a propósito da matéria, fez publicar a Nota Jurídica nº 1.258/2021, com conclusão genérica, nos seguintes termos:

Por todo o acima exposto, esta Consultoria, considerando que não deve haver prejuízo da remuneração, entende-se que devem ser mantidas as mesmas verbas remuneratórias concedidas às mesmas antes do afastamento ou da mudança no regime de trabalho, enquanto perdurar os efeitos da lei excepcional, respondendo assim, de uma só vez, todas as perguntas/quesitos formulados pela consulta.

10. O questionamento que se coloca advém da manifestação da Diretoria Central de Normatização do Pagamento de Pessoal - DNPP da SEPLAG que encaminhou, por meio do Memo SEPLAG/DNPP. nº 150/2021 ([34512418](#)), consulta jurídica à Assessoria Jurídica daquela pasta, acompanhada de seu respectivo posicionamento, o qual diverge da Nota Jurídica nº1258 de 2021 ([34536898](#)), conforme transcrito no corpo da Nota Jurídica AJA/SEPLAG 290:

(...)

Com vistas a garantir a aplicabilidade da Lei Federal nº 14.151/2021 e a adequar a situação das servidoras em exercício na Administração Direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, foi expedida a Orientação de Serviço SEPLAG/SUGESP nº 03/2021 (33671828). Nos termos da referida orientação, foi assegurada às servidoras gestantes o direito ao afastamento de suas atividades laborais, sem prejuízo das remunerações mensais que lhe forem devidas, nos casos em que as atividades desempenhadas forem incompatíveis com a realização do teletrabalho.

No entanto, importante esclarecer que a Ajuda de Custo é um

benefício de caráter indenizatório concedido ao servidor público estadual ativo em efetivo exercício no órgão ou entidade da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo de Minas Gerais, com a finalidade exclusiva de subsidiar despesas do servidor com as refeições no respectivo local de trabalho.

(...)

Como se vê, as normas que regem a concessão da Ajuda de Custo para despesa com a alimentação são taxativas quando estabelecem, dentre outros requisitos, a necessidade do efetivo exercício, aí incluídas as atividades exercidas em regime de teletrabalho, para se ter o direito ao benefício.

Ademais, imperioso ressaltar que, segundo a legislação estadual, a Ajuda de Custo possui caráter indenizatório e não se incorpora à remuneração dos servidores, para quaisquer fins.

No que diz respeito à Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços - GIEFS -, instituída pela Lei Estadual nº 11.406, de 1994, teve como destinatários, a princípio, os servidores pertencentes ao quadro de pessoal da HEMOMINAS - Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia de Minas Gerais - e da FHEMIG - Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais.

Conforme se observa, a Giefs é verba de natureza propter laborem, eis que está condicionada ao desempenho do servidor e se presta a estimular a prestação do serviço público de forma eficiente, sendo requisito indispensável ao recebimento o efetivo exercício e a contribuição para a consecução das metas de produtividade e de qualidade dos serviços prestados pelas unidades administrativas correspondentes.

Com essas considerações, à vista do que dispõe a legislação de regência da ajuda de custo e da Giefs, Decreto nº 48.113/2020 e Lei Estadual nº 11.406/1994, respectivamente, esta Superintendência Central de Administração de Pessoal posicionou-se no sentido de que as servidoras afastadas do trabalho, cujas atividades forem incompatíveis com a realização em regime de teletrabalho, não fazem jus à percepção da Ajuda de Custo para alimentação e da Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços, enquanto permanecerem em tal situação de afastamento. (Destacamos)

11. Com efeito, para alcançar a orientação para o caso, buscou-se o conceito de remuneração na Lei Estadual nº 869, de 1952, bem como as definições constantes do Parecer AGE nº 16.107/2019 para fixar o entendimento no sentido de que a GIEFS - Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços, instituída pela Lei Estadual nº 11.406/94, diante da natureza remuneratória que ostenta e nos termos do disposto no art. 1º, § 1º, da Lei nº 14.151/2021, deve ser paga às servidoras gestantes afastadas, independentemente de estar, ou não, realizando teletrabalho.

12. O art. 1º, § 1º, da Lei nº 14.151/2021 estabelece:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante

deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do **caput** deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

13. Observa-se que a lei federal que se está a aplicar no âmbito estadual assegura a remuneração da gestante, que deve ficar afastada, mas "à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância."

14. A hipótese envolve situações de servidoras gestantes, cujas atribuições dos cargos que ocupam não sejam compatíveis com o regime de teletrabalho.

15. Por conseguinte, em relação à ajuda de custo, nos termos da Lei Estadual nº 22.257/2016 e do Decreto estadual nº 48.113/2020, por ter caráter indenizatório, não é devida às servidoras gestantes em afastamento e cuja natureza das atribuições do cargo não viabilizem o exercício de teletrabalho.

16. Ademais, o termo remuneração não alcança verbas de natureza indenizatória.

17. No âmbito estadual, como consignado na Nota Jurídica AJA/SEPLAG nº 290/2021, os arts. 118 e 121 da Lei nº 869/52 dão os contornos da definição de remuneração.

18. Quanto à GIEFS - Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços, o e. TJMG decidiu sobre sua natureza no julgamento do IRDR:

EMENTA: DIREITO ADMINISTRATIVO. INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS (IRDR). RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE O ESTADO DE MINAS GERAIS, POR UM DE SUAS AUTARQUIAS, E SEUS SERVIDORES. BASE DE CÁLCULO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. CONCEITO DE REMUNERAÇÃO À LUZ DAS LEIS ESTADUAIS Nº 869/52 E 9.729/88. IMPOSSIBILIDADE DE INCLUSÃO DAS VERBAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA E ADICIONAL DE FÉRIAS. POSSIBILIDADE DE INCLUSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO E EFICIENTIZAÇÃO DA SAÚDE (**GIEFS**). INCIDENTE ACOLHIDO.

- A teor das Leis Estaduais n. 869/52 e 9.729/88, o conceito de remuneração para fins de cálculo de décimo terceiro salário pago aos servidores públicos estaduais abrange o montante por eles percebidos, no mês de dezembro de **e forma habitual, excluídas as verbas de natureza indenizatória, o abono de família e o adicional de férias.**

- O auxílio de alimentação e o auxílio transporte têm natureza indenizatória e objetivam compensar as despesas que o servidor tem para executar o serviço e não podem ser pagos com a gratificação natalina.

- **A GIEFS integra a base de cálculo do décimo terceiro salário por ser vantagem, ainda que transitória, que é**

inerente ao cargo público ocupado pelo servidor público.

- O adicional de férias, por traduzir uma vantagem cujo pagamento é feito de forma isolada e não se repetir mensalmente, não compõe a base de cálculo do décimo terceiro salário. (TJMG - IRDR - Cv 1.0000.16.032832-4/000, Relator(a): Des.(a) Alberto Vilas Boas , 1ª Seção Cível, julgamento em 04/04/2017, publicação da súmula em 07/04/2017) (Destques nossos)

19. A ajuda de custo tem natureza indenizatória, conforme art. 189 da Lei Estadual nº 22.257/2016 e se destina, exclusivamente, a subsidiar as despesas com alimentação do servidor nos dias de efetivo exercício (art. 2º do Decreto Estadual nº 48.113/2020). Ela é devida em hipótese de teletrabalho, conforme art. 1º, § 2º, do mesmo Decreto Estadual nº 48.113/2020, cujos critérios e condições foram nele estabelecidos por determinação legal. Mas não em situação de afastamento ou licença, remunerados ou não (art. 4º, V).

20. A Advocacia-Geral do Estado já se pronunciou sobre a natureza indenizatória da ajuda de custo por meio das Notas Jurídicas nºs 5.215/2019 e 4.931/2017.

21. Por fim, por oportuno, acresce-se que o art. 7º-B da Lei Estadual nº 23.630/2020, acrescentado pela Lei nº 23.750/2020, permite o abono de faltas de forma excepcional para situações de incompatibilidade do exercício das atividades próprias do cargo com o regime de teletrabalho e prevê que as faltas abonadas serão computadas como de efetivo exercício para todos os fins, "exceto vantagens de natureza indenizatória e aquelas atribuídas na proporção dos dias efetivamente trabalhados" (§ 2º do art. 4º). O que vem ratificar o entendimento exposto na Nota Jurídica AJA/SEPLAG nº 290/2021 e que ora se ratifica.

22. Portanto, sem olvidar a importância da diretriz de incentivo ao afastamento de servidoras gestantes no período de calamidade pública devido à pandemia, visando à proteção da vida, fato é que, da interpretação da legislação parece não haver espaço para ampliar o direito à verba indenizatória.

III - CONCLUSÃO

23. Ante o exposto e adotando a fundamentação da Nota Jurídica AJA/SEPLAG nº 290/2021, somos de entendimento de que:

24. a) é devida a GIEFS às servidoras gestantes afastadas com fundamento na Lei nº 14.151/2021 e na Orientação de Serviço SEPLAG/SUGESP nº 03/2021;

25. b) não é devida a ajuda de custo às servidoras gestantes afastadas com fundamento na Lei nº 14.151/2021 e na Orientação de Serviço SEPLAG/SUGESP nº 03/2021 e que não realizem teletrabalho em situações de incompatibilidade deste com o exercício das atribuições dos cargos, por ostentar natureza indenizatória, não se incluindo no conceito de remuneração da legislação estadual nem mesmo da União, que editou a lei aplicada, por analogia, para servidoras públicas estaduais.

26. Desse modo, ratifica-se a posição externada na Nota Jurídica AJA/SEPLAG nº 290/2021, opinando-se pela prevalência do entendimento nela exposto, submetendo-se a matéria à aprovação do Advogado-Geral do Estado, conforme determina o § 2º do art. 14 da Resolução AGE nº 93/2021.

27. À consideração superior.

Nilza Aparecida Ramos Nogueira
Procuradora do Estado de Minas Gerais
MASP 345.1721-1. OAB/MG 91.692

De acordo.

Aprovado.

Wallace Alves dos Santos
Procurador-Chefe da Consultoria Jurídica

Sérgio Pessoa de Paula Castro
Advogado-Geral do Estado



Documento assinado eletronicamente por **Nilza Aparecida Ramos Nogueira, Procurador(a)**, em 06/12/2021, às 19:25, conforme horário oficial de Brasília, com o emprego de certificado digital emitido no âmbito da ICP-Brasil, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).

Nº de Série do Certificado: 11116803447664515227515078365652857667



Documento assinado eletronicamente por **Wallace Alves dos Santos, Procurador(a) do Estado**, em 06/12/2021, às 19:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sérgio Pessoa de Paula Castro, Advogado Geral do Estado**, em 07/12/2021, às 08:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **38347154** e o código CRC **38CD3D5A**.

Referência: Processo nº 2320.01.0010819/2021-57

SEI nº 38347154



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO

Processo nº 2320.01.0010819/2021-57

Procedência: Superintendência Central de Administração de Pessoal

Interessado: Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - FHEMIG

Número: 290/2021

Data: 18/11/2021

Classificação temática: Direito Administrativo. Serviço Público. Gestante. Afastamentos e garantias

Precedentes: Parecer AGE nº 16.107/2019, Nota jurídica AGE nº 5.215/19, Nota Jurídica da Procuradoria da FHEMIG nº 1258/2021.

EMENTA: CONSULTA - REMUNERAÇÃO DEVIDA ÀS SERVIDORAS PÚBLICAS EM ESTADO GRAVÍDICO AFASTADAS EM CUMPRIMENTO DA LEI FEDERAL Nº 14.151/20021 - CONCESSÃO DE GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E AJUDA DE CUSTO - EXERCÍCIO DE ATIVIDADES INCOMPATÍVEIS COM O TELETRABALHO - DIVERGÊNCIA EM PARTE EM RELAÇÃO AO ENTENDIMENTO DA NOTA JURÍDICA Nº.1258/2021 EMITIDA PELA PROCURADORIA JURÍDICA DA FHEMIG - RECOMENDAÇÃO DE ENVIO PARA A CONSULTORIA JURÍDICA DA ADVOCACIA GERAL DO ESTADO - ART. 14 DA RESOLUÇÃO AGE Nº 93/2021

Referências normativas: Constituição da República de 1988, Lei federal nº 14.151 de 2021, Constituição do Estado de Minas Gerais, Lei Complementar Estadual nº 869 de 1952, Leis Estaduais nº 22.257/2016 e nº 11.406/94, Decreto estadual nº 48.113/20.

I - RELATÓRIO:

1. A Superintendência Central de Administração de Pessoal- SCAP encaminhou à Assessoria Jurídica o processo SEI nº 2320.01.0010819/2021-57, contendo consulta formulada por meio do Memorando SEPLAG/SCAP nº 149/2021 (34512060), no qual se solicita orientação quanto à possibilidade legal de pagamento de Ajuda de Custo e da Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços (Giefs) às servidoras públicas que tiveram o estado de gravidez comprovado durante o estado de calamidade pública ocasionado pelo Coronavírus. Busca-se, na oportunidade, o esclarecimento às indagações incluídas no Memorando SEPLAG/SCAP nº 150/2021 (34512418) sintetizadas no último parágrafo do mencionado documento:

(...)

Nesse sentido, com a finalidade de assegurar a conformidade legal das ações praticadas no âmbito desta unidade, tendo em vista um possível desencontro nos entendimentos, conforme apontado

neste documento, faz-se necessária a manifestação da Assessoria Jurídica da SEPLAG, com vistas a esclarecer se as servidoras gestantes em afastamento respaldado pela Lei Federal nº 14.151/2021 deverão receber as parcelas indenizatórias, como é o caso da Ajuda de Custo, as de natureza *propter laborem* como a Gratificação de Incentivo à Efetivação dos Serviços - Giefs -, bem ainda as parcelas vinculadas à forma de execução do trabalho, como o Adicional Noturno, e ao local de trabalho, como o Abono de Serviços de Emergência e a Gratificação por Risco à Saúde - GRS.

2. O expediente, ora em análise, foi enviado via Sistema Eletrônico de Informações - SEI (2320.01.0010819/2021-57), instruído com os seguintes documentos:

3. Registra-se, por oportuno, que não cabe a esta Assessoria Jurídica verificar a legitimidade acerca da autoria e das declarações instruídas neste expediente.

4. É o relatório, no essencial.

II - NOTA JURÍDICA:

II.1 DELIMITAÇÃO DA ANÁLISE JURÍDICA.

5. Assevera-se, que nos termos das normas insertas nas Leis Complementares Estaduais nº 75/2004 e nº 81/2004, bem como no art. 7º do Decreto Estadual nº 47.727/2019, que **a esta Assessoria Jurídica cabe prestar consultoria sob o ponto de vista eminentemente jurídico, não lhe competindo adentrar no mérito administrativo.**

6. Consigna-se, nessa linha de intelecção, que as competências atribuídas a este órgão consultivo **não alcançam o exame de critérios de oportunidade e conveniência da Administração Pública**, não se submergindo, na análise de questões técnicas, econômicas, financeiras, por nítida ausência de atribuição para tanto.

7. Nesse sentido, inclusive, é o teor **do art. 8º da Resolução AGE nº93, de 25 de fevereiro de 2021**, que *“dispõe sobre a organização e os procedimentos da Consultoria Jurídica da Advocacia-Geral do Estado e suas unidades jurídicas”*, in verbis:

Art. 8º - A manifestação jurídica deve se restringir à análise jurídica da questão submetida à consulta, sendo defeso ao Procurador do Estado e ao Advogado Autárquico adentrar a análise de aspectos técnicos, econômicos e financeiros, bem como de questões adstritas ao exercício da competência e da discricionariedade administrativa, a cargo das autoridades competentes.

(...) (Destacamos)

8. Ainda, registra-se, conforme entendimento do doutrinador Carvalho Filho^[1], que os pareceres jurídicos resumem opiniões da Assessoria Jurídica e não vincula a

autoridade que tem competência para praticar o ato administrativo final. Vejamos:

Os pareceres consubstanciam opiniões, pontos de vista de alguns agentes administrativos sobre matéria submetida à sua apreciação.

(...)

Refletindo um juízo de valor, uma opinião pessoal do parecerista, **o parecer não vincula a autoridade que tem competência decisória, ou seja, aquela a quem cabe praticar o ato administrativo final.** Trata-se de atos diversos - o parecer e o ato que o aprova ou rejeita.

Como tais atos têm conteúdos antagônicos, o agente que opina nunca poderá ser o que decide.

9. Passa-se à análise do tema quanto ao aspecto jurídico e da legislação aplicável.

II.II - FUNDAMENTAÇÃO

10. Antes de se adentrar no tema, cumpre esclarecer que o exame jurídico a ser empreendido se delimita à situação trazida na presente consulta, ou seja, (im)possibilidade de pagamento GIEFS - Gratificação de Incentivo à Efetivação dos Serviços e Ajuda de custo às servidoras gestantes afastadas do local de trabalho, em cumprimento à Lei Federal nº 14.151/2021^[2] e que exercem atividades incompatíveis com o teletrabalho.
11. Pois bem. Diante da ausência de regulamentação própria a respeito do tema em âmbito estadual, o Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, em sede da consulta nº 1101741 entende pela aplicação analógica, da norma federal às servidoras gestantes em exercício na Administração Direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Cita-se:

Processo: 1101741

Natureza: CONSULTA

Consulente: Agostinho Carlos Oliveira Procedência: Prefeitura Municipal de Luz

RELATOR: CONSELHEIRO SUBSTITUTO ADONIAS MONTEIRO

TRIBUNAL PLENO - 7/7/2021

CONSULTA. PREFEITURA MUNICIPAL. LEI FEDERAL N. 14.151/2021. COVID-19. EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA. EMPREGADA GESTANTE. AFASTAMENTO DO TRABALHO PRESENCIAL. APLICAÇÃO ÀS GESTANTES CELETISTAS. SERVIDORAS PÚBLICAS. CONTRATADAS EM CARÁTER TEMPORÁRIO. PESSOAS QUE EXERCEM FUNÇÕES PÚBLICAS REMUNERADAS NA ADMINISTRAÇÃO. DIREITO À VIDA DA GESTANTE E DO NASCITURO. DIREITO À SAÚDE. DIREITO À IGUALDADE. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. FALTA DE REGULAMENTAÇÃO LOCAL. RISCO À VIDA E À SAÚDE. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI FEDERAL. POSSIBILIDADE.

1. Em circunstâncias de alegação de risco ao direito à vida e à saúde, notadamente em matéria de tutela da saúde pública, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem entendido que as decisões judiciais devem pautar-se pelos princípios da prevenção e

da precaução. Isto é, em caso de dúvida, devem-se adotar as medidas mais protetivas de que se disponha e vedar aquelas cuja segurança seja incerta.

2. A tutela do direito à vida e à saúde trata-se de compromisso assumido pelo Estado na Constituição da República, em especial diante de uma pandemia cujas consequências podem representar risco à vida e à saúde de gestantes e nascituros, em razão da ausência de norma regulamentadora ou da mora legislativa.

3. Na falta de regulamentação local acerca do tema, em observância aos preceitos fundamentais do direito à vida da gestante e do nascituro, do direito à saúde, do direito à igualdade e à dignidade da pessoa humana, a Lei Federal n. 14.151/2021 deve ser aplicada às gestantes servidoras públicas, contratadas em caráter temporário, bem como àquelas que exercem funções públicas remuneradas na Administração Pública, devendo, comprovada a gravidez, serem afastadas das atividades de trabalho presencial. (Destacamos)

11. Nesta linha, foi expedida a Orientação de Serviços SEPLAG/SUGESP nº 03/2021 pela Subsecretaria de Gestão de Pessoas desta Pasta na qual se orienta o afastamento das servidoras públicas estaduais, contratadas em caráter temporário ou no exercício de funções públicas remuneradas na Administração Pública, que comprovarem gravidez e cujas atividades desempenhadas sejam incompatíveis com o teletrabalho instituído em decorrência do COVID-19.
12. Dentre os nortes apresentados na Orientação, pontua-se o **item 3**, tendo em vista a pertinência com a matéria objeto desta consulta:

3. Nas hipóteses em que a chefia imediata aferir que as atividades desempenhadas pela servidora forem incompatíveis com a realização do teletrabalho, será autorizado seu afastamento, sem prejuízo das remunerações mensais que lhe forem devidas.

3.1. Caso seja inviável a realização do regime de trabalho a que se refere o item 2, a servidora deve ser imediatamente afastada de suas atividades e assim deverá permanecer enquanto perdurar sua gestação, ou enquanto estiver vigente o Estado de Calamidade Pública no Estado em razão da pandemia causada pelo agente Coronavírus (COVID-19). (Destacamos)

13. Assim, seguindo o parâmetro indicado na lei federal, a orientação acima transcrita também assinala para a necessidade de afastamento da servidora em estado gravídico, cujas atividades desempenhadas são incompatíveis com o teletrabalho, desde que demonstrada a ausência de prejuízo na remuneração mensal a ela devida.
14. Instada a se manifestar a respeito do tema, a Procuradoria Jurídica da FHEMIG expediu a Nota jurídica nº. 1258 de 2021 (34536898) entendendo que, tanto às servidoras grávidas afastadas por incompatibilidade das atividades com o teletrabalho quanto àquelas que permanecem trabalhando sob a égide do novo regime, será garantida a mesma remuneração mensal. Vejamos:

Assim, a Subsecretaria de Gestão de Pessoas, tendo em vista o disposto no art. 27 do Decreto n.º 47.727/2019 e na Lei Federal nº 14.151/2021 formulou a Orientação de Serviço SEPLAG/SUGESP n.º 03/2021 (33026181). Com base nessa, a Fundação Hospitalar

do Estado de Minas Gerais - FHEMIG encaminhou à suas unidades o Memorando-Circular nº 25/2021/FHEMIG/DIGEPE (33072357), recomendando a sua observância.

Em tal Orientação de Serviço, em seu segundo tópico, "Da operacionalização do afastamento decorrente da aplicação analógica da Lei Federal nº 14.151/2021", consta no item 3:

3. Nas hipóteses em que a chefia imediata aferir que as atividades desempenhadas pela servidora forem incompatíveis com a realização do teletrabalho, será autorizado seu afastamento, sem prejuízo das remunerações mensais que lhe forem devidas.

Dessa forma, verifica-se que o afastamento ocorrerá sem prejuízo das remunerações mensais que lhe forem devidas.

Depreende-se que a intenção manifestada por estes dispositivos normativos fossem de que o empregado ou servidor fosse afastado de seu trabalho, a fim de preservar-lhe a saúde, mantendo, contudo, as mesmas garantias e benefícios daqueles não afastados em trabalho presencial, caso contrário, o afastamento estaria sendo prejudicial ao mesmo, ao invés de ser um incentivo.

Tanto a lei quanto a Orientação de Serviço são silentes acerca da remuneração em exercício por teletrabalho. Entretanto, partindo da lógica acima, considerando que a servidora afastada possui então direito a toda a sua remuneração, conclui-se que a mesma garantia possui aquelas em teletrabalho.

Não seria lógico que aquelas servidoras devidamente afastadas, tivessem garantido a remuneração total, mesmo não estando desempenhando o serviço, enquanto que aquelas que se encontrem prestando serviço, mesmo que em teletrabalho, tivessem remuneração menor. Por isso, entende-se que aquelas em teletrabalho também estão acobertadas pela garantia legal, devendo ser feita uma interpretação extensiva dos dispositivos.

Além disso, por tratar-se de uma lei excepcional, tem prevalência sobre qualquer lei especial enquanto durarem os seus efeitos. Assim, caso uma lei especial, como aquelas que disciplinam as gratificações e adicionais remuneratórios, disponha em sentido contrário, não teria aplicabilidade enquanto persistir os efeitos da lei excepcional.

CONCLUSÃO

Por todo o acima exposto, esta Consultoria, considerando que não deve haver prejuízo da remuneração, entende-se que devem ser mantidas as mesmas verbas remuneratórias concedidas às mesmas antes do afastamento ou da mudança no regime de trabalho, enquanto perdurar os efeitos da lei excepcional, respondendo assim, de uma só vez, todas as perguntas/quesitos formulados pela consulta. (Destacamos)

15. Diante da Nota Jurídica acima exarada, a Diretoria Central de Normatização do Pagamento de Pessoal - DNPP encaminhou, por meio do Memo SEPLAG/DNPP. Nº 150/2021 (34512418), consulta jurídica sobre o assunto, acompanhada de seu respectivo posicionamento, o qual diverge da Nota Jurídica nº1258 de 2021

(34536898), nos seguintes termos:

(...)

Com vistas a garantir a aplicabilidade da Lei Federal nº 14.151/2021 e a adequar a situação das servidoras em exercício na Administração Direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, foi expedida a Orientação de Serviço SEPLAG/SUGESP nº 03/2021 (33671828). Nos termos da referida orientação, foi assegurada às servidoras gestantes o direito ao afastamento de suas atividades laborais, sem prejuízo das remunerações mensais que lhe forem devidas, nos casos em que as atividades desempenhadas forem incompatíveis com a realização do teletrabalho.

No entanto, importante esclarecer que a **Ajuda de Custo é um benefício de caráter indenizatório concedido ao servidor público estadual ativo em efetivo exercício no órgão ou entidade da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo de Minas Gerais, com a finalidade exclusiva de subsidiar despesas do servidor com as refeições no respectivo local de trabalho.**

(...)

Como se vê, as normas que regem a concessão da Ajuda de Custo para despesa com a alimentação são taxativas quando estabelecem, dentre outros requisitos, a necessidade do efetivo exercício, aí incluídas as atividades exercidas em regime de teletrabalho, para se ter o direito ao benefício.

Ademais, imperioso ressaltar que, segundo a legislação estadual, a Ajuda de Custo possui caráter indenizatório e não se incorpora à remuneração dos servidores, para quaisquer fins.

No que diz respeito à **Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços - GIEFS** -, instituída pela Lei Estadual nº 11.406, de 1994, teve como destinatários, a princípio, os servidores pertencentes ao quadro de pessoal da HEMOMINAS - Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia de Minas Gerais - e da FHEMIG - Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais.

Conforme se observa, a **Giefs é verba de natureza *propter laborem*, eis que está condicionada ao desempenho do servidor e se presta a estimular a prestação do serviço público de forma eficiente, sendo requisito indispensável ao recebimento o efetivo exercício e a contribuição para a consecução das metas de produtividade e de qualidade dos serviços prestados pelas unidades administrativas correspondentes.**

Com essas considerações, à vista do que dispõe a legislação de regência da ajuda de custo e da Giefs, Decreto nº 48.113/2020 e Lei Estadual nº 11.406/1994, respectivamente, **esta Superintendência Central de Administração de Pessoal posicionou-se no sentido de que as servidoras afastadas do trabalho, cujas atividades forem incompatíveis com a realização em regime de teletrabalho, não fazem jus à percepção da Ajuda de Custo para alimentação e da Gratificação de Incentivo à Efetivação dos Serviços, enquanto permanecerem em tal situação de afastamento. (Destacamos)**

16. Como se constata, o cerne da questão apresentada gira em torno da necessidade de se delimitar quais as verbas fazem parte da remuneração das servidoras afastadas por incompatibilidade das atividades exercidas com o teletrabalho, tendo em vista que essa não poderá sofrer decréscimo, enquanto perdurar a emergência de saúde pública, decorrente do novo coronavírus, em cumprimento à Lei Federal nº 14.151 de 2021.
17. Inicialmente, importante trazer à baila a conceituação do vocábulo “remuneração”. Maria Sylvia de Pietro^[3] esclarece a expressão:

A regra que tem prevalecido, em todos os níveis de governo, é a de que os estipêndios dos servidores públicos compõem-se de uma parte fixa, representada pelo padrão fixado em lei, e uma parte que varia de um servidor para outro, em função de condições especiais de prestação do serviço, em razão do tempo de serviço e outras circunstâncias previstas nos estatutos funcionais e que são denominadas, genericamente, de vantagens pecuniárias; elas compreendem, basicamente, adicionais, gratificações e verbas indenizatórias.

(...)

Abandonada a expressão **subsídio** na Constituição de 1988, volta a ser prevista na Emenda Constitucional no 19, porém apenas para algumas categorias de agentes públicos. Com isso, passaram a coexistir dois sistemas remuneratórios para os servidores: **o tradicional, em que a remuneração compreende uma parte fixa e uma variável, composta por vantagens pecuniárias de variada natureza**, e o novo, em que a retribuição corresponde ao subsídio, constituído por **parcela única**, que exclui a possibilidade de percepção de vantagens pecuniárias variáveis. O primeiro sistema é chamado, pela Emenda, de **remuneração ou vencimento** e, o segundo, de **subsídio**.

18. Observa-se, nos ensinamentos da autora, que a **remuneração** devida às servidoras públicas, incluídas nesta terminologia **no caso apresentado**, aquelas em exercício de função pública ou contratadas temporariamente, é composta por uma **parcela fixa e outra variável** que decorre de condições especiais de prestação do serviço, como por exemplo, tempo de serviço, adicionais e gratificações.
19. Neste sentido, em âmbito estadual, estabelece a Lei nº 869 de 1952^[4]:

TÍTULO VII

Dos Direitos, Vantagens e Concessões

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Art. 118 - **Além de vencimento ou da remuneração do cargo o funcionário poderá auferir as seguintes vantagens:**

I - ajuda de custo;

II - diárias;

III - auxílio para diferença de caixa;

IV - abono de família;

V - gratificações;

VI - honorários;

VII - quotas-partes e percentagens previstas em lei;

VIII - adicionais previstos em lei.

CAPÍTULO II

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 121 - **Remuneração** é a retribuição paga ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo correspondente ao padrão de vencimento e mais as quotas ou porcentagens, que, por lei, lhe tenham sido atribuídas.

20. Desta forma, a remuneração devida aos servidores públicos corresponde ao padrão de vencimento do cargo ocupado, acrescido das vantagens pecuniárias enumeradas nos incisos do artigo 118, atribuídas em decorrência do preenchimento de requisitos estabelecidos por lei.
21. Ainda sobre o assunto, o Parecer AGE nº 16.107/2019 abordou a respeito das verbas transitórias:

Nesse mister, socorremo-nos à abalizada doutrina do saudoso Hely Lopes Meirelles^[8]:

"Vantagens pecuniárias são acréscimos ao *vencimento* do servidor, concedidas título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço (*ex facto temporis*), ou pelo desempenho de funções especiais (*ex facto officii*) ou **em razão das condições anormais em que se realiza o serviço (*propter laborem*)**, ou finalmente, em razão de condições pessoais do servidor (*propter personam*). As duas primeiras espécies constituem os *adicionais (adicionais de vencimento e adicionais de função)*, **as duas últimas formam a categoria das gratificações (gratificações de serviço e gratificações pessoais)**. Todas são espécies do gênero retribuição pecuniária, mas se apresentam com características próprias e efeitos peculiares em relação ao beneficiário e à Administração, constituindo os 'demais componentes do sistema remuneratório' referidos pelo art. 39, § 1º, da CF. Somados ao vencimento (padrão do cargo), resultam nos vencimentos, modalidade de remuneração.

Certas vantagens pecuniárias incorporam-se automaticamente ao vencimento (v.g., por tempo de serviço) e o acompanham em todas as suas mutações, inclusive quando se converte em proventos da inatividade (vantagens pessoais subjetivas); outras apenas são pagas com o vencimento, mas dele se desprendem quando cessa a atividade do servidor (vantagens de função ou de serviço); outras independem do exercício do cargo ou da função, bastando a existência da relação funcional entre o servidor e a Administração (v.g., salário-família), e, por isso, podem ser auferidas mesmo na disponibilidade e na aposentadoria, desde que subsista o fato ou a situação que as gera (vantagens pessoais objetivas).

(...)

Outra observação que se impõe é a de que a concessão das vantagens pecuniárias só por lei pode ser feita, e por lei cuja iniciativa deve observar os preceitos constitucionais dos arts. 61, § 1º, II "a", e 63, I. (g.n)

As vantagens pecuniárias podem ser concedidas tendo-se

em vista unicamente o tempo de serviço, como podem ficar condicionadas a determinados requisitos de duração, modo e forma da prestação de serviço (vantagens modais ou condicionais). As primeiras tornam-se devidas desde logo e para sempre com o só exercício do cargo pelo tempo fixado em lei; as últimas (modais e condicionais) exigem, além do exercício do cargo, a ocorrência de certas situações, ou o preenchimento de determinadas condições ou encargos estabelecidos pela Administração. Exemplo típico de vantagens dependentes apenas do tempo de serviço são os adicionais por biênio, triênio, quinquênio etc.; **exemplos de vantagens condicionais ou modais temo-los nos adicionais de tempo integral, de dedicação plena e de nível universitário, como, também, nas gratificações de risco de vida e saúde, no salário-família, na licença-prêmio conversível em pecúnia e outras dessa espécie.**

O que convém fixar é que as vantagens por tempo de serviço integram-se automaticamente no padrão de vencimento, desde que consumado o tempo estabelecido em lei, **ao passo que as vantagens condicionais ou modais, mesmo as auferidas por longo tempo em razão do preenchimento dos requisitos exigidos para sua percepção, não se incorporam ao vencimento, a não ser quando essa integração for determinada por lei. E a razão diferença de tratamento está em que as primeiras (por tempo de serviço) são vantagens pelo trabalho já feito (pro labore facto), ao passo que as outras (condicionais e modais) são vantagens pelo trabalho que está sendo feito (pro labore faciendo), ou por outras palavras, são adicionais de função (ex facto officii), ou são gratificações de serviço (propter laborem), ou finalmente, são gratificações em razão das condições pessoais do servidor (propter personam). Daí porque quando cessa o trabalho, ou quando desaparece o fato ou a situação que lhes dá causa, deve cessar o pagamento de tais vantagens, sejam elas adicionais de função, gratificações de serviço ou gratificações em razão das condições pessoais do servidor.**"

(...)

Hely Lopes Meirelles buscou distinguir as duas espécies de vantagens pecuniárias, dispondo que o adicional seria uma recompensa ao tempo de serviço do servidor, ou uma retribuição pelo desempenho de funções especiais que refogem da rotina burocrática, ao passo que a gratificação consistiria em compensação por serviços comuns executados em condições anormais para o servidor, ou uma ajuda pessoal em face de certas situações que agravam o orçamento do servidor; enquanto aquele, em princípio, aderiria ao vencimento e teria caráter permanente, esta seria autônoma e contingente. Na prática, entretanto, a distinção não tem sido adotada nos diplomas normativos, tampouco pelas Administrações. (Destacamos)

22. Partindo-se desta premissa, pode-se dizer que as vantagens pecuniárias, das quais as gratificações e adicionais são espécies, são acréscimos ao vencimento do servidor, concedidas a título definitivo ou transitório, **componentes do**

sistema remuneratório referido pelo art. 39, § 1º, da CF/88^[5]. E, no caso das gratificações, perduram enquanto preenchidos os requisitos legais para o seu recebimento, compondo neste lapso temporal a remuneração dos servidores públicos.

23. Com efeito, a Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços - GIEFS foi instituída pela Lei Estadual nº 11.406 de 1994 no âmbito da Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais - HEMOMINAS - e da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - FHEMIG, sendo devida aos servidores pertencentes aos quadros de pessoal das mencionadas fundações, bem como aos cedidos e contratados administrativamente, que comprovem o implemento dos indicadores e critérios de avaliação assentados no artigo 112. Vejamos:

Art. 111 - Fica instituída a Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços - GIEFS - no âmbito da Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais - HEMOMINAS - e da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - FHEMIG.

Art. 112 - A GIEFS será **atribuída mensalmente** aos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal e ao Quadro Especial de Pessoal das fundações referidas no artigo anterior e àqueles colocados à disposição dessas entidades, bem como aos contratados, mediante contrato de direito administrativo, por essas fundações, e que **nelas estejam em efetivo exercício, considerando-se os seguintes indicadores e critérios de avaliação:**

I - o desempenho institucional, vinculado a metas de produtividade e de qualidade dos serviços prestados pelas unidades administrativas;

II - a participação individual do servidor, vinculada ao seu esforço para a consecução das metas mencionadas no inciso anterior, à sua qualificação e à quantidade de trabalho efetivamente executado. (Destacamos)

24. Da legislação supra, extrai-se que a gratificação em questão é de caráter eventual e transitório, condicionada ao desempenho e efetivo exercício do servidor. Em que pese sua transitoriedade, **não se pode olvidar que a GIEFS compõe a remuneração da servidora, conforme os fundamentos trazidos alhures e o Parecer AGE nº 16.107/19. Nesse mesmo sentido, a Nota Jurídica AGE nº 5.215 de 2019:**

14. Entretanto, como observa a Des. Ângela de Lourdes Rodrigues no julgamento da Apelação Cível 1.0433.14.003701-4/001 pelo Egrégio Tribunal de Justiça de Minas Gerais:

O conceito de remuneração engloba o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, de caráter transitório ou permanente, excluindo-se, porém, as verbas de natureza indenizatória, tais como o auxílio alimentação e o auxílio transporte^[6]. (Grifos nossos)

25. Nessa ordem, **a despeito da indicada natureza transitória e propter laborem da GIEFS, entende-se que esta compõe a remuneração, constituindo-se dentre os demais componentes do sistema**

remuneratório referidos pelo art. 39, § 1º, da CF, conforme esclarecido no Parecer AGE nº 16.107/19.

26. Supostamente, poderia se cogitar que a concessão da GIEFS cessaria diante do afastamento da gestante do local de trabalho, caso fosse constatado a inobservância do requisito legal para sua concessão, qual seja, o efetivo exercício e a contribuição para a consecução das metas de produtividade e de qualidade dispostas na norma. **Entretanto, o ponto nevrálgico é que, por meio de outra lei posterior, do art. 1º da Lei Federal nº 14.151/2021, erigiu-se uma espécie de garantia às servidoras gestantes, pela qual o afastamento das atividades do trabalho presencial, não deve causar prejuízo à remuneração.**
27. Destarte, se a aludida norma federal não fez distinção ao dispor que “a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração”, esta Assessoria entende condizente juridicamente **que seja mantido o pagamento de qualquer vantagem que componha a remuneração da gestante, em sentido amplo**, na mesma direção da Nota Jurídica FHEMIG nº 1.258, de 11 de agosto de 2021 (34536898).
28. Nos termos então analisados, em resposta à consulta formulada, **cabará à área técnica/autoridade competente avaliar e fundamentar devidamente a decisão pelo pagamento ou não de cada vantagem pecuniária à servidora gestante afastada, cuidando de indicar se a parcela paga tem natureza remuneratória ou não. Se concluir que se insere no conceito de remuneração da servidora, em face da ausência de distinção na Lei Federal nº 14.151/2021, entende-se que não deve ser tolhido o pagamento da respectiva vantagem pecuniária à gestante.**
29. Por outro lado, a **concessão de ajuda de custo** está disposta na Lei Estadual nº 22.257 de 2016 e regulamentada pelo Decreto estadual nº 48.113 de 2020. Veja-se:

“Lei estadual nº 22.257 de 2016:

Art. 189 - Será concedido ao **servidor em efetivo exercício** no órgão ou na entidade cuja jornada de trabalho seja igual ou superior a seis horas, como ajuda de custo pelas despesas de alimentação, **observados os critérios e condições mínimos definidos em decreto**, vale-refeição ou valores diferenciados de vale-alimentação, com parâmetros e limites distintos daqueles definidos nos arts. 47 e 48 da Lei nº 10.745, de 25 de maio de 1992.

Decreto estadual nº 48.113 de 2020:

“Art. 1º - Este decreto regulamenta, no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, a concessão da ajuda de custo para despesas com alimentação, prevista no art. 189 da Lei nº 22.257, de 27 de julho de 2016, observados parâmetros e limites distintos daqueles definidos nos arts. 47 e 48 da Lei nº 10.745, de 25 de maio de 1992.

§ 1º - A concessão da ajuda de custo de que trata o caput aplica-se ao servidor, em **efetivo exercício**, cuja carga horária de trabalho seja igual ou superior a seis horas diárias e trinta horas semanais.

§ 2º - **Considera-se em efetivo exercício o servidor que exerça suas atividades em regime de teletrabalho**, na

forma da legislação aplicável.

(...)

Art. 2º - A ajuda de custo de que trata este decreto tem as seguintes características:

I - será paga mensalmente, em pecúnia, na **proporção dos dias efetivamente trabalhados;**

II - possui **caráter indenizatório** e destina-se, exclusivamente, a subsidiar as despesas com alimentação do servidor **nos dias de efetivo exercício;**

III - **não se incorpora à remuneração nem aos proventos de aposentadoria;**

IV - não constitui base de cálculo de nenhuma outra vantagem;

(...)

30. Com efeito, nos termos do que prevê o art. 2º, II do referido Decreto, a ajuda de custo em questão possui caráter indenizatório, ou seja, trata-se de “*valor eventual e isolado, destinado a recompor o patrimônio de agente público, em virtude de ônus, risco, despesa ou perda de faculdade jurídica por necessidade ou interesse do serviço*”, além disso não tem “*natureza de acréscimo patrimonial, receita ou rendimento*”, sendo “*insuscetível de incorporação aos vencimentos, ao subsídio ou ao provento*”^[7].

31. Além disso, o mencionado Decreto dispõe que o recebimento da verba **não é devido aos servidores que estejam em afastamento ou licença, remunerados ou não**. Cita-se:

“Art. 4º - Não terá direito à ajuda de custo:

(...)

V - o servidor em afastamento ou licença, remunerados ou não.

(...)”

32. De acordo com a legislação acima disposta, o benefício é devido aos **servidores em efetivo exercício**, incluindo-se neste conceito as atividades exercidas em teletrabalho, proporcional aos dias trabalhados, **de caráter indenizatório**, não sendo devido aos servidores afastados e nem se incorporando à remuneração ou proventos de aposentadoria.

33. A valer, trata-se de **verba de natureza indenizatória, distinguindo-se de outras parcelas que compõem a remuneração**. Como bem ressaltado na já citada Nota Jurídica AGE nº 5.215 de 2019, **o conceito de remuneração não há de englobar verbas de caráter indenizatório**, vejamos:

14. Entretanto, como observa a Des. Ângela de Lourdes Rodrigues no julgamento da Apelação Cível 1.0433.14.003701-4/001 pelo Egrégio Tribunal de Justiça de Minas Gerais:

O conceito de remuneração engloba o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, de caráter transitório ou permanente, excluindo-se, porém, as verbas de natureza indenizatória, tais como o auxílio alimentação e o auxílio transporte^[8].

(Grifos nossos)

(...)

17. Portanto, *incontroverso que a ajuda de custo para despesas com alimentação é uma verba de caráter indenizatório, paga nos*

dias efetivamente trabalhados e não se incorpora ao vencimento do servidor. O mesmo vale para o auxílio transporte. Por isso, essas verbas não são devidas nos dias em que o servidor se ausentar para atender convocação para atuar no Tribunal do Júri.

18. Inclusive, por meio da Nota Jurídica 4.931 de 2017, esta Casa já se pronunciou acerca da natureza indenizatória da ajuda de custo e da não há incidência de contribuição previdenciária sobre as parcelas pagas a esse título aos servidores segurados e filiados ao regime próprio de previdência estadual. Tanto que não ocorre a percepção em dias não trabalhados (incluindo no período de férias), bem como não há incorporação, nem aproveitamento para fins de cálculo de aposentadoria.

34. Diante disso, em complemento, tendo em vista que à Administração somente é permitido fazer o que a lei autoriza (art. 37, caput da CR/88^[9]) e sempre de acordo com seus moldes, **esta Assessoria Jurídica se manifesta no sentido de ser inviável juridicamente o pagamento de parcelas indenizatórias tais como a ajuda de custo às gestantes afastadas, nos casos em que seja identificado o não atendimento dos requisitos legais de concessão, haja vista que, sobretudo, a Lei Federal nº 14.151/2021 fez menção apenas ao não prejuízo da “remuneração”, o que não engloba verbas de caráter indenizatório.**

III - CONCLUSÃO

35. Ante o exposto, considerando a estrita análise jurídica dos questionamentos formulados pela consulente, sem quaisquer interferências nos critérios sob os quais se pauta o Administrador Público, esta Assessoria Jurídica apresenta seu entendimento por meio da fundamentação constante no corpo desta Nota Jurídica.
36. Não obstante, submete-se o entendimento ora apresentado ao crivo da Consultoria Jurídica da AGE, a fim de assegurar a uniformidade desta manifestação em relação ao entendimento exarado anteriormente pela Procuradoria Jurídica da FHEMIG através da Nota Jurídica nº 1258/2021, nos termos do art. 14, §2º da Resolução AGE nº 93/ 2019^[10].
37. É a Nota Jurídica. À consideração e decisão superior.

Fabiola de Souza Elias

Assessora Jurídica

Masp 1145.629-0

Alexandre Bitencourth Hayne

Procurador do Estado de Minas Gerais

OAB/MG 142.881 - MASP 1.327.303-2

De acordo,

Maria Cristina Castro Diniz

Procuradora do Estado

Assessora Jurídica-Chefe SEPLAG

MASP 1.327.206-7 | OAB/MG 101.782

[1] Carvalho Filho, José dos Santos. Manual de direito administrativo / José dos Santos Carvalho Filho. - 32. ed. rev., atual. e ampl. - São Paulo: Atlas, 2018, p. 200/1420.

[2] Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.

[3] Di Pietro, Maria Sylvia. Direito Administrativo. 31ªed.2017.

[4] Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais.

[5] **Art. 39.** A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

[6] **BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais.** Apelação Cível nº 1.0433.14.003701-4/001. Relator: Desembargadora Ângela de Lourdes Rodrigues. Disponível em [https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?](https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0433.14.003701-4%2F001&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar)

[numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0433.14.003701-4%2F001&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar](https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0433.14.003701-4%2F001&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar)>. Acesso em: 26 de janeiro 2019.

[7] Paulo Modesto. Remuneração, Subsídio e Indenização: notas para uma semântica republicana. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/paulo-modesto/remuneracao-subsidio-e-indenizacao-notas-para-uma-semantica-republicana>>. Acesso em 01/02/2021.

[8] **BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais.** Apelação Cível nº 1.0433.14.003701-4/001. Relator: Desembargadora Ângela de Lourdes Rodrigues. Disponível em [https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?](https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0433.14.003701-4%2F001&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar)

[numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0433.14.003701-4%2F001&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar](https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0433.14.003701-4%2F001&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar)>. Acesso em: 26 de janeiro 2019.

[9] **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:

[10] Art. 14 - Os expedientes que envolvam ações conjuntas entre órgãos e entidades do Poder Executivo e que sejam objeto de manifestação jurídica emitida pela Assessoria ou Procuradoria Jurídica originariamente consultada poderão ser dispensados de nova análise.

§ 1º - O órgão ou entidade de origem encaminhará o expediente aos demais, acompanhado da respectiva manifestação jurídica.

§ 2º - Na hipótese de divergência de entendimentos, os pontos jurídicos conflitantes, devidamente identificados e fundamentados pela parte interessada, serão submetidos à Consultoria Jurídica, que emitirá manifestação jurídica a ser aprovada pelo Advogado Geral do Estado.



Documento assinado eletronicamente por **Maria Cristina Castro Diniz, Procurador(a) do Estado**, em 18/11/2021, às 15:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Fabiola de Souza Elias, Assessor(a)**, em 18/11/2021, às 15:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **38183306** e o código CRC **FC9F34E7**.