



**Processo Principal:** 969.697  
**Recursos** 1.084.584 e 1.084.613  
**Natureza:** Recurso Ordinário  
**Jurisdicionado:** FHEMIG

## 1. Relatório

Trata-se de representação decorrente de ofício do **Presidente da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais** que encaminhou cópia do requerimento nº 3.607/2015 e das notas taquigráficas da 30ª Reunião Extraordinária da Comissão de Saúde, na qual foram debatidas as demandas e dificuldades da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG.

Foi solicitado à Corte providências para apurar os valores pagos a título de Gratificação de Incentivo à Eficientização do Serviço – GIEFS e outras questões acerca de sua legalidade discutidas durante a 30ª Reunião Extraordinária da Comissão de Saúde.

O GIEFS é uma gratificação de eficiência prevista na Lei Estadual 11.406/94 devida aos servidores de diversas entidades com atuação na saúde – dentre as quais, a FHEMIG –, que deve ser pago após avaliação baseada no desempenho institucional e na participação individual do servidor (art. 112 da Lei 11406/94). Trata-se de uma gratificação de produtividade, que será paga utilizando-se de até 30% de sua receita diretamente arrecadada.

A Lei Estadual nº 11.406/94 previu a criação do GIEFS, mas possui diversas lacunas no estabelecimento da forma de cálculo da gratificação. Essas lacunas foram preenchidas por atos administrativos.

A **representação foi julgada parcialmente procedente** (peça 26) e recebeu a seguinte ementa:

REPRESENTAÇÃO. GRATIFICAÇÃO DE EFICIÊNCIA PAGA AOS DIRIGENTES DA FHEMIG EM VALOR SUPERIOR À DOS SERVIDORES, SEM FUNDAMENTO LEGAL. CUSTEIO, SEM PREVISÃO LEGAL, DE PLANTÕES COM RECURSOS DESTINADOS À GRATIFICAÇÃO PREVISTA NO ART. 112 DA LEI ESTADUAL Nº 11.406/95. IRREGULARIDADE. PARCIALMENTE PROCEDENTE. APLICAÇÃO DE MULTA. DETERMINAÇÃO.

1. A forma como a Gratificação de Incentivo à Eficientização do Serviço foi regulamentada na Portaria Presidencial no 729/10, além de contrariar o art. 112 da Lei Estadual nº 11.406/94, privilegiando desproporcionalmente os cargos hierarquicamente superiores e não retratando o desempenho institucional e individual dos servidores, vai de encontro à orientação doutrinária das vantagens pecuniárias *propter laborem*, que não podem se vincular aos cargos ocupados e que deveriam remunerar o exercício de funções ordinárias em condições especiais.

2. Adotar o local de prestação dos serviços como fundamento para criação de nova vantagem pecuniária por meio da Portaria Presidencial nº 727/10 é irregular, não apenas por extrapolar o poder de regulamentar a Lei Estadual nº 11.406/94, mas por criar gratificação sem fato gerador adequado.

3. Não havendo indícios de que a redução nos valores pagos a título de gratificação de eficiência teve por fim compensar a criação de abono pecuniário fixado em negociação coletiva, não se pode falar em ofensa ao princípio da legalidade por desvio de finalidade.

4. O julgamento pela irregularidade das contas do gestor decorrente da prática de grave infração à norma legal ou regulamentar de natureza contábil, financeira, orçamentária operacional e patrimonial enseja a aplicação de multa.

Com os fundamentos resumidos na ementa acima, a Primeira Câmara decidiu:

[...]

III) determinar que o atual gestor da FHEMIG:

a) realize estudos com o fim de alterar os critérios de cálculo da GIEFS, previsto nas Portarias Presidenciais nos 729/10, 728/12 e 1098/15, de forma a **extinguir a distinção de Nível de Pontos por Servidor (NPS) baseada no cargo ocupado, uma vez que infringe as orientações do art. 112 da Lei Estadual nº 11.406/94;**

b) **regularize o pagamento dos plantões em setores estratégicos, de modo a remunerá-los como serviço extraordinário e não mais na forma da Portaria Presidencial nº 727/10; e**

c) informe sobre as medidas adotadas no prazo de 90 (noventa) dias, sob pena de multa, nos termos do disposto no art. 85, III, da Lei Orgânica;

Contra essa decisão foram interpostos os Recursos Ordinários nº 1.084.584 e 1.084.613, julgados pelo Pleno na sessão do dia 7/7/2021, que estendeu o prazo para cumprimento da decisão para 180 dias, contados do fim do estado de calamidade decorrente da pandemia, nos seguintes termos:

IV) julgar, no mérito, parcialmente procedente o Recurso n. 1084613, interposto pelo atual gestor da Fhemig, Fábio Baccheretti Vitor, **para que seja ampliado o prazo estabelecido no item III do acórdão recorrido para mais 90 (noventa) dias, totalizando, portanto, 180 (cento e oitenta) dias para o saneamento das questões postas nos autos, mantendo os demais termos do voto proferido nos autos da Representação n. 969697, por seus próprios fundamentos;**

V) determinar que o prazo estabelecido na alínea anterior seja contado apenas após o fim do estado de calamidade decorrente da pandemia causada pelo agente coronavírus (COVID-19) **decretado no estado de Minas Gerais** ou após o trânsito em julgado desta decisão, se esta data se der posteriormente ao fim do estado de calamidade no estado;

Em cumprimento à decisão, a FHEMIG encaminhou os documentos juntados à peça 18 do Recurso Ordinário n° 1.084.584, alegando que as modificações propostas regularizariam as situações praticadas em conformidade com o Decreto Estadual n° 48.333/2021, que dispõe sobre normas para a proposição e encaminhamento de atos do processo legislativo de competência do Governador. Não foi informado se a referida minuta já teria sido encaminhada ao Legislativo.

Salvo a elaboração da minuta do projeto de lei, não tinha sido informada a adoção de qualquer outra medida para cumprir a determinação deste Tribunal, tampouco foi comprovado o seu encaminhamento à Secretaria de Saúde ou ao Governador, conforme art. 12 do Decreto 48.333/2021.

A 3ª CFE entendeu que mesmo com o encaminhamento da minuta pelo Governador à Assembleia Legislativa, as irregularidades deveriam ter sido sanadas no âmbito da competência da FHEMIG até o final do prazo estipulado, o que não excluiria nova regulamentação caso necessário após a conversão da minuta em lei (Peça n° 23 do Recurso Ordinário n° 1.084.584).

O órgão técnico concluiu que não foi comprovado o cumprimento das determinações constantes do acórdão proferido na Representação n° 969.697 e Recursos Ordinários n° 1.084.584 e 1.084.613, razão pela qual cabe aplicação da multa prevista no art. 85, inciso III, da Lei Orgânica à atual presidente da FHEMIG, que foi intimada para cumprir a decisão final desta Corte por meio do ofício n° 15972/2021, da Coordenadoria de Pós Deliberação de 08/09/2021 (peça 31 da Representação 969.697), com AR juntado à peça 32 da representação 969.697 em 17/9/2021, e sugeriu a concessão de novo prazo para que a FHEMIG cumpra a decisão.

O relator, à peça 39, determinou a intimação da presidente da FHEMIG, Senhora Renata Ferreira Leles Dias, para que, no prazo de 15 dias, informe a este Tribunal, por meio de prova documental, se a GIEFS continua a ser paga fazendo distinção de Nível de Pontos por Servidor (NPS) baseada no cargo ocupado, conforme previsto nas Portarias Presidenciais nos 729/10, 728/12 e 1098/15, bem como se a minuta de projeto de lei alterando a disciplina da referida gratificação já foi encaminhada ao Poder Legislativo, e em qual estágio de tramitação se encontra, com posterior retorno dos autos a 3ª CFE, hoje substituída pela Coordenadoria de Análise de Processos do Estado – CAPE.

A FHEMIG encaminhou os documentos juntados à peça 53 e 54, solicitando prorrogação de prazo para cumprimento da diligência.

O relator, à peça 56, deferiu a dilação do prazo por mais 30 dias, ressaltando que no prazo a entidade deverá apresentar as medidas adotadas e aquelas que pretende adotar, indicando o prazo que considera razoável.

A FHEMIG manifestou-se à peça 69, por meio da Advocacia Geral do Estado. Informou que foi elaborada a Nota Técnica nº 4/FHEMIG/PRESIDENCIA/2022 (peça 69), na qual esclarece as dificuldades existentes para o cumprimento da decisão da forma como posta, e que as medidas a serem adotadas estão no Ofício FHEMIG/CHEFIA GABINETE nº. 23/2022 (peça 69). Cabe informar que a Nota Técnica nº 4/FHEMIG/PRESIDENCIA/2022 (peça 69) foi encaminhada com parte do texto cortado, no entanto, esta falha não prejudicou a análise, uma vez o inteiro teor do documento pôde ser pesquisado no SEI e juntado à peça 87.

Em sua petição, afirmou a necessidade de avaliar a situação fática a luz dos arts. 20 a 22 da Lei de Introdução ao Direito Brasileiro e informou que estavam sendo adotadas medidas elencadas no Ofício FHEMIG/CHEFIA GABINETE nº. 23/2022, subscrito pela Presidente da FHEMIG, Renata Ferreira Leles Dias, para cumprir a decisão deste Tribunal:

1. elaboração de minuta de projeto de lei, com atuação conjunta entre a SEPLAG e SEGOV na articulação técnica e política junto à Assembleia. Estima a conclusão do procedimento no legislativo até 20/12/2023;
2. o credenciamento de médicos para a prestação de serviço de plantão presencial;

3. a seleção de entidade privada sem fins lucrativos para formalização de contrato de gestão com organização social – OS – para gerenciamento, operacionalização e execução das ações e serviços de saúde;
4. a proposição da instituição de serviço social autônomo – SSA – para formalização de contrato de gestão com SSA para a implementação de ações de interesse coletivo;
5. a negociação com a Seplag de reestruturação de cargos; e
6. a realização de concurso público para provimento de cargos públicos da Fhemig.

Após elencar essas medidas, a Presidente da Fhemig afirmou:

Caso a tramitação do projeto de lei na Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais não avance no prazo estimado ou não surjam os efeitos esperados das citadas medidas administrativas complementares à atualização da legislação das Giefs, a Fhemig se compromete a definir, em conjunto com a Seplag, a AGE e a Controladoria-Geral do Estado, outras medidas alternativas para mitigação dos riscos vinculados à extinção do NPS e à revisão da sistemática de pagamento de plantões estratégicos.

Por fim, a FHEMIG, por meio da AGE, requereu o prazo de 180 dias para a finalização dos trâmites internos do Poder Executivo para o encaminhamento do anteprojeto de Lei ao Legislativo e se comprometeu a informar a esta Corte o *status* da tramitação do projeto de lei e das outras medidas administrativas em março, junho, setembro e dezembro de 2023.

O relator, à peça 72, deferiu o prazo de 180 dias, a contar da intimação.

A FHEMIG, manifestou-se novamente à peça 77 a 84. Passo, agora, a examinar a documentação encaminhada e o cumprimento da decisão deste Tribunal, conforme despacho juntado à peça 86.

## **2. Análise**

### **2.1 Quanto ao critério para pagamento de GIEFS**

O acórdão determinou que a Fhemig realize estudos com o fim de alterar os critérios de cálculo da GIEFS, previsto nas Portarias Presidenciais nos 729/10, 728/12 e 1098/15, de forma a extinguir a distinção de Nível de Pontos por Servidor (NPS) baseada no cargo ocupado, uma vez que infringe as orientações do art. 112 da Lei Estadual nº 11.406/94.

Ficou assentado no acórdão que a GIEFS é uma vantagem pecuniária *propter laborem*, ou seja, concedida mensalmente de forma precária, no qual é distribuído entre os servidores até 30% da receita diretamente arrecadada. A forma de cálculo desta gratificação estava regulamentada pelas Portarias Presidenciais n<sup>os</sup> 729/10 (fls. 110/115), 728/12 (fls. 127/128) e 1.098/15 (fls. 131/133) de forma complexa e pouco transparente, de modo que os ocupantes de cargo em comissão recebiam valores significativamente superiores aos dos demais servidores, em virtude do peso que foi atribuído a uma das variáveis que compõem a fórmula do adicional, o Nível de Pontos por Servidor (NPS), que atribuía pontos simplesmente em função do nível hierárquico do cargo ocupado, sem qualquer relação com o desempenho individual ou institucional:

Tal constatação reforça a suspeita de que o método não premiava a eficiência, pois a classificação de pontos por servidor, constante do Anexo II da fl. 114, que era base para definição do NPS, graduava a atribuição de pontos simplesmente em função do nível hierárquico do cargo ocupado, sem qualquer relação com o desempenho individual ou institucional.

Nesse contexto, percebe-se que o pagamento da gratificação estava baseado quase que exclusivamente na atribuição prévia de pontos aos servidores da FHEMIG (NPS), que não possuía relação com o seu desempenho, de forma que os ocupantes de cargos de chefia, gestão e assessoramento acabariam por receber valores bem superiores, independentemente do seu desempenho institucional e participação individual. Em outras palavras, quanto mais alto o cargo ocupado pelo beneficiado maior seria o valor da GIEFS.

[...]

**Em realidade, como já mencionado, a avaliação de desempenho prevista nas Portarias Presidenciais n<sup>o</sup> 728/10 e n<sup>o</sup> 1.098/15, que deveria nortear a GIEFS, não interfere de forma relevante nessa distribuição, pois, caso o servidor e sua unidade administrativa obtenham nota máxima em todos os critérios, simplesmente permanecem com a pontuação inicialmente atribuída.**

Na diligência, a FHEMIG encaminhou a Nota Técnica n<sup>o</sup> 4/FHEMIG/PRESIDENCIA/2022 (peça 87), segundo a qual a sistemática de cálculo das GIEFS baseada no Nível de Pontos por Servidor (NPS) até então adotada, refletia todo o histórico da existência dessa gratificação na Fhemig, decorrente da redação original do art. 118 da Lei 11.406/1994, que previa diferentes graus de participação individual do servidor.

Informou que a Portaria Presidencial nº 1172, de 26 de janeiro de 2016, prevê que a Fundação dispõe de 646 GIEFS<sup>1</sup> com pontuação diferenciada, que variam de 2.600 a 240 pontos<sup>2</sup>, e que conforme relatório retirado do sistema SIGH GIEFS em setembro/2022, 12.173 servidores receberam GIEFS, perfazendo o valor total de R\$4.656.716,50, conforme tabela que transcrevo abaixo:

	Quantitativo de Servidores	Pontuação (NPS) de GIEFS	Valor médio da GIEFS por servidor	Valor total das GIEFS
<b>GIEFS</b>	11.563	230	R\$ 328,34	R\$ 3.796.640,54
<b>GIEFS Diferenciada</b>	608	240 a 2.600	R\$ 1.414,59	R\$ 860.075,96

Informou que os 608 servidores que recebiam GIEFS com pontuação diferenciada no ano de 2022 ocupavam cargos de direção e assessoramento. Estes servidores exerceriam atividades de maior responsabilidade, incluindo ordenação de despesas públicas, gestão de grandes contratos, tomada de decisão quanto à organização da prestação de serviços para o Sistema Único de Saúde – SUS, elaboração de protocolos assistenciais para manejo de pacientes em situações de calamidade, entre tantas outras. Por fim, elenca as atribuições dos cargos comissionados e suas responsabilidades.

Continua a Presidente da Fhemig, citando **exemplos** da composição remuneratória dos cargos comissionados da FHEMIG em set/2022, conforme tabela que criou:

Tabela - Exemplos de Composição da Remuneração de Gestores da Fhemig - Set/2022

Unidade pela qual responde:	Código cargo ou função gratificada	Valor cargo ou função gratificada (Lei nº175/2007)	Valor GIEF	Total	% representação GIEF no valor total
Diretoria Geral do Complexo de Urgência (HJXXIII, HMAL e HJPII)	DAI-34	R\$ 7.700,00	R\$ 4.242,67	R\$ 11.942,67	35,53%
Diretoria Administrativa do Complexo de Especialidades (HJK e HAC)	FGH-1 V	R\$ 2.304,06	R\$ 4.052,13	R\$ 6.356,19	63,75%
Diretoria Geral da Casa de Saúde Santa Izabel	FGH-1 II	R\$ 1.097,61	R\$ 1.507,88	R\$ 2.605,49	57,87%
Diretoria Geral do Instituto Raul Soares	FGH-1 III	R\$ 1.371,46	R\$ 2.537,19	R\$ 3.908,65	64,91%
Gerência Médica de	FGH-4 III	R\$ 624,50	R\$	R\$ 3.054,91	79,56%

<sup>1</sup> Analisando a Portaria 1172/2016 (peça 21, pag.217) constatamos apenas uma única GIEFS com valores diferentes dependendo do valor atribuído a cada uma das variáveis que compõem sua fórmula.

<sup>2</sup> Essa pontuação é o NPS, conforme anexo II da Portaria da Presidência da Fhemig 1172/2016, constante na peça 21, pag. 217.

Urgência/Emergência do Complexo de Urgência (HJXXIII, HMAL e HJPII)			2.430,41		
Gerência de Enfermagem e Equipe Multi do Complexo de Especialidades	FGH-1 IV	R\$ 1.645,75	R\$ 2.543,26	R\$ 4.189,01	60,71%
Gerência de Licitações e Contratos da Rede Fhemig	FGH-1 IV	R\$ 1.645,75	R\$ 2.670,74	R\$ 4.316,49	61,87%
Coordenação das Unidades Críticas do Hospital Eduardo de Menezes	FGH-2 I	R\$ 705,77	R\$ 586,66	R\$ 1.292,43	45,39%
Coordenação do Centro de Tratamento de Queimados do Complexo de Urgência (HJXXIII, HMAL e HJPII)	FGH-3 II	R\$ 594,00	R\$ 762,73	R\$ 1.356,73	56,22%
Coordenação da Assistência Farmacêutica da Rede Fhemig	FGH-3 IV	R\$ 953,79	R\$ 760,04	R\$ 1.713,83	44,35%
		Média de representação das GIEFS:			57,02%

Afirma que o “contexto histórico das GIEFS” reconheceu a importância da participação dos gestores na consecução dos objetivos e metas auferidos pela Fhemig, e assim, o pagamento do GIEF aos atuais gestores da Fundação alcançam, em média, mais 50% de representatividade na composição da remuneração dos cargos de chefia.

Analisando os dados apresentados, cumpre observar que os cálculos acima não são precisos, já que a remuneração dos servidores da FHEMIG não é composta apenas de vencimento básico e GIEFS. Eles possuem também, exemplificativamente, os adicionais comuns a todos os servidores do Estado, a ser analisado caso a caso individualmente, como quinquênios, adicionais de desempenho, além de adicionais próprios dos trabalhadores da rede estadual de saúde, como gratificação de risco à saúde previsto na Lei Estadual 20.518/2012, quando aplicável, bem como eventuais verbas indenizatórias, como vale-alimentação, ajuda de custo, etc.

A FHEMIG preparou, ainda, uma tabela com remuneração de cargos comissionados semelhantes na região metropolitana para comparar os valores, bem como pesquisou no site SalariosBR.com.br:

Tabela: Remuneração de Gestores Hospitalares - BHTE e RMBH

Hospital	Cargo	Valor Cargo	Fonte de Dados
Hospital Metropolitan Odilon Behrens	Diretor Geral	R\$13.933,99	Portal da Transparência PBH
Hospital Municipal de Contagem	Superintendente do Complexo Hospitalar	R\$ 9.960,03	<a href="https://maxnet.contagem.mg.gov.br">https://maxnet.contagem.mg.gov.br</a>
Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Hospital das Clínicas da UFMG	Superintendente - Diretor Geral do HCMG	R\$ 14.417,33	<a href="https://sigp.ebserh.gov.br">https://sigp.ebserh.gov.br</a>
Empresa Brasileira de	Gerente	R\$ 12.753,73	<a href="https://sigp.ebserh.gov.br">https://sigp.ebserh.gov.br</a>

Serviços Hospitalares - Hospital das Clínicas da UFMG	Administrativo do HCMG		
---	------------------------	--	--

Fonte: Elaboração própria da FHEMIG, setembro de 2022.

Tabela - Pesquisa Salarial SaláriosBR.com.br - Set/2022

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Porte da Empresa</b>	<b>Pleno</b>	<b>Sênior</b>	<b>Master</b>
Diretor Hospitalar	Pequena	R\$ 9.979,38	R\$ 12.973,19	R\$ 16.865,15
Diretor Hospitalar	Média	R\$ 14.969,07	R\$ 19.459,79	R\$ 25.297,73
Diretor Hospitalar	Grande	R\$ 22.453,61	R\$ 29.189,69	R\$ 37.946,60
Gerente de Saúde	Pequena	R\$ 4.350,14	R\$ 5.655,18	R\$ 7.351,73
Gerente de Saúde	Média	R\$ 6.525,21	R\$ 8.482,77	R\$ 11.027,60
Gerente de Saúde	Grande	R\$ 9.787,82	R\$ 12.724,17	R\$ 16.541,42

Fonte: SaláriosBR. Relatório gerado em nov/21.

Afirma ser razoável equiparar o Diretor-Geral do Complexo Hospitalar de Urgência com um Diretor Hospitalar “Sênior” de Hospital de Grande Porte, visto que esse complexo é composto pelo Hospital João XXIII – maior hospital de trauma do país, pelo Hospital Infantil João Paulo II – único hospital pediátrico público de Minas Gerais – e pelo Hospital Maria Amélia Lins, totalizando 3.800 servidores e 631 leitos. Alega, assim, que a remuneração atual de R\$11.942,67 recebida por esse gestor não seria desmedida, considerando seu relevante papel de coordenação.

Com base nestes dados, afirma que os valores pagos atualmente pela Fhemig a seus gestores não são exorbitantes. Estariam abaixo da remuneração paga por outras instituições similares e extinguir a distinção de Nível de Pontos por Servidor (NPS) para tornar igualitária a distribuição do GIEFS levaria a uma pontuação individual de 264 pontos, decorrente da soma de 34 aos 230 pontos recebidos por todos os servidores na época, o que equivaleria a R\$49,13, sem demonstrar esses cálculos.

Afirma que, em setembro de 2022, o servidor sem GIEFS diferenciada ganhava, em média, R\$328,00, passaria a receber R\$377,13 de GIEFS, novamente sem demonstrar como chegou a esses valores.

Argumenta, sem demonstrar seus cálculos, que a remuneração média da Fhemig seria de R\$5.460,00 e o aumento seria de menos de 1% na remuneração média dos servidores “ao custo de risco crítico à vida de muitos pacientes”.

Não obstante, a média não é uma boa medida resumo para remuneração, principalmente se considerarmos que foi realizada considerando as mais diferentes carreiras, em diferentes etapas, como o do médico altamente especializado em final de carreira, em contraponto ao auxiliar administrativo recém contratado. Assim, é razoável pressupor a existência de uma grande amplitude nos dados, ou seja, uma grande diferença entre os salários dos profissionais constantes da folha de pagamento em questão.

Com efeito, pesquisando o edital nº 01/2023 (peça 88), que tem por objeto concurso público para provimento de vagas para cargos efetivos do quadro de pessoal da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG, constatamos que foram oferecidos cargos com remuneração bem inferior à média informada, conforme tabela constante pag. 6 do edital:

CARGO: TÉCNICO OPERACIONAL DE SAÚDE - TOS						
CATEGORIA PROFISSIONAL	CARGA HORÁRIA SEMANAL	NÍVEL DE INGRESSO	REMUNERAÇÃO	VAGAS*		
				AC	PCD	TOTAL
Auxiliar Administrativo	40 horas	I	R\$ 1.571,36	CR	CR	CR
Técnico em Informática	40 horas	II	R\$ 1.871,05	CR	CR	CR
Técnico em Patologia Clínica	40 horas	II	R\$ 1.871,05	CR	CR	CR
Técnico em Radiologia	30 horas	II	R\$ 1.455,58	CR	CR	CR

Argumenta, ainda, que o impacto negativo no salário dos cargos de chefia seria considerável, com risco de abandono dos cargos, e demonstra a inquestionável importância da FHEMIG para a saúde dos mineiros.

À peça 77, pag. 1, a FHEMIG afirma que foram realizados aprimoramentos com a criação de metodologia de cálculo baseada na pactuação de indicadores para avaliação de desempenho individual, setorial e institucional e a implantação de sistema informatizado — SIGH GIEFS – que realiza os cálculos de forma automática e permite a emissão de relatórios, dando transparência ao processo.

Afirma que foram realizados estudos técnicos robustos que ensejaram a inserção de dispositivos na Lei Estadual nº 24.313/2023, que trata sobre a reestruturação do Poder Executivo do Estado e dá outras providências, das quais destaca as alterações relacionadas à distribuição da GIEFS e a criação de cargos e funções gratificadas hospitalares para remuneração do cargo em comissão.

Segundo a Presidente da FHEMIG, o art. 104 e anexo IX da Lei Estadual nº 24.313 fez as alterações necessárias no quadro de cargos e funções da Fundação para viabilizar as alterações no GIEF:

Assim, para viabilizar a mudança na metodologia de cálculo das Giefs, sem diferenciação por pontos, foram criados novos cargos e funções gratificadas hospitalares com o objetivo de pagar pelo exercício do cargo de chefia, conforme indicado pelo Egrégio Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais – TCEMG:

(...)

Cabe registrar que considerar a capacitação do servidor não é diverso de transformar um adicional de desempenho em adicional por titulação. **Se a FHEMIG entende que é necessário aumentar a remuneração dos servidores mais qualificados, deveria promover a criação ou majoração de gratificação que remunerasse essas qualidades.** A GIEFS é um adicional de desempenho. Não obstante possa considerar a titulação no cálculo da GIEFS, seu peso deve ser ponderado com os demais elementos previstos na lei.

(...)

Cabe ressaltar que da forma como disciplinada pelas Portarias Presidenciais nos 729/10, 728/12 e 1.098/15, **a GIEFS remunera primordialmente o exercício de cargo comissionado e não o desempenho.** Assim, mesmo que a minuta venha a ser convertida em lei, sem que sejam editados atos alterando a forma de distribuição dos pontos, como determinado no Acórdão, não estariam sanadas as irregularidades, já que o caput do art. 112 continua criando um adicional de desempenho, e a mera possibilidade do acréscimo de dispositivos prevendo o pagamento diferenciado em virtude de gestão institucional, da forma como foi feita, não transformou a gratificação de desempenho em gratificação por exercício de cargo, de modo a possibilitar o seu pagamento da forma como realizada. (grifo nosso)

Dessa forma, o art. 104 e ANEXO IX da Lei da referida Lei Estadual nº 24.313 trouxeram a atualização do quadro de cargos e funções da Fundação:

Art. 104 - Os itens V.17.2, V.21.2, V.25 e V.29 do Anexo V da Lei Delegada nº 175, de 2007, passam a vigorar na forma do Anexo IX desta lei.

Analisando o anexo IX da Lei Estadual nº 24.313/23, constatamos que foi alterado na Lei Delegada 175/2007, os quadros que preveem o quantitativo de cargos em comissão, funções gratificadas e gratificações temporárias. Foi também alterado o vencimento básico dos cargos de presidente e vice-presidente<sup>3</sup> e alterado o valor de funções gratificadas.<sup>4</sup>

As demais alterações realizadas na Lei 11.406/1994, não interferiram em dificuldades apontadas para o cumprimento das decisões deste Tribunal. Senão vejamos:

<sup>3</sup> V.29.1 - CARGOS EM COMISSÃO DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

<sup>4</sup> V.29.3 - FUNÇÃO GRATIFICADA HOSPITALAR - FGH

Redação da Lei 11.406/1994 vigente antes da Lei nº 24.313/2023	Redação da Lei 11.406/1994 dada pela Lei nº 24.313/2023	Análise das modificações
<p>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.</p> <p>(Artigo com redação dada pelo art. 1º da <a href="#">Lei nº 12.764, de 15/1/1998.</a>)</p>	<p>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 -, da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - Fhemig -, <b><u>da Fundação Ezequiel Dias - Funed - e da Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes.</u></b></p> <p>(Artigo com redação dada pelo art. 83 da <a href="#">Lei nº 24.313, de 28/4/2023.</a>)</p>	<p>O art. 6º da Lei 14.176/2002 e o art. 3º da Lei 12764, de 15/01/1998 já havia estendido o GIEFS aos servidores do hospital universitário da UNIMONTES e aos da FUNED, respectivamente.</p> <p>Assim, as alterações realizadas pelo art. 83 da Lei 24313/2023 no <i>caput</i> do art. 111 resultaram apenas na unificação da legislação.</p>
<p>Art. 112 - A GIEFS será atribuída mensalmente aos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal e ao Quadro Especial de Pessoal das fundações <u>referidas no artigo anterior</u> e àqueles colocados <u>à disposição dessas entidades</u>, bem como aos contratados, mediante contrato de direito administrativo, por essas <u>fundações</u>, e que nelas estejam em efetivo exercício, considerando-se os seguintes indicadores e critérios de avaliação:</p> <p>I - o desempenho institucional, vinculado a metas de produtividade e</p>	<p>Art. 112 - A Giefs será atribuída mensalmente aos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal e ao Quadro Especial de Pessoal das entidades <u>a que se refere o art. 111</u> e àqueles colocados <u>à sua disposição</u>, bem como aos contratados, mediante contrato de direito administrativo, <u>por essas entidades</u>, e que nelas estejam em efetivo exercício, considerando-se os seguintes indicadores e critérios de avaliação:</p> <p>(<i>Caput</i> com redação dada pelo art. 84 da <a href="#">Lei nº 24.313, de 28/4/2023.</a>):</p> <p>I - o desempenho institucional, vinculado a metas de produtividade e</p>	<p>A redação do art. 112 foi alterada para substituir o termo fundações, por entidade, já que, com a alteração realizada no <i>caput</i> do art. 111 a Lei 11.406/94 passou a prever o pagamento do adicional para uma autarquia<sup>5</sup>, a UNIMONTES.</p> <p>Além disso, foi acrescido um parágrafo único, garantindo aos servidores colocados à disposição das entidades previstas no art. 111, e aos servidores dessas entidades cedidos com ônus para as mesmas, o direito ao GIEFS, desde que exerçam atividades correlatas às realizadas na entidade de origem.</p>

<sup>5</sup> Art. 82, §3º, do ADCT da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Redação da Lei 11.406/1994 vigente antes da Lei nº 24.313/2023	Redação da Lei 11.406/1994 dada pela Lei nº 24.313/2023	Análise das modificações
<p>de qualidade dos serviços prestados pelas unidades administrativas;</p> <p>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.</p> <p>(Artigo com redação dada pelo art. 1º da <a href="#">Lei nº 12.764, de 15/1/1998.</a>)</p>	<p>de qualidade dos serviços prestados pelas unidades administrativas;</p> <p>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.</p> <p>(Vide art. 6º da <a href="#">Lei nº 11.550, de 29/7/1994.</a>)</p> <p><b><u>Parágrafo único - O disposto neste artigo aplica-se a servidores colocados à disposição das entidades previstas no art. 111, bem como aos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal e ao Quadro Especial de Pessoal dessas entidades em cessão com ônus para o órgão ou entidade cedente ou em cessão especial, desde que exerçam atividades correlatas às realizadas na entidade de origem.</u></b></p> <p>(Parágrafo acrescentado pelo art. 84 da <a href="#">Lei nº 24.313, de 28/4/2023.</a>)</p> <p>(Artigo com redação dada pelo art. 1º da <a href="#">Lei nº 12.764, de 15/1/1998.</a>)</p>	
<p>Art. 113 - O Plano Global de Avaliação, no âmbito de cada Fundação mencionada no art. 111 desta lei, conterà os indicadores e os critérios do desempenho institucional</p>	<p>Art. 113 - O Plano Global de Avaliação <b><u>conterà os indicadores e os critérios de avaliação a que se refere o art. 112,</u></b> terá como diretriz básica a perspectiva do usuário e <b><u>será</u></b></p>	<p>O Plano Global de Avaliação continua a ser ato da entidade.</p> <p>A nova redação do art. 113 trouxe expressamente que os indicadores e critérios de avaliação previstos no art.</p>

Redação da Lei 11.406/1994 vigente antes da Lei nº 24.313/2023	Redação da Lei 11.406/1994 dada pela Lei nº 24.313/2023	Análise das modificações
<p>e da participação individual do servidor, terá como diretriz básica a perspectiva do usuário e será aprovado por deliberação do respectivo Conselho Curador e homologado pela Comissão Estadual de Política de Pessoal - CEP.</p>	<p><b><u>aprovado pelo dirigente máximo e pelo Conselho Curador das entidades mencionadas no art. 111.</u></b>  (Artigo com redação dada pelo art. 85 da <a href="#">Lei nº 24.313, de 28/4/2023.</a>)</p>	<p>112 devem estar contidos no Plano Global de Avaliação. Inovou ao criar como diretriz básica para a avaliação a perspectiva do usuário.</p>
<p>Art. 114 - No processo de avaliação, serão observadas, ainda, as seguintes diretrizes:</p> <p>I - integração, nos níveis institucional e individual;</p> <p>II - continuidade;</p> <p>III - participação;</p> <p>IV - nível de escolaridade;</p> <p>V - jornada de trabalho.</p> <p>(Artigo com redação dada pelo art. 1º da <a href="#">Lei nº 12.764, de 15/1/1998.</a>)</p>	<p>Art. 114 - No processo de avaliação, serão observadas, ainda, as seguintes diretrizes:</p> <p>I - integração, nos níveis institucional e individual;</p> <p>II - continuidade;</p> <p>III - participação;</p> <p>IV - nível de escolaridade;</p> <p>V - jornada de trabalho.</p> <p><b><u>VI - produção assistencial do profissional da saúde, nos termos de regulamento.</u></b></p> <p>(Inciso acrescentado pelo art. 86 da <a href="#">Lei nº 24.313, de 28/4/2023.</a>)</p> <p><b><u>Parágrafo único - A fórmula de cálculo da Giefs constará em regulamento de cada entidade.</u></b></p> <p>(Parágrafo acrescentado pelo art. 86 da <a href="#">Lei nº 24.313, de 28/4/2023.</a>)</p> <p>(Artigo com redação dada pelo art. 1º da <a href="#">Lei nº 12.764, de 15/1/1998.</a>)</p>	<p>Foi inserido como diretriz no processo de avaliação, a produção assistencial do profissional da saúde, nos termos do regulamento.</p>

Redação da Lei 11.406/1994 vigente antes da Lei nº 24.313/2023	Redação da Lei 11.406/1994 dada pela Lei nº 24.313/2023	Análise das modificações
Art. 115 - O resultado da avaliação servirá de base para o cálculo da GIEFS nos meses subsequentes.  (Artigo com redação dada pelo art. 1º da <a href="#">Lei nº 12.764, de 15/1/1998.</a> )	(Não foi objeto da Lei 24.313/2023)	
Art. 116 - Farão jus à GIEFS os servidores e os contratados cujo desempenho, no período apurado pela avaliação, tenha atingido o padrão estabelecido como suficiente	Art. 116 - Farão jus à GIEFS os servidores e os contratados cujo desempenho, no período apurado pela avaliação, tenha atingido o padrão estabelecido como suficiente	O parágrafo único traz um posicionamento jurisprudencial consolidado no TJMG de incorporar o GIEFS apenas ao adicional de férias <sup>6</sup> e ao décimo terceiro salário <sup>7</sup> ,

<sup>6</sup> EMENTA: REMESSA NECESSÁRIA E APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO ORDINÁRIA - FHEMIG - GRS - LABOR EM AMBIENTE INSALUBRE - DEMONSTRADO - ADICIONAL DEVIDO - TERMO INICIAL - PRODUÇÃO DO LAUDO PERICIAL - GIEF - 13º E TERÇO DE FÉRIAS - INCIDÊNCIA - SENTENÇA PARCIALMENTE REFORMADA.

- Comprovado, por meio de perícia técnica realizada sob o crivo do contraditório, que a autora exercia atividade laboral exposta a agentes biológicos nocivos e/ou insalubres, faz jus a servidora ao recebimento da Gratificação por Risco à Saúde (GRS) equivalente a 20%, calculada sobre o valor do vencimento básico do cargo de provimento em comissão DAD-1, a que se refere o Anexo I da Lei Delegada nº 174, de 26 de janeiro de 2007 (ex vi art. 1º, § 1º, da Lei 20.518/12).

- O termo inicial para o pagamento do GRS é a partir data em que produzido o Laudo Pericial, conforme precedentes do col. STJ, de modo que deve ser reformada parcialmente a sentença que fixou o termo inicial para o pagamento da referida verba, desde o ingresso da servidora e não da data em que produzido o Laudo Pericial.

- Considerando as teses jurídicas fixadas no IRDR n. 1.0000.16.032382-4/000, bem como o Enunciado de Súmula nº 35 da 1ª Seção Cível deste Tribunal de Justiça e, tendo sido demonstrado que a Fhemig deixou de incluir na base de cálculo do terço constitucional e do 13º salário da servidora, a GIEFS por ela recebida, impõe-se a manutenção da sentença que julgou procedente o pedido e condenou a ré ao pagamento das diferenças apuradas nos cinco anos anteriores ao ajuizamento da demanda, observada a prescrição quinquenal (Decreto nº 20.910/32).

- As condenações envolvendo a Fazenda Pública devem ser feitas pela Taxa Selic, a partir da entrada em vigor da EC 113/2021. (MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça. 1 - Processo: Ap Cível/Rem Necessária 1.0000.23.052221-1/0015000068-47.2017.8.13.0480 (1) Relator(a): Des.(a) Yeda Athias, Data de Julgamento: 23/05/2023, Data da publicação da súmula: 29/05/2023).

<sup>7</sup> 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 forma habitual, excluídas as verbas de natureza indenizatória, o abono de família e o adicional de férias.

Redação da Lei 11.406/1994 vigente antes da Lei nº 24.313/2023	Redação da Lei 11.406/1994 dada pela Lei nº 24.313/2023	Análise das modificações
no Plano Global de Avaliação específico de cada entidade.  (Vide art. 6º da <a href="#">Lei nº 14.176, de 16/1/2002.</a> )	no Plano Global de Avaliação específico de cada entidade.  <b><u>Parágrafo único - O valor da Giefs não se incorporará à remuneração do servidor, aos proventos de aposentadoria ou à pensão do servidor e não serve como base de cálculo para outro benefício ou vantagem, exceto gratificação natalina e adicional de férias.</u></b>  (Parágrafo acrescentado pelo art. 87 da <a href="#">Lei nº 24.313, de 28/4/2023.</a> )  (Artigo com redação dada pelo art. 1º da <a href="#">Lei nº 12.764, de 15/1/1998.</a> )	bem como a proibição de incorporação à aposentadoria <sup>8</sup> .
Art. 117 a 119 - revogados	(Não foi objeto da Lei 24.313/2023)	
Art. 120 - O valor total mensal da GIEFS não poderá ultrapassar 30% (trinta por cento) da receita	Art. 120 - O valor total mensal da Giefs <u>no âmbito da Hemominas, da Fhemig, da Funed e da Unimontes</u>	A alteração foi para incluir a Funed e a Unimontes na vedação relativo ao

- 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. (MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça. Processo: IRDR – Cv 1.0000.16.032832-4/0000328324-31.2016.8.13.0000 (2) Relator(a): Des.(a) Alberto Vilas Boas, Data de Julgamento: 04/04/2017, Data da publicação da súmula: 07/04/2017)

<sup>8</sup> EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO - CUMPRIMENTO DE SENTENÇA - BASE DE CÁLCULO - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - INCIDÊNCIA SOBRE GIEFS - IMPOSSIBILIDADE - CARÁTER TRANSITÓRIO. As verbas de caráter transitório percebidas pelo servidor público, tal como a Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços - GIEFS, não podem servir de base de cálculo para incidência de contribuição previdenciária, pois não repercutem nos proventos de aposentadoria. (MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça. Processo: Agravo de Instrumento-Cv 1.0000.20.453245-1/0014532469-39.2020.8.13.0000 (1), Relator(a): Des.(a) Dárcio Lopardi Mendes Data de Julgamento: 30/03/2021, Data da publicação da súmula: 06/04/2021)

Redação da Lei 11.406/1994 vigente antes da Lei nº 24.313/2023	Redação da Lei 11.406/1994 dada pela Lei nº 24.313/2023	Análise das modificações
diretamente arrecadada, respectivamente, <u>pela HEMOMINAS e pela FHEMIG.</u>  (redação original)	não poderá ultrapassar 30% (trinta por cento) da receita diretamente arrecadada por cada uma dessas entidades.  (Artigo com redação dada pelo art. 88 da <u>Lei nº 24.313, de 28/4/2023.</u> )	limite máximo de recursos a serem utilizada no pagamento do GIEFS.

O art. 74 da Lei 24.313/2023, estabeleceu, ainda, sem alterar o texto da Lei 11.406/94, a possibilidade de redução do percentual da receita diretamente arrecadada a ser distribuído como GIEFS para atender ao disposto no art. 169 da Constituição Federal e as normas da Lei Complementar 101/2000:

Art. 74 - As disposições do art. 73 e as alterações promovidas nos itens V.25 e V.29 do Anexo V da Lei Delegada nº 175, de 26 de janeiro de 2007, pelo art. 104 desta lei observarão o disposto no art. 169 da Constituição da República e as normas pertinentes da Lei Complementar Federal nº 101, de 2000.

Parágrafo único - O percentual da receita diretamente arrecadada pela Funed e pela Fhemig que será destinado ao valor total mensal da Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços - Giefs - a ser distribuído aos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal e ao Quadro Especial de Pessoal das fundações poderá ser reduzido para atender ao disposto no *caput*, observado o disposto no art. 120 da Lei nº 11.406, de 28 de janeiro de 1994.

A presidente da Fhemig, sustenta a importância destas alterações com os seguintes argumentos:

[...] a Lei trouxe dentre seus dispositivos a atualização de regulamentos relacionados às Giefs, com o objetivo de tornar mais claro o entendimento e mais efetiva a aplicação dos critérios para distribuição das Giefs no âmbito das entidades que possuem tal gratificação, a saber:

Alega, ainda, que pela primeira vez, o GIEFS será regulamentado por meio de Decreto.

Analisando o texto do Decreto 48.625, de 31/05/2023, publicado no dia 01/06/2023, que “regulamenta o pagamento da Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços”, também não foram constatadas alterações que levassem ao cumprimento da decisão deste Tribunal. Não foi localizado nenhum dispositivo proibindo a majoração do adicional em virtude do exercício de cargo comissionado.

O Decreto 48.625, de 31/05/2023, ao disciplinar o GIEFS, normatizou o que a jurisprudência do Tribunal de Justiça vinha interpretando da Lei nº 11.406/1994. Nesse sentido, positivou, em seu art. 3º, os atributos da GIEFS, da seguinte forma:

Art. 3º – A Giefs tem os seguintes atributos:

I – eventual: não compõe a remuneração mensal do servidor e com pagamento condicionado ao atendimento dos requisitos para a sua percepção;

II – condicionada: depende da satisfação das condições referentes aos indicadores e aos critérios de avaliação individual e institucional, previstas na legislação pertinente;

III – precária: parcela *pro labore faciendo*, sem garantia de que perdure no tempo;

IV – compensatória e premial: paga em razão do esforço individual despendido pelo servidor;

V – isolada: não se incorpora à remuneração, aos proventos de aposentadoria ou à pensão do servidor e não é base de cálculo para outro benefício ou vantagem, exceto gratificação natalina e adicional de férias;

VI – variável: baseada em critérios que alteram os valores distribuídos mensalmente.

É possível observar nos incisos acima, fundamentos utilizados nos acórdãos do TJMG para caracterizar a gratificação. Com efeito, o TJMG já havia assentado que o GIEFS é uma gratificação eventual e *propter laborem*:

4- O Órgão Especial deste Tribunal de Justiça já se manifestou acerca da constitucionalidade do artigo 1º da Lei Estadual n.º 15.786/2005 e do artigo 31 da Lei Estadual n.º 17.618/2008, por ocasião do julgamento do Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade n.º 1.0000.16.030653-6/004, à luz da Cláusula de Reserva de Plenário, prevista no artigo 97 da CF e reafirmada no Enunciado n.º 10 da Súmula Vinculante, razão pela qual resta prejudicada a reanálise da questão, nos termos do artigo 949, parágrafo único, do CPC.6- A **GIEFS** é verba **eventual** e de natureza *propter laborem*; contudo, deve ser incluída na base de cálculo da gratificação natalina, nos termos da conclusão majoritária adotada em Incidente de Uniformização de Jurisprudência julgado por este Tribunal, bem como no terço constitucional de férias, conforme amparo legal no artigo 1º do Decreto nº 29.230/89 e no artigo 153 da Lei n.º 869/52.<sup>9</sup>

2. A GIEFS, embora possua natureza *propter laborem* e caráter eventual, inclui-se na base de cálculo do 13º salário, conforme conclusão majoritária da 1ª Câmara de Uniformização de Jurisprudência Cível

<sup>9</sup> MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça. Processo: Apelação Cível 1.0480.14.007411-7/00, 20074117-52.2014.8.13.0480 (1), Relator(a): Des.(a) Maria Inês Souza, data de Julgamento: 26/10/2021, data da publicação da súmula: 28/10/2021.



do TJMG, no julgamento do incidente de uniformização de jurisprudência n.º 1.0024.10.090327-7/002.<sup>10</sup>

Nessa linha, há decisões que retrata o GIEFS como gratificação condicionada:

EMENTA: REEXAME NECESSÁRIO - DIREITO ADMINISTRATIVO - SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL - GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO À EFICIENTIZAÇÃO DOS SERVIÇOS (GIEFS) - INCLUSÃO NA BASE DE CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA-SENTENÇA MANTIDA.

A "Gratificação de Incentivo e Eficientização do Serviço" é uma gratificação transitória, condicionada ao desempenho do servidor, dela fazendo jus apenas os servidores em efetivo exercício. A GIEFS incide sobre a gratificação natalina, por se tratar de parcela com a mesma natureza da remuneração que é paga normalmente durante o ano.<sup>11</sup>

Também já estava assentado que, por ter natureza transitória, não se incorpora à aposentadoria, ou seja, é isolada:

AGRAVO DE INSTRUMENTO - CUMPRIMENTO DE SENTENÇA - BASE DE CÁLCULO - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - INCIDÊNCIA SOBRE GIEFS - IMPOSSIBILIDADE - CARÁTER TRANSITÓRIO. As verbas de caráter transitório percebidas pelo servidor público, tal como a Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços - GIEFS, não podem servir de base de cálculo para incidência de contribuição previdenciária, pois não repercutem nos proventos de **aposentadoria**.<sup>12</sup>

Também é incontroverso na jurisprudência sua natureza variável:

APELAÇÃO CÍVEL - SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS - UNIMONTES - GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO À EFICIENTIZAÇÃO DOS SERVIÇOS (GIEFS) - INSTITUÍDA PELA LEI Nº 11.406/94. EXTENSÃO AOS SERVIDORES DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO ATRAVÉS DA LEI Nº 14.176/02 - REGULAMENTAÇÃO DA GIEFS PELA PORTARIA Nº 96/06. ATO INFRALEGAL - CRITÉRIOS NÃO PREVISTOS EM LEI - COMPETÊNCIA EXORBITADA - HIERARQUIA DE NORMAS - SENTENÇA REFORMADA - PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. 1 - A GIEFS - Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços instituída pela Lei 11.406, de 1994 e estendida aos servidores da UNIMONTES pela Lei 14.176, de 2002, consiste em um acréscimo pago apenas

<sup>10</sup> MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça. Processo: Apelação Cível 1.0433.14.000353-7/0010003537-41.2014.8.13.0433 (1), Relator(a): Des.(a) Armando Freire Data de Julgamento: 22/10/2019, Data da publicação da súmula: 05/11/2019.

<sup>11</sup> MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça. Processo: Remessa Necessária-Cv 1.0000.21.252520-8/0010097833-21.2015.8.13.0433 (1), relator(a): Des.(a) Luzia Divina de Paula Peixôto, data de Julgamento: 25/08/2022, data da publicação da súmula: 31/08/2022.

<sup>12</sup> MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça. Processo: Agravo de Instrumento-Cv 1.0000.20.453245-1/001 4532469-39. 2020.8.13.0000 (1), relator(a): Des.(a) Dárcio Lopardi Mendes, data de Julgamento: 30/03/2021, data da publicação da súmula: 06/04/2021.

aos servidores cujo desempenho atinja o padrão estabelecido como suficiente no Plano Global e Avaliação, calculado em percentuais variáveis de acordo com a avaliação da participação individual de cada servidor. 2) A Portaria nº 96/06, editada pelo Reitor da UNIMONTES, excede suas prerrogativas normativas, sobrepondo-se à disposição legal que instituiu a GIEFS, o que extrapola o seu poder regulamentar. 3) A GIEFS deve ser paga a todos os servidores de uma mesma categoria que contribuem e participam do objetivo de alcance das metas de produtividade projetadas, descabida qualquer discriminação quanto à situação funcional do servidor (efetivo ou em estágio probatório).<sup>13</sup>

Interpretou o disposto no art. 112, inciso II, da Lei 11.406/94, ao prever caráter compensatória e premial: paga em razão do esforço individual despendido pelo servidor, inserida pelo inciso IV:

Art. 112 - A Giefs será atribuída mensalmente aos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal e ao Quadro Especial de Pessoal das entidades a que se refere o art. 111 e àqueles colocados à sua disposição, bem como aos contratados, mediante contrato de direito administrativo, por essas entidades, 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.**

O Decreto 48.625, de 31/05/2023, prevê, ainda, em seu art. 4º, § 9º, que, no cálculo do valor a ser recebido pelo servidor, serão considerados 60% (sessenta por cento) do resultado obtido na avaliação de desempenho institucional a que se refere o inciso I do caput e 40% (quarenta por cento) do resultado da ADI ou AED. Portanto, apenas 40% do GIEFS será resultado da avaliação individual. A maior parte, 60%, será resultado do desempenho institucional.

Cabe analisar aqui a previsão do § 3º do art. 7º do Decreto 48.625, de 31/05/2023. Estabelece o dispositivo:

<sup>13</sup> MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça. Processo: Apelação Cível 1.0433.12.004958-3/001 0049583-59.2012.8.13. 0433 (1), relator(a): Des.(a) Hilda Teixeira da Costa, data de Julgamento: 22/08/2017, data da publicação da súmula: 01/09/2017.

§ 3º – Para os servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão de recrutamento amplo e para os titulares de contrato administrativo temporário, no caso de afastamento por licença para tratamento de saúde, será mantido o pagamento da Giefs até o total de quinze dias, devendo ser suspensa a percepção da gratificação em virtude do recebimento do auxílio doença, pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

Apesar de parecer que está sendo concedida uma vantagem aos comissionados, o Decreto apenas regulamenta esse pagamento considerando as normas aplicáveis ao Giefs e às normas que tratam do detentor de cargo comissionado de recrutamento amplo previsto na legislação que regulamenta o INSS.

Isso ocorre, uma vez que, nos termos do art. 11, inciso I, alínea “g”, da Lei nº 8213/91, o servidor público, sem vínculo efetivo, ocupante exclusivamente de cargo comissionado, é segurado obrigatório do INSS, e o art. 60 da Lei nº 8213/91, estabelece que os 15 primeiros dias da licença saúde é por conta do empregador, os demais por conta do instituto:

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. [\(Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99\)](#)

[...]

Cabe observar que nos termos do art. 4º, inciso XIII, do Decreto 48.625, de 31/05/2023, o servidor afastado em licença saúde por prazo superior a 30 dias não tem direito à percepção do GIEFS. Portanto, durante a licença médica o servidor ocupante exclusivamente de cargo comissionado receberá o GIEFS enquanto for obrigação do Estado arcar com a despesa, que é um prazo inferior ao que o servidor efetivo em situação análoga tem direito à percepção. Assim, não foi constatada ilegalidade ou violação à determinação deste Tribunal no dispositivo.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Cabe registrar que anteriormente a GIEFS já era regulamentada desta forma, conforme redação original da Portaria Presidencial nº 1172/2016:

Art. 9.º - Não fará jus ao recebimento da GIEFS o servidor que se enquadrar em uma das hipóteses abaixo, enquanto perdurar tal condição:

[...]

§ 2.º - O Servidor Contrato Administrativo que gozar licença médica por período superior a 15 (quinze) dias corridos não fará jus ao recebimento da GIEFS enquanto amparado pelo benefício do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS.

O art. 4º, § 1º, prevê que o PGA conterà a fórmula para o cálculo do GIEFS e os indicadores e critérios do desempenho institucional e da participação individual do servidor, orientados pela perspectiva do usuário e pelas diretrizes elencadas no art. 114 da Lei 11.406/94, que transcreve:

§ 1º – O PGA, que indica a fórmula de cálculo da Giefs, conterà os indicadores e os critérios do desempenho institucional e da participação individual do servidor, orientados pela perspectiva do usuário e pelas seguintes diretrizes:

I – integração, nos níveis institucional e individual;

II – continuidade;

III – nível de escolaridade;

IV – participação;

V – jornada de trabalho;

VI – produção assistencial do profissional da saúde.

Inova, em relação à Lei 11.406/94, ao estabelecer, no art. 4º, §2º, que a diretriz de integração deve considerar no nível institucional os indicadores estabelecidos pelo Planejamento Estratégico e no nível individual, a nota auferida na Avaliação de Desempenho Individual – ADI – ou na Avaliação Especial de Desempenho – AED, sendo referência para o ano subsequente a sua atribuição.

Prevê, no art. 4º, §3º, que a diretriz de continuidade considerará a ininterrupção dos trabalhos, ressalvado as hipóteses previstas no art. 7º.

O § 4º, do art. 4º, determina que o peso atribuído a cada nível de escolaridade deverá considerar a especificidade da organização do processo de cada entidade.

Estabelece, no § 5º, do art. 4º que a avaliação da diretriz deverá ser realizada considerando a jornada efetivada proporcionalmente à jornada máxima estabelecida na legislação da carreira.

Prevê, ainda, no § 6º, do art. 4º que a diretriz da produção assistencial do profissional da saúde somente deve ser aplicada às entidades e unidades administrativas em que houver produção assistencial, sem indicar como essa produção será quantificada.

O Decreto 48.625, de 31/05/2023 mantém, em consonância com o disposto no art. 113 da Lei 11.406/94, a previsão de que a avaliação deverá ser feita nos termos do Plano Global de Avaliação - PGA, que deve ser aprovado pelo Conselho Curador das Entidades:

**Lei 11.406/94:**

Art. 113 - O Plano Global de Avaliação conterà os indicadores e os critérios de avaliação a que se refere o art. 112, terá como diretriz básica a perspectiva do usuário e será aprova do pelo dirigente máximo e pelo Conselho Curador das entidades mencionadas no art. 111.

**Art. 4º, § 8º, do Decreto 48.625, de 31/05/2023:**

§ 8º – O PGA será instituído em portaria específica por cada entidade mediante prévia aprovação do respectivo dirigente máximo e do Conselho Curador, observada a legislação pertinente.

O Decreto 48.625, de 31/05/2023 previu, ainda, no art. 8º, que o PGA vigente à sua data continuaria válido até a aprovação de novos, conforme as diretrizes estabelecidas no Decreto.

Analisando os dispositivos acima, é possível constatar que o Decreto trouxe um detalhamento um pouco superior à Lei sobre como deve ser calculado o GIEFS. No entanto, essas alterações não eram necessárias para a exclusão NPS do cálculo da GIEFS. Nada impedia que esses mesmos critérios fossem inseridos por meio de portaria no PGA e excluída a pontuação que privilegiava os ocupantes de cargo comissionado na distribuição dos recursos.

O único argumento apresentado plausível para justificar o não cumprimento desta diretriz é o risco de abandono de cargo por parte dos então detentores, uma vez que a remuneração não seria mais atraente. No entanto, como demonstrado acima, a Lei Estadual nº 24.313/2023 alterou os valores da remuneração dos cargos de presidente e vice-presidente e das funções gratificadas.

Assim, as alterações realizadas na Lei 11.406/94 e a publicação do Decreto 48.625, de 31/05/2023 não são aptas cumprir a determinação deste Tribunal, já que não extinguiram a distribuição de pontos privilegiando o exercício de cargo comissionado, e o Nível de Pontos por Servidor (NPS) que estava disciplinado em ato normativo da FHEMIG, e nem foi apresentado novo PGA.

Passamos, agora, a pesquisar nos repositórios de normas infralegais mineiros para verificar se localizamos a publicação de atos normativos que alterem o cálculo do GIEFS pago pela FHEMIG,

uma vez que, segundo a Presidente da FHEMIG, à peça 77, após a publicação do Decreto seria providenciada uma Portaria para extinguir o Nível de Pontos por Servidor (NPS):

De acordo com art. 113 da Lei nº 11.406/1994 o Plano Global de Avaliação - PGA é o instrumento normativo que contém os indicadores e os critérios de avaliação para distribuição das Giefs. Assim, cumpre-nos destacar que a atual fórmula de cálculo da Giefs no âmbito da Fhemig está normatizada pela Portaria Presidencial nº 1.172/2016, que instituiu o PGA e revogou a Portaria Presidencial nº 729/2010 e pela Portaria Presidencial nº 1.098/2015 que instituiu o Plano Geral de Avaliação de Desempenho - PGAD e revogou a Portaria Presidencial nº 728/2010. Dessa forma, com a publicação do Decreto mencionado no parágrafo anterior, **a Fhemig irá publicar nova Portaria Presidencial contendo o Plano Global de Avaliação - PGA que extinguirá a diferenciação por nível de pontos (NPS)** e observará detidamente os critérios e diretrizes da legislação vigente, quais sejam: o desempenho institucional, vinculado a metas de produtividade e de qualidade dos serviços prestados pelas unidades administrativas, e a participação individual do servidor, vinculada ao seu esforço para a consecução das metas, à sua qualificação e à quantidade de trabalho efetivamente executado.

Pesquisando as publicações no “Minas Gerais”, constatamos que foi publicado em 01/06/2023, à pag. 19, a Portaria Presidencial nº 2.579 da FHEMIG, de 31/05/2023, com a seguinte redação:

PORTARIA PRESIDENCIAL Nº 2.579, DE 31 DE MAIO DE 2023

Altera a Portaria nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016 que institui o Plano Global de Avaliação - PGA no âmbito da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – Fhemig.

A PRESIDENTE da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 7º do Decreto Estadual nº. 47.852, de 31 de janeiro de 2020,

RESOLVE:

Art. 1º - O art. 4º da Portaria nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º - O MFDG será destinado ao pagamento da Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços – Giefs aos servidores e contratados temporários em efetivo exercício nas Unidades Administrativas e Assistenciais da Fhemig.

Art. 2º - O art. 5º da Portaria nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 5º - Para fins de cálculo dos critérios estabelecidos nos artigos 112 e 114 da Lei 11.406/1994, fica criada a unidade de medida Número de Pontos por Servidor – NPS com valor igual a 100 para todos os servidores.

Art. 3º - O art. 7º da Portaria nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º - O montante financeiro a ser pago ao servidor, oriundo do MFDu, representará a multiplicação dos pontos obtidos por este, no mês, pelo Valor Unitário do Ponto por unidade – VUPu de sua unidade de lotação.

I. Para obtenção dos pontos pelo servidor será aplicada a seguinte metodologia:

a) Multiplicar o NPS pelo fator Jornada de Trabalho;

- b) Multiplicar o NPS pelo fator Escolaridade;
- c) Multiplicar o NPS pelo fator desempenho (Individual/Setorial/Institucional);
- d) Multiplicar o NPS pelo fator que representa as ausências e faltas do servidor no mês;

Parágrafo Único - Os critérios para obtenção dos índices da avaliação de desempenho individual, setorial e institucional, serão aqueles estabelecidos na Portaria nº 1.098 de 23 de julho de 2015, que instituiu o Plano Geral de Avaliação de Desempenho - PGAD.

Art. 4º - Fica revogado o art. 8º da Portaria nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016.

Art 5º - Fica revogado o Anexo II - Classificação de Pontos Por Servidor.

Art. 6º - Essa Portaria entra em vigor no dia 01 de junho de 2023, ficando revogadas as disposições em contrário, especialmente a Portaria Presidencial nº 729, de 26 de novembro de 2010.

Belo Horizonte, 31 de maio de 2023.

Carolina Santos Lages

Presidente em Exercício

O ato que teve sua redação alterada, Portaria nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016, é o que estabelece o Plano Global de Avaliação – PGA da FHEMIG.

O art. 7º, inciso I, da **redação original** da Portaria nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016, determinava que a primeira providência que deveria ser tomada para o cálculo do valor do GIEFS a ser pago aos servidores era classificar o servidor por nível de participação e porte na rede FHEMIG, atribuindo-lhe o NPS, que nada mais era do que aplicar a tabela prevista no anexo II da Portaria, que considerava apenas o cargo comissionado ocupado pelo servidor, variando o valor para cargos em instituições com porte maior ou menor (peça 21, pag. 224).

Com a publicação da Portaria Presidencial nº 2.579, de 31 de maio de 2023, o valor do NPS passou a ser o mesmo para todos os servidores. Senão vejamos:

<b>Redação Original da Portaria Presidencial nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016</b>	<b>Redação dada pela Portaria Presidencial nº 2.579, de 31 de maio de 2023</b>
Art. 5.º - Para fins de medição dos critérios estabelecidos nos artigos 112 e 114 da Lei 11.406/1994, fica criada a <b><u>unidade de medida Número de Pontos por Servidor – NPS, que representam os seguintes indicadores:</u></b> I. Nível de participação; II. Porte da Unidade; III. Jornada de Trabalho; IV. Escolaridade; V. Avaliação de Desempenho individual, setorial e institucional; § 1.º - Os critérios para obtenção dos índices da avaliação de desempenho individual, setorial e	Art. 5º - Para fins de cálculo dos critérios estabelecidos nos artigos 112 e 114 da Lei 11.406/1994, fica criada a <b><u>unidade de medida Número de Pontos por Servidor – NPS com valor igual a 100 para todos os servidores.</u></b>

institucional, serão estabelecidos em portaria específica, observada a legislação própria e as normas relativas ao Pacto de Gestão Participativa.	
---	--

Também foi alterado o art. 7º, inciso I, da Portaria nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016, segundo o qual a atribuição no NPS era realizada classificando o servidor pelo nível de participação (cargo ocupado) e porte da unidade, e assim, era atribuído o valor no NPS:

<b>Redação Original da Portaria Presidencial nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016</b>	<b>Redação dada pela Portaria Presidencial nº 2.579, de 31 de maio de 2023</b>
<p>Art.7.º - O montante financeiro a ser pago ao servidor, oriundo do MFDu, representará a multiplicação dos pontos obtidos por este no mês pelo Valor Unitário do Ponto por unidade – VUPu de sua unidade de lotação.</p> <p><b><u>I. Para obtenção dos pontos pelo servidor será aplicada a seguinte metodologia:</u></b></p> <p><b><u>a) Classificar o Servidor por seu nível de participação e porte na rede FHEMIG atribuindo-lhe o valor inicial de seu NPS (Número de Pontos do Servidor):</u></b></p> <p>b) Multiplicar o NPS pelo fator Jornada de Trabalho;</p> <p>c) Multiplicar o NPS pelo fator Escolaridade;</p> <p>d) Multiplicar o NPS pelo fator desempenho (Individual/Setorial/Institucional);</p> <p>e) Multiplicar o NPS pelo fator que representa as ausências e faltas do servidor no mês;</p>	<p>Art. 7º - O montante financeiro a ser pago ao servidor, oriundo do MFDu, representará a multiplicação dos pontos obtidos por este, no mês, pelo Valor Unitário do Ponto por unidade – VUPu de sua unidade de lotação.</p> <p>I. Para obtenção dos pontos pelo servidor será aplicada a seguinte metodologia:</p> <p>a) Multiplicar o NPS pelo fator Jornada de Trabalho;</p> <p>b) Multiplicar o NPS pelo fator Escolaridade;</p> <p>c) Multiplicar o NPS pelo fator desempenho (Individual/Setorial/Institucional);</p> <p>d) Multiplicar o NPS pelo fator que representa as ausências e faltas do servidor no mês;</p> <p>Parágrafo Único - Os critérios para obtenção dos índices da avaliação de desempenho individual, setorial e institucional, serão aqueles estabelecidos na Portaria nº 1.098 de 23 de julho de 2015, que instituiu o Plano Geral de Avaliação de Desempenho - PGAD.</p>

Assim, como não há mais a classificação do servidor pelo NPS, também foi revogada a tabela “Classificação de Pontos Por Servidor” do Anexo II:

Art 5º - Fica revogado o Anexo II - Classificação de Pontos Por Servidor.

Com isso, deixou de existir a tabela (peça 21, pag. 223) que pontuava os servidores com base no nível de participação e porte da unidade na qual eram atribuídos pontos distinguindo os servidores efetivos dos ocupantes de cargos comissionados ou funções de confiança, considerando a hierarquia e, em alguns casos, o porte da unidade em que estavam lotados.

Assim, entendemos que a determinação deste Tribunal de “extinguir a distinção de Nível de Pontos por Servidor (NPS) baseada no cargo ocupado” **foi cumprida** com a publicação da Portaria Presidencial nº 2.579, de 31 de maio de 2023.

## 2.2. Quanto ao plantão estratégico

Conforme acórdão proferido pela Primeira Câmara, foi determinado que a Fhemig regularize o pagamento dos plantões em setores estratégicos, de modo a remunerá-los como serviço extraordinário e não mais na forma da Portaria Presidencial nº 727/10.

Segundo a Portaria Presidencial nº 727/2010, o plantão estratégico seria para cobertura de déficit de profissionais, para cobertura mínima de escala por motivo de férias regulamentares, licenças médicas, licenças regulamentares e outros afastamentos. Trata-se de uma forma de remunerar horas extras, o que não se enquadra no disposto no art. 112 e 114 da Lei Estadual nº 11.406/94, que disciplina o GIEFS.

Logo, as GIEFS de plantão estratégico têm como finalidade remunerar as horas extras realizadas por servidores, ou seja, para custeio de ações, o que não coaduna com o disposto na Lei Estadual nº 11.406/94, que, como já dito, criou a GIEFS para incentivar e premiar a produtividade.

Segundo a Nota Técnica nº 4/FHEMIG/PRESIDENCIA/2022 (peça 69), os plantões estratégicos visam a preservação da vida de pacientes sob os cuidados das unidades da Fundação e a continuidade dos serviços de assistência à saúde na rede Fhemig. São pagos exclusivamente para profissionais que atuam diretamente com a assistência ao paciente, principalmente para médicos, nos setores de terapia intensiva (UTI), bloco cirúrgico, pronto socorro e leitos de enfermaria.

Alega que a Fhemig tem enfrentado desafios para a recomposição de seu quadro médico, dificuldade agravada com a pandemia de Covid-19, que teria ocasionado um rearranjo nas alocações de médicos e dos valores pagos a estes profissionais, com esvaziamento deste profissional no setor público, **sem demonstrar a situação dos 19 hospitais da rede e da MG Transplantes.**

Afirma ter buscado soluções para a continuidade e manutenção da segurança assistencial para além da realização de Processos Seletivos Simplificados – PSS para preenchimento de vacâncias, e que obteve autorização para realização de concurso público do Comitê de Orçamento e Finanças – Cofin.

Estariam realizando:

- 1- remanejamentos contingenciais nas equipes assistenciais;
- 2- revisão de serviços prestados de forma a ater-se à vocação institucional;

3- estudando o modelo de descentralização da execução de serviços por meio de contrato de gestão com Organização Social - OS, conforme Lei 23.081/2018.

Alega que, com a baixa adesão nas inscrições dos PSS, fato que não foi demonstrado, e com o iminente risco de desassistência, que também não foi demonstrado, torna-se imprescindível a utilização de plantões para compor escalas.

Em 2021, teriam sido utilizados uma média mensal de 597 plantões estratégicos médicos, para toda a rede, representando 91% da média total de plantões do ano. Os outros 9% foram realizados por fisioterapeutas, enfermeiros e bucomaxilofacial.

Os plantões realizados pelos médicos teriam coberto uma carga horária média mensal de 7.165 horas, o que corresponde a 75 médicos com carga horária de 24 horas trabalhando em setores com pacientes críticos, a cada semana.

Argumenta que o valor pago por plantão de 12 horas, na data, na Fhemig é de R\$1.000,00 para os médicos em geral e R\$1.125,00 para os médicos do Hospital João XXIII, conforme Portaria Presidencial nº 1.468/2018 vigente. A Fhemig estaria pagando valores defasados em 26,22% com base na média simples de R\$ 1440,00, calculada com base na tabela abaixo:

Tabela - Valores de Plantões 12 horas por Hospitais Hospital

Hospital	Valor Plantão 12 horas (R\$)	
Hospital Odilon Behrens	R\$ 1.350,00	(dias úteis)
	R\$ 1.500,00	(final de semana)
IPSEMG	R\$ 1.500,00	(urgência final de semana)
	R\$ 1.150,00	(urgência dia de semana)
UNIMED	R\$ 1.700,00	
<b>Média simples</b>	<b>R\$ 1.440,00</b>	

Tabela elaborada pela FHEMIG, relativa a setembro de 2022

Afirma que essa defasagem poderia ser comprovada pelo Relatório Técnico nº 3/FHEMIG/DIRASS/2022 enviado à Presidência da Fhemig e assinado por todos os Diretores e Gerentes Assistenciais dos hospitais solicitando o aumento do valor pago, mas este documento não foi encaminhado.

Afirma que o art. 13 do Decreto nº 48.348/2022, prevê que o serviço extraordinário será pago “no valor equivalente ao da hora normal de trabalho acrescido de cinquenta por cento”, e apresenta o cálculo do valor de 12 horas de serviço extraordinário para um médico de carreira da Fhemig (Lei nº 21.726/2015), com os seguintes valores: Vencimento Básico MED nível II especialista = R\$ 6.385,13 Valor de 12 horas extras = R\$ 798,14.

Alega existir uma alta probabilidade de colapso do sistema hospitalar da rede Fhemig por falta de médicos caso seja alterada a forma de remuneração de plantões estratégicos para o formato de serviço extraordinário, já que a Fhemig teria extrema dificuldade em conseguir plantonistas que aceitem receber um valor 45% abaixo da média paga pelos demais hospitais, e apresenta como consequência:

- Fechamento de leitos de terapia intensiva adulto, pediátrico e neonatal para remanejamento de médicos para composição de equipes;
- Redução de capacidade de atendimento a vítimas de trauma, urgências clínicas e cirúrgicas com potencial diminuição de leitos de enfermarias;
- Aumento das taxas de mortalidade hospitalar;
- Aumento da demora no tempo para realização de procedimentos cirúrgicos de urgência;
- Aumento da fila de espera, causada por redução da oferta de cirurgias eletivas;
- Impacto imediato na rede SUS regional com sobrecarga nos demais prestadores;
- Maior dificuldade de análise ágil de medidas para pacientes em porta de urgência;

- Redução da qualidade de manejo de procedimentos difíceis e/ou tecnicamente complexos;
- Aumento do tempo de internação hospitalar e tempo de espera para procedimentos terapêuticos e propedêuticos;
- Aumento de conflitos com familiares e judiciais, visto menor integração e tempo de dedicação ao atendimento e orientação aos familiares;
- Aumento da probabilidade de atraso de prescrições, de procedimentos e nas oportunidades das decisões clínicas;
- Redução da atividade de coordenação sistemática da UTI dada com sobrecargas de atribuições e piora do cuidado ao paciente;
- Aumento de condições adquiridas durante internação;
- Redução dos contatos com unidades de saúde para preparo de alta referenciada dos pacientes;
- Prejuízo nos registros obrigatórios documental, no plano terapêutico dos pacientes e nos prontuários clínico;
- Piora da agilidade e qualidade de atendimento das intercorrências pelos médicos plantonistas.

No Ofício FHEMIG/DIGEPE nº. 33/2023, datado de 04/5/2023, a FHEMIG afirma que na Lei nº 24.313/2023 foi instituído em seu art. 73 o Plantão Médico Complementar, que de maneira geral, o institui e autoriza, inclusive, trazendo previsões sobre as hipóteses de ocorrência e forma de execução e, ainda, fixa os valores a serem pagos de acordo com cada modalidade executada.

Alega, ainda, que o Plantão Médico Complementar será regulamentado por Decreto, passando a vigorar a partir de 01 de junho de 2023, e que a minuta do Decreto estaria em análise para emissão de parecer técnico da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – Seplag. Após aprovação seguirá para a Assessoria Técnico-Legislativa da Secretaria de Estado de Governo - Segov para publicação.

## Análise:

A Lei 24.313/2023 estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. Essa Lei, prevê, em seu art. 73, o plantão médico complementar, a ser pago por serviços prestados além da jornada de trabalho a servidores efetivos e contratados, nos seguintes termos:

Art. 73 - Fica instituído o Plantão Médico Complementar, visando a garantir a escala mínima essencial para a continuidade dos serviços de assistência aos usuários do SUS **a ser pago a servidores e contratados temporários que prestarem serviço de plantão presencial além de sua jornada de trabalho**, no âmbito das unidades assistenciais da Fhemig.

§ 1º - Para fins do disposto neste artigo, considera-se Plantão Médico Complementar a **prestação de serviço de plantão presencial de seis, doze ou vinte e quatro horas de trabalho**, intercaladas com períodos de descanso, realizado por servidores e contratados temporários, **para assegurar a cobertura da escala mínima nas unidades assistenciais da Fhemig, nas situações em que houver risco de interrupção dos serviços de saúde prestados**, em razão de demanda emergencial, temporária ou que não possa ser atendida de imediato por meio de novas contratações ou nomeações.

§ 2º - O Plantão Médico Complementar somente poderá ser realizado por servidores ocupantes de cargo efetivo da carreira de Médico, de que trata o inciso X do *caput* do art. 1º da [Lei nº 15.462, de 13 de janeiro de 2005](#), e contratados temporários com base na [Lei nº 23.750, de 23 de dezembro de 2020](#), para o desempenho de funções da referida carreira, em efetivo exercício em unidades assistenciais da Fhemig.

§ 3º - A prestação do Plantão Médico Complementar fica limitada a cento e vinte horas mensais, observado o limite máximo de sessenta horas para a jornada semanal de trabalho, bem como as demais normas técnicas e regulamentos sobre intervalos para descanso e repouso.

§ 4º - O valor a ser pago a título de Plantão Médico Complementar será calculado conforme a tabela estabelecida no Anexo I desta lei, observando-se a proporcionalidade em relação ao quantitativo de horas do plantão realizado.

§ 5º - Será permitida a definição, em portaria da Presidência da Fhemig, de valor especial para o Plantão Médico Complementar na ocorrência de situação de emergência ou de calamidade pública reconhecida pela Assembleia Legislativa.

§ 6º - O valor especial de trata o § 5º deverá ser compatível com os preços referenciais de mercado e será limitado ao valor fixado nos termos do § 4º acrescido de 50% (cinquenta por cento).

§ 7º - Os valores da tabela estabelecida no Anexo I desta lei serão atualizados nos mesmos índices e datas considerados para concessão de revisão geral anual da remuneração dos servidores do Poder Executivo estadual, nos termos do inciso X do *caput* do [art. 37 da Constituição da República](#) e do *caput* do [art. 24 da Constituição do Estado](#).

[...]

## ANEXO I

(a que se referem os §§ 4º e 7º do art. 73 da Lei nº 24.313, de 28 de abril de 2023)

VALORES DE REFERÊNCIA PARA PAGAMENTO DO PLANTÃO MÉDICO  
COMPLEMENTAR

Carga Horária do Plantão	Valor por Plantão	Valor por Plantão - Feriados de Carnaval, Semana Santa, Natal e Ano Novo
6 horas	R\$750,00	R\$1.000,00
12 horas	R\$1.500,00	R\$2.000,00
24 horas	R\$3.000,00	R\$4.000,00

A matéria foi regulamentada pelo Decreto nº 48624, de 31/05/2023, que, em síntese, prevê, entre outros aspectos, que a escala mínima essencial a ser estabelecida em plano de contingência de cada Unidade Assistencial da Fhemig, para suprir *deficits* temporários de médicos (art. 2º, parágrafo único):

Art. 2º – O Plantão Médico Complementar visa assegurar a cobertura da escala mínima essencial nas Unidades Assistenciais da Fhemig para a continuidade dos serviços de assistência aos usuários do Sistema Único de Saúde e será realizado de forma presencial e nos termos de declaração expedida pela Fhemig, nas situações em que houver risco de interrupção dos serviços de saúde prestados, em razão da demanda emergencial, temporária ou que não possa ser atendida de imediato por meio de novas contratações ou nomeações.

Parágrafo único – A escala mínima essencial será definida por meio do plano de contingência de recursos humanos médicos de cada Unidade Assistencial da Fhemig, a fim de suprir *deficits* temporários de profissionais médicos, tanto na escala horizontal quanto na de plantonistas.

Não consta na Lei 24.313/2023 ou no Decreto 48.624/2023, a fonte de custeio do plantão médico complementar, dando a entender que essa despesa não será paga com os recursos do Giefs (30% da receita diretamente arrecadada, conforme art. 120 da Lei 11.406/94).

Nesse sentido foram as alterações realizadas pela Portaria Presidencial nº 2.579, de 31 de maio de 2023, na Portaria Presidencial nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016.

O art. 4º da Portaria Presidencial nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016, trata do MFDG - Montante Financeiro Distribuível Geral, variável criada por seu art. 2º, para ser aplicada à fórmula prevista no anexo I para distribuição do GIEFS. Nos termos do art. 3º, o MFDG é obtido pela Receita Contabilizada oriunda da prestação de serviços. Deve ser contabilizada pela produção hospitalar e ambulatorial pelo regime de competência, respeitado o limite imposto pelo art. 120 da Lei

11.406/1994 (limite de 30% da receita diretamente arrecadada) e o previsto na Lei Orçamentária Anual.

O art. 4º da Portaria Presidencial nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016, sofreu as seguintes alterações:

<b>Redação Original da Portaria Presidencial nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016</b>	<b>Redação dada pela Portaria Presidencial nº 2.579, de 31 de maio de 2023</b>
<p>Art.4.º - O MFDG será destinado:</p> <p>I. Ao custeio de Plantões Estratégicos, que visem assegurar a continuidade dos serviços de saúde, observado seu regramento.</p> <p>II. Ao custeio de Projetos Especiais de Trabalho – PET, que visem fazer frente a situações anormais de trabalho por prazo certo e determinado.</p> <p>III. Ao custeio de pagamento de ajustes.</p> <p>IV. Ao custeio do montante a ser distribuído pelas Unidades Assistenciais e Administração Central aos seus servidores.</p> <p>§ 1.º - O MFDG, oriundo da RDA – Receita Diretamente Arrecadada - prevista na LOA, deverá ser distribuído em sua totalidade para custeio dos incisos I a IV deste artigo.</p> <p>§ 2.º - A Unidade Assistencial autorizada a pagar Plantões Estratégicos terá decotado de seu MFDu os valores que excedam ao autorizado na Portaria Presidencial n.º 727/2010.</p>	<p>“Art. 4º - O MFDG será destinado ao pagamento da Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços – Giefs aos servidores e contratados temporários em efetivo exercício nas Unidades Administrativas e Assistenciais da Fhemig.</p>

Analisando a alteração realizada no art. 4º da Portaria Presidencial nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016, é possível constatar que os até então chamados de plantões estratégicos, agora denominados de plantão médico complementar não são mais pagos com os recursos que compõem o MFDG, que agora é destinado exclusivamente ao pagamento da GIEFS.

Cumprindo observar, ainda, a revogação expressa do art. 8º, da Portaria nº 1.172 de 26 de janeiro de 2016, realizada pelo art. 4º da Portaria Presidencial nº 2.579 da FHEMIG, de 31/05/2023, que tinha a seguinte redação:

Art.8.º - Os valores pagos a título de Plantão Estratégico, Projeto Especial e ajustes, deverão, obrigatoriamente, constar como verba específica junto ao contracheque do servidor.

Assim, foi criado em lei, e disciplinado por meio de Decreto uma forma de remuneração específica para suprir a ausência de médicos por meio de plantões médicos complementares.

No entanto, não consta dos autos informação sobre a interrupção da realização e do pagamento do chamado “**Plantão Estratégico**”, e sobre o posicionamento da FHEMIG em relação à necessidade de plantão de tipos de profissionais diferentes de médicos.

Cabe observar que a FHEMIG afirmou na Nota Técnica nº 4/FHEMIG/PRESIDENCIA/2022 (peça 69) que os 9% dos plantões estratégicos foram realizados por fisioterapeutas, enfermeiros e bucomaxilofacial. Resta, assim, saber como está sendo tratada a falta dos destes profissionais, já que não é possível presumir que eles são dispensáveis e o art. 73 da Lei 24.313/2023, só prevê a remuneração de plantões de médicos.

Cabe registrar que pesquisando no site da FHEMIG constatamos que foi publicado dia 21/04/2023 edital para preenchimento de 1801 vagas, das quais 315 para as carreiras de analista (nível superior), 557 para médicos, 741 para profissionais de enfermagem (níveis superior e técnico) e 188 para técnicos operacionais de saúde (níveis médio e técnico). O concurso está em andamento, com as inscrições encerradas em 25/07/2023 (item 4.1). As provas estão previstas para o dia 17/09/2023 (peça 88).

Pesquisando no Minas Gerais por normas infralegais que regulamentem a questão, constatamos que foi publicado no dia 12/07/2023 o Decreto nº 48651, de 11/07/2023, que trata do Estatuto da Fhemig, segundo o qual compete ao presidente da fundação submeter à aprovação do conselho curador o valor a ser pago a título de plantão médico complementar (art. 7º, inciso V, alínea “e”, e art. 4º).

A última norma localizada que regulamentou o Plantão Especial foi a Portaria Presidencial nº 1.468 de 17 de julho de 2018, publicada na pag. 13 do Diário do Executivo, em 24 de julho de 2018. Essa norma revogou, em seu art. 21, a Portaria Presidencial nº 727, de 26 de novembro de 2010, analisada nos autos, e a Portaria Presidencial nº 1184 de 17 de março de 2016, sem que fosse cumprida a determinação deste Tribunal em relação ao plantão estratégico:

**PORTARIA PRESIDENCIAL Nº 1.468 DE 17 DE JULHO DE 2018**

Institui o pagamento dos plantões estratégicos no âmbito da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – Fhemig e Estabelece novas diretrizes para a gestão dos referidos Plantões.  
A PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS – FHEMIG, no uso de suas atribuições conferidas pelo Decreto nº 45.691, de 12 de agosto de 2011, e considerando o disposto nos artigos 112 a 116 e art. 120 da Lei Estadual nº 11.406, de 28 de janeiro de 1994, os Relatórios Conclusivos dos Grupos de Trabalho instituídos pelas Portarias Presidenciais nº 1309 e 1335/2017, a Portaria Presidencial da Fhemig nº 1.172, de 26 de Janeiro de 2016 e a necessidade de garantir a continuidade dos serviços de assistência à saúde aos usuários do Sistema Único de Saúde - SUS no âmbito da FHEMIG, bem como

objetivando conferir publicidade e isonomia aos critérios de seleção dos profissionais disponíveis para a efetiva cobertura dos plantões estratégicos.

RESOLVE:

#### CAPÍTULO I

Disposições preliminares

Art. 1º - Instituir no âmbito da Fhemig o pagamento dos plantões estratégicos, visando garantir a continuidade dos serviços de assistência à saúde dos usuários do Sistema Único de Saúde - SUS.

Art. 2º - Estabelecer diretrizes para a gestão dos Plantões Estratégicos no âmbito da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – Fhemig.

Art. 3º - Para fins desta Portaria, considera-se:

I – Plantão estratégico: Plantão realizado por servidores em decorrência do déficit de profissionais tanto na cobertura horizontal quanto plantonistas, para cobertura mínima de escala.

II – Banco de Interessados: Sistema eletrônico disponibilizado na Intranet da Fhemig, em que os servidores interessados na realização de plantões estratégicos deverão se inscrever.

III – Período de Execução: Do primeiro ao último dia do mês de realização do plantão estratégico.

IV – Casos fortuitos: Casos surgidos por questões que fogem ao controle da administração e em período posterior ao do planejamento prévio.

Art. 4º - O plantão estratégico somente poderá ser executado por profissionais médicos, cirurgiões bucomaxilofaciais, fisioterapeutas respiratórios, enfermeiros, auxiliares/técnicos de enfermagem e técnicos em patologia clínica.

§ 1º A realização do plantão estratégico para profissionais Médicos e Fisioterapeutas, lotados nas Unidades de Tratamento Intensivo, somente será autorizada quando o quadro de profissionais existente for inferior ao mínimo preconizado na Seção III da Resolução ANVISA nº 07, de 24 de fevereiro de 2010.

§ 2º A realização do plantão estratégico para a categoria profissional Cirurgião Bucamaxilofacial, somente será autorizada para a cobertura de déficit na escala dos Serviços de Urgência e Emergência.

§ 3º - Poderá ser autorizado plantão estratégico aos profissionais médicos, enfermeiro e auxiliar/técnico de Enfermagem em exercício no atendimento pré-hospitalar móvel, observado o disposto na Portaria GM/MS n.º 2048, de 5 de novembro de 2002.

#### CAPÍTULO II

Da Aprovação

Art. 5º - O quantitativo máximo mensal de Plantões Estratégicos a serem utilizados pela Fhemig é o definido no ANEXO I desta Portaria.

Parágrafo único - O Diretor Assistencial da Fhemig poderá promover o remanejamento do quantitativo estimado de Plantões Estratégicos para as Unidades Assistenciais, respeitando o limite máximo mensal definido no ANEXO I desta Portaria.

Art. 6º - A solicitação contendo a escala para realização de plantões estratégicos deverá ser entregue pelos Diretores das Unidades Assistenciais à Gerência de Pessoal/Serviço de Controle de Pagamento da Administração Central da FHEMIG, até o dia 15 do mês anterior ao período de execução, para aprovação.

§ 1º - Quando o dia 15 não for dia útil, a solicitação deverá ser entregue até o dia útil anterior ao dia 15.

§ 2º - A solicitação para realização de plantão estratégico deverá ser feita por especialidade e mediante impresso próprio substanciado no

ANEXO II desta Portaria, devendo ainda conter a escala por especialidade, nos termos do modelo padrão constante do ANEXO III desta

Portaria.

Art. 7º - A Gerência de Pessoal/Serviço de Controle de Pagamento da Administração Central da Fhemig encaminhará à Diretoria Assistencial para aprovação, no prazo de até 02 (dois) dias úteis, após o recebimento, as solicitações de plantão estratégico enviadas pelas Unidades Assistenciais.

Art. 8º - A Diretoria Assistencial deverá emitir parecer, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, a partir do recebimento das solicitações, quanto à oportunidade e à conveniência de realização dos Plantões Estratégicos solicitados pelos Diretores das Unidades Assistências.

Parágrafo único – As disposições do caput deste artigo não se aplicam aos casos fortuitos previstos no inciso IV do art. 3º desta Portaria, que serão submetidos à Diretoria Assistencial.

Art. 9º - Fica vedada a realização de plantão estratégico que não tenha parecer favorável do Diretor Assistencial, exceto os casos fortuitos surgidos nas 72 (setenta e duas) horas anteriores à data de realização do plantão.

Art. 10º - As solicitações de realização de plantão estratégico não serão analisadas quando, em especial:

I - Não forem encaminhadas/autorizadas pelos Diretores ou Gerentes Assistenciais das Unidades Assistenciais por meio do impresso denominado Solicitação de Aprovação de Pagamento de Plantão estratégico, constante do ANEXO II desta Portaria.

II - Não estiverem acompanhadas da Escala de Serviço do mês a que se referir à solicitação/autorização.

Parágrafo único – Para autorização de plantões estratégicos caberá ao Diretor Hospitalar e/ou Gerente Assistencial elaborar justificativa por meio da qual demonstre que a falta do profissional ensejará riscos ou prejuízos à assistência prestada pela Unidade Assistencial.

Art. 11 - A responsabilidade pela fidedignidade das informações contidas na Solicitação de realização/pagamento de plantão estratégico é do Diretor Hospitalar e do Gerente Assistencial da Unidade Hospitalar.

### CAPÍTULO III

#### Da Inscrição

Art. 12 - As unidades assistenciais da Fhemig deverão, até o dia 15 de cada mês, disponibilizar na intranet ([intranet.fhemig.mg.gov.br](http://intranet.fhemig.mg.gov.br)) a escala de plantões estratégicos para o próximo período de planejamento.

Art. 13 - Poderão se inscrever no banco de interessados para realização dos plantões estratégicos servidores efetivos, cedidos e contratados temporariamente por excepcional interesse público.

Parágrafo único. Os servidores poderão manifestar interesse em realizar plantões estratégicos em unidade assistencial diversa da que estiverem lotados.

Art. 14 - As inscrições para realização de plantões estratégicos serão realizadas na intranet da Fhemig, por Unidade Assistencial.

§ 1º A partir do dia 16 de cada mês, os interessados na realização dos plantões estratégicos poderão se inscrever, por data, para os plantões divulgados para o próximo período de planejamento, para fim de se submeterem ao sorteio previsto no art. 15 desta Portaria.

§ 2º Os interessados que não se inscreverem até a data do sorteio prevista no Capítulo IV desta Portaria submeter-se-ão à regra do § 3º do art. 15 desta Portaria.

§ 3º No local em que será divulgada a escala dos plantões estratégicos haverá um link permanente que possibilitará aos interessados indicar as datas no mês corrente em que possuem interesse e disponibilidade para realizar plantões estratégicos que surjam fortuitamente, conforme inciso

IV do art. 3º desta Portaria.

§ 4º Os inscritos para realização de plantões estratégicos decorrentes de casos fortuitos serão contatados pelos gestores das Unidades.

### CAPÍTULO IV

#### Do sorteio

Art. 15 - Havendo mais de 1 (um) inscrito para realização de plantão estratégico por data, a classificação para realização dos plantões ocorrerá por sorteio, mediante sistema eletrônico, no dia 21 de cada mês, aplicando-se, para os casos fortuitos, a regra do § 4º do Art. 14.

§ 1º O resultado do sorteio será divulgado na intranet da Fhemig ([intranet.fhemig.mg.gov.br/](http://intranet.fhemig.mg.gov.br/)) a partir do dia 22, contendo a ordem dos sorteados para realização do plantão estratégico.

§ 2º Os gestores das Unidades Assistenciais terão acesso à ordem dos sorteados para realização do plantão estratégico, devendo entrar em contato com o selecionado para confirmar a cobertura do plantão.

§ 3º Quando não houver inscritos até a data do sorteio, a classificação dos que se inscreverem após essa data será definida por ordem de inscrição.

## CAPÍTULO V

Do requerimento de recusa

Art. 16 - Os servidores que, apesar de inscritos e sorteados, não puderem realizar o plantão estratégico, deverão comunicar formalmente a recusa.

§ 1º Havendo a recusa pelo servidor sorteado, os gestores das Unidades deverão entrar em contato com o próximo servidor sorteado de acordo com a ordem do resultado do sorteio, para confirmação da cobertura do plantão estratégico.

§ 2º Se o servidor contatado de que trata o § 1º deste artigo também não puder realizar o plantão, deverá este comunicar a recusa, cabendo ao gestor da Unidade assistencial realizar o mesmo procedimento de contato com o próximo sorteado, até que haja interessado.

## CAPÍTULO VI

Do pagamento

Art. 17 - O pagamento do plantão estratégico será realizado exclusivamente aos servidores pertencentes ao quadro de pessoal da FHEMIG e/ou cedidos à Fundação e detentores de cargo Efetivo, Função Pública e Contratados temporariamente por excepcional interesse público.

Art. 18 - O custeio do plantão estratégico dar-se-á por meio dos recursos oriundos da Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços – GIEFS.

Art. 19 - A apuração, processamento e pagamento do plantão estratégico seguirão as seguintes regras:

I - O período de apuração da realização de plantão estratégico será do primeiro ao último dia do mês de referência.

II - A apuração dos plantões estratégicos será efetuada pelo Serviço de Gestão de Pessoas da Unidade Assistencial, mediante a conferência de registro de ponto do profissional no dia do plantão de acordo com a escala.

III - O Serviço de Gestão de Pessoas deverá fazer os lançamentos dos plantões estratégicos no Sistema da Giefs.

IV - O pagamento de plantão estratégico dar-se-á no mês subsequente ao período de apuração.

V - O pagamento de plantão estratégico não processado nos termos do inciso I será permitido até 3 (três) meses após sua realização.

VI - O número máximo de horas trabalhadas no plantão estratégico será de 12 (doze) horas e o mínimo de 04 (quatro) horas.

VII - É vedado o pagamento de plantão estratégico ao servidor que não esteja em efetivo exercício.

VIII - Fica limitado a 120 horas de plantões estratégicos para qualquer profissional no período de apuração, que equivale a 10 plantões de 12 horas.

IX - Os valores a serem pagos a título de plantão estratégico são os previstos no ANEXO IV desta Portaria.

Parágrafo único - Não serão pagos plantões que não estejam acompanhadas de declaração assinada pelos Diretores e/ou Gerentes das Unidades de que o plantão estratégico foi realizado e a jornada de trabalho foi efetivamente cumprida.

Art. 20 - Os valores a serem pagos a título de plantão estratégico nas datas especiais de 24, 25 e 31 de dezembro e 1º de janeiro, período de carnaval e semana santa, serão definidos pelo Presidente da FHEMIG em ato próprio.

## CAPÍTULO VII

Disposições finais

Art. 21 - Ficam revogadas todas as disposições em contrário, em especial a Portaria Presidencial nº 727, de 26 de novembro de 2010 e a Portaria Presidencial nº 1184 de 17 de março de 2016.

Art. 22 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Registre-se, publique-se e cumpra-se.

Belo Horizonte, 17 de julho de 2018.

Vânia Maria Souza Melo Pinto da Cunha  
Presidente da FHEMIG

Não foi localizada nenhuma norma revogando a Portaria Presidencial nº 1.468 de 17 de julho de 2018, ou posterior que a tenha substituído.

### 3. Conclusão e proposta de encaminhamento

Ante o exposto, esta unidade técnica, em observância ao despacho acostado à Peça nº 86, que determinou a esta Coordenadoria a “análise de toda a documentação remetida pela gestora e verificação do cumprimento da determinação contida no item III do acórdão proferido pela Segunda Câmara, na sessão de 05/12/19”, conclui que:

- 1) A determinação contida no acórdão para a FHEMIG “extinguir a distinção de Nível de Pontos por Servidor (NPS) baseada no cargo ocupado, uma vez que infringe as orientações do art. 112 da Lei Estadual nº 11.406/94” foi devidamente **cumprida** com a publicação da Portaria Presidencial nº 2.579, de 31 de maio de 2023;
- 2) Em relação à determinação contida no acórdão para que a FHEMIG “regularize o pagamento dos plantões em setores estratégicos, de modo a remunerá-los como serviço extraordinário e não mais na forma da Portaria Presidencial nº 727/10”, não foi possível constatar seu integral cumprimento, uma vez que, embora a Lei 24.313/2023 e o Decreto 48.624/2023 tenham instituído o chamado **Plantão Médico Complementar**, que não tem como fonte de custeio o MDFG, **não foi localizada** nenhuma norma revogando a Portaria Presidencial nº 1.468/2018, que regulamentou o Plantão Estratégico. Por essa razão, não foi possível concluir se ainda são realizados plantões estratégicos. Ademais, não foi esclarecido como será tratada a necessidade de plantões realizados por profissionais diferentes de médicos (enfermeiros, fisioterapeutas e cirurgiões bucomaxilofaciais).

Por essa razão, para aferir o cumprimento da determinação constante no item III.B do acórdão da 2ª Câmara, sugere-se a realização de diligência para que a FHEMIG informe:

- a) se ainda realiza pagamentos a título de plantão estratégico;
- b) como serão tratadas eventuais deficiências de profissionais de saúde que não ocupam cargo de médico, encaminhando, se for o caso, o ato que disciplinará a questão;
- c) encaminhe ato revogando a Portaria Presidencial nº 1.468 de 17 de julho de 2018, e, se for o caso, outra norma que a tenha substituído na disciplina dos plantões estratégicos, informando expressamente se foi publicada outra norma posterior disciplinando o plantão estratégico.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS  
DIRETORIA DE CONTROLE EXTERNO DO ESTADO  
COORDENADORIA DE ANÁLISE DE PROCESSOS DO ESTADO



Juliana Fagundes Mafra  
Analista de Controle Externo  
TC-2409-8

De acordo. Em 30 de agosto de 2023, encaminho os autos ao relator.

Pedro Henrique Campos Costa  
Coordenador da 3ª CFE  
TC 3198-1

