



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

PROCESSO: 18488-657661/2016 (16449/2015)

PARECER: PA n.º 85/2016

INTERESSADO: SERVIÇO DE SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS – HCFMRP/USP

EMENTA: SERVIDOR TRABALHISTA. FRUIÇÃO DE SALÁRIO-MATERNIDADE, AUXÍLIO-DOENÇA OU AUXÍLIO-ACIDENTE NO MOMENTO DA ADMISSÃO PARA EXERCÍCIO DE EMPREGO PÚBLICO. PRINCÍPIO DO CONCURSO PÚBLICO – ARTIGO 37, II, DA CF/1988. IMPERIOSA OBSERVÂNCIA À LISTA CLASSIFICATÓRIA. O gozo de benefícios previdenciários não obsta, per se, o acesso ao emprego público para o qual o candidato foi aprovado. Desde que preenchidos os requisitos postos no edital de regência do certame, o candidato fará jus à contratação, ainda que esteja em licença-maternidade (licença à gestante), auxílio-doença ou auxílio-acidente. Precedentes: Pareceres PA nº 194/2010, 53/2011 e 60/2015.

1. Trata-se de consulta formulada pelo Serviço de Seleção e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (FMRP-USP), com o fito de esclarecer qual o procedimento a ser adotado diante da constatação de que o candidato aprovado em concurso para exercício de emprego público está em gozo de salário-maternidade, auxílio-doença ou auxílio-acidente no momento da admissão (fls. 03/15).

2. A Consultoria Jurídica do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina analisou a questão no bojo do Parecer CJ/HCRP nº 420/2016¹, parcialmente aprovado pela i. Chefia do órgão opinativo, que concluiu: (i) a fruição de salário-maternidade não impede a admissão de candidata aprovada

¹ Parecerista Dra. Ivone Menossi Vigário.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

em concurso para ocupar emprego público, ficando o início do exercício prorrogado para o dia imediatamente posterior ao término da licença; (ii) o gozo de auxílio-doença ou auxílio-acidente apenas impedirá a admissão de candidato aprovado em concurso para ocupar emprego público se constatada, pela perícia médica oficial, a inaptidão do interessado para exercício da função pública correlata (fls. 16/28).

3. Considerando a repercussão da matéria objeto de exame, optou-se por remeter os autos à Subprocuradoria Geral do Estado – Área da Consultoria, com sugestão de remessa à Procuradoria Administrativa.

4. Acolhida a proposta, os autos vieram a esta Especializada, para análise e parecer (fls. 39).

É o relatório. Opino.

5. Em suma, nos presentes autos pretende-se elucidar como o gozo de salário-maternidade, auxílio-doença ou auxílio-acidente repercute sobre o processo de admissão de candidato aprovado em concurso para exercer emprego público.

6. De proêmio, cumpre afastar a ideia de que a fruição de benefícios previdenciários poderia, *per se*, impedir o acesso de candidato aprovado em concurso público ao emprego público correspondente.

7. Com efeito, à luz do artigo 37, II, da Constituição Federal, o candidato aprovado que preencher todos os requisitos previstos no edital de regência do certame será contratado com observância da lista classificatória.

8. É certo, porém, que o gozo de benefícios previdenciários poderá denotar óbice à admissão do candidato aprovado em concurso



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

público, quando indicar a ausência de preenchimento de algum dos requisitos previstos no edital de regência do certame.

9. Deveras, nas situações em que o candidato aprovado estiver fruindo auxílio-doença ou auxílio-acidente durante o processo de admissão, a chance de a contratação não ocorrer é diretamente proporcional à possibilidade de o candidato não ser julgado apto física ou mentalmente para o exercício do emprego público, na perícia médica de ingresso prevista no edital².

10. Ocorre que, como bem lembrado pelo i. Procurador do Estado Chefe da Consultoria Jurídica do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, nem sempre o gozo de tais benefícios implicará inaptidão para o exercício do emprego público para o qual o candidato foi aprovado.

11. Ora, a Lei nº 8.213/1991, ao disciplinar a concessão de auxílio-doença aos segurados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), é clara ao estabelecer que este benefício será devido diante da incapacidade de exercício da *atividade habitual*, o que não significa, necessariamente, incapacidade para toda e qualquer atividade. Tanto é assim que, em seu artigo 60, §§ 6º e 7º, o diploma consagra a possibilidade de o segurado cumular a percepção de auxílio-doença com a remuneração proveniente de atividade diversa daquela que gerou o benefício³. Confira-se:

² De acordo com o artigo 14, XXI, do Decreto Estadual nº 60.449/2014, que “*regulamenta os procedimentos relativos à realização de concursos públicos, no âmbito da Administração direta e autárquica do Estado e dá providências correlatas*”, uma das informações que deve constar do edital de regência dos certames é a “menção à perícia médica de ingresso, incluindo o rol de exames obrigatórios que deverão ser apresentados por ocasião desta perícia, quando for o caso”.

³ Quanto ao tema, Daniel Machado da Rocha e José Paulo Baltazar Junior asseveram: “O novo § 6º do artigo em comento prevê, acertadamente, a possibilidade de cancelamento do benefício de auxílio-doença de segurado que, durante o gozo do benefício, vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência. Nada obstante, **devemos atentar para o fato de que um segurado pode desempenhar duas atividades muito diferentes entre si. Então, um estado incapacitante que compromete o exercício de uma atividade profissional, pode ser irrelevante para o exercício de outra atividade substancialmente diversa.** Nessa situação, poderá haver a acumulação do rendimento decorrente da atividade profissional que não foi afetada pela patologia com o auxílio-doença. Por isso, o artigo 73 do RPS dispõe: ‘O auxílio-doença do segurado que exercer mais de uma atividade abrangida pela previdência social será devido mesmo no caso de incapacidade apenas para o exercício de uma delas, devendo a perícia médica ser conhecedora de todas as atividades que o mesmo estiver exercendo’.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

Artigo 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Parágrafo único. Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

Artigo 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.

[...] § 6º O segurado que durante o gozo do auxílio-doença vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência poderá ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade.

§ 7º Na hipótese do § 6º, **caso o segurado, durante o gozo do auxílio-doença, venha a exercer atividade diversa daquela que gerou o benefício, deverá ser verificada a incapacidade para cada uma das atividades exercidas. (destaquei).**

12. De igual maneira, ao regular a concessão de auxílio-acidente, a Lei nº 8.213/1991 estabelece que este benefício será devido em decorrência de acidente do qual resultem “sequelas que impliquem redução da capacidade para o *trabalho habitualmente exercido*”, a indicar que o segurado em gozo de auxílio-acidente pode estar apto a exercer outra atividade. Veja-se:

Artigo 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade

Afinado com este entendimento, o novo § 7º do artigo em análise prevê que: “Na hipótese do § 6º, caso o segurado, durante o gozo do auxílio-doença, venha a exercer atividade diversa daquela que gerou o benefício, deverá ser verificada a incapacidade para cada uma das atividades exercidas” (*Comentários à lei de benefícios da previdência social: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – 14.ed. São Paulo: Atlas, 2016, p. 20, destaquei*).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

para o trabalho que habitualmente
exercia. (destaquei)

13. Assim, sempre que um candidato a emprego público, aprovado em concurso público e convocado para contratação, noticiar o gozo de auxílio-doença ou auxílio-acidente, caberá à Administração dar seguimento ao processo de admissão, encaminhando-o para a perícia médica de ingresso, conforme indicado no edital.

14. Caso a perícia constate que o candidato não está apto para o exercício do emprego público para o qual foi aprovado, será imperiosa sua exclusão por descumprimento de requisito posto no edital⁴ – higidez física e mental para assumir o posto.

15. No entanto, caso a perícia de ingresso reconheça que o candidato em gozo de auxílio-doença ou auxílio-acidente encontra-se apto para o exercício do emprego público para o qual foi aprovado, sua contratação não poderá ser recusada, observada a lista classificatória. Nessa hipótese, é recomendável que a Administração informe a circunstância ao INSS, para as providências cabíveis no âmbito de tal autarquia.

16. Quanto às situações em que a candidata aprovada em concurso público estiver fruindo licença-maternidade no momento da admissão, inviável vislumbrar no mero gozo desse direito qualquer indício de óbice à contratação⁵. Desde que satisfeitos todos os requisitos postos no edital de regência do

⁴ Lembre-se: de acordo com o artigo 14, XXI, do Decreto Estadual nº 60.449/2014, que “*regulamenta os procedimentos relativos à realização de concursos públicos, no âmbito da Administração direta e autárquica do Estado e das providências correlatas*”, uma das informações que deve constar do edital de regência dos certames é a “menção à perícia médica de ingresso, incluindo o rol de exames obrigatórios que deverão ser apresentados por ocasião desta perícia, quando for o caso”.

⁵ Nesse sentido, ao apreciar expediente em que se discutia a contratação por prazo determinado de candidata aprovada em processo seletivo, que se encontrava em gozo de licença-maternidade, o i. Procurador Geral do Estado, no bojo do Parecer PA nº 194/2010, ponderou: “[...] não se pode construir uma regra de exceção à norma que impõe a observância da lista classificatória de tais procedimentos seletivos públicos, a partir da condição de gestante das candidatas aprovadas, sob o argumento de que o afastamento para fruição da pertinente licença, nos termos dos artigos 7º, inciso XVIII, e 39, § 3º, da Constituição, impede o pleno atendimento à “necessidade temporária de excepcional interesse público” que justifica a contratação por prazo determinado. 15. Em primeiro



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

certame, a candidata em gozo de salário-maternidade haverá de ser contratada com observância da lista de classificação, sem prejuízo à continuidade do benefício⁶.

17. A valer, recentemente, o Parecer PA nº 60/2015, da lavra da i. Procuradora do Estado, Dra. Suzana Soo Sun Lee, abordou com maestria esse ponto, em caso envolvendo contratação de candidata em gozo de

lugar, porque o benefício da licença-gestante, que consubstancia direito fundamental de cunho social, está diretamente associado à proteção singular que o Constituinte pretendeu dispensar à entidade familiar, vista como a “base da sociedade” e compreensiva não apenas da união entre homem e mulher, mas, também, da comunidade formada por estes ou qualquer um destes e seus descendentes. 16. Ademais, a eventual contratação temporária de candidatas gestantes não impede que a Administração Pública alcance os fins colimados pelo dispositivo constitucional em tela, porquanto novos candidatos podem ser admitidos para suprir tais ausências. 17. É certo que haveria o aumento do custo financeiro dessas contratações, porém se estaria diante de acréscimo de despesa pressuposto pelo Constituinte ao dar concretude, no próprio Texto Magno, ao princípio da proteção especial à família, na forma do instituto da licença-gestante, assegurada tanto às trabalhadoras em geral, quanto às servidoras públicas”.

⁶ Nessa mesma trilha, decisão proferida em 1ª instância, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, da qual se extrai: “[...] como sabido, o art. 7º, da Constituição Federal de 1988, assegura em seu inciso XVIII, como direito social às trabalhadoras urbanas e rurais a licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo prazo de cento e vinte dias. Tem-se que o direito à licença-maternidade se trata de um direito social fundamental, voltado à proteção da maternidade e da infância, conforme ratificado no art. 201, II e no art. 203, I e II, da Constituição Federal. Como consectário da proteção à maternidade e à infância, a licença à gestante implica a concessão obrigatória de tempo à parturiente com vistas a preservar a saúde materno-infantil e promover o harmonioso desenvolvimento físico e emocional do recém-nascido, observadas as condições pertinentes à infância. Ora, se se trata de garantia constitucionalmente prevista, a qual inclusive dispensa carência previdenciária, bastante para a sua concessão a verificação do estado puerperal da mulher, exclusivamente, sendo desnecessária a comprovação da condição de gestante antes da formalização do vínculo. A premissa estabelecida se revela comprovada no caso em tela, por meio da documentação acostada aos autos: a certidão de nascimento fl. 39 e atestado médico de fl. 41, sendo suficiente para que se realize a contratação da impetrante, sem prejuízo de salário e do afastamento, uma vez aprovada no processo de contratação. Aliás, estabelecer que a licença-maternidade seja benefício concedido apenas àquelas empregadas que derem à luz após a formalização do vínculo empregatício com a empresa pública acarretaria situações de manifesta injustiça e de violação ao aparato constitucional. Ora, se uma empregada fosse admitida e no dia seguinte, ou mesmo horas depois da contratação, desse à luz, esta teria assegurada a licença-maternidade, enquanto no caso em tela, devido à circunstância de a formalização de sua admissão ter começado após a impetrante já ter parido, não teria qualquer afastamento. A interpretação da lei conforme a Constituição Federal nos mostra que a licença à gestante é um direito irrenunciável da parturiente oponível ao empregador que tem por obrigação garantir-lhe um período de afastamento funcional para que esta possa se recuperar no pós-parto e tenha condições de amamentar o recém-nascido nos primeiros meses de vida, mesmo quando já iniciado o afastamento ao tempo da formalização da contratação. Admitir o contrário é determinar que uma mãe entre em exercício funcional, mediante a interrupção abrupta, da licença maternidade já em curso, significa manifesta violência contra a mulher, contra o infante e contra o direito social constitucionalmente assegurado, o que não se pode cancelar. [...] Por fim, impõe-se destacar que o benefício de licença-maternidade dispensa carência para sua concessão, sendo bastante o estabelecimento de vínculo com a empresa pública” (Processo nº 01716-2013-060-03-00-4 – destaquei).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

licença-maternidade pelo Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual:

7. A **licença-maternidade** é um benefício de natureza trabalhista e previsto no inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal e que compreende o período em que a lei trabalhista garante à empregada gestante o direito de se afastar do trabalho em razão da gestação, adoção ou guarda para adoção, sem prejuízo do emprego ou salário.

8. O direito a esse benefício é efetivado pelo pagamento do chamado **salário-maternidade**, de índole previdenciária, custeado pelo INSS e devido a todas as seguradas (não apenas à empregada) em razão do nascimento do filho, adoção ou guarda judicial para adoção⁷.

9. A atribuição de feição previdenciária a benefício outrora meramente trabalhista teve como escopo a proteção do mercado de trabalho da mulher, sendo essa a opção do legislador desde a Lei Federal nº 6.136/1974 ao retirar esse encargo das empresas e transferi-la unicamente à previdência social. Como percutientemente anotado por FÁBIO ZAMBITTE IBRAHIM, “este ponto justifica o fato de, até hoje, o salário-maternidade ainda compor o salário-de-contribuição, sendo o único benefício com esta característica”⁸.

10. De tal sorte, acedemos à crítica de SERGIO PINTO MARTINS ao artigo 97 do Decreto Federal nº 3.048, de 6 de maio de 1999⁹, segundo o qual “o *salário-maternidade da segurada empregada será devido pela previdência social enquanto existir relação de emprego*”. Acertadamente assevera o jurista que tal prescrição não encontra guarida no diploma legal regulamentado, dado que não há essa previsão na Lei nº 8.213/1991. Com efeito, a lei faz referência apenas a seguradas (artigo 71) e prevê a concessão do salário-maternidade até para seguradas não empregadas, como a trabalhadora autônoma, avulsa e a segurada especial (artigos 72 e 73), razão pela qual

⁷ Na lição de MAURÍCIO GODINHO DELGADO, “A natureza jurídica do salário-maternidade, hoje, é estritamente previdenciária, qualquer que seja o mecanismo adotado para sua quitação (Lei n. 8.213/91). Esta natureza jurídica definiu-se, no Direito brasileiro, a partir das Leis ns. 6.136/74 e 6.332/76, que suprimiram a parcela do conjunto das obrigações trabalhistas do empregador, transferindo-a ao encargo da Previdência Oficial” (*Curso de Direito do Trabalho*, 13ª edição. São Paulo: LTr, 2014, p. 740).

⁸ *Curso de Direito Previdenciário*. 16ª edição. RJ: Editora Impetus, 2011, p. 642.

⁹ Regulamento da Previdência Social (RPS).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

não é requisito para a percepção do salário-maternidade estar empregada. É condição para o recebimento do benefício apenas a manutenção da qualidade de segurada da trabalhadora.¹⁰

11. Tanto assim que o próprio decreto regulamentador ressalva o salário-maternidade à segurada desempregada durante o período de graça (artigo 97, parágrafo único, do RPS), eis que mantida a qualidade de segurado até 12 meses após a cessação das contribuições, caso ela deixe de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspensa ou licenciada sem remuneração (artigo 15, inciso II, da Lei nº 8.213/1991).

12. É dizer: basta a filiação ao Regime Geral da Previdência Social e a manutenção da qualidade de segurado para o recebimento do salário-maternidade, não se exigindo, no caso de segurada empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica, sequer o período de carência (artigo 26, inciso VI, da Lei nº 8.213/1991).

13. Já o pagamento do benefício previdenciário apresenta particularidades de acordo com a qualidade da filiação. À **segurada empregada**, a Lei Federal nº 10.710, de 5 de agosto de 2003, trouxe novamente à empresa a obrigatoriedade de pagamento do salário-maternidade, *“efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço”* (artigo 72, §1º, da Lei nº 8.213/1991).

13.1. Condição diversa ocorre na hipótese das **demais seguradas** (avulsa, doméstica, especial, individual ou facultativa), inclusive da segurada adotante, as quais serão remuneradas diretamente pela Previdência Social na forma estabelecida nos artigos 71-A e 73 da Lei nº 8.213/1991.

[...] 18. Com efeito, o salário-maternidade é devido durante 120 dias, *“com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste”* (artigo 71, caput, da Lei nº 8.213/1991)¹¹.

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da Seguridade Social*. 34ª edição. São Paulo: Ed. Atlas, 2014, pp. 399/400.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

19. Caso a requerente detinha a qualidade de **segurada empregada**, cumprirá ao antigo empregador desembolsar uma “*renda mensal à sua remuneração integral*” (artigo 72, *caput*, da Lei nº 8.213/1991) até o momento em que vigente o contrato de trabalho, cumprindo tal mister, **a partir da celebração do novo contrato de trabalho**, ao Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual, sempre mediante a **devida compensação** na forma estabelecida pelo parágrafo 1º do artigo 72.

20. Calha, a propósito, a lição de SERGIO PINTO MARTINS:

Não se pode dizer que existe *bis in idem*, pois se não mais está vigente o contrato de trabalho, o empregador não tem obrigação de pagar o salário-maternidade, mas apenas o INSS. Não haverá, portanto, dois pagamentos relativos ao mesmo período. Apenas um sujeito estará obrigado ao pagamento do direito, que é a autarquia previdenciária.¹²

18. Ou seja, a candidata aprovada em concurso público que comprovar gozo de salário-maternidade não poderá ser preterida na contratação, a qual não prejudicará o gozo do benefício. Este será pago diretamente pela contratante, que será ressarcida pelo RGPS, nos termos dos artigos 71 e 72, § 1º, da Lei nº 8.213/1991, *in verbis*:

Artigo 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Artigo 72. § 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (destaquei).

¹¹ Como bem registrou Zambitte, “A partir do afastamento, será iniciado o prazo de 120 dias” (ob.cit., p. 646).

¹² Ob. cit., p. 400.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

19. Por todo o exposto, conclui-se:

- (i) o gozo de benefícios previdenciários não obsta, *per se*, o acesso ao emprego público para o qual o candidato foi aprovado em concurso público;
- (ii) desde que preenchidos os requisitos postos no edital de regência do certame, o candidato não poderá ser preterido na contratação, ainda que esteja em licença-gestante, auxílio-doença ou auxílio-acidente;
- (iii) o candidato aprovado que, no momento da admissão, estiver em gozo de auxílio-doença ou auxílio-acidente não fará jus à contratação se declarado inapto para o exercício do emprego público em perícia médica de ingresso prevista no edital de regência do certame;
- (iv) o candidato aprovado que, no momento da admissão, estiver em gozo de auxílio-doença ou auxílio-acidente deverá ser contratado com observância da lista classificatória sempre que declarado apto para o exercício do emprego público na perícia médica de ingresso prevista no edital de regência do certame, hipótese na qual recomenda-se que a Administração informe a circunstância ao INSS;
- (v) a candidata aprovada que, no momento da admissão, estiver fruindo licença-maternidade, desde que preencha todos os requisitos editalícios, haverá de ser contratada com observância da lista de classificação, sem prejuízo à continuidade do benefício, cabendo ao RGPS arcar com o pagamento deste, na forma dos artigos 71 e 72, § 1º, da Lei nº 8.213/1991.

É o parecer, *sub censura*.

São Paulo, 20 de Dezembro de 2016.

JULIANA DE OLIVEIRA DUARTE FERREIRA
Procuradora do Estado
OAB/SP nº 249.114



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

PROCESSO: GDOC n.º 18488-657661/2016

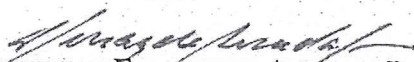
PARECER: PA n.º 85/2016

INTERESSADO: Serviço de Seleção e Desenvolvimento de Recursos Humanos – HCFMRPUSP

De acordo com o Parecer PA n.º 85/2016.

Transmitam-se os autos à consideração da d.ª
Subprocuradoria Geral da Consultoria Geral.

P.A., em 20 de dezembro de 2016.


DEMerval FERRAZ DE ARRUDA JUNIOR
Procurador do Estado respondendo pelo expediente
da Procuradoria Administrativa
OAB/SP n.º 245.540



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
SUBPROCURADORIA GERAL DA CONSULTORIA GERAL

PROCESSO nº: 16449/2015

INTERESSADO: Serv.Seleção Desenv.Rec.Humanos

ASSUNTO: Consulta prazo para admissão de candidatos afastados por
licença saúde e maternidade

Estou de acordo com o **Parecer PA nº 85/2016**, que contou
com a concordância da Chefia da Procuradoria Administrativa.

Ao Senhor Procurador Geral, com proposta de aprovação da
peça opinativa.

SubG-Consultoria, 16 de janeiro de 2017.

Assinatura manuscrita em tinta preta, legível como 'Cristina M. Wagner Mastrobuono'.

CRISTINA M. WAGNER MASTROBUONO
SUBPROCURADORA GERAL DO ESTADO
CONSULTORIA GERAL



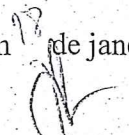
PROCESSO: 16449/2015

INTERESSADO: Serv.Seleção Desenv.Rec.Humanos

ASSUNTO: Consulta prazo para admissão de candidatos afastados por licença saúde e maternidade

1. Aprovo o **Parecer PA nº 85/2016**, por seus próprios e jurídicos fundamentos.
2. Retornem-se os autos à Subprocuradoria Geral da Consultoria Geral para prosseguimento.

GPG, em 13 de janeiro de 2017.


JOSÉ RENATO FERREIRA PIRES
PROCURADOR GERAL DO ESTADO ADJUNTO
RESPONDENDO PELO EXPEDIENTE DA PGE



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
SUBPROCURADORIA GERAL DA CONSULTORIA GERAL

PROCESSO: 16449/2015
INTERESSADO: Serv.Seleção Desenv.Rec.Humanos
COTA SUBG-CONS: 31/2017
ASSUNTO: Consulta sobre a possibilidade de admissão, por concurso, de candidatos no gozo de licença saúde, auxílio doença e licença maternidade

Ao Expediente,

1. Solicito divulgação do parecer **PA nº 85/2016** por meio de Ofício Circular SubG Cons para "Listagem completa PA", CRH, UCRH, DDPE, e CCE.
2. Após, retorne-se à d.Consultoria Jurídica do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo.

São Paulo, 18 de Janeiro de 2017.

CRISTINA M. WAGNER MASTROBUONO
SUBPROCURADORA GERAL DO ESTADO
CONSULTORIA GERAL