



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

**PARECER Nº16/2020 – PGE**

SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE NA CONSTÂNCIA DE LICENÇA ESPECIAL OU LICENÇA CAPACITAÇÃO. PREVALÊNCIA DO DIREITO FUNDAMENTAL GARANTIDO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. INTELIGÊNCIA DOS PARECERES NS. 40/2013-PGE E 20/2016-PGE. SUSPENSÃO DAS LICENÇAS VOLUNTÁRIAS E POSSIBILIDADE DE FRUIÇÃO DO SALDO RESTANTE, DE ACORDO COM AS REGRAS LEGAIS.

**I. Relatório**

Trata-se de consulta formulada pela Secretaria de Estado da Administração e Previdência, em virtude de solicitação realizada pela servidora Rafaella Cristina Muller, Investigadora de Polícia, para suspensão da fruição de sua licença especial a partir da data do nascimento de seu filho ou, subsidiariamente, para que seja autorizada a fruição fracionada prevista no art. 4º, da Lei Complementar nº 217/2019. O pedido da servidora tem por base no Parecer nº 020/2016 da Procuradoria-Geral do Estado, que trata de interrupção das férias em decorrência de licença maternidade.

O Grupo de Recursos Humanos Setorial da Secretaria de Estado da Segurança Pública – SESP promoveu a remessa do presente expediente à SEAP para pronunciamento. Assim, a Assessoria Técnica da SEAP, por meio do Despacho nº



**PROTOKOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

105/2020 (fls. 29/30), informou não ter identificado jurisprudência, doutrina ou entendimento no âmbito do Parecer nº 020/2016-PGE que justifique a aplicação desse para o caso de fruição de licença especial e superveniência de licença maternidade.

O expediente foi, então, encaminhado ao Departamento de Recursos Humanos e Previdência – DRH/SEAP que, por intermédio do Despacho nº 1045/2020 (fls. 31/32), manifestou-se e solicitou que fosse realizada a seguinte consulta jurídica à PGE:

- a) É possível a aplicação, por analogia, do entendimento contido no Parecer nº 020/2016-PGE nos casos em que ocorra a sobreposição da Licença Maternidade e Licença Especial?
- b) Pode-se aplicar o mesmo entendimento nos casos de sobreposição da Licença Maternidade e Licença Capacitação instituída pelos arts. 7ª a 9ª da Lei Complementar nº 217/2019?

Os autos foram, então, encaminhados à Procuradoria Consultiva de Recursos Humanos para análise.

É o breve relatório.

## II. Delimitação do objeto da consulta

O objeto da consulta restou delineado no Despacho nº 584/2020 de lavra do Diretor-Geral da Secretaria de Estado da Administração e Previdência, que solicitou



**PROTOKOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

orientação jurídica acerca da aplicação do entendimento contido no Parecer nº 20/2016 da PGE aos casos de fruição de licença especial e superveniência de licença maternidade. A Consulta estende-se, ainda para os casos de sobreposição de licença maternidade e licença capacitação (arts. 7ª a 9ª da Lei Complementar nº 217/2019).

Sob o aspecto formal, a consulta apresentada atende ao disposto no art. 2º do Regulamento da Procuradoria-Geral do Estado, aprovado pelo Decreto nº 2.709/2019.

### III. Fundamentação:

#### III. 1. Sobre a inviabilidade de aplicação do Parecer n. 20/2016-PGE por analogia ao presente caso

Considerando os termos em que foi formulada a presente consulta, isto é, acerca da viabilidade da aplicação por analogia das conclusões exaradas no Parecer n. 20/2016-PGE ao caso em tela, faz-se necessário tecer algumas distinções.

O Parecer n. 20/2016-PGE analisa uma situação em que férias coletivas coincidem com o período de gozo de licença maternidade de uma servidora. A análise jurídica, então, parte do pressuposto de que coincidem no tempo duas garantias fundamentais, constitucionalmente asseguradas – férias e licença gestante. E a conclusão, muito bem assentada no parecer, é de que um direito fundamental, neste caso, não pode se sobrepor a outro, sob pena de estar negando a força normativa da Constituição.



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

O caso em tela, contudo, apesar de também tratar do direito à licença maternidade enquanto garantia constitucional, o faz em confronto com direitos legalmente concedidos ao servidor (direito à licença especial e direito à licença capacitação), o que ressalta a necessidade de uma análise e de uma pesquisa distinta àquela realizada no Parecer n. 20/2016-PGE.

Sendo assim, considerando os pressupostos fáticos distintos entre as duas situações, que demandam análises específicas, é de se informar, já num primeiro momento, que não cabe a aplicação por analogia do referido parecer ao presente caso.

### III.2. Da proteção à gestante enquanto direito fundamental

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu art. 6º, um rol de direitos sociais, e dentre eles encontra-se o da proteção à maternidade:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a **proteção à maternidade e à infância**, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Como consectário da proteção à maternidade enquanto direito social, e como forma de concretizá-lo, também em sede constitucional está prevista a licença-



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

maternidade, no art. 7º, XVIII<sup>1</sup>, de acordo com o qual o benefício será concedido à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

Trata-se, pois, do direito da trabalhadora gestante de licenciar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, por um período de 120 (cento e vinte) dias consecutivos. De acordo com a lição de Alice Monteiro de Barros<sup>2</sup>:

À luz da Constituição, a empregada (urbana, rural, avulsa e doméstica) no ciclo gravídico-puerperal faz jus à licença-maternidade de 120 dias, devendo afastar-se entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste. A licença é compulsória e o órgão previdenciário arcará com o pagamento do salário-maternidade. Em casos excepcionais, os períodos da licença antes e depois do parto poderão ser aumentados de duas semanas, mediante atestado médico fornecido pelo SUS.

O artigo 39, §3º<sup>3</sup>, da Constituição Federal, estende aos servidores públicos alguns direitos sociais previstos no artigo 7º da CF/88 para os trabalhadores urbanos e rurais – dentre esses, o direito à licença maternidade.

1 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

2 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011. p. 693.

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

[...]

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

No mesmo sentido, a Constituição do Estado do Paraná, em seu artigo 34, que elenca os direitos garantidos a seus servidores públicos, traz, no inciso XI<sup>4</sup>, o direito à licença gestante, sem prejuízo do cargo ou emprego e dos vencimentos ou subsídios, com a duração de cento e vinte dias. E, dentre as garantias que também deverão ser asseguradas aos servidores militares, o artigo 45 da Constituição Estadual elenca o direito à licença maternidade<sup>5</sup>.

A licença gestante encontra amparo, ainda, na legislação estadual infraconstitucional, em especial no art. 208, IV<sup>6</sup>, e art. 236<sup>7</sup> da Lei n. 6.174/1970 (Estatuto do servidor do Estado do Paraná). A Lei n.16.176/2009<sup>8</sup> permitiu a extensão do prazo

4 Art. 34. São direitos dos servidores públicos, entre outros:

[...]

XI - licença à gestante, sem prejuízo do cargo ou emprego e dos vencimentos ou subsídios, com a duração de cento e vinte dias;

5 Art. 45. São servidores militares estaduais os integrantes da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar.

[...]

§ 8º. Aplica-se aos militares estaduais o disposto nos art. 27, XI, XIII, XIV, e XV e 34, II, IV, VI, X, XI, XII, XVII, XVIII e XX desta Constituição

6 Art. 208. Conceder-se-á licença ao funcionário efetivo ou em comissão:

[...]

IV - para repouso à gestante;

7 Art. 236. À funcionária gestante é concedida, mediante inspeção médica, licença por três meses, com percepção do vencimento ou remuneração e demais vantagens legais.

§ 1º. Salvo prescrição médica em contrário, a licença será concedida a partir do início do oitavo mês de gestação.

§ 2º. Quando houver necessidade de preservar a saúde do recém-nascido, a licença poderá ser prorrogada por três meses.

§ 3º. A funcionária gestante, quando em serviço de natureza braçal, terá direito a ser aproveitada em função compatível com o seu estado, a contar do quinto mês de gestação, sem prejuízo do direito à licença de que trata este artigo.

8 Art. 1º. Fica o Poder Executivo autorizado a prorrogar por mais 60 (sessenta) dias a Licença à Gestante de que



**PROTOKOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

da licença maternidade por mais 60 dias, totalizando 180 dias, tanto para servidoras quanto para militares. A regulamentação da licença gestante para as militares está prevista nos art. 393, VII<sup>9</sup> e art. 396<sup>10</sup> do Decreto n. 7.339/2010, que traz o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais da Polícia Militar do Estado do Paraná (RISG/PMPR), e também prevê o prazo de 180 dias.

Ultrapassada a reprodução do arcabouço normativo da licença maternidade – ou gestante – cumpre analisar, diante da força normativa da Constituição, quais parâmetros devem ser estabelecidos para que se proceda à melhor interpretação no caso em tela.

Ainda que elencados nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal, que tratam de Direitos Sociais (Capítulo II), é imperativo esclarecer que a proteção à maternidade e a licença maternidade devem ser entendidos enquanto direitos fundamentais.

trata o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal e artigo 34, inciso XI, da Constituição do Estado do Paraná.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se às servidoras civis e militares e é extensivo aos casos de adoção, nos termos da legislação específica vigente.

9Art. 393. Licença é o afastamento do serviço por mais de quinze dias, ressalvada à relativa à paternidade, concedido ao militar estadual em atividade, compreendendo:

V - à gestante, cento e oitenta dias;

10 Art. 396. A licença à gestante, salvo prescrição médica em contrário e visando preservar a saúde da militar estadual gestante e do feto, poderá ser concedida a partir do primeiro dia do nono mês de gestação ou a partir da data de nascimento da criança.

§ 1º Ocorrendo nascimento prematuro a licença terá início na data do parto.

§ 2º Em caso de natimorto, a licença será concedida pelo período de trinta dias.

§ 3º A militar estadual gestante, salvo recomendação médica participa de todas as atividades institucionais, exceto aquelas que envolvam esforços físicos e missões operacionais.



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

Tal condição de direito social fundamental se dá, especialmente, em virtude da formação do vínculo e do aleitamento materno, quando a genitora fornece ao bebê o alimento mais adequado ao seu desenvolvimento e os anticorpos necessários ao fortalecimento da saúde do recém-nato. Além disso, conforme reconhece a própria Organização Internacional do Trabalho, o direito de todas as mães a ter um período de descanso após o nascimento de um filho ou filha é muito importante para a proteção da saúde de ambos<sup>11</sup>.

Inicialmente, entendia-se a licença gestante como um período destinado a proteger predominantemente a saúde da mãe, ensejando a recuperação no pós-parto. Hoje, no entanto, entende-se que a criança é principal destinatária da licença, sendo a trabalhadora sua beneficiária mediata. Conforme esclarecedora construção realizada pela Advocacia-Geral do Estado de Minas Gerais no Parecer n. 15.117/2011<sup>12</sup>, os primeiros meses da criança são tidos como um período destinado a realização de vários exames, vacinas, acompanhamento de crescimento e, principalmente, início do relacionamento íntimo entre mãe e filho.

Nesses termos, é de se destacar o caráter de impostergabilidade da fruição do direito em comento. Isto é, deve ser garantido à gestante o direito à licença maternidade a partir do 28º dia antes do parto e a ocorrência deste, a fim de que pos-

<sup>11</sup> Notas da OIT – Trabalho e família: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_229653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf)>, acesso em 12 de julho de 2020.

<sup>12</sup> Parecer nº 15.117, de 13 de outubro de 2011, da Advocacia Geral do Estado de Minas Gerais. Disponível em <<http://www.age.mg.gov.br/images/stories/downloads/advogado/pareceres2011/parecer-15.117.pdf>>, acesso em 09 de julho de 2020.





**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

sam ser efetivos os benefícios do afastamento: a garantia à saúde da gestante e do bebê, a formação do vínculo materno, bem como o aleitamento.

Os direitos sociais, tal como os aqui tratados, são tradicionalmente entendidos enquanto direitos exigíveis, de modo que para sua eficácia plena é imprescindível, de alguma forma, a intervenção legislativa e a ação do Poder Executivo, inclusive mediante a gestão e a implantação de políticas públicas. Por sua vez, em um plano axiológico, o que caracteriza um direito como fundamental é, sobretudo, a sua pretensão de tutela de interesses ou necessidades básicas, ligadas ao princípio da igualdade real<sup>13</sup>.

O que se pretende deixar claro, neste ponto, é que, a proteção à maternidade e seu consectário, o direito à licença maternidade, direitos sociais por excelência, não podem deixar de ser implementados sob a ótica dos direitos fundamentais, tal como são. Contra a tese segundo a qual os direitos sociais são direitos de tutela frágil e debilitada, é possível afirmar que não são, de fato, as garantias concretas de determinado direito que lhe permitem ser categorizado como fundamental. Na verdade, é precisamente a inclusão de um direito no ordenamento positivo como fundamental que obriga os operadores jurídicos a maximizarem os mecanismos necessários à sua garantia e proteção<sup>14</sup>.

13 SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Os direitos sociais como direitos fundamentais e a judicialização de políticas: algumas considerações. Disponível em <[http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_informativo/bibli\\_inf\\_2006/Rev-AJURIS\\_141.10.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-AJURIS_141.10.pdf)>, acesso em 12 de julho de 2020.

14 Ibid., p. 279.



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

Nesse sentido, é imperativo que a implementação da garantia fundamental da licença maternidade seja aplicada pelo gestor público de modo a maximizar sua eficácia, assegurando à gestante um período adequado de afastamento que lhe permita resguardar sua saúde e a do bebê, bem como o vínculo e o aleitamento materno.

Nos ordenamentos jurídicos atuais, o reconhecimento de um direito como fundamental, por si só, implica a atribuição ao mesmo de um conteúdo mínimo e, com isso, a imposição de certas obrigações elementares para os poderes públicos, inclusive (ou principalmente) obrigações de não discriminação, não regressividade e progressividade<sup>15</sup>.

Nesses termos, é importante que o direito à licença maternidade não seja entendido como um benefício concedido à servidora, mas como um direito fundamental, e como tal, impostergável e irrenunciável. É, ainda, dever do aplicador garantir à gestante que a utilização dessa garantia fundamental não lhe acarretará qualquer prejuízo no âmbito laboral, nem mesmo tratamento discriminatório ou desigual.

O que foi até então exposto vai ao encontro do posicionamento institucional da Procuradoria-Geral do Estado do Paraná que, em outras oportunidades, firmou-se no sentido de garantir a maior eficácia possível ao direito à licença maternidade, como se pode verificar do conteúdo do Parecer n. 40/2013-PGE<sup>16</sup>, bem como do já mencionado Parecer n. 20/2016-PGE, que conclui:

<sup>15</sup>Ibid., p. 280.

<sup>16</sup> Disponível em <[http://www.pge.pr.gov.br/sites/default/arquivos\\_restritos/files/documento/2019-10/parecer0402013pge.pdf](http://www.pge.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2019-10/parecer0402013pge.pdf)>, acesso em 15 de julho de 2020.



**PROTOKOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

O Princípio da legalidade na Administração Pública é uma segurança dada aos administrados de que o Estado não atuará com arbitrariedade, estando sempre adstrito aos limites da lei, como também não poderá conceder benesses e/ou instituir favoritismos. Tal princípio, no entanto, não pode ser utilizado para negar direito constitucionalmente previsto à servidora pública.

[...]

Mais do que vinculado à lei, a Administração Pública está vinculada aos ditames constitucionais, em especial aos direitos fundamentais. O rol de direitos sociais, notadamente os direitos trabalhistas, previstos na Constituição, não são meras recomendações, mas possuem força normativa.

Passa-se, assim, à análise da hipótese de sobreposição da licença especial e da licença capacitação pela licença maternidade.

### **III.3. Da possibilidade de suspensão da licença especial e da licença capacitação sob a ótica da proteção à maternidade e do direito à igualdade**

Como já foi até aqui exposto, a licença maternidade é um direito fundamental da servidora gestante e, como tal, a Administração Pública tem o dever de conferir-lhe a máxima efetividade. A situação posta na presente consulta, então, deve ser analisada sob o prisma da proteção à maternidade, bem como sob o direito à igualdade.

A primeira questão que deve ser avaliada é que a justaposição da licença (especial ou capacitação) com a licença maternidade não se dá por escolha da gestante. Isto é, apenas na hipótese de nascimento prematuro da criança (como no caso em tela) ou por razões de saúde relacionadas à gestação é que a licença à maternidade terá início em data anterior àquela prevista pela servidora. Desse modo, é perfeitamente possível e razoável que as licenças sejam programadas para datas distin-



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

tas e consecutivas, e, por razões fáticas e imprevisíveis, acabem por se sobrepor.

A Lei Complementar Estadual nº 217/2019, que revogou todos os dispositivos legais no âmbito estadual que previam o direito à licença especial do servidor público, regulamentou, no seu artigo 4<sup>o</sup><sup>17</sup>, o direito à fruição das licenças já adquiridas ao tempo da alteração legislativa. O referido dispositivo permite tanto o fracionamento da licença especial quanto a suspensão da fruição, a critério da Administração.

Neste ponto, é importante salientar que o caso em tela se trata, na verdade, da possibilidade de suspensão da fruição, e não de fracionamento do gozo da licença, na medida em que essa, de acordo com a lei, deve se dar em período não inferior a 30 (trinta) dias consecutivos. Considerando, então, que no caso de sobreposição de licença maternidade não é possível predeterminar o prazo de fracionamento – pode se dar antes dos primeiros trinta dias, ou pode ocorrer faltando menos de trinta dias para seu encerramento –, há que se considerar que o correto seria analisar a possibilidade de suspensão do gozo.

A suspensão, portanto, da licença especial, nos termos da referida Lei Complementar n. 217/2019, em regra, é vedada, salvo “*reconhecida necessidade da Ad-*

17 Art. 4.º A fruição da licença especial cujo direito estiver adquirido na data da publicação desta Lei Complementar deverá ocorrer dentro do período de dez anos, contados da mesma data.

§ 1.º A fruição de que trata o caput deste artigo poderá ocorrer de forma integral ou fracionada, em período não inferior a trinta dias consecutivos, a critério da Administração.

§ 2.º O período de fruição já autorizado e iniciado não poderá ser suspenso, salvo pela reconhecida necessidade da Administração, devidamente justificada e acatada pelo titular do órgão ou entidade.

§ 3.º A fruição da licença especial está condicionada à conveniência da Administração Pública, observados os critérios estabelecidos em regulamentação a ser editada pelo Chefe do Poder Executivo, que deverá priorizar a fruição pelos servidores com maior tempo de serviço computado para fins de aposentadoria ou reserva.



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

*ministração, devidamente justificada e acatada pelo titular do órgão ou entidade” (§2º). Ocorre, no entanto, que, mediante a superveniência de uma licença maternidade, entender pela impossibilidade de suspensão da licença especial em gozo, é, na prática, impedir a fruição pela servidora desta licença em sua integralidade.*

Em razão disso, a questão deverá ser analisada, como já afirmado, sob o prisma da proteção à maternidade e do direito à igualdade: impedir o gozo da licença especial em sua integralidade em razão do nascimento prematuro do bebê, ou mesmo por razões de saúde da gestante que a obriguem a iniciar o gozo da licença maternidade, nada mais é do que valer-se de um direito fundamental da gestante para puni-la.

A legislação estadual, como dito, não traz uma absoluta vedação à suspensão do gozo da licença especial na situação fática ora analisada – e, na verdade, qualquer vedação peremptória poderia ser entendida como inconstitucional, por violação ao princípio da proteção à maternidade e ao princípio da igualdade.

Isso porque não cabe ao legislador estadual, nem muito menos à administração pública estadual, restringir o alcance da regra constitucional referente à licença maternidade e que traduz um direito fundamental da mulher trabalhadora. Diminuir ou impedir a fruição de outras licenças, que são um direito da servidora independentemente do cumprimento de outros requisitos, em razão da superveniência de um parto prematuro, por exemplo, diminui a efetividade e o alcance do direito fundamental envolvido.

Assim, ao se admitir que a licença especial não possa ser suspensa pela licença maternidade, haveria manifesta penalização das servidoras mães, as quais



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

perderiam o direito de usufruírem das licenças especiais em virtude do nascimento de sua prole, em manifesto desprestígio ao direito fundamental constitucionalmente previsto. Ademais, tal interpretação lhes conferiria, ainda, tratamento desigual em relação aos demais servidores que não possam ou não optem por ter filhos, os quais, no entanto, teriam assegurado o seu direito à fruição integral de suas licenças especial e capacitação, nos termos da legislação vigente.

Celso Antônio Bandeira de Mello, ao tratar da implementação do princípio da igualdade, afirma a necessidade de que exista uma adequação racional entre o tratamento diferenciado construído e a razão diferencial que lhe serviu de supedâneo. De modo que, se o fator diferencial não guardar conexão lógica com a disparidade de tratamentos jurídicos dispensados, a distinção estabelecida afronta o princípio da isonomia<sup>18</sup>. Donde é possível inferir que, não sendo a condição de gestante um fator diferencial que guarda conexão lógica com a disparidade de tratamentos entre os servidores públicos aptos a fruïrem a licença especial de forma integral, não cabe tratamento desigual, neste caso.

O renomado autor ainda aponta a necessidade de que essa correlação lógica entre o fator diferenciador e a disparidade do tratamento dispensado esteja de acordo com os valores prestigiados no nosso sistema normativo constitucional<sup>19</sup>. É patente, no presente caso, que além do fator diferenciador (condição de gestante) não

<sup>18</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3.ed. 10.tir. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 38-39

<sup>19</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3.ed. 10.tir. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 22.



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

guardar uma conexão *lógica* com o tratamento diferenciado (fruição não integral da licença maternidade), também não está em consonância com os valores garantidos na Constituição Federal de 1988.

No mesmo sentido, a jurisprudência pátria:

CONSTITUCIONAL - ADMINISTRATIVO - MANDADO DE SEGURANÇA - LICENÇA-PRÊMIO - LICENÇA-GESTANTE - APELAÇÃO - RAZÕES - MATÉRIA ESTRANHA - NÃO CONHECIMENTO. 1 - A apelação deve tratar da mesma matéria discutida nos autos sendo-lhe vedado alegar assunto estranho, sob pena de não merecer conhecimento. 2 - A licença à gestante é garantia constitucional, visando à proteção do infante, não cabendo qualquer transação a respeito de sua função, enquanto o gozo da licença-prêmio, sendo direito do servidor público, fica condicionado à conveniência da Administração. 3 - Coexistindo os dois benefícios, o gozo da licença-maternidade tem preferência sobre o da licença-prêmio, sem que o da primeira retire o direito ao gozo da segunda. 4 - Apelação não conhecida. 5 - Remessa a que se nega provimento. 6 - Sentença mantida.

(TRF1 - Número 0015567-48.1996.4.01.0000. Classe APELAÇÃO EM MANDADO DE SEGURANÇA (AMS) Relator(a) JUIZ LINDOVAL MARQUES DE BRITO. Órgão julgador PRIMEIRA TURMA. Data 26/08/1998, [www.trf1.jus.br](http://www.trf1.jus.br), acesso em 12 de julho de 2020)

O mesmo raciocínio deve se dar no caso em que a superveniência da licença maternidade se inicie durante a fruição de licença capacitação pela servidora. A referida licença foi trazida pela já citada Lei Complementar n. 217/2019, nos artigos 7º a 10º.

20 Art. 7.º Os servidores civis e militares estáveis, em exercício quando da entrada em vigor desta Lei, poderão, a cada quinquênio de efetivo exercício, afastar-se do exercício do cargo efetivo, por até três meses, para fins de Licença Capacitação, por interesse da Administração.

[...]

Art. 9.º O servidor civil e militar estável, após a aquisição do direito a que se refere o art. 7º desta Lei, terá o prazo de um ano para requerer ao titular do órgão ou entidade a fruição da Licença Capacitação, sob pena de decaimento do direito, observados os seguintes requisitos, cumulativos:



**PROTOKOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

Consoante se vê, os supramencionados artigos não tratam da situação ora analisada. No entanto, se na licença especial não se revela possível conferir tratamento desigual às servidoras mães, igualmente não se observa, quanto à licença capacitação, fator discriminante que justifique a não suspensão pela superveniência da licença maternidade.

Cabe destacar que, nos termos do art. 9º da referida lei, a licença capacitação, ao contrário da licença especial, possui uma finalidade precípua: a frequência, pelo servidor, em curso de capacitação, que atenda ao interesse da Administração, e que contenha, no mínimo, noventa horas de carga horária presencial, observada a

- I - o requerente deverá comprovar inscrição ou matrícula em cursos de capacitação que contenham, no mínimo, noventa horas de carga horária presencial, observada a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento);
  - II - o curso deverá atender ao interesse da Administração, devidamente atestado pela Secretaria de Estado da Administração e da Previdência – Seap;
  - III - o diploma ou certificado do curso deverá ser obrigatoriamente apresentado pelo servidor, sob pena de devolução da remuneração recebida no período de fruição da licença e não contabilização do período de afastamento como efetivo exercício para promoções e progressões previstas na carreira.
- § 1.º A carga horária presencial a que se refere o inciso I do caput deste artigo deverá ser cumprida integralmente no período de fruição da Licença Capacitação, ainda que o curso tenha tempo superior de duração.
- § 2.º O interesse da Administração a que se refere o inciso II do caput deste artigo ficará caracterizado quando o conteúdo do aprendizado a ser auferido em curso ou atividade de capacitação e treinamento do cargo ou função que desempenhe ou lhe seja inerente.
- § 3.º A Licença Capacitação poderá ser requerida para cumprimento dos créditos de programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado, desde que observados os requisitos previstos nos incisos II e III do caput deste artigo.
- § 4.º O servidor ou militar que requerer a Licença Capacitação não poderá usufruir a licença para frequência em curso de aperfeiçoamento ou especialização, a que se refere o art. 251 da Lei nº 6.174, de 16 de novembro de 1970, nem a outras licenças para estudos, nos cinco anos seguintes à fruição da licença.
- § 5.º O direito de usufruir a Licença Capacitação deverá ser exercitado durante os cinco anos subsequentes, ficando vedada a acumulação de períodos aquisitivos, observado o prazo para requerimento previsto no caput deste artigo.
- § 6.º A administração não será obrigatoriamente responsável pelo custeio ou por promover cursos de capacitação que atendam aos requisitos deste artigo.
- Art. 10. O Chefe do Poder Executivo editará atos complementares para regulamentar a Licença Capacitação.





**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento). E considera-se atendido o interesse da Administração quando o conteúdo do aprendizado a ser auferido no curso relacione-se com cargo ou função desempenhada pelo servidor.

Assim, para além da inexistência de fator discriminante, não estender a proteção constitucional às servidoras que estão fruindo licença capacitação implicaria penalizar com mais rigor aquelas que estão interessadas em se capacitar, em agregar novos conhecimentos no exercício das atribuições exercidas em razão da ocupação de cargo ou função.

E não bastasse o encimado, a interpretação restritiva acarretaria ainda, em última análise, prejuízo à própria Administração, já que o nascimento do bebê obsta a conclusão do curso e, conseqüentemente, a obtenção da capacitação que seria revertida para o próprio serviço público, revelando-se imperioso, portanto, garantir a fruição do saldo restante, se possível, como adiante se detalhará.

#### **III.4.1. Dos desdobramentos do direito de suspensão das licenças especial e de capacitação**

Importante salientar que a inexistência de regras específicas acerca da suspensão e retomada da licença especial e da licença capacitação pelo advento da licença maternidade não pode ser entendida como um óbice à fruição desses direitos. Isto é, ainda que o ordenamento estadual não traga regras específicas para que a gestante possa retomar o gozo da licença especial ou de capacitação, é necessário que o aplicador tenha em mente que esse é um direito da gestante e, como tal, deve



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

ser oportunizada sua concretização.

Dessa forma, para que a servidora gestante, após a fruição da licença maternidade, possa retomar o gozo de sua licença especial, haverão de ser observadas as mesmas regras para a fruição de uma nova licença especial. Ainda, em observância ao princípio da igualdade, a servidora não será obrigada a fruir do prazo restante de sua licença especial imediatamente após o término da licença maternidade.

Aplicam-se, portanto, por analogia, as regras contidas no artigo 4º, da Lei Complementar nº 217/2019, em especial aquela contida no §3º, de acordo com a qual a fruição da licença especial estará condicionada à conveniência da Administração Pública, e deverá priorizar a fruição pelos servidores com maior tempo de serviço computado para fins de aposentadoria ou reserva<sup>21</sup>.

Por sua vez, em se tratando de licença capacitação interrompida pela superveniência de licença gestante, deve-se ponderar a respeito de dois aspectos: a necessidade de ressarcimento ao erário pelos meses não trabalhados e a fruição de saldo restante em outro momento.

O Decreto Estadual nº 4.634/2020, que estabelece regras gerais para aquisição e fruição da Licença Capacitação, determina que a referida licença, em regra,

21 Art. 4.º A fruição da licença especial cujo direito estiver adquirido na data da publicação desta Lei Complementar deverá ocorrer dentro do período de dez anos, contados da mesma data.

[...]

§ 3.º A fruição da licença especial está condicionada à conveniência da Administração Pública, observados os critérios estabelecidos em regulamentação a ser editada pelo Chefe do Poder Executivo, que deverá priorizar a fruição pelos servidores com maior tempo de serviço computado para fins de aposentadoria ou reserva.



**PROTOKOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

não poderá ser fracionada<sup>22</sup>. Ocorre, no entanto, que, em seu artigo 21, permite a *interrupção* da fruição da licença capacitação apenas nos casos em que o servidor restar impedido de frequentar o curso elegido por caso fortuito ou força maior<sup>23</sup>.

É possível, nesses termos, que o regramento infralegal acerca da hipótese de “interrupção” da fruição da licença capacitação em virtude caso fortuito ou força maior seja então aplicado à presente situação de forma analógica: havendo a sobreposição de licença maternidade, a servidora não restará obrigada ao ressarcimento ao erário pelos meses não trabalhados, considerando que a não conclusão do curso de capacitação se deu por motivos alheios à vontade da licenciada.

Ocorre, no entanto, que a legislação infralegal mencionada não trata da hipótese de “retomada” da fruição da licença interrompida. E é possível conjecturar que inexistente previsão para a “retomada” da licença capacitação dado o objetivo da própria licença: a frequência e a conclusão de curso de capacitação pela servidora.

22 Art. 2º Os servidores civis e militares estáveis, em exercício quando da entrada em vigor da Lei Complementar n.º 217, de 2019, em 20 de janeiro de 2020, poderão, a cada quinquênio de efetivo exercício, afastar-se do exercício do cargo efetivo, por até três meses, sucessivos e contínuos, para fins de Licença Capacitação, por interesse da Administração.

[...]

§ 7º É vedado o fracionamento da fruição da Licença Capacitação.

23 Art. 21. É vedada a interrupção da fruição da Licença Capacitação, exceto quando comprovado pelo servidor civil ou militar, o impedimento à frequência no curso elegido, por caso fortuito ou força maior.

§ 1º A interrupção da fruição prevista no caput deste artigo não implicará ressarcimento ao erário somente se comprovada a efetiva participação e aproveitamento do curso no período transcorrido entre a data de início da fruição e a data da interrupção.

§ 2º A justificativa e a comprovação da participação e do aproveitamento dos dias da licença na hipótese prevista no § 1.º serão avaliadas pelo Titular do órgão ou entidade estadual de lotação do servidor.

§ 3º Somente se aprovada a justificativa e comprovação a que referem o § 2.º deste artigo, o servidor civil ou militar não será obrigado a apresentar o diploma ou certificado do curso.



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

Além disso, como já tratado anteriormente, está-se a tratar, tecnicamente, da suspensão da fruição da licença capacitação, e não se sua interrupção.

Como poderia, então, ser tratada a situação da servidora que, após a fruição da licença maternidade, tenha a oportunidade e o interesse em terminar o curso não concluído?

Mais uma vez, analisando a situação sob a ótica da proteção à maternidade e do direito à igualdade, há que se entender que a gestante não pode ser penalizada por sua situação e restar impedida de concluir seu aperfeiçoamento profissional em momento posterior – caso a instituição onde realizado o curso elegido assim permita – já que tal vedação configuraria manifesto prejuízo à servidora e à própria Administração.

Dessa maneira, considerando o direito da servidora em concluir sua capacitação profissional, esse direito deverá lhe ser oportunizado, desde que se revele possível pela instituição gestora do curso e desde que a conclusão possa ser realizada dentro do período restante da licença. Para tanto, deverão ser observadas as regras constantes do mesmo Decreto n. 4.634/2020, em especial do artigo 10 a 12, no que diz respeito à concessão da licença<sup>24</sup>, compatibilizando-as com o momento oportuno

24 Art. 10. A unidade de Recursos Humanos analisará o requerimento apresentado, observadas as etapas previstas nos arts. 7.º a 9.º deste Decreto.

Art. 11. Serão indeferidos os requerimentos de Licença Capacitação, dentre outros motivos, se formulados:

I - em descumprimento dos prazos decadenciais previstos no art. 9.º, caput e § 5.º, da Lei Complementar n.º 217, de 2019;

II - sem o adimplemento do período aquisitivo;

III - em inobservância à escala de fruição definida pela chefia imediata da unidade de lotação;



**PROTOKOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

em que a instituição gestora do curso de capacitação possa disponibilizar a conclusão da capacitação interrompida.

#### IV. Conclusão

Ante o exposto, em resposta à consulta formulada pelo Departamento de Recursos Humanos e Previdência – DRH/SEAP, conclui-se que:

a) não é possível a aplicação, por analogia, do entendimento contido no Parecer n. 20/2016-PGE aos casos de sobreposição da licença maternidade e licença especial;

b) sob a ótica do direito fundamental à licença maternidade e o direito à igualdade, na superveniência da licença maternidade durante o gozo da licença especial, é possível a suspensão dessa. A retomada do período restante da licença especial

IV - não aderentes às normas gerais e específicas relativas à pertinência entre o conteúdo dos cursos ou atividades de capacitação com o cargo ou função desempenhados ou inerentes às funções do servidor público, em alinhamento com a estratégia de gestão de pessoas;

V - quando o afastamento implicar prejuízo à continuidade das atividades e não houver possibilidade de substituição do servidor.

Parágrafo único. O servidor civil ou militar que tiver seu pedido indeferido pelos motivos previstos nos incisos III a V de que trata este artigo, poderá apresentar novo requerimento em novo protocolo, desde que cumpridos todos os requisitos legais e observado o prazo de decadência de que trata o art. 8.º deste Decreto.

Art. 12. Devidamente instruído, o requerimento protocolado será encaminhado ao Titular do órgão ou entidade estadual para deliberação final.

§ 1º Em caso de indeferimento do pedido, o protocolo retornará à unidade de Recursos Humanos para os devidos registros funcionais e, posterior remessa à unidade de origem para ciência ao requerente.

§ 2º Deferido o pedido, será lavrado ato de concessão e o protocolo restituído à unidade de Recursos Humanos para publicação, inclusão nos registros funcionais e ciência ao requerente.



**PROTOCOLO Nº 16.555.186-9**

**INTERESSADO:** SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA – SEAP

**ASSUNTO:** LICENÇA ESPECIAL, LICENÇA CAPACITAÇÃO E SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE

deverá seguir os critérios gerais para fruição constantes do artigo 4º da Lei Complementar n. 217/2019;

c) da mesma forma, na superveniência de licença maternidade durante o gozo de licença capacitação, caberá a retomada da suspensão desta, na medida em que a servidora comprove a possibilidade de conclusão do curso de capacitação durante o prazo restante da licença parcialmente fruída.

Encaminhe-se ao Procurador-Chefe da Coordenadoria do Consultivo, para ciência e providências, com sugestão de remessa à Sra. Procuradora-Geral do Estado, considerando o disposto no art. 22, inciso I, do Regulamento da PGE.

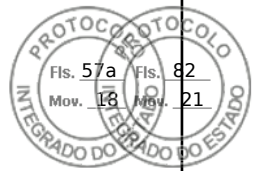
Curitiba, 17 de julho de 2020.

**LARA FERREIRA GIOVANNETTI**  
Procuradora do Estado do Paraná

**LUCIANA DA CUNHA BARBATO OLIVEIRA**  
Procuradora-Chefe  
Procuradoria Consultiva de Recursos Humanos – PCRH



ePROTOCOLO



Documento: **PARECER006\_2020LICENCAESPECIALELICENCAMATERNIDADE.pdf**.

Assinado digitalmente por: **Lara Ferreira Giovannetti** em 17/07/2020 16:12, **Luciana da Cunha Barbato Oliveira** em 17/07/2020 16:17.

Inserido ao protocolo **16.555.186-9** por: **Lara Ferreira Giovannetti** em: 17/07/2020 16:09.



Documento assinado nos termos do art. 18 do Decreto Estadual 5389/2016.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:  
**<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarAssinatura.do>** com o código:  
**d9f4e1e9683e6becf43023cd56676097**.

Inserido ao protocolo **16.555.186-9** por: **Miriam Lopes Pinheiro** em: 22/07/2020 12:17.

**PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**  
**COORDENADORIA DO CONSULTIVO**

---

**Protocolo:** 16.555.186-9  
**Assunto:** SOLICITA SUSPENSÃO DA "LICENÇA ESPECIAL".  
**Interessado:** RAFAELLA CRISTINA MUELLER  
**Data:** 20/07/2020 08:09

---

**DESPACHO**

Ciente, etc.

(...)

Encaminhe-se ao Gabinete da Procuradoria Geral do Estado para as providências de estilo.

Curitiba, 20 de julho de 2020.

HAMILTON BONATTO

Procurador-Chefe da CCON/PGE





ePROTOCOLO



Documento: **Despacho\_8.pdf**.

Assinado por: **Hamilton Bonatto** em 20/07/2020 08:09.

Inserido ao protocolo **16.555.186-9** por: **Hamilton Bonatto** em: 20/07/2020 08:09.



Documento assinado nos termos do art. 18 do Decreto Estadual 5389/2016.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:  
<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarAssinatura.do> com o código:  
**dad8b89cc40b76fe52186635374ced4c**.

Inserido ao protocolo **16.555.186-9** por: **Miriam Lopes Pinheiro** em: 22/07/2020 12:17.



Protocolo nº 16.555.186-9  
Despacho nº 651/2020 - PGE

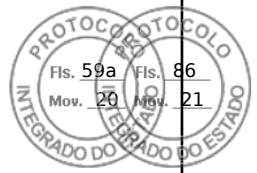
- I. Aprovo o Parecer de fls. 36/57a, da lavra das Procuradoras do Estado, **Lara Ferreira Giovannetti** e **Luciana da Cunha Barbato Oliveira**;
- II. Encaminhe-se cópia virtual do Parecer, à Procuradoria Consultiva de Recursos Humanos – PCRH, à Coordenadoria do Consultivo – CCON, à Coordenadoria Judicial – CJUD, à Procuradoria Funcional - PRF e à Procuradoria de Ações Coletivas - PAC;
- III. Após, remeta-se o protocolo à Coordenadoria de Estudos Jurídicos – CEJ, para catalogação e divulgação, e por fim, com a máxima brevidade, encaminhe-se à Secretaria de Estado da Administração e da Previdência – SEAP/GS.

Curitiba, 21 de julho de 2020.

**Leticia Ferreira da Silva**  
Procuradora-Geral do Estado



ePROTOCOLO



Documento: **65116.555.1869AprovoPARECER01.2020PGELaraG.LucianaCPCRHSEAP.pdf**.

Assinado digitalmente por: **Leticia Ferreira da Silva** em 22/07/2020 12:08.

Inserido ao protocolo **16.555.186-9** por: **Miriam Lopes Pinheiro** em: 21/07/2020 17:08.



Documento assinado nos termos do art. 18 do Decreto Estadual 5389/2016.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:  
**<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarAssinatura.do>** com o código:  
**eeaa32a94d7ca21db354d1dacc138f48**.

Inserido ao protocolo **16.555.186-9** por: **Miriam Lopes Pinheiro** em: 22/07/2020 12:17.