



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



**PROCESSO:** GDOC 18488-1309058/2014

**PARECER:** PA n.º 43/2015

**INTERESSADO:** Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo

**EMENTA:** **SERVIDOR TRABALHISTA. Contrato de Experiência.** Estabilidade de empregado público. Correção de rumo da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho para conferir interpretação conforme à Súmula n.º 390, I, desta Corte. Artigo 41, *caput*, da Constituição Federal com a redação dada pela Emenda Constitucional n.º 19/1998. Parecer PA n.º 3/2013. Não sendo alcançados pela estabilidade, não há se falar em estágio probatório aos empregados públicos, tampouco a instituição de comissão de avaliação de desempenho na forma do artigo 41, §4º, da Constituição Federal. Distinção entre dever de motivação e dispensa sem justa causa. Possibilidade de a Administração dispensar seus empregados, a qualquer tempo, ora com fundamento na justa causa, ora sem justa causa, desde que motivadamente. RE n.º 589.998/PI. Parecer PA n.º 47/2004, PA-3 n.º 138/1991, PA-3 n.º 175/1991. Poderá o Estado-empregador valer-se do contrato de experiência para a admissão de seus empregados, desde que o faça através de concurso público e sua dispensa se dê por meio de ato motivado, dentro do prazo máximo de noventa dias.

1. Cuida-se de consulta submetida pelo Superintendente do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo ao órgão jurídico que serve a entidade relativa à validade da admissão de empregados por meio do contrato de experiência de noventa dias, motivada por notificação encaminhada pelo Ministério Público do Trabalho<sup>1</sup> (fls. 3/7).

<sup>1</sup> No qual requisita “cópia dos editais de concursos públicos para preenchimento de cargos-empregos temporários, por períodos de experiência (contratos por prazo determinado)”. Consta, às fls. 25/26,



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



2. Manifestou-se a Procuradoria Jurídica da autarquia por meio do Parecer PJ nº 96/2009<sup>2</sup>, endossado pela Superintendência do ente autárquico. Após incursão doutrinária concernente ao regime jurídico dos servidores públicos, concluiu o parecerista que “o contrato de experiência de que trata o parágrafo único do artigo 445 da CLT não foi recepcionado pela Constituição da República vigente”, por inobservância ao princípio da motivação e em razão do entendimento sumulado pela jurisprudência trabalhista na direção de que faz jus o empregado público à estabilidade trazida no artigo 41 da Lei Maior, somente podendo ser dispensado “mediante processo administrativo ou procedimento de avaliação periódica de desempenho, desde que assegurada a ampla defesa e o contraditório”. Consignou, ao final da peça opinativa, sugestões de cláusulas a serem inseridas nos editais de concurso de forma a constar a previsão de avaliação de desempenho durante os três primeiros anos de contratação (fls. 9/21).

3. Instada pelo órgão de recursos humanos da autarquia, que suscitou dúvida originada da orientação da Unidade Central de Recursos Humanos no sentido de que o estágio probatório não se aplica aos servidores celetistas (fls. 82/vº), tornou a pronunciar-se a Procuradoria Jurídica, ocasião em que ratificou os termos do opinativo anterior, acrescentando a guarda judicial que estariam obtendo os empregados admitidos com arrimo em contratos de experiência cujos pactos não foram prorrogados após o decurso de noventa dias. Assinalou, ainda, assistir razão ao órgão central de recursos humanos ao insistir que as avaliações periódicas de desempenho trazidas pela LC nº 1.080/2008 não se aplicam aos servidores celetistas, o que, contudo, “não retira da administração o direito de avaliação e se for o caso a demissão”. Sugeriu, ao final, a “implantação de

---

cópia de despacho do Procurador do Trabalho oficiante do feito IC nº 241.2008.15.006/4-81, promovendo o arquivamento do procedimento investigatório instaurado contra a interessada ante os esclarecimentos prestados.

<sup>2</sup> De autoria do Procurador Autárquico CELSO LUIZ BARIONE.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



procedimento de avaliação do desempenho, aptidão, assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade e responsabilidade dos servidores admitidos por este Hospital, após aprovação em concurso”, levando em consideração o direito ao contraditório e ampla defesa (fls. 104/120).

4. Por Portaria da Superintendência baixada aos 19 de maio de 2014, foi constituída comissão “para elaborar estudo para a implantação do Estágio Probatório aos servidores admitidos por este Hospital, após aprovação em concurso público, a fim de avaliar o desempenho, aptidão, assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade e responsabilidade, visando o grau de adaptação à função”, cujos trabalhos deveriam ser concluídos no prazo máximo de noventa dias (fls. 145/146).

5. A Diretora do Centro de Recursos Humanos da autarquia, em mensagem eletrônica dirigida à Unidade Central de Recursos Humanos, solicitou o posicionamento da Unidade “em relação à estabilidade com estágio probatório, previsto na Constituição Federal ou da não estabilidade, com contrato de experiência, previsto na CLT”, ao que respondeu a Coordenadora daquele órgão não haver “orientação diversa da que vem sendo adotada”, sugerindo, pois, a formulação de consulta formal à Unidade com o fito de se submeter o assunto à análise da Procuradoria Geral do Estado (fls. 148/149). Ato contínuo manifestou-se a Chefia de Gabinete, em despacho dirigido à Consultoria Jurídica que serve o ente autárquico, solicitando “uma posição definitiva em relação à questão versada nos autos” (fls. 150).

6. Veio a lume assim o Despacho CJ/HCRP 178/2014<sup>3</sup>, no qual endossou a Chefia da Consultoria Jurídica o entendimento já

---

<sup>3</sup> Subscrito pelo Procurador do Estado LUCAS DE FARIA RODRIGUES.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

P.A. 182  
Fls. 182  
Pmd

fixado em precedentes emitidos no âmbito daquele órgão sobre a matéria, cujo acerto seria corroborado pelas decisões juntadas às fls. 151/172 dos autos. Asseverou que “o contrato de experiência, tal qual concebido para a iniciativa privada, não pode ser utilizado pela Administração Pública” em razão de sua rescisão “sem maiores garantias para o empregado”, ao passo que “os atos administrativos – indistintamente – não podem prescindir da devida motivação” (fls.173/177).

7. Considerando a repercussão e a relevância da matéria para toda a Administração, propôs a Chefia do órgão jurídico-opinativo a submissão do assunto à análise desta Especializada, com o que anuiu o Senhor Subprocurador Geral do Estado da Área da Consultoria Geral (fls. 178).

**É o relatório do essencial. Opinamos.**

8. Previamente ao exame do principal assunto debatido, é imperioso assentar alguns temas conexos cuja abordagem é fundamental para o desfecho da questão posta.

9. Em primeiro, cumpre tecermos algumas considerações acerca da controversa estabilidade dos servidores públicos admitidos sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, doravante denominados **empregados públicos**<sup>4</sup>.

10. Com efeito, desde a alteração do artigo 41 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 19/1998, a estabilidade alcança

---

<sup>4</sup> Tomamos como referência a terminologia proposta no Parecer PA nº 150/2010 (Parecerista Dr. ELIVAL DA SILVA RAMOS), que distinguiu, dentre os servidores *lato sensu*, os funcionários públicos (titulares de cargos, sob regime estatutário), os servidores públicos em sentido estrito (ocupantes de funções públicas, sob regime estatutário) e os empregados públicos (ocupantes de empregos públicos em pessoas políticas ou nas respectivas autarquias, sob regime celetista).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



somente “os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público” (*caput* do dispositivo, grifamos). Não adquirem estabilidade, portanto, “os servidores admitidos para empregos públicos, ainda que tal admissão se dê por entidades governamentais regidas por normas de direito público, salvo se houverem completado o período de estágio probatório antes do advento da mencionada emenda à Constituição”<sup>5</sup> (Parecer PA nº 3/2013, item 14).<sup>6</sup>

11. É cediço que o Tribunal Superior do Trabalho, malgrado a clareza meridional do texto constitucional, vem agasalhando entendimento oposto, contemplando em seu repertório de jurisprudência a posição de que “O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988” (Súmula 390, inciso I).

12. Tal orientação vem merecendo a crítica da doutrina mais abalizada, como a que se depara no magistério de MARIA SYLVIA ZANELLA DI PIETRO, para quem “Não tem qualquer sentido a Súmula 390, I, do Tribunal Superior do Trabalho”, em decorrência da redação atual do artigo 41, *caput*, dada pela Emenda Constitucional 19/1998, asseverando que aquela Corte “igualava situações que, pela Constituição, são submetidas a regimes jurídicos distintos”<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Trata-se de entendimento pacificado no âmbito do Supremo Tribunal Federal, como se colhe nos julgados proferidos no RE 589.998/PI, Rel. Ministro RICARDO LEWANDOWSKI, Pleno, julgado em 20.03.2013; AI 480.432 AgR/São Paulo, Rel. Ministra ELLEN GRACIE, julgado em 23/03/2010; AI 628.888 AgR, Rel. Ministro RICARDO LEWANDOWSKI, 1ª Turma, julgado em 20.11.2007; AI 472.685 AgR, Rel. Ministro EROS GRAU, 2ª Turma, julgado em 16.9.2008; AI 510.994 AgR, Rel. Ministro CEZAR PELUSO, 1ª Turma, julgado em 21.2.2006; MS 21.236/DF, Rel. Ministro SIDNEY SANCHES, Pleno, julgado em 20.04.1995.

<sup>6</sup> Vide ainda os precedentes consubstanciados nos Pareceres PA nº 106/2010, nº 184/2009, nº 47/2004 e PA-3 nº 175/91.

<sup>7</sup> *Direito Administrativo*. 24ª edição. SP: Editora Atlas, 2011, p. 595. É também a resoluta assertiva de VINICIUS TELES SANCHES: “Na esteira de tal ponderação, pensamos que é patente a inconstitucionalidade da concessão de estabilidade aos empregados da Administração Direta, Autárquica e Fundacional que não tenham completado o estágio probatório até a edição da Emenda



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



13. Importa consignar, contudo, e a despeito da vasta jurisprudência colacionada aos autos pelo órgão consultivo preopinante, que há Turmas que vêm outorgando correta interpretação ao verbete, como se confere na lúcida ementa a seguir transcrita:

**RECURSO DE REVISTA – ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – SERVIDOR CELETISTA – REINTEGRAÇÃO – ESTABILIDADE DO ART. 41 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA – ADMISSÃO EM DATA POSTERIOR À PUBLICAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19/1998.**

1. A disciplina constitucional preserva a garantia aos trabalhadores regidos pela CLT que ingressaram no serviço público antes da promulgação da Emenda Constitucional nº 19/98.

2. No caso concreto, todavia, resulta incontroverso dos autos que a Reclamante foi admitida mediante concurso público para trabalhar para o Município, sob o regime da CLT, após a publicação da Emenda Constitucional nº 19, de 5/6/1998. Assim, não gozava de estabilidade quando de sua demissão.

3. A Súmula nº 390 do TST, por cristalizar a interpretação da redação anterior do artigo 41 da Constituição, não se aplica aos trabalhadores admitidos pela Administração Pública direta, autárquica e fundacional no período posterior à

---

Constitucional nº 19/1998.” (“O regime trabalhista na Administração Pública Estadual”. In: ROSSATO, Luciano Alves (organizador). *Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo*. Salvador: JusPodivm, 2012, p. 68).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



publicação da Emenda Constitucional nº 19/98, como na espécie. Precedentes da C. 8ª Turma.

Recurso de Revista não conhecido. (grifamos)

(RR 197600-27.2007.5.15.0071, 8ª Turma, Rel. Min.

CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA, j. 30/03/2011)

14. Recentíssima decisão proferida pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho vem a confirmar a correção de rumo da jurisprudência daquela Corte. Com efeito, reconheceu em seu voto o Ministro Relator dos autos do **RR-106500-15.2005.5.02.0332**<sup>8</sup>, acompanhado pela unanimidade de seus pares, que “os precedentes que levaram à edição da Súmula são referentes a situações concretas ocorridas antes da Emenda Constitucional n.º 19/98”. Não conhecendo, pois, do recurso de revista interposto por empregada pública contratada após a EC 19/1998 pela Municipalidade de Itapeverica da Serra, afastou o Relator o pretense direito à estabilidade e consignou, derradeiramente:

ainda que a literalidade do texto sumular possa guarnecer o direito da reclamante, cabe interpretá-la no sentido de modular seu alcance temporal às situações nas quais a nomeação do empregado público aprovado em concurso público foi anterior à data de publicação da Emenda Constitucional n.º 19/98.

<sup>8</sup> Ementa: “RECURSO DE REVISTA. DIREITO À ESTABILIDADE. EMPREGADO PÚBLICO. ADMISSÃO POSTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19/98. INEXISTÊNCIA. ART. 41 DA CF/1988. PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. SÚMULA Nº 390, I, DO TST. I - A partir da Emenda Constitucional n.º 19/98, a redação do “caput” do art. 41 da Constituição Federal foi alterada e ganhou maior especificidade no que concerne à titularidade do direito à estabilidade, aplicando-se tão somente aos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, não sendo extensível aos empregados públicos celetistas. Precedentes do Supremo Tribunal Federal. II – A Súmula nº 390, I, do TST, ao estabelecer que o servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF, tem seu alcance limitado às situações em que os empregados públicos foram nomeados até a data de publicação da Emenda Constitucional nº 19/98. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (RR-106500-15.2005.5.02.0332, 1ª Turma, Rel. Min. WALMIR OLIVEIRA DA COSTA, j. 17/12/2014). Cumpre destacar que a decisão ainda não transitou em julgado.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



Ausente, portanto, contrariedade à Súmula n.º 390, I, do TST.

15. Nesse sentido, ainda, localizamos os seguintes precedentes: ARR-733-92.2010.5.03.0070, 3ª Turma, Rel. Min. ALEXANDRE AGRA BELMONTE, j. 03/09/2014; RR 430-78.2010.5.03.0070, 8ª Turma, Rel. Min. DORA MARIA DA COSTA, j. 17/10/2012.

16. Por conseguinte, não podemos deixar de concordar com a exortação posta no Parecer PA n.º 3/2013<sup>9</sup>. A valer,

ainda que o Tribunal Superior do Trabalho insista na aplicação de sua Súmula n.º 390, cujo item I dispõe que “*O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988*”, **há de ser buscada em cada caso concreto a palavra do tribunal incumbido da guarda da Constituição, o Supremo Tribunal Federal** (artigo 102, *caput*, da Constituição da República), nomeadamente pela via do **recurso extraordinário** com fundamento em violação do mencionado artigo 41 da Lei Maior, em sua redação atual (artigo 102, III, “a”)<sup>9</sup> (item 16).

---

<sup>9</sup> De autoria do Procurador do Estado DEMERVAL FERRAZ DE ARRUDA JUNIOR, aprovado superiormente.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



17. Das considerações expostas, extraem-se algumas conclusões: (i) não há se falar em estágio probatório<sup>10</sup> aos empregados públicos pois, se não são alcançados pela estabilidade, não há sentido em submetê-los a um interstício que se presta, justamente, à aquisição dessa garantia; (ii) igualmente carece de sentido instituir-se uma comissão voltada para avaliar o empregado com a finalidade de alçá-lo à estabilidade, na forma estatuída no parágrafo 4º do artigo 41 da Constituição Federal<sup>11</sup>.

18. Não é outra a orientação assentada nesta Instituição, conforme bem denota a ementa lançada no Parecer PA nº 144/2005<sup>12</sup>:

ESTABILIDADE. Estágio Probatório e Avaliação. Art. 41 da Constituição Federal. O prazo de três anos para aquisição da estabilidade depende de estágio probatório por igual período. A estabilidade e o estágio probatório são institutos intimamente ligados.

19. Outro tópico que está a merecer um tratamento à parte é a necessidade de motivação dos atos administrativos. E, nesse passo, cumpre resgatar a distinção entre o **dever de motivação do ato de dispensa** – cuja observância decorre dos postulados que informam a Administração Pública – e a **dispensa sem justa causa**.

<sup>10</sup> Na definição de MARIA SYLVIA Z. DI PIETRO, “o período compreendido entre o início do exercício e a aquisição da **estabilidade** é denominado de **estágio probatório** e tem por finalidade apurar se o servidor apresenta condições para o exercício do cargo, referentes à moralidade, assiduidade, disciplina e eficiência” (*Direito Administrativo*, 24ª edição. SP: Editora Atlas, 2011, p. 596).

<sup>11</sup> *Verbis*: “§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.”

<sup>12</sup> De autoria da Procuradora do Estado MARIA BEATRIZ AMARAL SANTOS KÖHNEN, aprovado pelas Instâncias Superiores.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



20. A dispensa sem justa causa é “aquela realizada sem que o empregado tenha praticado conduta tipificada pela lei como causadora de ruptura do contrato por sua culpa”. O dever de motivação, por sua vez, “diz respeito à exposição dos pressupostos de fato e de direito que ensejaram a tomada de decisão pelo agente público”, de modo a “permitir a verificação da legalidade do ato”<sup>13</sup>.

21. Não se põe em dúvida a possibilidade de desligamento do empregado público que incorrer nas infrações catalogadas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, as chamadas hipóteses de dispensa **com justa causa**. Da mesma forma, – e reside aí o equívoco muito frequente – nada impede que o Estado-empregador rescinda unilateralmente os contratos de trabalho de seus empregados, **sem justa causa**, mediante o pagamento das verbas rescisórias competentes<sup>14</sup>.

22. Já de longa data a Procuradoria Geral do Estado vem afirmando, na forma precisa apontada pelo insigne autor do Parecer PA n° 47/2004<sup>15</sup>, que:

<sup>13</sup> Nas palavras de VINICIUS TELES SANCHES (op.cit., p. 72).

<sup>14</sup> Nessa esteira são as opiniões dos Ministros do Supremo Tribunal Federal externadas nos debates que antecederam o julgamento do RE 589.998/PI, como evidencia o seguinte excerto: “[...] O SENHOR MINISTRO CEZAR PELUSO - Independentemente de tal motivação corresponder, ou não, às figuras da justa causa. Isto é, pode ser que não se trate de nenhuma daquelas hipóteses de justa causa previstas na CLT; pode ser apenas um motivo de ordem pública que não corresponda à justa causa. Isso que é importante. O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI (RELATOR) - Pode, claro. Não podemos exigir que a empresa ... A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - É uma motivação legítima nos termos do interesse público, mas não é de justa causa nos termos trabalhistas. [...]”

<sup>15</sup> Subscrito pelo Procurador do Estado ANTONIO JOAQUIM FERREIRA CUSTÓDIO. Ainda sobre o dever de motivação do ato de dispensa de servidor celetista, remetemos à leitura do judicioso despacho lançado pela então Procuradora do Estado-Chefe da 3ª Subprocuradoria desta Especializada, Dra. MARIA SYLVIA ZANELLA DI PIETRO, recomendando a aprovação ao Parecer PA-3 n° 138/1991.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



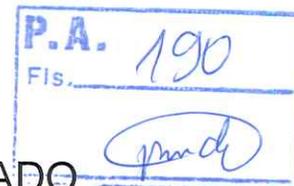
Não cabe, contudo, identificar a motivação do ato administrativo com a justa causa a que refere a lei federal específica. Não obstante esteja a administração pública sujeita, em sua atividade, a princípios inscritos na CR, tais como a legalidade, a moralidade e a impessoalidade, donde, segundo a doutrina dominante, deflue a necessidade de motivação dos atos administrativos, não vislumbro fundamentação plausível para, a pretexto de exigir do administrador o cumprimento dessa exigência, reduzir a dispensa às hipóteses legais da despedida por justa causa e obstar que o servidor empregado possa ser dispensado por outra(s) razão(ões) que não as previstas a esse título na legislação laboral.

23. E nessa direção trilhou o Supremo Tribunal Federal no julgamento proferido no **Recurso Extraordinário nº 589.998**<sup>16</sup>, com repercussão geral reconhecida. A pedra de toque do *decisum*, pensamos, repousou no **princípio da motivação**, resguardando outrossim os postulados da impessoalidade e isonomia – que regem a admissão dos empregados públicos por concurso público –

<sup>16</sup> “EMENTA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO. I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes. II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa. III – A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho. (Tribunal Pleno, Min. Relator RICARDO LEWANDOWSKI, j. 20/03/2013).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



também no momento de sua dispensa, por meio da competente motivação, coibindo eventual desvio da autoridade investida do poder de demitir.

24. A distinção ora debatida veio à tona e, conforme assinalou o Ministro RICARDO LEWANDOWSKI, relator do feito, por ocasião da explicitação de seu voto:

Eu fiz distribuir o meu voto e, em nenhum momento, eu admiti que os servidores das empresas públicas, das empresas estatais, tivessem a estabilidade do artigo 41. Mas eu entendi que, como estes servidores ingressam em tais empresas mediante concurso público, como Vossa Excelência bem acentuou agora, a demissão deve ser, necessariamente, motivada, quer dizer, esses servidores podem ser demitidos por justa causa e sem justa causa também, mas sempre de forma motivada. É preciso que essa demissão seja formalizada, como Vossa Excelência muito bem colocou, em homenagem aos princípios da moralidade, impessoalidade e transparência, enfim, todos aqueles princípios que norteiam a Administração Pública, e que estão consignados no artigo 37, *caput*, da nossa Constituição. De forma nenhuma se trata de dar estabilidade a esses funcionários, aquela que é prevista no artigo 41 da nossa Carta Magna. (grifamos)

25. Do quanto registrado, extraímos outras conclusões: considerando que a Lei Maior não confere aos ocupantes de emprego



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



público a estabilidade disposta no artigo 41, *caput*, da Constituição Federal<sup>17</sup>, pode o Estado-empregador, **a qualquer tempo**, dispensar seus empregados ora com fundamento na justa causa nos termos da legislação obreira (art. 482, CLT), ora sem justa causa, desde que **motivadamente**.

26. A propósito, o Ministro LEWANDOWSKI, por ocasião dos debates inaugurados concernente ao *modus operandi* do ato de dispensa, consignou a necessidade de

um mínimo de formalidade, um prosseguimento formal. Eu não fui tão adiante de chamar isso de processo administrativo, o processo tem regras próprias, é mais um procedimento formal em que se motive o ato, permitindo, como eu disse aqui, não só que o empregado demitido, mas a coletividade em geral possa fazer o controle desse ato, quanto à impessoalidade, quanto à isonomia e quanto a uma eventual motivação política, se for o caso.<sup>18</sup>  
(grifamos)

<sup>17</sup> Salvo aqueles que houverem superado o estágio probatório antes do advento da EC nº 19/1998, como já ressalvado no item 10, supra.

<sup>18</sup> Nesse ponto também acompanhado pelo Ministro JOAQUIM BARBOSA, o qual consignou em seu voto-vista: “Não creio ser necessário qualquer procedimento assemelhado ao procedimento administrativo disciplinar, próprio dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, nos moldes previstos na Constituição e na legislação específica. Exigência dessa natureza poderia colocar em risco a competitividade dessas empresas no mercado. A solução, portanto, tal como preconizada no voto do eminente relator, está na obrigatoriedade tão somente de motivação do ato de dispensa. Em outras palavras, a demissão do empregado das empresas estatais deve estar fundamentada e justificada, sejam quais forem as razões para o rompimento do vínculo trabalhista. Assim, existente a motivação do ato de demissão, será possível, eventualmente, ao empregado insurgir-se contra este ato e, por conseguinte, poderá o Poder Judiciário exercer o controle da legalidade da demissão, nos estritos limites de sua competência.” (voto-vista proferido no RE nº 589.998/PI).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



27. Cumpre consignar, ainda, o posicionamento desta Instituição, assentada no Despacho do então Procurador Geral do Estado ao endossar o Parecer PA-3 nº 175/1991<sup>19</sup>, elucidando não haver necessidade de instauração de procedimento administrativo disciplinar para a dispensa de servidor celetista<sup>20</sup>, recomendando, contudo, a “realização de sindicância para estabelecer com clareza a justa causa motivadora do ato de dispensa”.

28. Assentadas essas premissas, avancemos ao cerne da questão debatida neste expediente, concernente à possibilidade de a Administração Pública valer-se dos contratos de experiência para admissão de seus empregados.

29. É a doutrina de MAURICIO GODINHO DELGADO que nos fornece a seguinte definição para essa modalidade de contrato a termo, prevista no artigo 443, parágrafo 2º, alínea “c”, da Consolidação das Leis do Trabalho:

*Contrato de experiência é o acordo bilateral firmado entre o empregado e empregador, com prazo máximo de 90 dias, em que as partes poderão aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstanciais relevantes à continuidade ou extinção do vínculo empregatício. É contrato empregatício cuja delimitação temporal justifica-se em função da fase probatória por que passam geralmente as partes em seguida à contratação efetivada.<sup>21</sup>*

<sup>19</sup> Parecerista o Procurador do Estado ANTONIO JOAQUIM FERREIRA CUSTÓDIO.

<sup>20</sup> Nesse sentido: AI 651.512 AgR-ED/RS, 1ª Turma, Min. RICARDO LEWANDOWSKI, j. 26/11/2013.

<sup>21</sup> *Curso de Direito do Trabalho*, 6ª edição. São Paulo: LTr, 2007, p. 573.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



30. O critério estritamente cronológico para estipulação do termo final dessa modalidade de contrato, independentemente de qualquer motivação, tem sido o principal argumento para embasar a conclusão do órgão jurídico preopinante no sentido de inviabilizar-se sua aplicação no âmbito da Administração Pública.

31. Respeitado esse convencimento, temos opinião diversa.

32. Temos para nós que o desacerto é a ausência de motivação no ato de dispensa, e não o emprego dessa modalidade de contrato a termo *per se*.

33. Como já assentado nas linhas iniciais, não há estabilidade aos empregados públicos, razão pela qual podem ser dispensados a qualquer tempo, **desde que por ato motivado**. Não enxergamos como essa regra não possa ser válida igualmente aos contratos a termo, como é o contrato de experiência.

34. É essa a exegese que emprestamos à jurisprudência colacionada aos autos. Apoiamo-nos ainda em diversas decisões extraídas também do Tribunal Superior do Trabalho, as quais afastaram pretensões de reintegração dos reclamantes dispensados durante o curso de contrato de experiência, considerando precipuamente a consignação da motivação dos atos de desligamento. Nesse sentido os seguintes arestos: AIRR-252500-17.2009.5.02.0017, Rel. Ministro ALEXANDRE AGRA BELMONTE, 3ª Turma, j. 27/02/2013; AIRR-189040-74.2005.5.02.0024, Rel. Ministra DORA MARIA DA COSTA, 8ª Turma, j. 02/02/2011; RR-367500-51.2006.5.02.0088, Rel. Ministro BARROS LEVENHAGEN, 4ª Turma, j. 12/05/2010; RR-1309/2002-401-04.00.4, Rel. Ministro MILTON DE MOURA FRANÇA, 4ª Turma, j. 08/02/2006.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



35. Por conseguinte, conquanto seja inerente à contratação a ocupação de emprego público em caráter definitivo, não divisamos óbice a que a Administração, ao prover tais empregos, opte por fazê-lo mediante o contrato de prova previsto na legislação obreira, valendo-se desse instrumento para “aferição não somente da qualificação profissional do trabalhador, mas, também, na mesma intensidade, de sua aptidão de inserção comunitária no ambiente de trabalho”<sup>22</sup>.

36. Referida modalidade de contratação não deverá prescindir da realização de **concurso público**, eis que poderá ela ser convertida em admissão por prazo indeterminado caso prorrogado, mais de uma vez, tácita ou expressamente (artigo 451 da Consolidação das Leis do Trabalho), resguardando-se assim a regra constitucional de investidura em cargos ou empregos por meio do competente certame (artigo 37, inciso II, da Constituição Federal).

37. Assim, pensamos que restará ao crivo da Administração valer-se do contrato de prova para a admissão de seus empregados, ciente que, caso venha a dispensá-los, deverá formalizar o ato de dispensa motivadamente, dentro do prazo máximo de noventa dias<sup>23</sup>. Ultrapassado esse termo, como já assinalado, o pacto ficará prorrogado indefinidamente, aplicando-se por conseguinte todas as regras inerentes aos contratos por tempo indeterminado.

38. Das considerações expendidas concluímos:

(i) não há se falar em estágio probatório aos empregados públicos, uma vez que se trata de

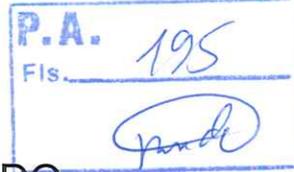
<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 6ª edição. São Paulo: LTr, 2007, p. 557.

<sup>23</sup> Artigo 445, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assinatura manuscrita em azul no canto inferior direito da página.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



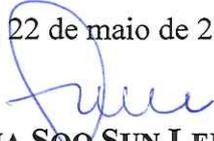
instituto interligado à estabilidade, carecendo de sentido, ainda, a instituição de comissão voltada para a avaliação periódica de desempenho na forma estabelecida no parágrafo 4º do artigo 41 da Constituição Federal;

(ii) poderá o Estado-empregador, a qualquer tempo, dispensar seus empregados ora com fundamento na justa causa nos termos da legislação obreira (art. 482, CLT), ora sem justa causa, desde que motivamente;

(iii) ficará ao crivo da Administração valer-se do contrato de experiência para a admissão de seus empregados, desde que o faça mediante a realização de concurso público e sua dispensa se dê por meio de ato motivado, dentro do prazo máximo de noventa dias.

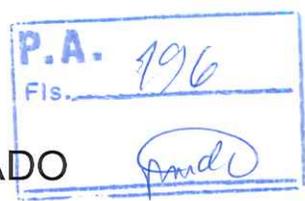
É o parecer, *sub censura*.

São Paulo, 22 de maio de 2015.

  
**SUZANA SOO SUN LEE**  
Procuradora do Estado  
OAB/SP n.º 227.865



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



**PROCESSO:** GDOC n.º 18488-1309058/2014

**PARECER:** PA n.º 43/2015

**INTERESSADO:** Ministério Público do Trabalho

De acordo em parte com o **Parecer PA n.º 43/2015**.

Hoje, não há mais espaço para dúvida sobre a inexistência de direito dos servidores ocupantes de emprego público à estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição da República, com a redação dada pela Emenda n.º 19/1998. Por esse motivo, não cabe cogitar, em relação a esses agentes, da avaliação especial de desempenho de que cuida o parágrafo 4º do citado artigo.

De outra parte, é correto e vai ao encontro da jurisprudência administrativa do Estado que, embora seja possível a dispensa sem justa causa do empregado público, o ato deve vir acompanhado de suficiente motivação, entendida esta como a exposição das razões de fato e de direito que levaram à dissolução do contrato de trabalho.

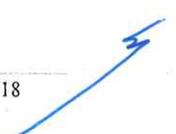
Minha discordância da peça jurídico-opinativa em apreço está em que, com o devido respeito à opinião nela consignada, reputo inadmissível o contrato de experiência (artigo 443, § 2º, “c”, da CLT) no âmbito da autarquia estadual denominada Hospital das Clínicas da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo.

É antiga na Procuradoria Geral do Estado a orientação de que, por sofrer o influxo de normas constitucionais, o regime da Consolidação das Leis do Trabalho não se aplica por inteiro às contratações de pessoal feitas pelo Poder Público (**Pareceres PA-3 n.º 348/94<sup>1</sup> e n.º 129/1998<sup>2</sup>; Parecer PA n.º 76/2010<sup>3</sup> etc.**).

<sup>1</sup> Parecerista a Procuradoria do Estado FÁTIMA FERNANDES DE SOUZA GARCIA.

<sup>2</sup> Parecerista a Procuradora do Estado PATRÍCIA ESTER FRYSZMAN.

<sup>3</sup> Parecerista a Procuradora do Estado ANA MARIA OLIVEIRA DE TOLEDO RINALDI.





PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



Em idêntico sentido, MARIA SYLVIA ZANELLA DI PIETRO ensina que os chamados *empregados públicos*

“são contratados sob regime da legislação trabalhista, que é aplicável com as alterações decorrentes da Constituição Federal. (...) Embora sujeitos à CLT, submetem-se a todas as normas constitucionais referentes a requisitos para investidura, acumulação de cargos, vencimentos, entre outras previstas no Capítulo VII, do Título III, da Constituição.”<sup>4</sup>

Pois bem: para a Administração Pública, a Constituição determina a existência de núcleos de encargos que se distinguem entre permanentes e temporários. Os primeiros devem ser preenchidos mediante concurso público, ressalvadas as hipóteses de investidura sob a condição de confiança<sup>5</sup> (artigo 37, II); os segundos são admissíveis, no dizer da Carta, unicamente “*para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público*” (artigo 37, IX).

A admissão de pessoal celetista com fulcro em contrato de experiência, ainda que precedida de concurso público, não se amolda a nenhuma dessas hipóteses constitucionais. Isso porque, dada a limitação legal do contrato de experiência ao prazo máximo de noventa dias (artigo 445, parágrafo único, da CLT), está-se inegavelmente diante de ajuste autônomo sujeito a termo<sup>6</sup>, incompatível tanto com i) a natureza permanente do emprego público como com ii) as razões que poderiam justificar, excepcionalmente, a contratação por prazo determinado.

Mesmo a prorrogação automática do contrato de experiência, ultrapassado o prazo certo de até noventa dias, significaria para a

<sup>4</sup> *Direito Administrativo*, 27ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014, p. 599.

<sup>5</sup> Hipótese em que o posto é permanente; apenas sua ocupação dá-se de forma transitória.

<sup>6</sup> Conforme a lição de MAURICIO GODINHO DELGADO, que na doutrina examinou o tema com profundidade, “O contrato de experiência caracteriza-se como contrato a prazo, cujo lapso temporal máximo não pode ultrapassar 90 dias (arts. 443, § 2º, “c”, e 445, parágrafo único, CLT).”; “(...) não se pode deixar de considerar a experiência, no Direito brasileiro, como inquestionável contrato próprio, específico, autônomo (...) A natureza jurídica de contrato autônomo (contrato próprio, especial) perante o contrato empregatício subsequente resulta de uma definição normativa expressa acolhida pelo Direito do Trabalho pátrio, sepultando o debate sobre a natureza jurídica do instituto (alínea “c” do § 2º do art. 443, CLT).” (*Curso de Direito do Trabalho*, 13ª ed. São Paulo, LTr, 2014, pp. 575-9).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO  
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



Administração Pública o exercício – ainda que silencioso – de uma liberdade de que ela não dispõe: a de optar entre a continuidade ou a cessação de certo vínculo de trabalho que, desde o início, à míngua dos pressupostos constitucionais da contratação temporária, deveria ter sido constituído com a nota de permanência. Contra vínculos desta qualidade, o regime jurídico administrativo comporta a exoneração, a demissão e a dispensa, com ou sem justa causa; parece-me que não, em absoluto, a mera recusa de prorrogação ou o desfazimento do contrato por motivo de escoamento de prazo.

Acresce que o manejo do contrato de experiência pela Administração Pública tende a pôr em xeque os postulados constitucionais de impessoalidade e de igualdade no trato dos administrados. Isso porque é da natureza dessa forma precária de contratação – sem o que ela não se justificaria – a presença de uma larga margem subjetiva de avaliação da experiência laboral. Há na doutrina quem sustente, inclusive, que tal margem não encontra limite senão em condutas genuinamente discriminatórias, calcadas em elementos “cuja consideração valorativa seja vedada pelo direito”<sup>7</sup>. O regime jurídico administrativo, desnecessário dizer, desconhece semelhante arbítrio.

Enfim, vejo que o contrato de experiência tende à violação do princípio da acessibilidade mediante concurso público (artigo 37, II, da Constituição) na medida em que por ele se venha a infirmar a índole permanente dos núcleos de atribuições postos em disputa e a abrir caminho para a substituição de servidores concursados sem base em critérios afinados às sujeições que pesam sobre a atividade estatal.

Como consequência, deixo de endossar a argumentação desenvolvida a partir do item 28 do parecer em exame e proponho seja desaprovada a conclusão constante de seu item 38, iii.

Transmitam-se os autos à consideração da douta Subprocuradoria Geral do Estado – Área da Consultoria Geral.

P.A., em 26 de maio de 2015.

  
**DEMerval FERRAZ DE ARRUDA JUNIOR**

Procurador do Estado respondendo pelo expediente  
da Procuradoria Administrativa  
OAB/SP n.º 245.540

<sup>7</sup> Mauricio Godinho Delgado, op. cit., p. 574.



## PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

199  
8

Processo:	GDOC 18488-1309058/2014
Interessado:	Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo
Assunto:	Servidor Trabalhista. Contrato de Experiência. Estabilidade de emprego público.

Manifesto minha parcial anuência ao Parecer PA nº 43/2015, na esteira das considerações da i. Chefia da Procuradoria Administrativa (fls 196/198).

Remeta-se o presente, pois, ao Senhor Procurador Geral do Estado, com proposta de aprovação parcial do Parecer PA 43/2015.

São Paulo, 24 de agosto de 2015.

  
**ADALBERTO ROBERT ALVES**  
Subprocurador Geral do Estado  
Área da Consultoria Geral



**PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**  
**GABINETE DO PROCURADOR GERAL**

<b>PROCESSO</b>	<b>GDOC n.º 18488-1309058/2014</b>
<b>INTERESSADO:</b>	<b>Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo</b>
<b>ASSUNTO:</b>	<b>Servidor trabalhista. Contrato de experiência. Estabilidade de empregado público.</b>

O tema em análise é de interesse não apenas da autarquia consulente, mas, também, de toda a Administração Descentralizada do Estado de São Paulo.

Por essa razão, e, acolhendo determinação superior, promovo a remessa dos presentes autos à Assessoria de Empresas e Fundações para emissão de parecer a respeito das questões analisadas pelo Parecer PA n.º 43/2015.

GPG, 26 de agosto de 2015.

**SILVIA HELENA FURTADO MARTINS**  
**PROCURADORA DO ESTADO CHEFE DE GABINETE**



**PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**  
**SUBPROCURADORIA GERAL DA CONSULTORIA GERAL**

**PROCESSO n°:** 18488-1309058/2014

**INTERESSADO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO -  
PROCURADORIA JURÍDICA REGIONAL DO  
TRABALHO DA 15ª REGIÃO - RIBEIRÃO PRETO

**ASSUNTO:** SOLICITA CÓPIA DOS EDITAIS DE CONCURSOS  
PÚBLICOS PARA PREENCHIMENTO DE CARGOS-  
EMPREGOS TEMPORÁRIOS, POR PERÍODOS DE  
EXPERIÊNCIA (CONTRATO POR PRAZO  
DETERMINADO)

Sr. Procurador Geral do Estado,

1. Trata-se de analisar a validade do uso do contrato de experiência com duração de noventa dias, previsto no artigo 443, § 2º, “c” e no parágrafo único do artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para contratação de empregados públicos, face ao instituto do estágio probatório, que tem assento na Constituição Federal.

2. A Procuradoria Administrativa emitiu o **Parecer PA n° 43/2015**<sup>1</sup> (fls. 179/195), que concordou o uso dessa forma contratual aos empregados admitidos pelo regime da CLT e apresentou as seguintes conclusões:

- (i) não há que se falar em estágio probatório aos empregados públicos, uma vez que se trata de instituto interligado à estabilidade, carecendo de sentido, ainda, a instituição de comissão voltada para a avaliação periódica de desempenho na forma estabelecida no parágrafo 4º do artigo 41 da Constituição Federal;
- (ii) poderá o Estado-empregador, a qualquer tempo, dispensar seus empregados ora com fundamento na justa causa nos termos da

<sup>1</sup> Parecerista Dra. SUZANA SOO SUN LEE



**PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**  
**SUBPROCURADORIA GERAL DA CONSULTORIA GERAL**

legislação obreira (art.482, CLT), ora sem justa causa, desde que motivadamente;

(iii) ficará ao crivo da Administração valer-se do contrato de experiência para a admissão de seus empregados, desde que o faça mediante a realização de concurso público e sua dispensa de dê por meio de ato motivado, dentro do prazo máximo de noventa dias.

3. O Sr. Procurador do Estado no exercício da Chefia daquela especializada, no entanto, concordou apenas em parte com o Parecer PA nº 43/2015, por reputar inadmissível o contrato de experiência no âmbito da autarquia interessada.

4. Fundamenta sua discordância com base inicialmente, no fato de a Constituição Federal determinar a existência de núcleos de encargos que se distinguem entre permanentes e temporários. A admissão por contrato de experiência não se amoldaria a nenhuma dessas duas hipóteses constitucionais. Outrossim, o manejo do contrato de experiência pelo Administrador Público pode *colocar em xeque os postulados constitucionais de impessoalidade e de igualdade no trato dos administrados*, em razão da subjetividade que poderia permear a decisão quanto à não prorrogação dos contratos. Por fim, alerta que poderia haver violação ao princípio da acessibilidade mediante concurso público, *na medida em que por ele [contrato temporário] se venha a infirmar a índole permanente dos núcleos de atribuição postos em disputa e a abrir caminho para a substituição de servidores concursados sem base em critérios afinados às sujeições que pesam sobre a atividade estatal*.

5. O então Sr. Subprocurador Geral do Estado da Área da Consultoria endossou o entendimento pela aprovação parcial do parecer PA nº 43/2015 e submeteu os autos ao Sr. Procurador Geral do Estado.

6. No entanto, considerando que o tema é de interesse da Administração Indireta do Estado, optou-se por colher a oitiva da Assessoria de Empresas e Fundações.

Assinatura manuscrita em azul, localizada no canto inferior direito da página.



**PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**  
**SUBPROCURADORIA GERAL DA CONSULTORIA GERAL**

7. A fls. 201/244 segue juntado o **Parecer GPG-AEF nº 01/2016** que, **de forma brilhante e didática**, aborda não somente o tema central em análise, mas também várias outras questões intrinsecamente ligadas a ele, como a ausência de estabilidade do empregado público, a incompatibilidade do estágio probatório com o regime celetista, a necessidade de motivação do ato de dispensa sem justa causa, e a compatibilidade do contrato de experiência com o regime da Administração Pública.

8. São apresentadas, ainda, recomendações quanto ao manejo desses contratos, de forma a evitar questionamentos.

9. Assim, diante do exposto, com base nos preciosos subsídios trazidos pela Assessoria de Empresas e Fundações, revejo o despacho de fls. 199, para manifestar minha concordância integral com as conclusões apresentadas pelo **Parecer PA nº 43/2015**.

10. Ao Sr. Procurador Geral do Estado, com proposta de aprovação do **Parecer PA nº 43/2015**, bem como do **Parecer GPG-AEF nº 01/2016**.

SubG-Consultoria, 8 de Agosto de 2016.

**CRISTINA M. WAGNER MASTROBUONO**  
**SUBPROCURADORA GERAL DO ESTADO**  
**CONSULTORIA GERAL**



# PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

GABINETE DO PROCURADOR GERAL DO ESTADO

Rua Pamplona, 227, 17º Andar - Jardim Paulista - CEP 01405-902 - São Paulo - SP

**PROCESSO:** 18488-1309058/2014

**INTERESSADO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO -  
PROCURADORIA JURÍDICA REGIONAL DO  
TRABALHO DA 15ª REGIÃO - RIBEIRÃO PRETO

**ASSUNTO:** SOLICITA CÓPIA DOS EDITAIS DE CONCURSOS  
PÚBLICOS PARA PREENCHIMENTO DE CARGOS-  
EMPREGOS TEMPORÁRIOS, POR PERÍODOS DE  
EXPERIÊNCIA (CONTRATO POR PRAZO  
DETERMINADO)

1. Aprovo o Parecer PA nº 43/2015 e o Parecer GPG-AEF nº 01/2016, por seus próprios e jurídicos fundamentos.
2. Restituam-se os autos à Subprocuradoria Geral da Consultoria Geral para prosseguimento, com recomendação de ampla divulgação.

GPG, em 25 de agosto de 2016.

**ELIVAL DA SILVA RAMOS**  
**PROCURADOR GERAL DO ESTADO**



**PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**  
**SUBPROCURADORIA GERAL DA CONSULTORIA GERAL**

**PROCESSO: GDOC nº 18488-1309058/2014**

**INTERESSADO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO -  
PROCURADORIA JURÍDICA REGIONAL DO  
TRABALHO DA 15ª REGIÃO - RIBEIRÃO PRETO**

**ASSUNTO: SOLICITA CÓPIA DOS EDITAIS DE CONCURSOS  
PÚBLICOS PARA PREENCHIMENTO DE CARGOS-  
EMPREGOS TEMPORÁRIOS, POR PERÍODOS DE  
EXPERIÊNCIA (CONTRATO POR PRAZO  
DETERMINADO)**

**Manifestação SubG – Cons. nº 140/2016**

Ao Expediente,

1. Solicito a divulgação do **Parecer PA nº 43/2015** e **Parecer GPG-AEF nº 01/2016** por meio de Ofício Circular SubG Cons para “Listagem completa PA”, “UCRH”, e “CCE” (Coord de Entidades Descentralizadas - assuntos pertinentes às Entidades Descentralizadas).
2. Após, encaminhe-se à d.Unidade Central de Recursos Humanos, para ciência, com solicitação de posterior envio ao Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, por meio de sua consultoria jurídica.

SubG-Consultoria, 25 de agosto de 2016.

**CRISTINA M. WAGNER MASTROBUONO**  
**SUBPROCURADORA GERAL DO ESTADO**  
**CONSULTORIA GERAL**