



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
CONSULTORIA JURÍDICA

Processo nº: 001/0140/000.817/2014

Parecer nº: 2356/2014

Interessado: INÊS MACEDO BOLOGNATO

Assunto:

SERVIDORA TRABALHISTA. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA. Pretensão do Hospital Geral de São Mateus de rescindir contrato de trabalho com servidora contratada sob o regime da CLT, sem justa causa. Servidora aposentada voluntariamente que optou pela continuidade do seu vínculo de trabalho, amparada no Parecer PA nº 42/2012. Inconformismo da unidade contratante, tendo em vista não ter interesse na manutenção do contrato de trabalho, por falta de desempenho satisfatório das suas funções. Centro de Orientação e Normas da Coordenadoria de Recursos Humanos da Pasta analisou o pedido e concluiu pela necessidade de instauração de procedimento administrativo disciplinar para apuração da conduta da servidora. Diretoria da Unidade solicita nova análise do seu pedido. Nova manifestação do Grupo de Gestão de Pessoas da Coordenadoria de Recursos Humanos propondo a oitiva do Órgão Consultivo da Pasta sobre a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho. Impossibilidade de rescisão do contrato de trabalho sem prévio procedimento administrativo que garanta o contraditório e ampla defesa à servidora trabalhista. Pelo retorno dos autos à origem, com prévio trâmite pela Coordenadoria de Recursos Humanos.

Ilma. Sra. Procuradora do Estado Chefe da Consultoria Jurídica,

1- Trata-se de procedimento iniciado com o ofício nº 685/2014, datado de 10/07/2014, da Diretoria Técnica de Saúde do Hospital Geral de São Mateus, informando que a servidora INÊS MACEDO BOLOGNATO não atende às necessidades relacionadas à sua função, pelo que, não haveria interesse da unidade em manter seu contrato de trabalho após sua aposentadoria voluntária ocorrida em



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

2- A unidade contratante, em consequência, solicitou encaminhamento dos autos à Coordenadoria de Recursos Humanos, para análise da **possibilidade de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.**

3- Foram juntados aos autos: relatório de desempenho da servidora (fl. 03); manifestação da chefia do serviço social (fl. 04); atestados de frequência da servidora referentes aos anos de 2009 a 2010 (fls.05/10); avaliações para fins de Prêmio de Incentivo referentes aos meses de julho a setembro de 2010 (fls. 11/12), de janeiro a março de 2011 (fl. 13), de abril a junho de 2011 (fl. 14), de julho a setembro de 2011 (fl. 15), de outubro a dezembro de 2011 (fl. 16), de janeiro a março de 2012 (fl. 17), de outubro a dezembro de 2013 (fl. 18), e de janeiro a março de 2014 (fl. 19); despacho nº 3421/2014 solicitando encaminhamento dos autos ao Grupo de Gestão de Pessoas (fls. 20/21); informação nº 3153/2014 do Centro de Orientação e Normas da Coordenadoria de Recursos Humanos (fls. 22/23); pedido da unidade de novo estudo sobre pedido de rescisão contratual (fls. 24/25 – não numeradas); nova manifestação do Centro de Orientação e Normas (fls. 27/vº); manifestação da diretoria do Grupo de gestão de Pessoas da Coordenadoria de Recursos Humanos (fls. 28/vº - não numeradas); encaminhamento dos autos a esta Consultoria Jurídica pelo Sr. Coordenador de Saúde (fl. 29 – não numerada).

4- Funda a unidade o pedido de autorização de rescisão do contrato de trabalho da servidora INÊS MACEDO BOLOGNATO, portadora da cédula identidade RG nº 13.453.987, agente técnico de assistência à saúde (assistente social), **admitida pelo regime da CLT em 21/08/1991**, no seu desinteresse em mantê-la na equipe após a **aposentadoria voluntária concedida pelo INSS em 21/02/2014**, posto que não estaria desempenhando suas funções satisfatoriamente.

5- O relatório de desempenho da servidora juntado às fls. 03, assinado pela diretoria técnica de Serviços de Recursos Humanos do Hospital



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

Geral de São Mateus, narra que após vários problemas apresentados pela servidora em 2007, foi autorizada a prestar serviços junto à Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social, onde permaneceu até maio de 2010. Após seu retorno continuou apresentando problemas de assiduidade, pontualidade e postura profissional. Alega que de acordo com avaliação da chefia direta, a servidora tem desempenho profissional abaixo do esperado, e demonstra dificuldade de relacionamento com a equipe de trabalho. Assim sendo, a diretoria não tem interesse em que ela permaneça exercendo suas funções, diante do *"seu desempenho nos últimos anos"*.

6- A chefia do Serviço Social do Hospital Geral de São Mateus solicita a rescisão do contrato de trabalho da servidora pelos seguintes motivos (fl. 04): avaliação para fins de prêmio incentivo abaixo da média da equipe; falta de participação em projetos e ações do hospital; falta de aprimoramento; falta de condições físicas e emocionais para dar continuidade as suas funções.

7- Os atestados de frequência referentes aos anos de 2009 a 2014 demonstram a ocorrência de faltas injustificadas apenas no ano de 2010 (fl. 06), em número de 14.

8- As avaliações para fins de recebimento de Prêmio de Incentivo (fls. 11/19) demonstram que nos meses de julho/setembro de 2010 e janeiro/março de 2011 (fls. 11/13) a servidora teve nota de avaliação abaixo de 10 pontos – código 1, sendo que após este período, ou seja, **de abril de 2011 a março de 2014 teve notas superiores a 11 pontos**, isto é, código 3, o máximo possível na avaliação. (fls. 14/19).

9- Instruído com tais documentos, a Diretoria



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

10- O Centro de Orientações e Normas da Coordenadoria de Recursos Humanos manifestou- se às fls. 22/23 ressaltando que a aposentadoria do servidor não extingue o vínculo empregatício, e que para o desligamento pretendido haveria necessidade de um processo administrativo disciplinar onde fosse assegurado ao servidor o direito ao contraditório e à ampla defesa.

11- Com o retorno dos autos à origem, a diretoria técnica de saúde do Hospital Geral de São Mateus manifestou- se novamente às fls. 24/25 (não numeradas) alegando que a servidora possui "gênio irascível", que apresenta problemas de assiduidade, dificuldade de relacionamento com as chefias e colegas de trabalho por causa de seu comportamento agressivo. Ressalta ainda que o parecer PA nº 42/2012 "*não dá ao Dirigente da Unidade a possibilidade de anuir, ou não, quanto a permanência da funcionária nos quadros da instituição, em que pesem as manifestações das chefias...*". **Solicita novo estudo da situação**, alegando que "*certamente casos análogos surgirão, gerando graves problemas...*".

12- O Centro de Orientações e Normas da Coordenadoria de Recursos Humanos manifestou- se então novamente às fls. 27/vº, ressaltando que (i) quanto às conclusões do Parecer PA nº 42/2014 não lhe cabe opinar, (ii) que, com exceção das avaliações da servidora referentes aos anos de 2010 e 2011, as demais referentes ao segundo semestre de 2011 até 2014 contemplam que a servidora teve avaliações acima da média, (iii) e que não há nos autos documentos que comprovem o histórico problemático e recorrente da servidora. Orienta a unidade a manter um constante acompanhamento e registro de casos de servidores que não atendam aos critérios de avaliações de desempenho e apliquem quando necessário as penalidades previstas em lei, de forma a poder subsidiar os casos análogos que eventualmente venham a surgir na unidade.



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

13- Após, a diretora técnica do Grupo de Gestão de Pessoas da Coordenadoria de Recursos Humanos manifestou-se às fls. 28/vº (não numeradas), acolhendo em parte a manifestação do Centro de Orientações e Normas, e ressaltando que há dois pontos distintos a serem tratados: 1º) de ordem gerencial, ou seja, as providências relacionadas ao comportamento desidioso da servidora, que deveriam ter sido, no momento oportuno, objeto de processo administrativo disciplinar; 2º) de ordem institucional, quanto à possibilidade de rescindir o contrato de trabalho sem justa causa mas com justo motivo. Salaria que o ato de demitir é um ato administrativo, e que, desta forma, deve ser motivado. Questiona se a insatisfação gerencial não seria justo motivo. Considera a questão da extinção das funções atividades. Solicita a submissão da questão a esta Consultoria Jurídica, para análise e manifestação.

14- Com esses elementos os autos foram encaminhados a esta Consultoria Jurídica para exame e parecer sobre a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, mas com a devida motivação pela administração, especialmente em casos em que o empregado se aposenta voluntariamente, mas opta pela manutenção do vínculo empregatício, nos termos do Parecer PA nº 42/2012.

É o relatório. **Opino.**

15- Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 e suas sucessivas Emendas, o regramento atinente à admissão e desligamento do servidor público vem sofrendo interpretações controvertidas, sobretudo quando se tenta balizar os direitos do estatutário com os do servidor celetista ou, ainda, os direitos específicos do servidor da Administração Pública Direta e outros comuns à Administração Indireta.



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

16- Houve mudanças significativas no regramento constitucional, de tal sorte que a situação jurídica do servidor público, hoje, é completamente diversa da que foi originalmente estabelecida em 1988.

17- Antes da Emenda Constitucional nº 19/2008, havia o regime jurídico único da administração pública, hoje não existe mais em face da alteração do artigo 39. Antes, a redação do artigo 41 assegurava estabilidade a todos os servidores (estatutários e celetistas). Após a EC nº 19, em face da nova redação dada ao artigo 41, há quem entenda que a estabilidade atinge tão-somente o servidor estatutário.

18- O artigo 39 da Constituição Federal instituiu o regime jurídico único, e, até a promulgação da Emenda Constitucional nº 19 de 1998, tomou corpo o entendimento que **destinava a estabilidade aos servidores contratados pela CLT.**¹

19- Essa corrente foi reforçada pela estabilidade aos não concursados conferida pelo artigo 19, da ADCT, da Constituição Federal, pois, para seus adeptos, não seria lógico conferir estabilidade aos que tinham cinco anos de serviço público sem concurso e negar àqueles contratados por concurso público na mesma época.

20- As decisões foram tantas neste sentido que em 2002 foi editada a Súmula nº 265 pelo E. Tribunal Superior do Trabalho, que assim previa:

265. ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 390) - DJ 20.04.2005



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.

Redação original - Inserida em 27.09.2002

21- A posição do E. Tribunal Superior do Trabalho consolidou-se e pacificou-se com a edição da **Súmula nº 390**:

ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJs nºs 265 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002 - e 22 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ nº 229 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

22- Portanto, atualmente, em que pese a existência de entendimento em sentido contrário, a posição pacífica da jurisprudência trabalhista é no sentido da estabilidade do empregado celetista admitido após a Constituição Federal nos termos do seu artigo 37, por meio de concurso público.



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

23- A jurisprudência do E. TST, concretizada na Súmula nº 390, inciso I, confere estabilidade também ao servidor público celetista integrante da administração direta, autárquica ou fundacional, nos termos do artigo 41 da Constituição.

24- Desta forma, tendo a servidora INÊS MACEDO BOLOGNATO sido admitida pelo regime da CLT em 21/08/1991, e de acordo com o atual e pacífico entendimento do E. TST, resta concluir que a mesma goza da estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal de 1988.

25 – A aludida estabilidade decorre de expressa previsão do § 1º do artigo 41 da Constituição Federal, que permite ao servidor estável a perda do cargo somente nas seguintes hipóteses: I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado; II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; e III – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

26- Mesmo sob o regime trabalhista, aos empregados públicos incidem princípios e algumas regras constitucionais aplicáveis a toda Administração Pública, daí o motivo de a dispensa dos empregados públicos dever ser motivada e apurada em processo administrativo em razão de falta grave.

27- Assim sendo, e a fim de que a administração não corra o risco de a dispensa da servidora pública ser declarada nula posteriormente, com a consequente reintegração no emprego, além da condenação ao pagamento dos salários e demais benefícios referentes aos meses desde sua eventual dispensa até a efetiva reintegração (sem a contrapartida do trabalho prestado), o ato deve ser precedido de regular procedimento administrativo que vise apurar a ocorrência de falta grave, onde



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

28. Neste sentido:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 2081004720075150106 208100-47.2007.5.15.0106 (TST)

Data de publicação: 23/09/2011

Ementa: RECURSO DE REVISTA. SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA. ESTABILIDADE. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA IMOTIVADA. Dispõe à Súmula 390, I, do TST que: - o servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CONSTITUIÇÃO FEDERAL/1988 - Constatado que o Reclamante laborou nos quadros da Administração Pública Direta Municipal, evidente que detentor da estabilidade prevista no artigo 41 da CONSTITUIÇÃO FEDERAL, motivo pelo qual não poderia ter sido dispensado imotivadamente. Recurso de Revista conhecido e provido.

TST - RECURSO DE REVISTA : RR 828001620055150019 82800-16.2005.5.15.0019

RECURSO DE REVISTA. DEMISSÃO DE SERVIDOR PÚBLICO ADMITIDO MEDIANTE PRÉVIA APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. REGIME CELETISTA. ESTÁGIO PROBATÓRIO. SINDICÂNCIA IRREGULAR. SÚMULAS 126 E 333, DO TST E ART. 896, DA CLT

Processo: RR 828001620055150019 82800-16.2005.5.15.0019

Relator(a): Márcio Eurico Vitral Amaro

Julgamento: 15/08/2012

Órgão Julgador: 8ª Turma

Ementa

RECURSO DE REVISTA. DEMISSÃO DE SERVIDOR PÚBLICO ADMITIDO MEDIANTE PRÉVIA APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. REGIME CELETISTA. ESTÁGIO PROBATÓRIO. SINDICÂNCIA IRREGULAR. SÚMULAS 126 E 333, DO TST E ART.



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

A demissão de servidor celetista da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, ainda que durante o estágio probatório, deve ser realizada por meio de regular procedimento administrativo que vise apurar a ocorrência de falta grave. Do quadro fático delineado pelo Regional, observa-se que a demissão do empregado foi considerada nula em razão de ter sido precedida de irregular processo de sindicância. Desse modo, a decisão recorrida encontra-se em consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte. Recurso de revista não conhecido.

29- Concluindo, servidor público regido pela Consolidação das Leis do Trabalho tem estabilidade no emprego. A dispensa desses empregados, assim como o servidor estatutário, deve ser **motivada e só pode ocorrer após** sentença judicial, processo administrativo ou procedimento de avaliação periódica de desempenho.

30- Por este motivo não se pode dispensar a servidora **sem justa causa**, nem mesmo com a devida motivação, ou seja, de que não há mais interesse em sua permanência na unidade.

31- Oportuno, ademais, distinguir a estabilidade oriunda do artigo 41 da Constituição Federal com a necessidade de motivar o ato administrativo da dispensa do servidor. Observe-se que são duas coisas distintas. Uma coisa é a estabilidade oriunda do artigo 41, outra é a necessidade de motivar o ato da dispensa.

32- Quanto à necessidade de motivação do ato da dispensa do servidor celetista, a razão jurídica é outra. Quando o Estado emprega servidores sob a égide da CLT, equipara-se ao empregador privado, contudo, nem por



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

mas em conformidade com os princípios da Administração Pública, previstos no artigo 37 da Constituição Federal, mormente os da moralidade e legalidade.

33- Destarte, em sendo a dispensa do empregado público considerado ato administrativo, como bem ressaltado às fls. 28, a motivação se impõe ainda que se trate de relação sob à égide da CLT. Não se pode conferir ao administrador o poder de autorizar, ao seu exclusivo alvedrio, a dispensa desmotivada de servidores que submeteram a concurso público para investidura do emprego público.

34- Por outro lado, esta dispensa, ainda que motivada, no caso dos servidores celetistas da administração direta, **só poderá ocorrer após regular procedimento administrativo.**

35 - Quanto à aposentadoria voluntária da servidora, incontroverso que não extinguiu o vínculo de emprego, não podendo ser motivo a justificar a pretendida dispensa. Ressalto, inclusive, que a servidora, pelo relato dos autos, já vinha apresentando comportamento inadequado desde 2010. No entanto, somente agora, após ter concedida a sua aposentadoria pelo INSS é que a administração "resolveu" que era hora de dispensá-la.

36- No caso em questão, o que menos importa é a concessão pelo INSS da aposentadoria voluntária da servidora, que parece estar sendo utilizada apenas agora como solução para a problemática narrada.

37- Ressalte-se que as avaliações para fins de recebimento de Prêmio de Incentivo (fls. 11/19) demonstram que **apenas** nos meses de julho/setembro de 2010 e janeiro/março de 2011 (fls. 11/13) a servidora teve nota de avaliação abaixo de 10 pontos – código 1, sendo que **após este período até 2014, teve sempre notas superiores a 11 pontos, isto é, código 3, o máximo possível na avaliação.** (fls. 14/19).



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

37.1- Observe-se que a mesma chefe do serviço social do Hospital Geral de São Mateus, Sra. Miriam S. Cunha, que narra às fls. 04 que a avaliação para fins de prêmio incentivo da servidora é abaixo da média da equipe; que lhe falta participação em projetos e ações do hospital, que lhe falta aprimoramento, bem como condições físicas e emocionais para dar continuidade as suas funções, é quem dá notas "14" à servidora nos anos de 2011, 2012, 2013 e 2014, apontando que quanto à assiduidade ela é "frequente", quanto ao interesse que ela "geralmente se mantém interessado no trabalho", que "está sempre disposto a cooperar e assume compromissos rotineiros e imprevistos", e que "seu trabalho costuma ser satisfatório" (fls. 14/19).

38- Portanto, diante da estabilidade da servidora celetista, conforme atual entendimento do E. Tribunal Superior do Trabalho, Corte máxima em matéria trabalhista, e respondendo à indagação da diretoria da unidade de como proceder no atual e em casos análogos, reitero a bem fundamentada manifestação do Centro de Orientação e Normas da Coordenadoria de Recursos Humanos, que às fls. 27vº ressaltou que *"acreditamos que se as unidades mantiverem um constante acompanhamento e registro de casos de servidores que não atendam aos critérios estabelecidos nas avaliações de desempenho e aplicarem, quando necessário, as penalidades previstas em lei"*, tais ações iriam poder subsidiar de forma mais consistente os casos análogos que eventualmente venham a surgir na unidade.

39- E mais, recomendo que em casos análogos não aguardem a concessão da aposentadoria pelo INSS ao servidor para tomar as medidas sancionatórias necessárias em caso de comportamento desidioso, tal qual o narrado nos presentes autos.



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
CONSULTORIA JURÍDICA

40- Com tais considerações, proponho o retorno dos autos à origem para ciência, com prévio trâmite pela Coordenadoria de Recursos Humanos.

É o parecer, que ora submeto a consideração superior.

Consultoria Jurídica, 23 de dezembro de 2014.

Assinatura manuscrita de Cristina de Arruda Facca Lopes.

CRISTINA DE ARRUDA FACCA LOPES
Procuradora do Estado



43

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE CONSULTORIA JURÍDICA

40- Com tais considerações, proponho o retorno dos autos à origem para ciência, com prévio trâmite pela Coordenadoria de Recursos Humanos.

É o parecer, que ora submeto a consideração superior.

Consultoria Jurídica, 23 de dezembro de 2014.

Assinatura manuscrita de Cristina de Arruda Facca Lopes.

CRISTINA DE ARRUDA FACCA LOPES

Procuradora do Estado



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
CONSULTORIA JURÍDICA

Processo nº: 001/0140/000.817/2014

Interessado: INÊS MACEDO BOLOGNATO

1. De acordo com o judicioso teor do Parecer CJ/SS nº 2356/2014.

2. Restituam-se os autos à origem, por intermédio da ilustre Chefia de Gabinete, para ciência do entendimento deste Órgão Jurídico.

C.J., em 21 de janeiro de 2015.

Assinatura manuscrita de Nuhad Said Oliver, em tinta preta, sobre uma linha horizontal.

Nuhad Said Oliver

Procuradora do Estado Chefe
da Consultoria Jurídica

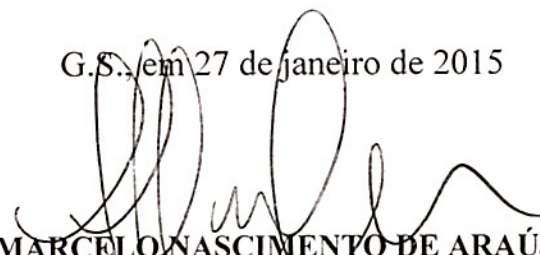


**SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GABINETE DO SECRETÁRIO**

Processo nº: 001.0140.000817/2014
Interessado: INÊS MACEDO BOLOGNATO
Assunto: SITUAÇÃO FUNCIONAL – RECISÃO DE
CONTRATO
Despacho GS nº 679/2015

Considerando o Parecer CJ/SS nº 2356/2014 às fls. 31/43 exarado pela Procuradora do Estado da d. Consultoria Jurídica da Pasta e ratificado pela Procuradora do Estado Chefe, sob fl. retro, de ordem superior, encaminhe-se à Coordenadoria de Recursos Humanos para conhecimento, com posterior encaminhamento ao Hospital Geral de São Mateus, através da Coordenadoria de Serviços de Saúde para mesma finalidade e adoção de eventuais providências.

G.S. em 27 de janeiro de 2015


MARCELO NASCIMENTO DE ARAÚJO
Assessor Técnico de Gabinete



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS
GABINETE DO COORDENADOR

Processo nº: 001.0140.000817/2014

Despacho GC nº: 121/2015

Data: 30/01/2015

Interessado (a): INÊS MACEDO BOLOGNATO, RG.13.453.987-4

Assunto: Situação Funcional/ Rescisão de Contrato

Considerando o Parecer CJ nº 2356/2014 de 23 de dezembro de 2014, encartado às fls. 31/43, ratificado pela Procuradora do Estado Chefe, que acolho, preliminarmente a Coordenadoria de Serviços de Saúde para conhecimento do conteúdo aqui tratado com posterior encaminhamento ao Hospital Geral de São Mateus para ciência e providências cabíveis, conforme proposto.


HAINO BURMESTER
Coordenador de Saúde