



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000156/2024-48
PROA 24/2159-0000408-0

PARECER N° 20.602/24

Procuradoria de Pessoal

EMENTA:

LICENÇA-MATERNIDADE. EMPREGADA PÚBLICA. PRORROGAÇÃO DO PRAZO NOS TERMOS DA LEI FEDERAL N° 11.770/08. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PARTO DE NATIMORTO. IMPOSSIBILIDADE.

O legislador, com a edição da Lei Federal n° 11.770/08, buscou efetivamente garantir o direito à amamentação plena pelo prazo de 6 (seis) meses, bem como o fortalecimento do vínculo familiar do(a) menor, de forma que, em seu art. 4º, traz a exigência de que durante o período de prorrogação da licença prevista no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal este(a) permaneça sob os cuidados da mãe.

Nessa toada, em caso de parto de natimorto, ou quando o falecimento ocorre ao longo do período de licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, não há viabilidade jurídica para que a mesma seja protraída pelo prazo de 60 (sessenta) dias, de forma que a prorrogação prevista no art. 1º, §1º, I da Lei n° 11.770/08, estendida às empregadas da FGTS em virtude do acordo coletivo vigente, somente pode ser concedida para o efetivo acompanhamento do desenvolvimento da criança.

AUTORA: JANAÍNA BARBIER GONÇALVES

Aprovado em 08 de abril de 2024.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000156202448 e da chave de acesso 84e9a850



Documento assinado eletronicamente por GISELE DE MELO KAISER STAHLHOEFER, com certificado A1 institucional (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 35056 e chave de acesso 84e9a850 no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): GISELE DE MELO KAISER STAHLHOEFER, com certificado A1 institucional (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO). Data e Hora: 08-04-2024 09:03. Número de Série: 37608040124930220857977657422. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

PARECER

LICENÇA-MATERNIDADE. EMPREGADA PÚBLICA. PRORROGAÇÃO DO PRAZO NOS TERMOS DA LEI FEDERAL Nº 11.770/08. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PARTO DE NATIMORTO. IMPOSSIBILIDADE.

O legislador, com a edição da Lei Federal nº 11.770/08, buscou efetivamente garantir o direito à amamentação plena pelo prazo de 6 (seis) meses, bem como o fortalecimento do vínculo familiar do(a) menor, de forma que, em seu art. 4º, traz a exigência de que durante o período de prorrogação da licença prevista no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal este(a) permaneça sob os cuidados da mãe.

Nessa toada, em caso de parto de natimorto, ou quando o falecimento ocorre ao longo do período de licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, não há viabilidade jurídica para que a mesma seja protraída pelo prazo de 60 (sessenta) dias, de forma que a prorrogação prevista no art. 1º, §1º, I da Lei nº 11.770/08, estendida às empregadas da FGTAS em virtude do acordo coletivo vigente, somente pode ser concedida para o efetivo acompanhamento do desenvolvimento da criança.

1. A Secretaria de Trabalho e Desenvolvimento Profissional (STDP) encaminha consulta sobre a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade de empregada pública, de 120 (cento e vinte) dias para 180 (cento e oitenta) dias, em caso de parto de natimorto.

O expediente foi inaugurado pelo Departamento de Gestão de Pessoas da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS), diante de questionamento apresentado por empregada com base na Cláusula Trigésima Terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, e instruído com a certidão de natimorto e o resumo funcional da interessada, onde consta que a mesma entrou em licença-maternidade a contar de 06/01/24, pelo período de 120 (cento e vinte dias).

A Assessoria Jurídica da FGTAS manifestou-se consignando, inicialmente, que havia sido deferido o licenciamento de 120 dias, eis que a empregada encontrava-se com 27 (vinte e sete) semanas de gestação quando ocorreu o parto sem vida. Destacou que a legislação sobre a licença-maternidade e a cláusula 33ª do Acordo Coletivo de Trabalho acima referido não especificam expressamente a distinção entre nascimento vivo ou natimorto, e que a Instrução Normativa do INSS nº 45/2010, em seu artigo 294, parágrafo 3º, considera, para fins de concessão do salário-maternidade, que o *parto é o evento ocorrido a partir da vigésima terceira semana (equivalente ao sexto mês) de gestação, inclusive em caso de*

natimorto. Por fim, referiu que, tendo solicitado orientação sobre a questão à Coordenação da Procuradoria Trabalhista da PGE (conforme correspondência eletrônica anexada às fls.49-50), a mesma sugeriu a formalização de consulta à PGE, visto não ter sido localizado parecer sobre o assunto e considerando o disposto no artigo 4º da Lei Federal nº 11.770/08.

Neste contexto, a Assessoria Jurídica da Fundação corroborou a sugestão de remessa dos autos à PGE para análise, recomendando urgência na tramitação, visto que a licença-maternidade já concedida encerrar-se-á em 04/05/24.

O expediente foi remetido pela Presidência da FGTAS à Secretaria de Trabalho e Desenvolvimento Profissional, e o Titular da Pasta encaminhou os autos ao exame do Coordenador Setorial do Sistema de Advocacia de Estado, que considerou adequado o envio da consulta.

Na sequência, os autos foram remetidos a esta Procuradoria-Geral do Estado, sendo a mim distribuídos no âmbito da Equipe de Consultoria da Procuradoria de Pessoal, para exame em regime de urgência.

É o relato.

2. De largada, para melhor compreensão da matéria aqui enfrentada, é necessário assentar que o Código Civil de 2002 estatui que "a personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro" (art. 2º).

Nesse diapasão, é considerado natimorto aquele que já não se encontra com vida ao deixar o corpo materno, desde que a gestação tenha duração igual ou superior a 20 semanas, e possua peso corporal igual ou superior a 500 gramas ou estatura igual ou superior a 25 centímetros (critérios estabelecidos na Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1.779/05).

Preenchidos tais requisitos, será necessário o registro civil, nos termos do art. 53 da Lei nº 6.015/73, *verbis*:

Art. 53. No caso de ter a criança nascido morta ou no de ter morrido na ocasião do parto, será, não obstante, feito o assento com os elementos que couberem e com remissão ao do óbito. (Renumerado do art. 54, com nova redação, pela Lei nº 6.216, de 1975).

§ 1º No caso de ter a criança nascido morta, será o registro feito no livro "C Auxiliar", com os elementos que couberem. (Incluído pela Lei nº 6.216, de 1975).

§ 2º No caso de a criança morrer na ocasião do parto, tendo, entretanto, respirado, serão feitos os dois assentos, o de nascimento e o de óbito, com os elementos cabíveis e com remissões recíprocas. (Incluído pela Lei nº 6.216, de 1975).

Ainda, cabe referir o Enunciado 1 da I Primeira Jornada de Direito Civil que, ao examinar o sobredito art. 2º do Código Civil de 2002, assegura que "a proteção que o Código defere ao nascituro alcança o natimorto no que concerne aos direitos da personalidade, tais como: nome, imagem e sepultura".

Estabelecidas as premissas para a definição de natimorto, é também imperioso destacar que a interessada é detentora de vínculo celetista, uma vez que ainda não foi efetivada a transposição de regime prevista na Lei nº 15.957/23. Nessa medida, o benefício aqui examinado regula-se pela previsão do art. 7º inciso XVIII da Constituição Federal que assegura licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 (cento e vinte) dias, assim como pelo disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas e na Lei nº 8.213/91.

E, sobre a licença maternidade, a CLT refere-se sempre ao "parto" e não ao "nascimento", *verbis*:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 2002) (Vide ADI 6327)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 2002) (Vide ADI 6327)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 2002)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

§ 5º (VETADO) (incluído pela Lei nº 10.421, de 2002)

Na mesma linha, a Lei nº 8.213/91, que traz as diretrizes acerca dos Planos de Benefícios da Previdência Social, emprega o termo "parto":

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. (Redação dada pela Lei nº 10.710, de .2003) (Vide Lei nº 13.985, de 2020) (Vide ADI 6327)

~~**Parágrafo único. A segurada especial e a empregada doméstica podem requerer o salário-maternidade até 90 (noventa) dias após o parto.— (Incluído pela Lei nº 8.861, de 1994) (Revogado pela Lei nº 9.528, de 1997)**~~

Já a Lei nº 11.770/08, que ao criar o programa empresa cidadã trouxe a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias para até 180 (cento e oitenta) dias, assim

estabeleceu:

Art. 1o É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:
(Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

§ 1o A prorrogação de que trata este artigo: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.
(Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

§ 2o A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento. (Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)

§ 4º Na hipótese prevista no § 3º deste artigo, a prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa somente após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 (trinta) dias de antecedência. (Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)

Art. 2o É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1o desta Lei.

...

Art. 4o No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.
(Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada e o empregado perderão o direito à prorrogação. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)

Nota-se, portanto, que a sobredita lei autoriza que a administração pública, direta, indireta e fundacional adote a prorrogação da licença-maternidade prevista na Constituição Federal, mas vincula o direito da empregada à permanência do(a) filho(a) sob os seus cuidados durante esse período.

Portanto, ainda que o art. 294 da Instrução Normativa nº 45/2010 do Instituto Nacional Do Seguro Social considere que o parto é o fato gerador para a concessão do salário-maternidade, bem como preveja, em seu §3º, que para fins de percepção do benefício considera-se parto o evento ocorrido a partir da vigésima terceira semana de gestação (inclusive no caso de natimorto), assim como também o faz o art. 358 da Instrução Normativa 128/2022, entendo que a genitora de natimorto somente tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, nos termos do art. 71 da Lei nº 8.213/91.

Isso porque, reitera-se, há expressa previsão no art. 4º da Lei nº 11.770/08 no sentido de que o menor tem que estar sob os cuidados da mãe durante o período de prorrogação do benefício. Em reforço ao argumento, deve-se ponderar que na justificativa do Projeto de Lei nº 281/2005, oriundo do Senado Federal, que originou a lei em questão, resta claro que a vontade do legislador era assegurar direitos básicos da criança e do adolescente, em especial, o direito à amamentação e ao aprofundamento do vínculo entre a mãe e filho(a), *verbis*:

JUSTIFICAÇÃO

Um dos avanços sociais de maior significado para a evolução da sociedade humana no século XX é a formulação dos direitos básicos da criança e do adolescente, que exsurge como reconhecimento da complexa especificidade do ser humano no período de vida marcado pelos fenômenos de crescimento e desenvolvimento.

Essa nova visão, fundada na evidência científicavacumulada em todos os ramos de conhecimento pertinentes, permitiu a elaboração da doutrina jurídica que confere à criança o estatuto de cidadão.

Na esteira dessa grandiosa conquista, o Estado brasileiro tornou-se signatário das decisões oriundas da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos da Criança e do Adolescente (ECA), acolhendo, como consequência, no art. 1º do ECA, o princípio da Proteção Integral, do qual decorre a elevação de crianças e adolescentes brasileiros à condição de sujeitos de direitos.

Vale dizer que as políticas públicas, medidas legais e atos legislativos que tenham a ver com o estrato populacional infanto-juvenil terão como marco referencial os interesses primordiais advindos da sua condição especial de pessoas em desenvolvimento.

O êxito do crescimento e desenvolvimento da criança, desde a vida intra-uterina, depende de numerosos fatores do meio ambiente em que se passa sua existência, mas, fundamentalmente, da criação de vínculo afetivo adequado com a mãe, o pai e demais membros do grupo social da família que a acolhe.

Por outro lado, os laços fortes desse apego mãe-filho, filho-mãe, mãe-filho-pai-família construído no primeiro ano de vida, e particularmente nos seis primeiros meses, são indispensáveis ao surgimento da criança sadia, do adolescente saudável e do adulto solidário – emocionalmente equilibrados –, alicerces seguros de uma sociedade pacífica, justa e produtiva.

A licença-maternidade de 120 dias assegurada à trabalhadora brasileira no art.7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, foi um passo vigoroso na garantia do direito da

criança às condições mínimas para o estabelecimento do vínculo afetivo que a normalidade de seu crescimento e desenvolvimento requer.

Ora, o processo biológico natural, ideal, embora não único, para a construção dessa ligação afetiva intensa que se faz no primeiro ano de vida é o aleitamento materno. A amamentação não se presta apenas a prover nutrição ao lactente. Permite o contato físico com a mãe, a identificação recíproca entre mãe e filho, bem como o despertar de respostas a estímulos sensoriais e emocionais, compartilhadas num continuum bio-psicológico, que se configura como unidade afetiva incomparável.

Por isso, e por proposta brasileira, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda o aleitamento materno exclusivo durante os seis primeiros meses de vida. É a forma natural de propiciar a plenitude do vínculo afetivo original que, na espécie humana, se faz, de maneira insubstituível, nesse período.

O princípio vale, inclusive, para mães trabalhadoras que não conseguem, por qualquer razão, amamentar seus filhos. Mesmo não lhes podendo alimentar com leite humano, podem garantir-lhes, com igual plenitude, todos os demais estímulos essenciais ao estabelecimento do vínculo afetivo, desde que estejam disponíveis para cuidarem dos filhos. Por isso, a Constituição, sabiamente, não restringe a licença maternidade às mulheres que estejam amamentando.

Ao defender o aleitamento materno exclusivo durante os seis primeiros meses de vida, o Brasil revelou sensibilidade diante de uma exigência crucial para a alimentação saudável no primeiro ano de vida. Contribuiu, também, para reforçar a definição da duração mínima desejável da licença-maternidade capaz de assegurar a excelência dos fenômenos decisivos que se passam no primeiro ano, dos quais depende a saúde do cidadão e, como conseqüência, o bem-estar de toda a sociedade.

É, pois, inadiável, a formulação de mecanismo jurídico que torne possível a prorrogação, por dois meses, da licença-maternidade de quatro meses determinada constitucionalmente, sem prejuízo de direitos adquiridos e sem custos adicionais para as empresas. Só assim será possível corrigir, em consonância com o que outros países já fizeram, o desencontro entre o que a Constituição Federal preceitua, o que a evidência científica recomenda e o Poder Público tem procurado implementar com a adoção de estratégias que visam estimular o aleitamento materno exclusivo por seis meses.

O Poder Público tem se valido do caminho do incentivo fiscal para atrair empresas a um nível elevado de compromissos sociais. Trata-se de solução justa e defensável numa economia de mercado e numa sociedade democrática, cuja lógica deve ser a do convencimento e não a da imposição.

Em vista dessas considerações, o intuito do presente projeto de lei é a criação do Programa Empresa Cidadã, destinado a estimular a prorrogação da licença-maternidade estabelecida na Constituição Federal, por período de sessenta dias, mediante a concessão de incentivo fiscal que demonstre o verdadeiro compromisso do Estado com a evolução social da nação.

A adesão ao programa é voluntária e, desde que realizada, confere à empresa o direito de deduzir, do imposto de renda devido, o valor correspondente à remuneração da empregada referente aos sessenta dias que perdurar a prorrogação da licença-maternidade.

Projeções indicam que a renúncia fiscal decorrente da proposição é palatável.

Corresponde a cerca de R\$ 500 milhões, referente à dedução, do imposto de renda devido, da remuneração da empregada afastada. Constatase, pois, que, em vista dos imensos ganhos sociais da iniciativa, a relação custobenefício da proposta é claramente positiva, razão pela qual solicito o apoio dos nobres parlamentares.

Sala das Sessões,

SENADORA PATRÍCIA SABOYA GOMES

Destarte, é de relevo consignar que, ainda que a norma coletiva vigente tenha a previsão de que "fica assegurada às empregadas a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença-maternidade, nos termos da Lei nº 11.770/08" (parágrafo único da Cláusula Trigésima Terceira do Acordo Coletivo SEMAPI-FGTAS 2023-2024), tal compromisso veio a se dar, repisa-se, nos limites da citada lei, de forma que adstrito aos casos em que a criança nasça com vida e assim permaneça ao longo do período correspondente ao afastamento legal.

Por outro viés, ainda que se entendesse que há direito estabelecido à prorrogação da licença nos casos de parto de natimorto, o que se admite apenas a título de argumentação, no caso concreto esse ocorreu em 06/01/24, enquanto a consulta da interessada acerca da possibilidade de prorrogação de sua licença foi encaminhada, via e-mail, em 19/02/24, ou seja, mais de 30 (trinta) dias após a ocorrência, de forma que também em face desse argumento não mereceria acolhimento o pleito, eis que sobejado o prazo previsto na legislação para a formalização do requerimento.

3. Ante ao exposto, conclui-se que o direito à prorrogação de licença maternidade previsto no art. 1º, §1º, I da Lei nº 11.770/08, estendido às empregadas da FGTAS em face de acordo coletivo vigente, somente subsiste quando a criança nasce com vida e assim se mantém ao longo do período de licença-maternidade.

É o parecer.

Porto Alegre, 03 de abril de 2024.

JANAINA BARBIER GONCALVES,
Procurador(a) do Estado.

NUP 00100.000156/2024-48

PROA 24/2159-0000408-0

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000156202448 e da chave de acesso 84e9a850



Documento assinado eletronicamente por JANAINA BARBIER GONCALVES, com certificado A1 institucional (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 34797 e chave de acesso 84e9a850 no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): JANAINA BARBIER GONCALVES, com certificado A1 institucional (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO). Data e Hora: 04-04-2024 11:20. Número de Série: 37608040124930220857977657422. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000156/2024-48

PROA 24/2159-0000408-0

PARECER JURÍDICO

O **PROCURADOR-GERAL DO ESTADO**, no uso de suas atribuições, aprova o **PARECER** da **CONSULTORIA-GERAL/PROCURADORIA DE PESSOAL**, de autoria da Procuradora do Estado JANAÍNA BARBIER GONÇALVES, cujas conclusões adota para responder a **CONSULTA** formulada pela **SECRETARIA DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**.

Encaminhe-se cópia do presente Parecer, para ciência, à Procuradoria Setorial junto à Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão.

Após, restitua-se à Procuradoria Setorial junto à Secretaria de Trabalho e Desenvolvimento Profissional.

PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO, em Porto Alegre.

EDUARDO CUNHA DA COSTA,

Procurador-Geral do Estado.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000156202448 e da chave de acesso 84e9a850



Documento assinado eletronicamente por EDUARDO CUNHA DA COSTA, com certificado A1 institucional (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 35058 e chave de acesso 84e9a850 no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): EDUARDO CUNHA DA COSTA, com certificado A1 institucional (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO). Data e Hora: 07-04-2024 13:40. Número de Série: 37608040124930220857977657422. Emissor: Autoridade Certificadora

SERPRORFBv5.