



EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Segue proposta de deliberação elaborada pela Associação Paulista das Defensoras e Defensores Públicos – APADEP, para instituição de Política de Valorização da Maternidade e da Amamentação e de Proteção da Primeira Infância no âmbito da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

São Paulo, 8 de março de 2022.

RAFAEL GALATI SÁBIO
Presidente

ALINE RODRIGUES PENHA
Diretora Administrativa

DEBORA CRISTINA PEZZUTO
Diretora Financeira



EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

A ASSOCIAÇÃO PAULISTA DAS DEFENSORAS E DEFENSORES PÚBLICOS - APADEP, entidade representativa das Defensoras e Defensores Públicos do Estado de São Paulo, vem apresentar proposta para instituição de Política de Valorização da Maternidade e da Amamentação e de Proteção da Primeira Infância no âmbito da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

Em 2021, a APADEP realizou Assembleia Geral Extraordinária para alteração de seu nome para Associação Paulista das Defensoras e Defensores Públicos e para adoção de linguagem inclusiva na redação de seu estatuto.

A AGE também promoveu alterações nos princípios da atuação associativa para inclusão de princípio da equidade, com respeito e atenção à diversidade de gênero.

Essas mudanças vêm da necessidade de maior avanço na política de equidade de gênero em âmbito associativo e institucional e da demanda das associadas e associados por tratamento igualitário entre mulheres e homens.

A proposta que ora se apresenta é mais um passo nessa direção e se alinha com iniciativas semelhantes já adotadas em outras defensorias, como Espírito Santo¹, Tocantins², Paraná³, Santa Catarina⁴ e Mato Grosso⁵.

A minuta apresentada busca consolidar no corpo de uma deliberação, dando maior publicidade e segurança às mulheres, entendimentos que até então constam de pareceres da Assessoria Jurídica (por exemplo, a contagem do tempo de licença-maternidade como de efetivo exercício para fins de estágio probatório) ou que estão fortemente amparados por jurisprudência do Tribunal de Justiça de São Paulo e dos tribunais superiores – como a manutenção das gratificações durante o período de licença-maternidade e da contagem da licença-maternidade a partir da alta hospitalar.

Os principais pontos da proposta apresentada são mais bem desenvolvidos a seguir.

CÔMPUTO DO PERÍODO DE LICENÇA-MATERNIDADE COMO DE EFETIVO EXERCÍCIO PARA FINS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

A Lei Orgânica da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (Lei Complementar nº 988/06) é omissa quanto aos efeitos da licença-maternidade sobre o prazo trienal do estágio probatório.

Diante disso, em 2013, a Corregedoria Geral, por meio do Processo nº 4266/2013, formulou consulta à Defensoria Pública-Geral sobre o entendimento acerca dos efeitos dos afastamentos (tal como licença-maternidade ou para tratamento de saúde) na contagem de tempo de efetivo exercício para fins de estágio probatório.

¹ **Espírito Santo:** Resolução CSDPES nº 063/2019. <http://www.defensoria.es.def.br/site/wp-content/uploads/2016/10/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CSDPES-N%C2%BA.-063-2019-Cria-no-%C3%A2mbito-da-DPES-a-Pl%C3%ADtica-de-valoriza%C3%A7%C3%A3o-da-maternidade-e-da-amamenta%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso aos 07/03/2022.

² **Tocantins:** Resolução–CSDP n.º 193/2020. https://static.defensoria.to.def.br/odin-media/uploads/documento/arquivo/26128/resolucao_CSDP_n_193_DE_22_DE_JUNHO_DE_2020.pdf. Acesso aos 07/03/2022.

³ **Paraná:** Deliberação CSDP nº 009/2021. https://www.defensoriapublica.pr.def.br/arquivos/File/Legislacao/Deliberacoes_CSDP/2021/DEL_CSDP_009_10915_P58.pdf. Acesso aos 07/03/2022.

⁴ **Santa Catarina:** Resolução CSDPESC nº 111/2021: <http://defensoria.sc.def.br/wp-content/uploads/2021/07/Delibera%C3%A7%C3%A3o-078-2021-Altera-a-Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-63-2016-Atribui%C3%A7%C3%B5es-de-Jaragu%C3%A1-do-Sul.pdf>. Acesso aos 07/03/2022.

⁵ **Mato Grosso:** Resolução nº 139 CS/DP MT/2021. http://www.defensoriapublica.mt.gov.br/resolucoes/-/document_library_display/foldQM4sSsCd/view_file/17174236. Acesso aos 07/03/2022.

Não havendo entendimento, solicitava o encaminhamento da consulta à Assessoria Jurídica, a fim de que estabelecesse diretriz a ser seguida pela Administração Superior – incluindo a própria Corregedoria-Geral – nos processos de acompanhamento de estágio probatório.

Em 2015, a Assessoria Jurídica, então coordenada pelo hoje Conselheiro Pedro Pereira dos Santos Peres, por meio do Parecer AJ nº 57/2015, opinou pela contagem do tempo de licença-maternidade no prazo trienal de estágio probatório de defensoras e servidoras, estendendo-se a mesma conclusão à licença-adoção e à licença-paternidade ⁶.

A inclusão do presente artigo visa a dar maior garantia e publicidade a esse entendimento, positivando o que até então constava apenas em parecer da Assessoria Jurídica da Defensoria Pública-Geral.

MANUTENÇÃO DE DESIGNAÇÃO NAS ATIVIDADES DE ESPECIAL DIFICULDADE DURANTE A LICENÇA-MATERNIDADE

O artigo 7º, inciso XVIII combinado com §3º do artigo 39 da Constituição da República preveem, como garantia fundamental dos servidores públicos efetivos, a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.

Porém, a Defensoria Pública não vem reconhecendo o direito à percepção de algumas das gratificações pelo exercício de atividade de especial dificuldade mesmo considerando o período da licença-maternidade como de efetivo exercício para todos os fins.

Atualmente, as defensoras que realizam as atividades de especial dificuldade previstas no artigo 3º da Deliberação nº 340/17 – que se convencionou chamar de “atividades perenes” – mantém as designações mesmo durante o período de licença-maternidade. Porém, são excluídas das atividades previstas no artigo 6º - distinção que não se justifica, já que ambas têm a mesma natureza de atividade de especial dificuldade e diferem apenas pela periodicidade com que as inscrições de umas ou outras são realizadas.

A exclusão das defensoras em licença-maternidade se fundamenta em um artigo inserido nos sucessivos atos de abertura de inscrições para tais atividades, que tem a seguinte redação: “em caso de

⁶ Disponível em <https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/Repositorio/Anexos/CSDP%20606-17%20DIGITALIZA%c3%87%c3%83O%20INTEGRAL%20PARTE%201.pdf>, folhas 57/71. Acesso aos 16/02/2022.

afastamento que ultrapasse o período de 45 (quarenta e cinco) dias ininterruptos, a designação será cessada automaticamente”.

Esse dispositivo, que prevê a exclusão da atividade sem fazer distinção sobre a natureza do afastamento, afronta os princípios constitucionais que asseguram às mulheres o direito à licença-maternidade sem redução de sua renda.

Nota-se mais um motivo para normatizar, por meio da presente proposta de Deliberação, o entendimento de que a licença-maternidade é considerada como tempo de serviço para todos os fins. Uma vez inserida essa norma em deliberação, não poderá um ato regulamentador excluir a defensora em licença-maternidade, por seu caráter hierarquicamente inferior à deliberação.

Nesse sentido, existe farta jurisprudência, inclusive do STF (ARE 1.044.760⁷ e ARE 1.016.667⁸), garantindo às servidoras públicas de diferentes entes o direito à percepção de gratificações durante a licença-maternidade diante da previsão, em suas normas de regência, de que a licença-maternidade deve ser considerada período de efetivo exercício.

Destaque-se que também a Lei nº 988/06, sem seu artigo 134, §1º dispõe que o defensor público não perderá o direito às vantagens pecuniárias quando se afastar em virtude de férias, tratamento de saúde, casamento, luto, licença-prêmio e outros afastamentos que a legislação considerar como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

Além dos argumentos jurídicos acima expostos, cabem outras considerações.

Na forma como a Defensoria Pública estrutura seu sistema remuneratório, quem dispõe de mais tempo tem mais condições de realizar atividades de especial dificuldade e de buscar remuneração maior.

Porém, estruturalmente, as mulheres são mais sobrecarregadas com o trabalho doméstico e de cuidado e, conseqüentemente, dispõe de menos tempo e oportunidades para incrementar sua renda⁹.

⁷ <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312546962&ext=.pdf>. Acesso aos 07/03/2022.

⁸ <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=311521962&ext=.pdf>. Acesso aos 07/03/2022.

⁹ Alguns dados sobre o tema estão disponíveis em <https://lab.thinkolga.com/economia-do-cuidado>. Acesso aos 07/03/2022.

Da mesma forma, apenas mulheres se afastam em licenças-maternidade e sofrem com a perda remuneratória decorrente da suspensão do pagamento de auxílio-alimentação, com os plantões e cumulações que deixa de realizar e com a exclusão das atividades de especial dificuldade. Então, dentro desse sistema remuneratório, as mulheres estão mais fragilizadas.

A exclusão de defensoras em licença-maternidade de uma atividade gratificada é, portanto, uma manifestação do patriarcalismo e do machismo estrutural.

Na medida em que nos educamos sobre as opressões estruturantes de nossa sociedade, percebemos que o machismo, o racismo, entre outras opressões, se apresenta, com frequência, em minúcias. Neste exemplo, ele se apresenta na forma de uma regra de caráter aparentemente generalista – pois devem ser excluídas da atividade todas as pessoas que se afastam por mais de 45 dias – mas que tem um impacto diferenciado sobre as mulheres, pois apenas elas se afastam em licença-maternidade de mais de 45 dias.

GARANTIA DE COBERTURA POR DEFENSORA OU DEFENSOR CLASSIFICADO EM CARGO DE MACRORREGIÃO À/O INTEGRANTE DE NÚCLEO ESPECIALIZADO DESIGNADO PARA SUBSTITUIÇÃO DA COORDENADORA EM LICENÇA-MATERNIDADE

A Deliberação CSDP nº 356/2018 regulamenta a designação de defensoras e defensores públicos classificados em cargos de macrorregião.

O artigo 4º, §2º estabelece que as designações devem prioritariamente cobrir os afastamentos “para o exercício de cargo ou função junto à Administração Superior, à Escola da Defensoria Pública e aos Núcleos Especializados e nas hipóteses previstas no artigo 150, I, II, III, IV, V e VII, da Lei Complementar Estadual nº 988/2006, bem como àquelas decorrentes de licença-maternidade, licença-adoção e licença-saúde de longa duração, sendo que as atribuições serão as mesmas das Defensoras e Defensores Públicos substituídos”.

Contudo, a substituição das coordenadoras de Núcleo Especializado em gozo de licença-maternidade vem recebendo soluções distintas ao longo dos anos. Desta forma, propõe-se que seja assegurada a substituição da coordenadora por integrante do respectivo Núcleo durante a licença-maternidade, sendo designada defensora ou defensor classificado em cargo de macrorregião para cobertura do afastamento da substituta ou substituto.

LICENÇA-MATERNIDADE A PARTIR DA ALTA HOSPITALAR DA CRIANÇA RECÉM-NASCIDA OU DA MÃE

A ADI 6.327, em medida cautelar ratificada pelo Plenário do STF em abril de 2020, foi recebida e conhecida como Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental para conferir interpretação conforme à Constituição ao artigo 392, §1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei nº 8.213/1991 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto 3.048/1999) estabelecendo como termo inicial da licença-maternidade a alta hospitalar da criança recém-nascida ou da mãe, o que ocorrer por último.

Embora a ADI impugnasse normas da CLT e da lei e respectivo decreto que regulamentam o benefício do salário-maternidade, aplicáveis às trabalhadoras da iniciativa privada, a decisão estabeleceu “premissas que devem orientar a interpretação do art. 7º, XVIII, da Constituição” e, portanto, devem ser aplicadas às servidoras públicas, a quem o artigo 39, §3º reconhece o direito à licença-maternidade nos mesmos termos previstos no artigo 7º da Constituição:

Mães e bebês que necessitam de internação prolongada. Necessidade de extensão do período de licença-maternidade e de pagamento de salário-maternidade no período de 120 dias posterior à alta. (...) A alta é (...) o momento aguardado e celebrado e é esta data, afinal, que inaugura o período abrangido pela proteção constitucional à maternidade, à infância e à convivência familiar. Omissão inconstitucional relativa nos dispositivos impugnados, uma vez que as crianças ou suas mães que são internadas após o parto são desigualmente privadas do período destinado à sua convivência inicial. **Premissas que devem orientar a interpretação do art. 7º, XVIII, da Constituição, que prevê o direito dos trabalhadores à ‘licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.’** Logo, os cento e vinte dias devem ser considerados com vistas a efetivar a convivência familiar, fundada especialmente na unidade do binômio materno-infantil. **O perigo de dano irreparável reside na inexorabilidade e urgência da vida. A cada dia, findam-se licenças-maternidade que deveriam ser estendidas se contadas a partir da alta,** com o respectivo pagamento previdenciário do salário-maternidade, de modo a permitir que a licença à gestante tenha, de fato, o período de duração de 120 dias previsto no art. 7º, XVIII, da Constituição. *STF, ADI 6.327 REF-MC, rel. min. Edson Fachin, j. 3-4-2020, P, DJE de 19-6-2020.*

O CNJ, pouco depois, emitiu a Resolução nº 321¹⁰, de 15/05/2020, já considerando a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 6.327, que prevê em seu artigo 4^a:

§ 1º A licença à gestante terá início no momento da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, ainda que o período de internação exceda duas semanas, podendo ser antecipada para o primeiro dia do nono mês de gestação ou data anterior, conforme prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início nos mesmos termos do parágrafo anterior.

O Ministério Público de São Paulo também já adota esse entendimento administrativamente e prevê a “licença maternidade pós internação”: concedendo 180 dias de licença mais a quantidade de dias que a mãe ou criança recém-nascida ficaram internadas (quando esse período de internação superar 15 dias).¹¹

O Tribunal de Justiça de São Paulo já vem reconhecendo a extensão do direito às servidoras públicas, também considerando o entendimento adotado na ADI 6.327:

AGRAVO DE INSTRUMENTO – Tutela cautelar antecedente – Servidora municipal – Recurso contra decisão que concedeu a liminar à agravada para deferir a licença maternidade pelo prazo de 180 dias, contada a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido - Inteligência da ADI n. 6.327 pelo STF – Caso concreto em que os documentos juntados aos autos demonstram que o filho da servidora municipal nasceu de parto prematuro e necessitou de internação em Unidade de Internação de Terapia Intensiva Neonatal (UTIN), visto que a agravada estava internada e entubada, em razão da Covid 19, fatos que justificam que o marco inicial para a contagem da licença ocorra a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido - Probabilidade do direito, a ensejar a concessão da tutela de urgência – Presentes os requisitos do art. 300, caput do CPC – Decisão mantida - Recurso desprovido. (TJSP, 7ª Câmara de Direito Público, Des. Relator: Eduardo Gouvêa, Processo nº 2227163-05.2021.8.26.0000, Comarca: Campinas, j. 17/11/2021)

¹⁰ <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3324>. Acesso aos 24/02/2022.

¹¹ http://www.mpsp.mp.br/portal/pls/portal/!PORTAL.wwpob_page.show? docname=2680202.PDF. Acesso aos 23/02/2022.

APELAÇÃO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCESSÃO DA SEGURANÇA. PROFESSORA DE EDUCAÇÃO BÁSICA II. LICENÇA MATERNIDADE. PRORROGAÇÃO. Comprovação dos pressupostos da impetração. Certeza jurídica e certeza material. Parto prematuro. Necessidade de internação da criança. Alta médica ocorrida mais de dois meses após o parto. Fixação do termo inicial da licença a data da liberação da maternidade. Admissibilidade. Aplicação do entendimento fixado na MC na ADI n. 6.327 pelo STF. Autorização da fixação do termo inicial com a alta médica para os casos de parto prematuro para prestigiar o contato inicial entre mãe e filho. Julgado aplicado às seguradas do Regime Geral da Previdência Social. Possibilidade de extensão à servidora efetiva, ante a existência de raciocínio similar nos casos de prorrogação da licença de 120 dias para 180 dias. Utilização de raciocínio inverso para beneficiar a servidora efetiva. Licença gestante não tem natureza jurídica de benefício previdenciário, mas de direito social. Precedente dessa Seção de Direito Público. Sentença mantida. NEGADO PROVIMENTO AO RECURSO E REJEITADA A REMESSA NECESSÁRIA. (TJSP, 8ª Câmara de Direito Público, Des. Relator: José Maria Câmara Junior, Processo nº 1017811-07.2020.8.26.0114, Comarca: Campinas, j. 15/09/2020]

PROCESSUAL CIVIL – CONSTITUCIONAL – AGRAVO DE INSTRUMENTO – PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA EM AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER (PRORROGAR A LICENÇA-MATERNIDADE) – Decisão agravada que indeferiu a concessão do pedido de prorrogação da licença-maternidade concedida à autora, com fundamento no art. 2º-B da Lei nº 9.494/1997 – Pedido da autora que se fundou no fato de seu filho, nascido prematuro, por meio de cesariana de urgência, portador diversas complicações, haver permanecido internado em UTI neonatal pelo período de dois meses – Presença dos requisitos necessários à concessão da tutela de urgência (CPC, art. 300), consistente no periculum in mora, em razão da imprescindível e imediata necessidade de se dispor ao recém-nascido o exercício dos seus direitos fundamentais (CF, arts. 1º, III, par. ún., 5º, caput, 6º, 196, e 227), bem como os cuidados necessários que licença-maternidade visa proporcionar à criança; e do fumus boni juris, por força do recente posicionamento adotado pelo Plenário do E. STF no julgamento de medida cautelar na ADI nº 6.327/DF, no sentido da concessão da extensão da licença-maternidade aos casos mais graves, em que as crianças permanecem internadas por período de duas semanas – Subsunção da presente hipótese ao precedente do E. STF, em razão de a criança haver permanecido internada por dois meses – Impossibilidade de indeferimento do pedido em

razão do § 3º do art. 300 do CPC, e do art. 2º-B da Lei nº 9.494/1997, sob pena de agressão à igualdade (CF, art. 5º, caput) – Absoluta prioridade dos interesses e direitos da criança (CF, arts. 6º e 227; ECA, art. 4º) – Concessão da antecipação da tutela recursal – Decisão agravada reformada – Honorários advocatícios indevidos – Recurso provido. [TJSP, 2ª Câmara de Direito Público, Des. Relator: Carlos von Adamek, Processo nº 2070571-64.2020.8.26.0000, Comarca: São Paulo, j. 19/05/2020]

Quanto à prorrogação da licença-paternidade na hipótese de internação pós-parto da mãe ou da criança, trata-se de ponto inovador que merece destaque: ao permitir a prorrogação apenas da licença-maternidade haveria reforço de papéis sociais de gênero que atribuem o trabalho de cuidado à mulher. Com a extensão da prorrogação da licença-paternidade busca-se o compartilhamento das tarefas de cuidado entre pai e mãe e o atendimento ao princípio do melhor interesse da criança, resguardando o convívio familiar de qualidade em ambiente doméstico após a alta hospitalar.

Em relação à concessão da licença-maternidade em caso de criança natimorta – inclusive com possibilidade de prorrogação para o período de internação – busca-se atualização do disposto no artigo 142, §3º da Lei nº 988/06 que prevê apenas concessão de licença para tratamento de saúde. Atualmente, o entendimento jurisprudencial e administrativo consolidado sobre o tema assegura a concessão da licença-maternidade ainda que ocorra o óbito da criança no parto. Nesse sentido, por exemplo, a Instrução Normativa INSS nº 77/2015 (artigo 340)¹².

CONCLUSÃO

A proposta de política apresentada pela APADEP funda-se no reconhecimento da importância social da maternidade e na necessidade de tratamento diferenciado em razão da desigualdade histórica e estrutural que invisibiliza o trabalho das mulheres na economia do cuidado, prevendo medidas para tentar trazer melhores condições às mães na instituição, favorecer o aleitamento materno, resguardar o superior interesse da criança, prestigiar a primeira infância e reduzir a desigualdade remuneratória entre os gêneros.

Contudo, a proposta não tem a pretensão de esgotar o tema. Na medida em que avançam estudos sobre gênero, aumenta a percepção dos diferentes mecanismos que operam a desigualdade e surge a

¹² https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/32120879/do1-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750. Acesso aos 03/03/2022.



necessidade aprimoramento das normas. Além disso, a atualização do arcabouço legal permitirá avanços na normativa da instituição.

Considerando que cabe ao Conselho Superior o exercício do poder normativo e que a atuação da APADEP deve buscar o atendimento do princípio da equidade, com respeito e atenção à diversidade de gênero, sexual, étnico-racial, idade, origem, condição socioeconômica (artigo 2º, inciso VIII do Estatuto da APADEP) e postular pelos interesses das associadas e associados (artigo 3º, inciso I do mesmo Estatuto), a Associação requer a este Colegiado que analise, institua e regulamente o Política de Valorização da Maternidade e da Amamentação e de Proteção da Primeira Infância, nos termos da minuta de proposta anexa.

São Paulo, 8 de março de 2022.

RAFAEL GALATI SÁBIO

Presidente

ALINE RODRIGUES PENHA

Diretora Administrativa

DEBORA CRISTINA PEZZUTO

Diretora Financeira

ANEXO I

Deliberação CSDP nº , de

Regulamenta a Política de Valorização da Maternidade e da Amamentação e de Proteção da Primeira Infância no âmbito da Defensoria Pública do Estado de São Paulo

CONSIDERANDO o disposto no artigo 6º, caput; artigo 7º, incisos XVIII, artigo 39, § 3º, artigo 203, inciso I e artigo 227 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;

CONSIDERANDO que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, tendo presente a grande contribuição da mulher ao bem-estar da família e ao desenvolvimento da sociedade, até agora não plenamente reconhecida, e a importância social da maternidade, estabelece à mulher assistência apropriada em relação à gravidez, ao parto e ao período posterior ao parto;

CONSIDERANDO que a Organização Mundial de Saúde recomenda amamentação exclusiva até os 6 (seis) meses, e complementar até os 2 (dois) anos de vida;

CONSIDERANDO a necessidade de valorização da primeira infância, bem como a proteção à criança no seio familiar na forma prevista da Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016;

CONSIDERANDO os ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) 5.4 e 5.5 da Agenda 2030 estabelecida pela ONU para enfrentar os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo;

CONSIDERANDO a decisão na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.327, na qual o Supremo Tribunal Federal determinou a prorrogação da licença-maternidade quando houver necessidade de internação hospitalar da mãe e/ou da criança recém-nascida;

CONSIDERANDO a isonomia dos servidores públicos com os trabalhadores da iniciativa privada e o princípio da simetria constitucional dos regimes jurídicos das carreiras do Sistema de Justiça;

CONSIDERANDO a autonomia administrativa da Defensoria Pública nos termos da Emenda Constitucional nº 80/2014;

O CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO, no uso de sua atribuição que lhe é conferida pelos incisos III e IV e VII do artigo 31 da Lei Complementar Estadual nº 988/2006;

DELIBERA:

Artigo 1º. Esta deliberação regulamenta a política de valorização da maternidade e da amamentação e de proteção da primeira infância no âmbito da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

Artigo 2º. A Defensoria Pública do Estado de São Paulo priorizará, na escolha de sedes e espaços de atuação, locais que permitam a separação de ambientes próprios para amamentação e extração de leite para as defensoras, servidoras e usuárias e a instalação de trocadores para usuárias e usuários.

Artigo 3º. A Defensoria Pública do Estado São Paulo diligenciará para aquisição de trocadores a serem disponibilizados em espaços próprios e adequados para acesso de mães, pais e cuidadores, garantindo também a acessibilidade às pessoas com deficiência.

Parágrafo único. Fica vedada a disponibilização de trocadores apenas em banheiros femininos.

Artigo 4º. Garante-se à defensora e à servidora pública gestante, mediante pedido, o direito à readaptação ou alteração temporária do órgão de atuação, mediante designação provisória, sempre que, considerado o estágio da gravidez, ou circunstância dela decorrente, o trabalho exercido pela defensora ou servidora pública gestante possa eventualmente causar dano a sua saúde ou à do nascituro.

Artigo 5º. O período de licença-maternidade será computado como tempo de efetivo exercício, para todos os fins, inclusive de estágio probatório.

Artigo 6º. À defensora ou servidora pública mãe, que tenha que passar por curso de formação após ingresso na Instituição durante os primeiros dois anos de vida da criança, é permitida a participação no curso pela modalidade à distância ou telepresencial, especialmente por meio de aulas gravadas.

§ 1º. Aplica-se o disposto no caput à defensora ou defensor público adotante nos dois primeiros anos após a adoção, com o fim de privilegiar a adaptação e a convivência familiar.

§ 2º. A Escola da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (EDEPE) poderá estabelecer prazo e solicitar a elaboração de relatório para certificar a participação da interessada no curso de formação em questão.

§ 3º. Na hipótese de aulas telepresenciais síncronas ou de comparecimento presencial e voluntário da defensora ou servidora ao curso de formação, será permitido que a interessada interrompa a aula virtual ou se retire do local durante o curso para amamentar ou fazer a extração de leite, pelo tempo necessário para tanto, sem que isso implique atribuição de falta.

Artigo 8º. Fica vedada a designação compulsória das mães defensoras ou servidoras públicas, no primeiro ano de vida da criança, para atuação em plantão e atividades em condições de especial dificuldade.

Parágrafo único. Estende-se a vedação até o segundo ano de vida da criança, quando a designação para atuação implique deslocamento físico da defensora pública ou servidora pública para cidade diversa daquela em que exerce suas atribuições.

Artigo 9º. A defensora mãe-nutriz classificada em cargo de macrorregião tem direito de ser designada para a sede mais próxima da residência de sua família até o segundo ano de vida da criança, a fim de favorecer a amamentação e a convivência familiar.

Artigo 10. Em caso do gozo de férias e licença-prêmio, terá preferência a defensora ou servidora pública que o requerer para período subsequente ao término da licença-maternidade.

Parágrafo único. A defensora ou servidora pública deverá formular requerimento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, contados do início do mês de gozo.

Artigo 11. A defensora pública em gozo de licença-maternidade manterá sua designação para as atividades em condições de especial dificuldade previstas no artigo 3º e artigo 6º da Deliberação CSDP nº 340, de 28 de agosto de 2017.

§1º. Para que não haja prejuízo à continuidade do serviço haverá a designação de suplente para a atividade durante o período de afastamento da defensora pública em licença-maternidade.

§2º. A defensora ou servidora pública ocupante de cargo ou função de confiança em licença-maternidade manterá o direito à percepção das gratificações previstas no artigo 135, inciso III, da Lei 10.261/68 e artigo 19, III das Disposições Transitórias da LC nº 988/06.

Artigo 12. A defensora pública coordenadora de Núcleo Especializado deverá ser substituída por integrante do respectivo Núcleo durante o período da licença-maternidade, hipótese em que será designada defensora ou defensor classificado em cargo de macrorregião para cobertura do afastamento da substituta ou substituto.

Parágrafo único. Aplica-se também a previsão deste artigo na hipótese de coordenadora ou coordenador de Núcleo Especializado que requerer licença-adoção.

Artigo 13. Quando houver necessidade de internação da mãe ou da criança após o parto, a licença-maternidade será concedida pelo período de internação e por mais 180 dias contados a partir da alta hospitalar da criança e/ou da mãe, a o que ocorrer por último.

§1º. A previsão deste artigo se aplica também à licença-paternidade.

§2º. As defensoras/es e servidoras/es da Defensoria Pública do Estado de São Paulo, que na data da publicação desta deliberação, estiverem em gozo da licença-maternidade ou paternidade, farão jus à prorrogação prevista no caput imediatamente.

§3. No caso de criança natimorta, a defensora ou defensor público farão jus à licença maternidade ou paternidade, conforme o caso.

Artigo 14. Esta deliberação entra em vigor na data da sua publicação.