



**VOTO VISTA**

Processo CSDP SEI n. 2022/0004347

Ao Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de São Paulo

Excelentíssimo Senhor Presidente,  
Excelentíssimas Conselheiras,  
Excelentíssimos Conselheiros.

**-i. O OBJETO E O ANDAMENTO DO PRESENTE PROCEDIMENTO**

1. O procedimento foi iniciado a partir de proposta de deliberação elaborada pela Associação Paulista das Defensoras e Defensores Públicos – **APADEP**, para a 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.
2. A propositura recebeu voto por parte da Relatoria, com sugestões de alteração (dispensando-me a resumir o voto do relator, visto que farei o cotejo e a composição com o primeiro voto-vista apresentado).
3. A Segunda Subdefensoria Pública-Geral apresentou denso voto-vista, o qual é, doravante, o objeto de minha análise, com o fito de contribuir com o debate no âmbito do Egrégio Conselho Superior da Defensoria Pública.
4. Essencialmente, destaco alguns dos **pontos nevrálgicos para o debate** (diante de sua extensão e de sua repetição nos capítulos específicos deste voto, permitir-me-ei deixar de fazer sua leitura durante a sessão do Conselho Superior):
  - 4.1. Questiona-se, inicialmente, a abrangência de diversos dispositivos das propostas em relação às estagiárias da instituição e a necessidade de sua compatibilização com o regime jurídico de regência;
  - 4.2. Quanto à garantia de estrutura de espaços físicos e equipamentos para amamentação e trocadores, foram feitas, segundo o voto-vista, sugestões pontuais de ajuste de redação;
  - 4.3. Quanto à readaptação de funções e dispensa de atividades, há divergências quanto à configuração da readaptação como instituto de direito administrativo aplicável, assim como dificuldades quanto à substituição de atividades parciais, propondo-se soluções alternativas;
  - 4.4. Quanto à proteção do direito à amamentação, com vistas à redução de jornada de trabalho da profissional lactante em regime exclusivamente remoto até a criança completar dois anos de idade, salienta-se a premissa da não-exclusividade do trabalho remoto incorporada na Deliberação CSDP n. 408/2023, com vistas a organização dos trabalhos realizados pelas Unidades, em cumprimento aos princípios constitucionais que regem a Administração Pública (eficiência, continuidade do serviço, prevalência do interesse público sobre o particular e legalidade);
  - 4.5. Quanto ao cômputo do período de licença-maternidade como de efetivo exercício para fins de estágio probatório, a relatoria aderiu ao entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Declaratória de Inconstitucionalidade n. 5.220-SP, no mesmo sentido da proposta, acrescentando a esta a aplicação deste entendimento para a licença-paternidade e para a licença-adoção.
  - 4.6. Quanto aos dispositivos aplicáveis à Escola da Defensoria Pública (EDEPE), houve preocupação, acolhida pelo voto-vista, quanto à imposição imediata da garantia de espaços físicos para a amamentação, pois a Escola não possui, atualmente, um espaço próprio para a realização de cursos e eventos, de modo que se sugere mudança na redação de dispositivo para que conste que, na escolha de contratação de tais espaços, seja considerada como prioridade a existência de local adequado para amamentação.
  - 4.7. Quanto às proposições que visam garantir às gestantes a autorização de dispensa do trabalho para realização de consultas médicas e exames necessários durante a gestação, o voto-vista se opõe ao emprego do instituto do abono, total ou parcial, entendendo-se que a Lei que organiza a Defensoria Pública já possui regime que permite a realização do pré-natal, podendo a gestante e seu companheiro se utilizar dos abonos legais e faltas justificadas, assim como a permissão, por lei, de ausências temporárias de 03 (três) horas, sem limitação de quantidade de dias e sem que haja prejuízo financeiro, e, por fim, que, quanto ao pleito de redução de jornada em razão da lactância, compreendeu-se pela suficiência da legislação aplicável, sem permissão de margem de conformação adicional.
  - 4.8. Quanto à iniciativa de normatização no sentido de estabelecimento de proibição de designação compulsória de gestantes e mães, servidoras ou defensoras, para atividades de especial dificuldade ou plantões, bem como a extensão desta previsão até o segundo ano de vida da criança quando a designação importar em deslocamento físico da servidora/defensora para cidade diversa daquela em que exerce suas atribuições, formou, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral, que tal vedação contraria os princípios que regem a prestação do serviço público, notadamente aquele definido como essencial, tais como a impossibilidade de sua descontinuidade e a prevalência do interesse público, a razoabilidade e a proporcionalidade.
  - 4.9. Quanto à manutenção de designação nas atividades de especial dificuldade durante a licença-maternidade e estabilidade em cargo ou função de confiança, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral parte do entendimento de que a garantia de estabilidade provisória não alcança cargos e funções em comissão. No que guarda pertinência com a irredutibilidade vencimental e sua relação com as atividades em condições de especial dificuldade, também se afasta a incidência do instituto da estabilidade. Contudo, adverte, que a “A garantia de irredutibilidade dos vencimentos já vem sendo aplicada pela Administração Superior por decisão administrativa, restando consolidado o entendimento de que o recebimento de gratificações das atividades para as quais a gestante estava designada no momento que entrar em licença perdurará pelo período da licença, seja em relação as atividades do artigo 3º ou 6º da Deliberação 340 [de 2017]”. Consigna-se, contudo, que ultrapassado o prazo da estabilidade, não há como se garantir a manutenção da designação de forma automática. Também se utiliza o argumento de que a escolha sobre a realização ou não de tais atividades deve caber à mulher, ressalvados os casos de designação por necessidade do serviço. Quanto aos cargos comissionados e as funções de confiança, converge-se no entendimento de que a estabilidade da gestante alcança ambas as figuras, todavia, a partir de uma lógica de indenização correspondente durante o período da estabilidade provisória, de modo que a exoneração não estaria totalmente vedada. O voto-vista apreciado, neste capítulo, despeja ênfase no direito de escolha (autonomia) da mulher quanto à sua permanência ou não no cargo ou função. Este direito, no entendimento da Segunda Subdefensoria Pública-Geral, poderia ser exercido antes ou depois do gozo da licença-maternidade. Outro ponto importante, quanto às funções de confiança, é o termo do mandato da Defensoria Pública-Geral, momento em que poderá haver alteração de seus componentes. Nessa hipótese específica, entende que a garantia da mulher se bastaria à irredutibilidade dos vencimentos até o fim da licença-maternidade. Quanto ao período de extensão dos efeitos da licença ou estabilidade, abre-se divergência quanto à proposta originária, especificamente quanto ao termo inicial, defendendo-se que seja do parto e não do retorno da licença-maternidade. Por fim, com relação ao dispositivo que menciona a obrigatoriedade de designação de substituto/a classificado/a em cargo de macrorregião em caso de licença-maternidade de defensora coordenadora de Núcleo Especializado, entende a Segunda Subdefensoria Pública-Geral, que a hipótese está integralmente abarcada pela Deliberação CSDO n. 356/2018, que estabelece quais afastamentos deverão ser considerados prioritários para a cobertura por defensora/a classificado/a em macrorregião, bem como que eventual não designação de substituto/a será justificada apenas pela inexistência de cargo disponível para a cobertura na respectiva macrorregião. Assim, nesse último ponto, sugere a supressão do fragmento da proposta de normatização.
  - 4.10. Quanto à licença-maternidade a partir da alta hospitalar da criança recém-nascida ou da mãe, à concessão de licença para as hipóteses de aborto, antes ou depois da 24ª semana, falecimento da criança após o parto e natimorto, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral destacou que a Administração Superior reconheceu, por decisão administrativa, pela possibilidade de extensão da licença-maternidade nos casos de internação após o parto, seja da mãe, seja da criança, ante a consolidação jurisprudencial. Todavia, quanto a extensão deste entendimento à licença-paternidade, compreendeu-se não haver a mesma consolidação jurisprudencial – nesse aspecto, portanto, propõe a supressão. No que toca à concessão de licença-maternidade ou de licença-paternidade para a hipótese de criança natimorta, apresentou posicionamento no sentido de que essas hipóteses estariam contempladas pela licença-saúde, a critério do médico. Na mesma esteira, afastou a aplicação de licença-maternidade aos casos de natimorto e de abortamento, ao revés da hipótese de nascimento com vida seguido de falecimento da criança, sob o argumento de que, para a legislação bastaria o nascimento com vida como fato-gerador da licença. Nesse diapasão, ainda, rechaçou a concessão de licença-maternidade, no caso de dupla maternidade e na hipótese de casais transafetivos, à genitora que não for a gestante.
  - 4.11. Quanto à previsão de equidade de gênero na composição dos quadros da Administração Superior, por seu voto, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral levanta a posição de que tal compromisso ostenta a natureza política. Além disso, desafia a legitimidade desta proposta em razão da ausência de consulta pública formulada à

carreira. Desta feita, orienta-se pela supressão do dispositivo.

## -ii. CONFLUÊNCIAS

5. Parto, nesse segundo voto-vista, de um **compromisso ético**, qual seja, o de incorporar, na maior medida possível as contribuições do primeiro voto-vista, seja fazendo concessões em aspectos menos estruturantes da política, com vistas distensionar os demais fragmentos de maior importância, seja abrindo-me ao convencimento pela racionalidade apresentada pela Segunda Subdefensoria Pública-Geral. Chamo essa direção do meu voto de **confluência** (é o presente capítulo). Sem embargo, mantenho **pontos de divergência** em aspectos-colunas desta proposta, que, em último caso, deverão ser apreciados e votados pelos/as conselheiros/as, de modo que cheguemos ao produto normativo que se pretende, no quadro de seus limites históricos e políticos, sem prejuízo de eventual revisitação em outro contexto ou composição deste Colegiado (próximo capítulo). No que se refere à direção de discordância do meu voto, oriento-me à não-utilização de linguagem violenta ou desqualificadora - daí a preferência pelo não emprego de adjetivos ou reforços de argumentação que hierarquizam um diálogo político que se pretende paritário e descarregado de elementos de importem em violência política de gênero. Sei que já falhei quanto esse compromisso durante meu mandato como Conselheiro neste colegiado, pelo que peço, formalmente, escusas.

6. Outrossim, posiciono-me no meu **lugar de fala**, vale dizer, de homem que ainda não experimentou a parentalidade. Entendo, com **DJAMILA RIBEIRO**, “*que todas as pessoas possuem lugares de fala*”. Assim, o desafio do qual parto é aquele apontado pela autora em sequência: “*O fundamental é que indivíduos pertencentes ao grupo social privilegiado em termos de locus social, consigam enxergar as hierarquias, produzidas a partir desse lugar e como esse lugar impacta diretamente na constituição dos lugares de grupos subalternizados*” (O que é lugar de fala? Belo Horizonte: letramento, 2017, p. 86). Reduzo-me a contribuir com alguns argumentos jurídicos que visam, como melhor explico abaixo, a desinterditar o debate sobre alguns aspectos da política institucional que se apresenta. Deixo de fazer considerações profundas sobre a maternidade, a amamentação e, em geral, a relação da mulher e o trabalho, pois são experiências que não tenho e que nunca terei acesso. Coloco-me, no entanto, como um companheiro de luta, na expressão de **bell hooks** (Teoria feminista: da margem ao centro. Tradução de Rainer Patriota. São Paulo: perspectiva, 2019, p. 127), , como um homem que busca ser honesto “*a respeito do sexismo e da opressão sexista*” e que “*assume a sua responsabilidade nessa luta*”, como um coadjuvante e aliado empático, porém respaldado pelo diálogo com as mulheres que formularam e apoiam essa iniciativa. Iniciemos pelas confluências, compostos de consensos e concessões a partir das contribuições do voto da relatoria e do primeiro voto-vista.

7. **Abrangência dos diversos dispositivos das propostas em relação às estagiárias da instituição e a necessidade de sua compatibilização com o regime jurídico de regência.** A Segunda Subdefensoria Pública-Geral demonstra preocupações quanto à extensão da política institucional apreciada em relação às estagiárias, diante do regime jurídico de regência, diverso daquele aplicável às defensoras públicas e às servidoras. Vislumbro, no entanto, como faz o voto-vista a aplicação de alguns dispositivos a este importante grupo de profissionais da instituição. Para evitar repetições, sugiro a inclusão de uma cláusula geral no sentido da extensão dos direitos previstos às estagiárias de direito, naquilo que couber, observada a legislação específica disciplinadora do estágio. Desta forma, excludo, do texto permanente, às menções explícitas às estagiárias.

8. **Readaptação.** O primeiro voto-vista apresenta argumentos importantes sobre a inadequação do emprego do instituto administrativo da readaptação, diante de sua relação com a vacância do cargo. Deste modo, acolho a argumentação e suprimo, na minha proposta, as referências ao instituto da readaptação, preferindo, no seu lugar, a menção à colocação em regime de trabalho remoto, parcial ou exclusivo, sem relacioná-lo a um instituto específico. Faço referência à designação de defensores/as e servidores/as para a atuação em atividades, sejam ordinárias, sejam de especial dificuldade. A despeito da inadequação jurídica da readaptação, registro outros instrumentos à disposição da Gestão previstos na Deliberação CSDP n. 340, de 28 de agosto e 2017, previstos no artigo 8.º, especialmente o auxílio, o ofício, o ofício emergencial, expressões assim uniformizadas: (a) AUXILIAR - designação para prestar serviços em cargos ou equivalentes no qual, concomitantemente, esteja em exercício outro membro da Defensoria Pública; (b) OFICIAR - designação para atuar em procedimentos ou processos previamente especificados, afetos a outro cargo ou equivalente; (c) OFICIAR EMERGENCIALMENTE - designação para atuar em procedimento ou processos em face de justificável acúmulo de serviço, sem o deslocamento do designado (art. 8.º, incs. II, III e VIII).

9. **Abono parcial e sua substituição pela disciplina da ausência temporária.** Também aquiesço com a Segunda Subdefensoria Pública-Geral no que tange à figura do “abono parcial”. Nesse sentido, faço alterações no art. 6.º da minuta incorporada e suprimo o art. 7.º. Substituo pela previsão da ausência temporária, tal como definida pela Lei Complementar Estadual n. 1.041, de 2008. Como consignado no primeiro voto-vista, a mencionada lei admite que membros/as e servidores/as se ausentem do trabalho por até 03 (três) horas diárias, sem prejuízo de seus vencimentos, em virtude de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde, referente à própria pessoa, de seus filhos com menos de 18 (dezoito) anos ou para acompanhamento de cônjuge ou companheiro, mediante apresentação de atestado médico. Contudo, é cediço que, durante o acompanhamento de sua gestação, a mulher apresenta uma agenda mais intensa de compromissos médicos. Essa situação excepcional deve exigir uma normatização mais adequada por parte deste Conselho Superior. Isso porque não será incomum a profissional estar escalada para a realização de atividades de especial dificuldade ou atividades que, atreladas às atribuições de seu cargo ou função, exigem o comparecimento, virtual ou presencial, em horários coincidentes com consultas e exames médicos. Não é desnecessário rememorar que, no mais das vezes, não há qualquer influência sobre a agenda dos profissionais de saúde envolvidos no plano de atendimento pré-natal. Parece-se haver duas situações importantes a serem tematizadas. A primeira delas é a coincidência dos horários das consultas e dos exames médicos com atividades de especial dificuldade, tais como atendimento especializado inicial (triagem), audiências de custódia, visitas a pessoas privadas de liberdade, dentre outras. Nesses casos, há um conjunto de Defensoras e Defensores Públicos designados para atividade, organizados em escala. Havendo comunicação com antecedência de 24 (vinte e quatro horas) à coordenação da Unidade, deverá haver remanejamento da escala, evitando-se a designação da Defensora Pública para aquele dia específico, permitindo-lhe o comparecimento à consulta ou exame médico. Outra hipótese é a coincidência entre a consulta ou exame médico com atividades ordinárias que exigem comparecimento, presencial ou virtual, da Defensora Pública, como audiências judiciais, atendimentos em continuidade, dentre outros. Nada obstante não seja possível a criação infraregal da figura do abono parcial, nossa normativa interna disciplina outros instrumentos, como o auxílio, o ofício e o ofício emergencial, que devem ser aplicados no caso concreto, nos termos da Deliberação CSDP n. 340, de 2017. Abro divergência quanto à necessidade de observância da carga horária semanal de 40 (quarenta) horas, exigindo-se que a mulher compense as horas destinadas à consulta e ao exame médico. Por fim, concordo com a extensão do disposto no arrigo ao defensor ou servidor que acompanhe filhos menores (sem reduzir àqueles sob sua guarda legal) ou com deficiência, cônjuge, companheiro ou companheiras em consultas, exames e sessões de tratamento.

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Segundo Voto-Vista)
<b>Art. 6.º.</b> Às Defensoras Públicas, servidoras e estagiárias gestantes será autorizada a dispensa do expediente, sem prejuízo de remuneração e demais direitos, pelo tempo necessário para a realização de consultas médicas e demais exames complementares durante a gestação.	<b>Art. 6.º.</b> Será autorizada a ausência temporária, sem prejuízo de remuneração ou necessidade de compensação, pelo tempo necessário para a realização de consultas médicas, exames e sessões de tratamento durante a gestação ou no acompanhamento de filho/a durante os dois primeiros anos de vida.
<b>Parágrafo único.</b> A comprovação deverá ser realizada por atestado médico a ser apresentado ao DRH.	<b>§ 1.º.</b> A comprovação deverá ser realizada por atestado médico a ser apresentado ao DRH.
	<b>§ 2.º.</b> É vedada a designação da Defensora Pública para atividades de especial dificuldade nos dias e horários de suas consultas médicas e exames, que deverão ser comunicados à coordenação da Unidade com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.
	<b>§ 3.º.</b> Caso a consulta médica ou exame coincida com atividade ordinária que exige comparecimento da Defensora Pública, presencial ou virtual, deverá ser designado outro/a Defensor/a Público/a para auxiliar, oficiar ou oficial emergencialmente, nos termos, respectivamente, do art. 8.º, incs II, III e VIII, da Deliberação CSDP n. 340, de 2017.

	<p>§ 4.º. O disposto neste artigo aplica-se ao defensor ou servidor que, nos mesmos termos e condições, acompanhar consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde:</p> <p>I - de filhos/as, durante os primeiros anos de vida</p> <p>II - do cônjuge ou companheira durante a gestão.</p>
<p><b>Art. 7º.</b> Durante o período da gestação será concedido um abono mensal ao/à Defensor/a Público/a ou servidor/a da Defensoria Pública para acompanhamento ao pré-natal da mulher gestante de seu filho.</p>	
<p>§ 1º. O abono se estende para casais homoafetivos.</p>	
<p>§ 2º. A parentalidade deverá ser comprovada em até 15 dias após o nascimento da criança</p>	

**10. Horário especial à defensora pública ou servidora que tenha filho/a com deficiência.** O voto da Segunda Subdefensoria Pública geral avança na proteção de mães de filhos com deficiência, garantindo-lhes horário especial, independentemente de compensação. Discordo, contudo, sobre a necessidade de aval de uma junta médica oficial, bastando relatório médico fundamentado.

**11. Cômputo do período de licença-maternidade como de efetivo exercício para fins de estágio probatório.** O primeiro voto-vista converge com o voto da relatoria acerca do reconhecimento do período de licença-maternidade como tempo de efetivo exercício, estendendo-o tal entendimento à licença-paternidade e à licença-adoção, de modo que acolho integralmente a redação proposta pela Segunda Subdefensoria Pública-Geral.

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)
<p><b>Art. 9º.</b> O período de licença-maternidade será computado como tempo de efetivo exercício, para todos os fins, inclusive de estágio probatório</p>	<p><b>Artigo 8º.</b> O período de licença-maternidade, licença paternidade e licença adoção será computado como tempo de efetivo exercício, para todos os fins, inclusive de estágio probatório.</p>

**12. Garantia de estrutura de espaços físicos e equipamentos para amamentação e trocadores.** Sobre este tema, insta analisar comparativamente as redações propostas pelo voto da relatoria e o primeiro voto-vista

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)
<p><b>Art. 1º.</b> 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 e será objeto de monitoramento permanente por todos os órgãos da Defensoria Pública, sem prejuízo da criação de comissão especialmente destinada a esta finalidade.</p>	<p><b>Art. 1.º.</b> Esta deliberação regulamenta a política de valorização da maternidade, da amamentação e de proteção da primeira infância no âmbito da Defensoria Pública do Estado de São Paulo e será objeto de monitoramento permanente por todos os órgãos da Defensoria Pública, sem prejuízo da criação de comissão especialmente destinada a esta finalidade.</p>
<p><b>Art. 2º.</b> Fica assegurado à criança o direito ao aleitamento materno nos estabelecimentos de uso coletivo, públicos ou privados nas instalações da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.</p>	<p><b>Art. 2º.</b> Fica assegurado à criança o direito ao aleitamento materno nos espaços de uso coletivo das instalações da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.</p>
<p>§1º. Esse direito pode ser exercido independentemente da existência de áreas destinadas especificamente para este fim.</p>	<p>§1º. Esse direito poderá ser exercido independentemente da existência de áreas destinadas especificamente para este fim.</p>
<p>§2º. A Defensoria Pública do Estado de São Paulo disponibilizará reserva orçamentária para a implantação de espaços com privacidade que permitam a separação de ambientes próprios para amamentação, extração e armazenamento refrigerado adequado de leite para as defensoras, servidoras, estagiárias e usuárias e a instalação de trocadores para usuárias e usuários e espaço para esterilização de itens utilizados para coleta de leite.</p>	<p>§2º. A Defensoria Pública do Estado de São Paulo priorizará, na escolha de sedes ou quando houver necessidade de adequação de layout dos espaços das unidades, a implantação de espaços com privacidade que permitam a separação de ambientes próprios para amamentação, extração e armazenamento refrigerado adequado de leite e esterilização de itens utilizados para coleta de leite para as defensoras, servidoras, estagiárias e usuárias e a instalação de trocadores para usuárias e usuários.</p>
<p><b>Art. 3º.</b> 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.</p>	<p><b>Art. 3º.</b> 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.</p>
<p><b>Parágrafo único.</b> Fica vedada a disponibilização de trocadores apenas em banheiros femininos.</p>	<p><b>Parágrafo único.</b> Fica vedada a disponibilização de trocadores apenas em banheiros femininos.</p>

**12.1.** De fato, em grande extensão, o primeiro voto-vista mantém as disposições tais como sugeridas no voto da relatoria, com singelos ajustes. A maior alteração se concentra no parágrafo 2.º, do art. 2.º das minutas anexas a ambos os votos juntados aos autos.

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)
<p>§2º. A Defensoria Pública do Estado de São Paulo disponibilizará reserva orçamentária para a implantação de espaços com privacidade que permitam a separação de ambientes próprios para amamentação, extração e armazenamento refrigerado adequado de leite para as defensoras, servidoras, estagiárias e usuárias e a instalação de trocadores para usuárias e usuários e espaço para esterilização de itens utilizados para coleta de leite.</p>	<p>§2º. A Defensoria Pública do Estado de São Paulo priorizará, na escolha de sedes ou quando houver necessidade de adequação de layout dos espaços das unidades, a implantação de espaços com privacidade que permitam a separação de ambientes próprios para amamentação, extração e armazenamento refrigerado adequado de leite e esterilização de itens utilizados para coleta de leite para as defensoras, servidoras, estagiárias e usuárias e a instalação de trocadores para usuárias e usuários.</p>

**12.2.** Essencialmente, o primeiro voto-vista, neste tocante, verte-se para a garantia de priorização de escolha de sedes que já contemplem espaços com privacidade que

permitam a separação de ambientes próprios para amamentação, extração e armazenamento refrigerado adequado de leite e instalação de trocadores e espaços para esterilização de itens utilizados para a coleta de leite, ou, não havendo de pronto tal estrutura, direciona-se à necessidade de adequação de layout.

**12.3.** Acolho o argumento quanto à desnecessidade da previsão de reserva orçamentária no texto da deliberação em processo de montagem, porém, com a aprovação nestes termos sugeridos pelo voto-vista, advirto a necessidade de previsão, por meio de rubrica específica, de recursos nas propostas e peças orçamentárias dos anos seguintes com vistas à implementação progressiva deste direito das crianças, das defensoras, servidoras, estagiárias e usuárias.

**13. Dispositivos aplicáveis à Escola da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.** Em grandíssima medida, o primeiro voto-vista converge com o voto da relatoria acerca de disposições aplicáveis à EDEPE. Há apenas uma sugestão de modificação, a qual acolho pela sua própria racionalidade.

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)
<b>Art. 10.</b> É assegurado o direito de participação de forma virtual (ensino à distância ou aulas gravadas) 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	Art. 16. É assegurado o direito de participação de forma virtual (ensino à distância ou aulas gravadas) 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.
§ 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.	§ 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, conforme edição de ato próprio	§ 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, conforme edição de ato próprio.
§ 3º. Na hipótese de ensino à distância com aulas 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	§ 3º. Na hipótese de ensino à distância com aulas 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.
<b>Art. 11.</b> Os cursos de capacitação oferecidos pela Defensoria Pública com o Auxílio da EDEPE, serão feitos, preferencialmente, de forma virtual ou híbrida, com a gravação do material para consulta/visualização do material posteriormente.	Art. 17. Os cursos de capacitação oferecidos pela Defensoria Pública com o Auxílio da EDEPE, serão feitos, preferencialmente, de forma virtual ou híbrida, com a gravação do material para consulta/visualização do material posteriormente.
§ 1º. Em caso de ser realizado na forma híbrida, será dada preferência nas vagas virtuais, caso limitadas, às Defensoras, servidoras e estagiárias gestantes e durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança	§ 1º. Em caso de ser realizado na forma híbrida, será dada preferência nas vagas virtuais, caso limitadas, às Defensoras, servidoras e estagiárias gestantes e durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança
§2º. Em caso de necessidade de realização de evento na modalidade presencial, será permitido que a interessada possa acessar a gravação do evento, de forma virtual, no portal da EDEPE, podendo a escola estabelecer prazo para o acesso.	§2º. Em caso de necessidade de realização de evento na modalidade presencial, será permitido que a interessada possa acessar a gravação do evento, de forma virtual, no portal da EDEPE, podendo a escola estabelecer prazo para o acesso.
§3º. Em caso de necessidade de realização de evento na modalidade presencial, será permitido que a interessada 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, devendo a Escola garantir que o local tenha espaço físico adequado	§3º. Em caso de necessidade de realização de evento na modalidade presencial, será permitido que a interessada 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.
	§4º. A Escola da Defensoria Pública priorizará, na escolha de espaços para realização de eventos e cursos, que os locais contem com espaço físico adequado para amamentação.

**14. Manutenção de designação nas atividades de especial dificuldade durante a licença-maternidade.** A Segunda Subdefensoria Pública-Geral consignou, em seu voto-vista, que “a garantia de irredutibilidade dos vencimentos já vem sendo aplicada pela Administração Superior por decisão administrativa, restando consolidado o entendimento de que o recebimento de gratificações das atividades para as quais a gestante estava designada no momento que entrar em licença perdurará pelo período da licença, seja em relação as atividades do artigo 3º ou 6º da Deliberação 340”. Registrou, contudo, que ultrapassado o prazo de estabilidade não seria possível garantia a manutenção da designação de forma automática, diante dos critérios que embasam a seleção de contemplados/as em caso de disputa. Nesse sentido, inclui-se uma disposição no sentido de que caberá à mulher, ao retornar, o exercício da escolha quanto a manutenção de sua designação na atividade, caso seja esta uma daquelas previstas no art. 3.º, da Deliberação n. 340/2017. Caso a atividade seja uma entre aquelas previstas no art. 6.º da referida deliberação, porquanto não contíguas à atribuição regular dos cargos de defensores/as públicos/as, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral compreendeu não ser possível essa escolha, bastando-se, a garantia de irredutibilidade de subsídios ao período da estabilidade. Compreendo o raciocínio do primeiro voto-vista e o acompanhamento neste particular. Quanto à designação de suplentes, por serem diversas as atividades de especial dificuldade, cada qual com a sua particularidade, concordo em atribuir margem deliberativa à Administração Superior, que arcará com o ônus político-administrativo de tal ou qual decisão.

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)
<b>Art. 15.</b> 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, ou em qualquer outra norma congênera, assegurada a recondução para a mesma atividade sempre que forem reabertas as inscrições.	<b>Artigo 14.</b> Será garantida a irredutibilidade dos vencimentos da defensora pública ou servidora da confirmação da gravidez até o fim da licença maternidade, mantendo-se o pagamento dos valores correspondentes às atividades em que estiver regularmente inscrita quando do início da licença.
§1º. Para que não haja prejuízo à continuidade do serviço haverá a designação de suplente, mediante pagamento da remuneração correspondente, para a executar a atividade durante o período de afastamento da defensora pública em licença-maternidade.	§1º. Avaliadas as condições da atividade, caso haja necessidade para manutenção do serviço, a Subdefensoria-Geral respectiva poderá designar suplente para a atividade.

	<p>§2º. Se durante a licença maternidade tiver ocorrido a publicação de ato para inscrição nas atividades do no artigo 3º da Deliberação CSDP nº 340/2017 que a gestante estava designada ao entrar em licença, caberá à mulher, quando retornar ao exercício das atividades, ressalvados os casos de designação a bem do serviço público, informar à Subdefensoria-Geral correspondente se deseja ou não retornar a realizar tais atividades.</p>
<p>§2º. Sempre que necessário, um/a Defensor/a ou servidor/a de outra unidade ou regional será designado/a para a atuação, mediante o pagamento das verbas remuneratórias e indenizatórias correspondentes.</p>	

**15. Licença-maternidade a partir de alta hospitalar da criança recém-nascida ou da mãe.** Houve aderência da Segunda Subdefensoria Pública-Geral quanto à proposta de reconhecimento normativa do início da licença-maternidade a partir do término da internação da criança recém-nascida ou crianças. Houve oposição desta extensão à licença-paternidade, havendo disposição, por parte desta Administração Superior, para a análise de pedidos individuais. Ora, ambas as licenças no contexto específico (internação da criança recém-nascida ou de sua mãe) guardam os mesmos fundamentos jurídicos e humanitários, de modo que não me parece haver um discrimen legítimo para normatizar uma licença e não outra (contudo, neste capítulo, saliento a convergência no que toca à licença-maternidade, deixando para registrar a divergência no momento próprio).

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)
<p><b>Art. 18.</b> 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, o que ocorrer por último</p>	<p><b>Artigo 13.</b> 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, o que ocorrer por último.</p>
<p>§1º. A extensão do período prevista neste artigo se aplica também à licença-paternidade.</p>	
<p>§2º. As defensoras/es e servidoras/es da Defensoria Pública do Estado de São Paulo que na data da publicação desta deliberação ainda estiverem em gozo da licença maternidade ou paternidade e se enquadrarem na hipótese prevista no caput farão jus à prorrogação</p>	
<p>§3º. No caso de criança natimorta ou de aborto de gestação a partir da 24ª semana, o/a servidor/a ou defensor/a farão jus à licença-maternidade ou paternidade, conforme o caso.</p>	
<p>§4º. No caso de aborto de gestação antes da 24ª semana, a estagiária, servidora ou defensora fará jus a 15 (quinze) dias de licença</p>	

**16. Extensão dos direitos previstos à adoção de crianças e adolescentes de qualquer faixa etária.** O voto da relatoria e o primeiro voto-vista convergem no sentido de extensão dos direitos previstos à adoção de crianças e adolescentes de qualquer faixa etária. Este último avança para contemplar também o pai solo.

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)
<p><b>Art. 21.</b> A licença-maternidade e todos os direitos previstos nessa deliberação se aplicam à adoção de crianças e adolescentes de qualquer faixa etária.</p>	<p><b>Artigo 15.</b> A licença-maternidade e todos os direitos previstos nessa deliberação se aplicam à adoção de crianças e adolescentes de qualquer faixa etária</p>
	<p><b>Parágrafo único.</b> São igualmente aplicáveis todos os dispositivos para o pai solo.</p>

**17. Direito de defensoras públicas classificadas em macrorregião.** Quanto aos direitos de defensoras públicas classificadas em macrorregião, ao revés de incorporar disposições no texto permanente da deliberação em constrição, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral propõe a alteração da Deliberação CSDP n. 356/18, para prever uma priorização da mãe nutriz para a escolha de vaga, de modo a contemplar, a contento, o espírito da proposta originária e inserida no voto da relatoria.

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)
<p><b>Art. 13.</b> Durante a gestação, durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança, a Defensora classificada em cargo de macrorregião tem direito de ser designada para a regional com vaga disponível mais próxima da sua residência.</p> <p>§ 1º. A designação respeitará as regras previstas na Deliberação 356/18 deste Conselho Superior.</p> <p>§ 2º. A preferência acima prevista não se aplica se tiver havido mudança voluntária de endereço durante o período.</p>	<p>Artigo 18. Acrescente-se os dispositivos seguintes ao artigo 4º da Deliberação CSDP nº 356/18:</p> <p>“§ 11. Quando houver necessidade de alteração de designação, concorrendo mais de um/a defensor/a para mais de uma vaga, o fato de um/a dos/as defensores/as concorrentes ser mãe nutriz prevalecerá sobre o critério de antiguidade, podendo a defensora exercer a escolha de forma prioritária para vaga da macrorregião mais próxima da residência de sua família.</p> <p>§ 12. A preferência será garantida até o segundo ano de vida da criança, mas não se aplica se tiver havido mudança voluntária de endereço durante o período.”</p>

### -iii. DIVERGÊNCIAS

**18.** Nessa etapa de verdadeiro saneamento do procedimento, cristalizados os pontos de consensos e concessões, insta passar às divergências. Identifiquei uma divergência que chamo de matriz, que orbita em torno do significado do interesse público e dos princípios de direito administrativo. De minha parte, investigo o seu espectro significativo à luz dos direitos fundamentais e humanos das mulheres e das crianças na primeira infância. As demais divergências são mais pontuais, embora relacionadas com a matriz, me resumida a partir dos seguintes recortes do voto-vista da Segunda Subdefensoria Público-Geral:

“Há que se considerar o princípio da legalidade administrativa, previsto no artigo 37 da CF, vincula o administrador público a somente fazer o que for permitido por lei. Assim, a autonomia administrativa deve ser interpretada em consonância com o princípio da legalidade. (...) O princípio da legalidade administrativa vinculada impõe ao poder público fazer o que permitido em lei, não cabendo aos administradores, na tentativa de suprir eventuais omissões do legislativo, se utilizar de métodos de integração do direito que impliquem em criação de normas”

(Voto-vista da Segunda Subdefensoria Pública-Geral)



19. Tais trechos sublinham essa **divergência-matriz** que é a visão sobre o regime jurídico-administrativo, seus princípios, suas regras e sua sistemática essencialmente. O primeiro voto-vista se vale de uma noção estreita de interesse público, atrelando-o apenas à prestação do serviço público pela Defensoria Pública, sem compatibilizá-lo com outros interesses públicos, como os direitos fundamentais das mulheres e das crianças na primeira infância. Além disso, são invocados diversos princípios (conferir tabela 1), como a legalidade, a eficiência, a continuidade do serviço público e a prevalência do interesse público para **interditar** o debate e **neutralizar** o poder de normatização deste Conselho Superior, amesquinhando sua importância e sua potência na construção de uma política institucional de proteção e valorização da maternidade, da amamentação e da primeira infância. Quando se etiqueta determinada proposta de normatização interna como ofensiva à lei ou aos princípios da Administração Pública, quer-se afirmar que aquela disposição está alheia à qualquer possibilidade de deliberação e de aplicação no âmbito da instituição. Abandona-se uma esfera de juízo político-administrativo para estabelecer um círculo, a partir de um juízo jurídico, de não-debate. Parte do que chamo de divergência-matriz, entre este voto-vista e o voto-vista da Segunda Subdefensoria Pública-Geral, concerne às fronteiras do próprio debate. O presente voto-vista guarda o fito primordial de introduzir outros pensamentos, entendimentos e fundamentos, alicerçados na doutrina e na jurisprudência (que acionam, por sua vez, uma outra vórtice interpretativa), em oposição ao voto da Gestão, para superar o referido círculo do interdito e franquear a discussão pelo Colegiado acerca da proposta de deliberação, reconhecendo-se a autonomia da Defensoria Pública e a grandeza de seu Conselho Superior.

20. A recorrência do manuseio de princípios de direito administrativo, em contraposição a direitos que se pretende afirmar pela via da normatização interna, é demonstrada pela tabulação infra. Soma-se a isso um outro argumento, muito presente no voto-vista apreciado, que é a denúncia de ausência de consolidação jurisprudencial para a afirmação de alguns direitos das mulheres e das crianças em primeira infância – esta linha de racionalidade também será aprofundada e contraposta mais à frente.

Capítulo	Princípios	Direito contraposto	Argumento
<b>PROTEÇÃO DO DIREITO A AMAMENTAÇÃO - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO – INTERVALO INTRAJORNADA</b>	-Eficiência; -Continuidade do serviço; -Prevalência do interesse público sobre o particular; -Legalidade.	-Direito à amamentação	“A autorização para trabalho em regime exclusivamente remoto a um/a membro/a ou servidor/a pode implicar em prejuízo aos princípios acima descritos e causar interrupção da execução de atividades presenciais” (p. 4). “(…) a redução da jornada para amamentação para período além do previsto na lei orgânica da Defensoria Pública violaria a legalidade administrativa, especialmente quando há previsão legal expressa na legislação de regência da Defensoria de São Paulo com definição específica” (p. 7).
<b>VEDAÇÕES - DESIGNAÇÃO COMPULSÓRIA PARA ATIVIDADES E DESLOCAMENTOS</b>	- Legalidade; -Continuidade do serviço; -Prevalência do interesse público sobre o particular; -Razoabilidade; -Proporcionalidade	- Direito social à proteção da maternidade e à infância	“(…) a garantia da não designação compulsória violará a legalidade administrativa sempre que constatada a existência de prejuízo ao serviço, pois não caberá outra alternativa a não ser a designação para se evitar descontinuidade do serviço” (p. 13). “Não é demais reforçar: a designação compulsória, quando ocorrer, se dará por necessidade do serviço, em observância ao princípio de prevalência do interesse público e pela impossibilidade de descontinuidade do serviço prestado. Assim, em razão dos princípios elencados, e observando-se a razoabilidade e proporcionalidade, não há como se impor a vedação de designação de defensoras e servidoras para determinadas atividades” (p. 14).
<b>LICENÇA-MATERNIDADE A PARTIR DA ALTA HOSPITALAR DA CRIANÇA RECÉM-NASCIDA OU DA MÃE</b>	- Legalidade	- Direito à licença-maternidade ou paternidade nos casos de natimorto e de aborto	“(…) não sendo possível para a hipótese de natimorto contrariar previsão legal expressa, entendo ser o caso de supressão do dispositivo que prevê sua concessão” (p. 26). “(…) no caso de aborto, pelos mesmos motivos indicados à hipótese de natimorto, não sendo possível a violação ao princípio da legalidade, entendo ser o caso de alteração de redação que contemple a aplicação subsidiária da Lei Federal mencionada” (p. 27).

21. A supremacia do interesse público sobre o particular, como fundamento do Direito Administrativo, tem sido problematizada pela doutrina. Trata-se de uma **ideia em crise**. JUSTEN FILHO (Curso de Direito Administrativo. 14.<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023), à guisa de exemplo, apresenta algumas objeções à manutenção de tal postulado:

21.1. A primeira delas é a **ausência do conteúdo e de precisão do interesse público, por apresentar-se como conceito jurídico indeterminado**. Verifica-se que, em seu voto-vista, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral fez coincidir o interesse público com o direito do público usuário ao serviço de prestação de assistência jurídica. Não se desconsidera, por óbvio, a importância deste interesse. No entanto, perspectivado apenas por este viés, o voto aludido caminha pela negativa a diversos direitos de mulheres grávidas, lactantes e mães, assim como de seus filhos em especial fase de desenvolvimento, tendo o condão, a depender da situação, de sacrificá-los por completo ou, no mínimo, desconsiderá-los no seu devido calibre. Esse entendimento à luz dos direitos fundamentais e humanos, tal como se desenvolve neste voto, não pode prevalecer, pois é possível robustecer o **conteúdo aplicável de interesse público ao caso concreto**, mediante a consideração, com igual importância, de outros interesses e direitos fundamentais para além da prestação do serviço público pela Defensoria Pública. Aliás, em última análise, o que se pretende é a construção de uma política institucional que permita a prestação de um melhor serviço público, protegendo-se circunstancial e perenemente as profissionais, que são o maior patrimônio da instituição, e seus filhos, crianças que são afetadas e possivelmente prejudicadas, quanto ao seu direito à proteção e à convivência familiar, em maior ou menor medida, a depender de como a instituição, da qual fazem parte seus pais, trata a questão. Indaga-se, retoricamente: em que medida se atende o interesse público a prestação do serviço público por profissionais em situação de exaustão ou mesmo de evolução para o adoecimento? Ou ainda: atende o interesse público o sacrifício ou a proteção deficiente de direitos de crianças, em primeira infância, para a prestação do serviço público por suas mães? Tais perguntas não necessitam ser respondidas exaustivamente, mas já ilustram a complexidade do entendimento do que é interesse público e sobre o quão é problemático reduzi-lo como se faz no primeiro voto-vista.

21.2. A segunda objeção, apresentada pelo autor mencionado, é no sentido de que o **Direito Administrativo não encontra um fundamento jurídico único**, de modo que o interesse público não afasta a existência de outros princípios, sem manter, com estes, relação de supremacia. Prossegue: “[t]odos os princípios têm assento constitucional idêntico se encontram no mesmo nível hierárquico. A determinação da solução concreta depende da ponderação dos diversos princípios, de modo a promover a mais intensa realização de todos eles” (JUSTEN FILHO, *ibidem*, p. 39). A afirmação de um determinado interesse público, colocando-o em posição de prevalência ou supremacia, em relação a outros princípios e direitos fundamentais e humanos, não guarda o condão de encerrar o debate. O despejo de determinada ênfase a um dos aspectos do contexto apreciado revela essencialmente o **posicionamento político da Gestão eleita**. Há um conjunto de direitos previstos na Constituição da República, nos tratados internacionais de direitos humanos e em leis brasileiras, que sustentam a política institucional que ora se propõe. Evidentemente, a qualidade do serviço público prestado pela Defensoria Pública deve ser considerada, mas no mesmo quilate de importância em relação aos demais direitos e interesses envolvidos. Há muitas formas de se prestar o serviço de assistência jurídica pela Defensoria Pública. Certamente, a colocação de uma mulher grávida, lactante ou responsável pelos cuidados de uma criança de tenra idade em determinadas situações sacrificadoras de seu bem-estar e de seus/suas filhos/as não será, no caso concreto, a solução administrativa ótima. Claramente, ainda, não se pretende a formação de vazios ou inadequações nos diversos postos de atendimento e de prestação do serviço de assistência jurídica, que toma, no voto-vista

apreciado, um imaginário catastrófico. O que se pretende, ao revés, é a formação de uma política institucional e o manejo de institutos de direito administrativo, lidos a partir da Constituição da República e dos tratados internacionais de direitos humanos, que permitam mitigação dos efeitos do trabalho, precarizado em vários aspectos, sobre mulheres nesses especiais períodos de suas vidas (e de seus filhos) e a preservação de seus direitos e de sua remuneração.

**21.3.** A terceira ordem de problemas se refere à ausência de um interesse público unitário e à constatação de que o Direito Administrativo envolve um conjunto de interesses considerados como públicos. Nessa esteira, “quando se afirma que os conflitos de interesse se resolvem por via da prevalência do interesse público, produz-se uma simplificação que impede a perfeita compreensão da realidade. Assim se passa porque as normas jurídicas de direito público protegem interesses indisponíveis, todos eles merecendo a categorização de interesses públicos. Logo, há interesses públicos em situação de colisão” (JUSTEN FILHO, *ibidem*, p. 40). O Direito Administrativo renovou-se, tomando como seu eixo a Constituição da República de 1.988 e todo o conjunto de princípios e técnicas interpretativas desenvolvidas sob o mote neoconstitucional (MARCONDES, *Estudos de direito administrativo neoconstitucional*. São Paulo: Malheiros, 2015). Ao revés da supremacia ou a prevalência (do interesse público sobre o particular), como regra, na quadra atual, impõe-se ao intérprete/aplicador a consideração ponderada dos múltiplos interesses em jogo: “é essa ponderação para atribuir máxima realização aos direitos envolvidos o critério decisivo para a atuação administrativa” (ÁVILA, *Repensando o Princípio da supremacia do interesse público sobre o particular*, in *O Direito Público em Tempos de Crise - Estudos em Homenagem a Ruy Ruben Ruschel*, 1999, p. 127). A Defensoria Pública, por previsão constitucional (art. 134), tem por finalidade a promoção dos direitos humanos e fundamentais dos sujeitos vulneráveis. Ora, a vulnerabilidade pode assumir diversas facetas. A proteção à mulher, especialmente aquelas que estão em período de gestação, amamentação ou no exercício inicial da maternidade, consideradas todas as dificuldades e agravamentos decorrentes do sistema de opressão baseado no gênero, assim como a proteção à criança, notadamente em sua primeira infância, constituem, ainda que numa perspectiva interna-institucional, um interesse público de igual relevância ao direito dos usuários e usuárias à prestação do serviço público de assistência jurídica. A Defensoria Pública, em outras palavras, não deve sacrificar, por inteiro, os direitos de suas profissionais à proteção da maternidade e à amamentação, assim como de seus filhos e filhas em primeira infância, para prestar de uma determinada forma, que não é a única possível no caso concreto, os serviços à população usuária. Tais direitos não são apenas particulares ou individuais, seja das profissionais, seja de seus filhos e filhas, mas também de toda a sociedade, agasalhando-se de um caráter de interesse público. E a Defensoria Pública não pode abandonar sua missão constitucional de proteção de direitos fundamentais e humanos, para arvorar-se a violadora desses mesmos direitos. As profissionais da instituição, seus filhos e filhas e os usuários e usuárias dos serviços da Defensoria Pública devem, todas e todas, receber proteção e ter seus direitos atendidos. É, de acordo com esse compromisso, que devemos seguir como órgão colegiado máximo dessa instituição na formulação da política institucional que se propõe.

**21.4.** Por fim, deve-se compor interesses públicos e direitos fundamentais – “a concepção da supremacia e indisponibilidade do interesse público sobre o privado reflete um cenário jurídico que não mais existe” (JUSTEN FILHO, *ibidem*, p. 41). Nesse sentido, complementa ÁVILA (*ibidem*, p. 111): “O interesse privado e o interesse público estão de tal forma instituídos pela Constituição brasileira que não podem ser separadamente descritos na análise da atividade estatal e de seus fins. Elementos privados estão incluídos nos próprios fins do Estado (p. ex. preâmbulo e direitos fundamentais)”. Vale consignar, nesse aspecto, que um dos objetivos republicados é justamente a construção de uma sociedade livre, justa e solidária – para tanto, torna-se necessária a redução das desigualdades sociais, que são atravessadas inexoravelmente pelo gênero (Constituição da República, art. 3.º, incs. I e III). BINEBOJIM apresenta sutil discordância em relação a Ávila para afirmar que “o que se verifica é que a proteção de um interesse privado constitucionalmente consagrado, ainda que parcialmente, pode representar, da mesma forma, a realização de um interesse público” (Da supremacia do interesse público ao dever de proporcionalidade: um novo paradigma para o Direito Administrativo, *Revista Quaestio Juris*, v. 1, n. 2, Rio de Janeiro, 2005, p. 41, disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestiojuris/article/view/11615/9099>). O exemplo mais simbólico é a prioridade absoluta dos interesses da criança e do adolescente (Constituição da República, art. 227, caput). O legislador, especialmente o constituinte, não se vale de termos ou expressões inúteis. O adjetivo “absoluta” aplicado ao substantivo “interesse” denota que, em uma situação de escolha trágica, devem ser salvaguardados os direitos fundamentais de crianças e adolescentes, sejam daqueles que recebem, direta ou indiretamente, a assistência jurídica integral pela Defensoria Pública, sejam os filhos ou filhas de suas profissionais. Guardadas as proporções relativas aos privilégios de cada grupo que mencionei, a Defensoria Pública, pelas infinitas formas que pode estruturar a sua atuação, não deve sacrificar, por inteiro, o direito de um grupo para atender, precariamente, o outro. A missão constitucional da Defensoria Pública deve ser buscada “fora e dentro de casa”, evitando-se tornar um “ambiente doméstico de violações de direitos”. Em suma: além da formulação de sua política institucional para o atendimento do público usuário infantojuvenil, evidentemente a Defensoria Pública também deve estar preocupada com as crianças e sob os cuidados de suas profissionais, não se arvorando a agente estatal violador desses direitos.

**22.** Quanto ao princípio da legalidade, mais do que o mero acatamento da Administração Pública à legislação positivada, FREITAS assinala que este “evoluiu do legalismo primitivo e hipertrofiado para a posição – por assim dizer, balanceada e substancialista” (O controle dos atos administrativos e os princípios fundamentais. 4.ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009). Distingue-se texto de lei e juridicidade normativa, de modo que “a legalidade devidamente temperada requer a observância cumulativa dos princípios em sintonia com a teleologia constitucional, para além do textualismo normativo estrito” (p. 72). BOLZAN DE ALMEIDA aprofunda a explicação dessa transformação: “Após a Segunda Guerra Mundial, constatou-se que não bastava o Poder Público seguir a lei formal, quando esta fosse capaz de legitimar uma série de atrocidades. O exemplo clássico foi o Estado Nazista de Hitler que matou Judeus e Homossexuais com amparo nas leis Nazistas. Assim, o princípio da legalidade passou a ser interpretado com um viés constitucional e evoluiu seu conceito para o de juridicidade, ou seja, a Administração deve seguir a lei e o direito como um todo” (Manual de Direito Administrativo. 5. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 21, grifei). Destarte, “pelo conteúdo mais atualizado da legalidade, especialmente a partir do pós-positivismo e da nova hermenêutica, a moldura do Direito não abrange apenas as regras jurídicas previstas, sendo também ilegais ações administrativas que se desviem dos princípios, uma vez que, conforme exposto, estas também possuem caráter normativo” (NOHARA, *Direito administrativo*. 12. ed. Barueri: Atlas, 2023, p. 85). FREITAS arremata: “Não é acaso que a Administração Pública nem sempre poderá fazer o que a lei, isoladamente, determinar assim como nem sempre poderá deixar de fazer alguma coisa apenas por inexistir previsão legal. A cogência de outros princípios e a pluralidade de fontes normativas são realidades inelimináveis do Direito contemporâneo” (*ibidem*, p. 72). É também nessa perspectiva mais robusta de legalidade que deve operar este Conselho Superior da Defensoria Pública na normatização e na construção de suas políticas institucionais. Não faria sentido que o poder normativo do Colegiado apenas pudesse ser exercido plenamente diante da existência de uma norma legislativa expressa em determinado sentido – neste caso, seria até desnecessário ou consubstanciaria um verdadeiro “pleonismo normatizador”, ou no mínimo uma repetição. Já afirmei, em algumas situações, que este Conselho Superior, na sua função normatizadora-interna, exercita a interpretação sistemática e integradora, tanto da legislação interna quanto dos tratados internacionais de direitos humanos (que não consubstanciam apenas um capítulo exigido nos concursos de ingresso à carreira), assim como deve se utilizar das mais atuais técnicas de hermenêutica constitucional. Os problemas jurídicos, na hodiernidade, ganharam camadas de complexidade que desafiam o/a intérprete a arrojá-los a sua forma de solucioná-los. Não existem mais argumentos triunfais que, de pronto, possam apresentar soluções óbvias. Além disso, a inexistência de uma legislação protetora de direitos humanos e fundamentais ou da consolidação da jurisprudência em determinado sentido, que pode levar anos, numa era democrática-constitucional, não deveria servir como argumentos para uma omissão normatizadora. A Constituição guarda força normativa, assim como os tratados internacionais de direitos humanos que são incorporados ao ordenamento interno. Não invertamos a pirâmide normativa, tampouco desvirtuemos nossa função neste colegiado. Não há, com o devido respeito ao primeiro voto-vista, em determinados pontos apreciados, uma corrente legislativa ou jurisprudencial contrária. Não estamos a contrapelo, tampouco no polo errado da história, que ainda estrutura e fortalece sistemas de opressão baseados no gênero. Estamos remando, com outras instituições, movimentos e energias, para o robustecimento de uma onda protetora dos direitos de mulheres e de crianças. E assim estamos no exercício legítimo de nossa autonomia administrativa, outorgada pela Constituição e pelas legislações que nos organizam. Dessarte, salvo em alguns elementos que incorporo no meu voto, nos quais confluem com primeiro voto-vista, não acredito que, no remanescente, estamos agindo contra a lei ou de forma divorciada com os princípios da Administração Pública, tampouco que estamos ao largo de nossa autonomia constitucional. Estamos, à guisa de conclusão, cumprindo nossa missão constitucional, como Defensoria Pública, “da porta para dentro”.

**22.1.** Sobre os tratados internacionais de direitos humanos, cumpre ressaltar que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, na sigla em inglês), incorporada ao ordenamento brasileiro pelo Decreto nº 4.377/2002, traz o conceito de discriminação contra mulher e determina, em seu artigo 3º, que os “Os Estados Partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem”. A CEDAW criou, ainda, o Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher (artigo 17) para monitorar e garantir a aplicação da Convenção, que emite Recomendações que orientam sobre as medidas para o cumprimento das obrigações assumidas pelos Estados Partes. A Recomendação Geral nº 23, que trata da vida política e pública, estabelece que os Estados devem tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra mulheres na vida política e pública do país, um conceito amplo que refere-se ao exercício dos poderes legislativo, judiciário, executivo e administrativo, englobando todos os aspectos e níveis da administração pública e também a participação na sociedade social, como conselhos, partidos políticos, sindicatos e associações profissionais e organizações comunitárias. As medidas aqui propostas também atendem a um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2015, são um conjunto de 17 metas globais que devem ser implementadas até 2030 – daqui a menos de sete anos, portanto. O ODS nº 5 refere-se à igualdade de gênero. Entre suas metas está “reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos

nacionais” e “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública” (<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>).

**23.** Por derradeiro, como já salientei nesse voto, n<sup>o</sup> alguns fragmentos de seu voto-vista, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral se vale do princípio da continuidade do serviço público para afastar algumas disposições projetadas. Aquiesce-se que a Defensoria Pública, além de uma instituição do Sistema de Justiça, é um serviço público essencial. Assim sendo, não pode ser suspenso ou descontinuado. Entretanto, defendido o modelo público de prestação de assistência jurídica, nosso serviço público pode ser prestado de muitas formas. A Defensoria Pública tem um conjunto de profissionais, ferramentas e fluxos que são articulados na organização da prestação de seu serviço. O recurso ao argumento da continuidade do serviço público, pelo voto-vista apreciado, ganha foros calamitosos ou catastróficos. Existe um conjunto de estratégias pautadas em institutos de direito administrativo, como substituições, designações, dentre outras, que dão margem à gestão, tanto das unidades, das regionais, como das próprias Subdefensorias públicas-gerais, para a adoção de uma solução administrativa ótima, vale dizer, a continuidade da prestação do serviço público de assistência jurídica integral, sem que isso constance, simultaneamente, na ofensa ou no sacrifício de direitos fundamentais de suas profissionais e dos filhos e filhas delas. Nas vezes em que tal fundamento é lançado, não se explica, concretamente, como a previsão de tal ou qual direito significaria um risco à manutenção do serviço público ou, se havendo risco, quais seriam as formas de mitigá-lo a partir de uma normatização mais esmiuçada. Não se desconsidera que a previsão de direitos a mulheres grávidas e mães de crianças na primeira infância, tal como se pretende na proposta ora apreciada, torna mais complexa a gestão e a organização do atendimento pelas Unidades e Regionais. Porém, certamente, não as inviabiliza. Não é porque é difícil que não se deve avançar em políticas institucionais de valorização da maternidade, amamentação e de proteção à primeira infância. Lidamos, a todo momento, como Defensoras e Defensores Públicos, na atuação-fim, com serviços públicos deficitariamente estruturados e organizados para a proteção dos direitos previstos no ordenamento jurídico. E exercemos, nessa atuação, o controle desses serviços. Muitas vezes judicializamos políticas públicas. E provocamos, com isso, mudanças estruturais. Não deveríamos nos valer do mesmo argumento da dificuldade na reestruturação das nossas políticas institucionais para manter uma situação violadora de direitos fundamentais, sob pena de recebermos também esse controle, tanto social, político ou judicial. Nossa política institucional tal como formatada atualmente viola direitos de mulheres e de crianças. Devemos partir dessa situação de insatisfação rumo à melhoria dos nossos serviços, que repercutirão melhor qualidade, em última análise, ao público-usuário. Em síntese: não se pretende suspender ou descontinuar o serviço público prestado pela Defensoria Pública; quer-se, no lugar disso, melhorá-lo, tornando-o mais sustentável e protetor dos diversos direitos e interesses envolvidos, sejam das profissionais da instituição, sejam, em última análise, de seus usuários e usuárias.

**24.** Recolocado o debate nestes termos e desfeita a neblina de ilegalidade e de insegurança jurídica, considero que podemos avançar, sem qualquer interdição ao debate, nos pontos específicos que constituem a proposta de instituição de uma Política de Valorização da Maternidade e da Amamentação e de Proteção da Primeira Infância. Diante do exposto, mantém-se a proposta do voto da relatoria acerca dos seguintes direitos:

**24.1.** Asseguramento da redução de 25% (vinte e cinco por cento) da jornada de trabalho para servidora, inclusive para as ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança, durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança, sem redução na remuneração, com sua extensão para os 10 (dez) primeiros dias úteis do período de adaptação escolar da criança, mediante comprovação da matrícula (art. 8.<sup>o</sup> do voto da relatoria).

**24.2.** Reconhecimento do início da licença-paternidade após o fim da internação hospitalar, seja da criança recém-nascida, seja da mãe.

**24.3.** Reconhecimento da licença-maternidade ou da licença-paternidade em caso de criança natimorta ou abortamento da gestação a partir da 24.<sup>a</sup> semana. Nesse particular, o primeiro voto-vista ressalta inexistir, na legislação e na jurisprudência, o asseguração dos referidos afastamentos, mas apenas a possibilidade de licença-saúde, “a critério do médico”. Ao empregar uma noção bastante apertada do princípio da legalidade, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral inclinou-se para a contenção da autonomia administrativa da instituição. Já fiz a crítica quanto a essa racionalidade em capítulo propedêutico deste voto. Existem parâmetros normativos relevantes, já salientados na proposta originária. Soma-se a isso a necessidade de emprego de técnicas interpretativas para aproximar o regime dos servidores públicos ao regime previdenciário dos trabalhadores da iniciativa privada (artigo 358 da IN Pres/INSS N<sup>o</sup> 128, de 28.03.2022), porquanto o vínculo estatutário ou empregatício (celetista ou não) não ser discrimen legítimo. Cumpre destacar que, em seu voto, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral do Estado, ao tratar da hipótese de nascimento com vida e posterior falecimento da criança, destacou o reconhecimento administrativo da licença-maternidade após parecer da Assessoria Jurídica, fazendo referência ao artigo 54 do Decreto n<sup>o</sup> 29.180/1988 que assegura a vantagem desde que a criança venha a falecer após o parto, citando jurisprudência e propondo a inclusão de dispositivo (art. 17 da minuta anexa ao primeiro voto-vista). O valor jurídico considerado para o reconhecimento da licença-maternidade ou paternidade, no caso de nascimento com vida e posterior falecimento da criança, é o mesmo que objetiva assegurar a vantagem na hipótese de criança natimorta ou decorrente de aborto após a partir da 24.<sup>a</sup> semana de gestação, qual seja: a proteção à gestação, viabilizando a recuperação do desgaste psicológico e físico do período (conferir: Superior Tribunal de Justiça, Resp n. 1983103, Rel. Min. Sérgio Kukina, DJ 16/03/2022). Nesse sentido, a lógica de proteção à gestação subjacente à concessão da licença-maternidade ou paternidade no caso de nascimento com vida e posterior falecimento da criança é perfeitamente aplicável às hipóteses de criança natimorta ou decorrente de aborto após a partir da 24.<sup>a</sup> semana de gestação, considerando que ambas as regras buscam a preservação do mesmo bem jurídico, não fazendo sentido qualquer regra que, ignorando sua *ratio*, imponha discriminação às situações que devem ser igualmente protegidas pelo ordenamento jurídico. Por fim, não vislumbro a necessidade, após o trauma de gerir um filho morto ou de abortar um sonho, submeter a mulher a exame médico para aferir os impactos sobre sua saúde física e mental (uma espécie de revivência da experiência). Esse sofrimento deve ser considerado como pressuposto pelo exercício empático deste Conselho Superior. Adicionei a previsão de continuidade da licença-maternidade e da licença-paternidade em caso de falecimento posterior da criança, consoante consignado no voto-vista da Segunda Subdefensoria Pública-Geral.

**24.4.** Reconhecimento da dupla maternidade e concessão de licença-maternidade simultânea. O voto-vista da Segunda Subdefensoria Pública-Geral foi no sentido da impossibilidade de concessão de licença maternidade à genitora não gestante em caso de dupla maternidade, ante a ausência de previsão legal e a pendência de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal da repercussão geral do tema 1.072. Divergindo do posicionamento apresentado, consigna-se inicialmente que a interpretação dada aos artigos 7.<sup>o</sup>, XVIII, e 39, § 3.<sup>o</sup>, da CF/88, que dispõem sobre a licença maternidade, deve se coadunar com os atuais entendimentos jurisprudenciais acerca da união homoafetiva e da multiparentalidade. A origem do direito à licença maternidade encontra razões não apenas nas circunstâncias pós-parto, como a amamentação ou a recuperação físico-psíquica da mulher que gestou, mas também na importância de tutelar o vínculo formado entre mãe e filho(a), sendo certo que a filiação não advém somente do parto. Assim, configurada a entidade familiar, deve-se reconhecer que o direito à licença maternidade é extensivo à genitora não gestante, sob o fundamento de maximização de direitos fundamentais tanto para das mães quanto da criança. A titularidade da licença-maternidade possui dimensão plural, recaindo sobre mãe e filho(a), de modo que o alcance do benefício não mais comporta uma interpretação individualista, fundada exclusivamente na recuperação da mulher após o parto. A licença também se destina à proteção de mães não gestantes que, apesar de não vivenciarem as alterações típicas da gravidez, arcam com todos os demais papéis que lhe incumbem na construção desse novo vínculo familiar. Considerando que a Constituição alçou a proteção da maternidade a direito social (CF, art. 6.<sup>o</sup> c/c art. 201), estabelecendo como objetivos da assistência social a proteção “à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice” (CF, art. 203, inc. I), é dever do Estado assegurar especial proteção ao vínculo maternal, independentemente da origem da filiação ou da configuração familiar que lhe subjaz. O argumento de que a omissão da lei impede a concessão da licença-maternidade à mãe não gestante não prospera. A teoria da norma geral exclusiva, que exclui a juridicidade de situações não expressamente regulamentadas, não se aplica à garantia de direitos fundamentais e sociais. Ao contrário, quando envolvidos tais preceitos, a interpretação deve ser regida pela teoria da norma geral inclusiva, pela qual, na omissão da lei, deve o Judiciário decidir de acordo com a analogia, à luz dos artigos 4.<sup>o</sup> e 5.<sup>o</sup> da LINDB e do art. 140 do CPC, além, a toda evidência, da principiologia constitucional. Em se tratando de garantia de direitos, incabível a alegação de que a ausência de legislação específica seja um fundamento para restrições de garantias, até porque a LINDB (Lei de Introdução das Normas de Direitos Brasileiro) prevê outras fontes do direito aplicáveis aos casos concretos. Nesse sentido: TJMG - Remessa Necessária-Cv n. 1.0000.19.050986-9/001, Relator Des. Renato Dresch, 4.<sup>a</sup> Câmara Cível, Julg. em 20.02.2020, publ. em 21.02.2020; TJSP, Recurso Inominado n. 1028794-78.2017.8.26.0564, Colégio Recursal – São Bernardo do Campo, Julgamento em 23.12.2018.

**25.** Somam-se a estas outras divergências, mais pontuais.

**26. Colocação em trabalho remoto.** Sob este título, o voto-vista da Segunda Subdefensoria Pública-Geral reúne diferentes temas, assim tipologizados: (a) readaptação ou alteração temporária de órgão de atuação; (b) garantia de colocação em regime de trabalho exclusivamente remoto ou híbrido; (c) dispensa da realização de atividades. Insta cotejar a redação minutada para o art. 5.<sup>o</sup>, que concentra tais disposições, tanto pelo voto da relatoria quanto pelo primeiro voto-vista:

**26.1.** Quanto ao caput do art. 4.<sup>o</sup> há ligeira diferença quanto à redação. Sugeri acima que a deliberação se aplique, no que couber, às estagiárias, de modo que advogo pela possibilidade de requerimento da estagiária em colocação em regime remoto. No entanto, prevista a cláusula geral de aplicação à estagiárias, atendido a legislação disciplinadora do estágio, não vejo prejuízo na sua supressão na redação do artigo 4.<sup>o</sup>. Outrossim, em ambas as propostas, prevê-se a necessidade de comprovação da condição de lactante perante o DRH, havendo apenas uma diferenciação quanto à sede de tal previsão, ante o robustecimento do dispositivo no primeiro voto-vista. Acolho, em relação a tais pontos, a redação tal como elaborada no primeiro voto-vista da Segunda Subdefensoria Pública-Geral.



<b>Art. 4º.</b> Fica autorizado, mediante requerimento da servidora, estagiária ou Defensora Pública, durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança, o exercício de suas funções em regime de trabalho domiciliar.	<b>Artigo 4º.</b> Durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança, a Defensora Pública ou Servidora poderá requerer sua colocação em regime de trabalho remoto.
	<b>§1º.</b> O pedido será endereçado à Subdefensoria Pública-Geral competente, que poderá deferir o pedido, desde que mantida a qualidade e a ausência de risco à continuidade do serviço público.
	<b>§ 2º.</b> O requerimento deverá conter: <b>a)</b> Manifestação da coordenação da unidade sobre a estrutura e quantidade de recursos humanos disponíveis no período; <b>b)</b> Se o caso, plano de compensação de atividades com defensores/as e servidores/as para o trabalho presencial.
	<b>§3º.</b> A autorização para trabalho exclusivamente remoto poderá ser revogada a qualquer tempo, em razão de circunstâncias supervenientes que evidenciarem prejuízo à continuidade do serviço pela falta de defensores/as ou servidores/as suficientes para realização das atividades de modo presencial.
<b>§ 1º.</b> A condição de lactante deverá ser comprovada perante o DRH.	<b>§4º.</b> A condição de lactante deverá ser comprovada perante o DRH.

**26.2.** O primeiro voto-vista avança, em relação ao voto da relatoria, no que tange ao procedimento e às condições para a apreciação do pedido de colocação em regime remoto. Prevê-se que o pedido será endereçado e apreciado pela Subdefensoria Pública-geral correspondente. Tal órgão “poderá” deferir o pedido, desde que mantida a qualidade e a ausência de risco à continuidade do serviço público. Para tanto, o requerimento deve conter a manifestação da coordenação da unidade sobre a estrutura e a quantidade de recursos humanos disponíveis no período, assim como, se o caso, plano de compensação de atividades com defensores/as públicos/as para o trabalho presencial. Ainda que o requerimento culmine em deferimento, a autorização para trabalho exclusivamente remoto poderá ser revogada a qualquer tempo, em razão de circunstâncias que evidenciem prejuízo à continuidade do serviço pela falta de defensores/as ou servidores/as suficientes para a realização de atividades de modo presencial. Ao assim disciplinar, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral inclina-se a considerar o direito à colocação em regime de trabalho remoto da Defensora Pública ou da servidora: (a) subordinado ao juízo de conveniência e oportunidade da Subdefensoria Pública-Geral correspondente, cuja decisão está norteada por conceitos indeterminados, sobremaneira amplos, como a manutenção da qualidade do serviço público e, no limite, à ausência de risco de descontinuidade do serviço público. Para tanto, a profissional deve contar com respaldo da coordenação da unidade; (b) condicionado, a depender do contexto, à compensação de atividades com os profissionais remanescentes, em relação ao trabalho presencial; (c) precário, podendo ser revogado a qualquer tempo, observada a cessação das condições que ensejaram o deferimento originário. É certo que cabe ao Conselho Superior estabelecer o procedimento e as condições para o deferimento da colocação da profissional em regime remoto. Esta normatização cabe a este órgão deliberativo-normativo da Defensoria Pública do Estado de São Paulo. O que pretende a Segunda Subdefensoria Pública-Geral, por seu voto-vista, é a concessão de uma verdadeira “carta em banco”, vale dizer, amplíssimos poderes para definir, ao seu talante, quem estará elegível para a colocação em regime remoto de trabalho e, de outro lado, quem não – em decisão que sequer poderá ser desafiada por recurso. Como conselheiro eleito, não estou disposto ou confortável a outorgar a atribuição que me cabe, consoante a normativa incidente. Não considero que os requisitos “qualidade do serviço” e “ausência de risco de descontinuidade do serviço público” sejam íntegros o suficiente para aferir a racionalidade e a própria impessoalidade da decisão administrativa. Primeiro, cada qual tem a sua régua para aferir a qualidade de determinado serviço. Segundo, como já saliento, o risco de descontinuidade do serviço público não é algo provável, havendo uma pluralidade de profissionais na unidade e na própria instituição que poderão ser designados em socorro à determinada unidade em um cenário de escassez de recursos pessoais. É forçoso reconhecer que, por vezes, a mulher estará em situação de desvantagem, perante seus colegas, na afirmação de seus direitos. Assim, trata-se de tema com natureza contramajoritária ou de proteção minoritária. É preciso prever garantias mais robustas, que equilibrem a relação de força entre eventuais interesses opostos. Há de se considerar, ainda, uma situação extremada, que é o risco à saúde da gestante ou ao nascituro, hipótese em que, tal como recorrentemente experimentado durante a Pandemia da Covid-19, nenhum outro requisito deverá ser exigido além do relatório médico fundamentado, a ser depositado junto ao DRH. Por não ser um afastamento absoluto do trabalho, situação que seria acobertada pela licença-saúde, considero desnecessário e desproporcional a exigência de perícia médica, submetendo-se o corpo da mulher, em período de tamanha fragilidade, à mirada e ao toque de um médico estranho, com o qual não tem relação de proximidade e confiança (trata-se, em última medida, de uma violência institucional). Proponho, com efeito, uma reformulação no procedimento e nos elementos norteadores da decisão administrativa. Culmino na seguinte proposta de normatização, que passo a cotejar com as anteriores:

<b>Proposta (Voto-Relatoria)</b>	<b>Proposta (Primeiro Voto-vista)</b>	<b>Proposta (Segundo Voto-Vista)</b>
<b>Art. 4º.</b> Fica autorizado, mediante requerimento da servidora, estagiária ou Defensora Pública, durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança, o exercício de suas funções em regime de trabalho domiciliar.	<b>Artigo 4º.</b> Durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança, a Defensora Pública ou Servidora poderá requerer sua colocação em regime de trabalho remoto.	<b>Art. 4º.</b> Durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança, a Defensora Pública ou Servidora poderá requerer sua colocação em regime de trabalho remoto.
	<b>§1º.</b> O pedido será endereçado à Subdefensoria Pública-Geral competente, que poderá deferir o pedido, desde que mantida a qualidade e a ausência de risco à continuidade do serviço público.	<b>§1º.</b> O pedido será endereçado à Subdefensoria Pública-Geral correspondente, que, antes de decidir, deverá abrir consulta à coordenação da unidade sobre a estrutura e a disponibilidade de profissionais no período.

	<p>§ 2º. O requerimento deverá conter:</p> <p>a) Manifestação da coordenação da unidade sobre a estrutura e quantidade de recursos humanos disponíveis no período;</p> <p>b) Se o caso, plano de compensação de atividades com defensores/as e servidores/as para o trabalho presencial.</p>	<p>§2.º. Caso apontado pela coordenação da unidade a necessidade de compensação de atividades entre a requerente e os/as demais defensores/as públicos/as ou servidores/as, deverá ser elaborado, em cooperação com a Subdefensoria Pública-Geral correspondente, plano de compensação, sem que isso importe em aumento de carga de trabalho à mulher.</p>
	<p>§3º. A autorização para trabalho exclusivamente remoto poderá ser revogada a qualquer tempo, em razão de circunstâncias supervenientes que evidenciarem prejuízo à continuidade do serviço pela falta de defensores/as ou servidores/as suficientes para realização das atividades de modo presencial.</p>	<p>§3.º. A decisão da Subdefensoria Pública-Geral deverá ser fundamentada e, em caso de indeferimento ou de revogação da autorização de colocação em regime de trabalho remoto, serão apontados os elementos concretos que demonstrem prejuízo grave ao serviço público e o exaurimento de alternativas.</p>
<p>§ 1º. A condição de lactante deverá ser comprovada perante o DRH.</p>	<p>§4º. A condição de lactante deverá ser comprovada perante o DRH.</p>	<p>§4º. A condição de lactante deverá ser comprovada perante o DRH.</p>
		<p>§ 5.º. No caso de risco à saúde da gestante ou do nascituro, não serão exigidos quaisquer requisitos além do relatório médico fundamentado, que deverá ser apresentado ao DRH.</p>

**27. Atividades de especial dificuldade: possibilidade de exclusão a pedido e manutenção em caso de situações.** No que se refere à garantia de exclusão de atividades de condição de especial dificuldade ou de plantão, o primeiro voto-vista discrepa do voto da relatoria em alguns aspectos. Avança ao não resumir tal garantia aos casos de risco à saúde da mulher ou ao nascituro, aplicando-a para o período do primeiro ano da criança– dissocia-se, pois, de uma situação médica. Tal situação extremada, contudo, ainda deve ser prevista, de modo a dispensar quaisquer outros requisitos para além do relatório médico a ser depositado junto ao DRH. Da mesma forma que argumentado no item anterior, defendo que a negativa deste direito à mulher apenas se dará diante da existência de elementos concretos que demonstrem prejuízo grave ao serviço público e o exaurimento de alternativas, tornando-a uma *ultima ratio*. Nesse caso, para o asseguramento da manutenção da remuneração da Defensora Pública ou da servidora, deverão ser oferecidas, preferencialmente, outras atividades de especial dificuldade que possam ser desempenhadas de forma remota. Inexistindo essas, no caso de risco à saúde desta mulher ou do nascituro, deve-se manter o pagamento da atividade de especial dificuldade, sem necessidade de compensação, ante a impossibilidade de sua prestação sem qualquer ação ou omissão imputável a esta profissional. Não considero adequado a estipulação de formas de compensação, nos casos de atividades de condição especial dificuldade ou de plantão, tal como se dá nos casos das atividades ordinárias. Havendo necessidade, poderão ser redesignados outros/as defensores/as para a mesma atividade, aumentando-se os recursos humanos destinados, de modo a manter a mãe de criança de até um ano.

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)	Proposta (Segundo Voto-Vista)
<p><b>Art. 5º.</b> Garante-se à Defensora Pública, servidora pública e estagiária gestante, mediante pedido, a dispensa da atividade ou a sua colocação no sistema de trabalho remoto ou híbrido, nos casos em que a atividade a ser desempenhada pela Defensora, servidora pública ou estagiária representar risco à saúde da gestante ou ao nascituro</p>	<p><b>Artigo 5º.</b> Ressalvados os casos de comprovada necessidade do serviço, as defensoras ou servidoras poderão solicitar, no primeiro ano de vida da criança, sua exclusão de atividades de condição de especial dificuldade ou plantão.</p>	<p><b>Art. 5.º.</b> Durante a gestação até o fim do primeiro ano de vida da criança, a Defensora Pública ou Servidora poderá requerer sua exclusão de atividades de condição de especial dificuldade ou de plantão.</p>
		<p>§ 1.º. Tal direito se estende 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 de sua sede.</p>
		<p>§ 2.º. A decisão da Subdefensoria Pública-Geral deverá ser fundamentada e, em caso de indeferimento ou de revogação da exclusão de atividades de condição de especial dificuldade ou de plantão, serão apontados os elementos concretos que demonstrem prejuízo grave ao serviço público e o exaurimento de alternativas.</p>
<p>§1º. O pedido deve ser acompanhado de relatório médico e direcionado ao DRH</p>		<p>§ 3.º. No caso de risco à saúde da gestante ou do nascituro, não serão exigidos quaisquer requisitos além do relatório médico fundamentado, que deverá ser apresentado ao DRH.</p>

		§ 4.º. Na hipótese do parágrafo anterior, deverão ser oferecidas, preferencialmente, outras atividades de especial dificuldade que possam ser desempenhadas de forma remota. Inexistindo essas, será mantido o pagamento da atividade de especial dificuldade, sem necessidade de compensação
§ 2º. Na hipótese da dispensa da atividade ou da colocação da Defensora, servidora ou estagiária no sistema de trabalho remoto ou híbrido não sejam suficientes para garantir a proteção da gestante ou do nascituro garante-se à Defensora, à servidora pública ou estagiária gestante o direito à readaptação ou alteração temporária do órgão de atuação, mediante designação provisória, se não for o caso de afastamento integral por licença saúde.	§ 1º Quando for deferida a exclusão de atividade, poderá ser determinada a compensação com outras atividades, desde que a defensora ou servidora já esteja regularmente designada.	§ 5.º. Caso seja necessário poderão ser designados/as, excepcionalmente, durante o período mencionado no caput, outros/as defensores/as e servidores/as para a respectiva atividade.

**27.1.** Assim estabelecido, também levando-se em consideração os argumentos estabelecidos no primeiro voto-vista, no que toca às atividades de especial dificuldade e plantões, ao revés de uma vedação absoluta de designação, no primeiro ano de vida da criança, inclino-me também para um direito da mulher de requerer a sua exclusão, prevendo-se hipóteses que reduzem a margem de apreciação pela Subdefensoria Pública-geral correspondente nos casos de risco à saúde da gestante ou do nascituro

**27.2.** Anoto que aglutinei o conteúdo dos artigos 5.º e 12 da deliberação minutada no voto da relatoria.

**28. Direito ao gozo de férias e licenças-prêmio de forma adjunta à licença-maternidade.** Os votos proferidos convergem no que guarda pertinência ao direito de gozo de férias e licença-prêmio de forma subsequente ao término da licença-maternidade. Proponho a extensão desse direito aos defensores e servidores o mesmo direito em relação à contiguidade da licença-paternidade.

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)	Proposta (Segundo Voto-vista)
<b>Art. 14.</b> 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.	<b>Art. 10.</b> 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.	<b>Art. 9.º</b> Em caso do gozo de férias e licença-prêmio terá preferência o/a defensor/a ou servidor/a público que o requerer para período subsequente ao término da licença-maternidade ou da licença-paternidade, conforme o caso.
§ 1º. A defensora ou servidora pública deverá formular requerimento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, contados do início do mês de gozo.	§ 1º. A defensora ou servidora pública deverá formular requerimento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, contados do início do mês de gozo.	§ 1º. O/a defensor/a ou servidor/a público/a deverá formular requerimento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, contados do início do mês de gozo.
<b>§ 2º. A formulação das escalas de afastamentos regulares assegurará preferência de escolha para o período de férias escolares ao/à Defensor/a ou servidor/a responsável por criança ou adolescente.</b>	<b>§ 2º.</b> A formulação das escalas de afastamentos regulares assegurará preferência de escolha para o período de férias escolares ao/à Defensor/a ou servidor/a responsável por criança ou adolescente	<b>§ 2º.</b> A formulação das escalas de afastamentos regulares assegurará preferência de escolha para o período de férias escolares ao/à Defensor/a ou servidor/a responsável por criança ou adolescente

**29. Estabilidade em cargo ou função de confiança.** Sobre os cargos ou funções de confiança, o primeiro voto-vista faz uma diferenciação entre estabilidade, ou direito de permanência, e o direito à integralidade remuneratória, sem que a gravidez ou a maternidade rendam azo à perdas de valores. Parte, a Segunda Subdefensoria Pública-Geral que, resguardada a remuneração da mulher, a sua exoneração ad nutum de cargos ou funções de confiança não estaria vedada pelo ordenamento jurídico. O voto apreciado inverte a lógica narrativa da proposta originária e do voto da relatoria. Vale dizer, no voto-vista, o direito à escolha da mulher é valorizado, mas sob um determinado ponto de vista, qual seja, o da renúncia ao cargo ou à função (assegurada a integralidade remuneratória, saliente-se). Sabe-se, entretanto, que as mulheres podem estar sujeitas a uma série de pressões, notadamente nas composições políticas. Veja-se: mesmo nas situações de confiança, determinada mulher se soma a um projeto político, ocupa um espaço. Não se vislumbra que uma gravidez ou a maternidade tenha o condão de romper com essa aderência. De mais a mais, na função normativa, não se pode se prender ao contexto ou as práticas atuais, desta Administração. É previsto olhar para frente, para novas composições e contextos políticos. Daí a importância da previsão de garantias. Nesse sentido, não adito à proposta modificativa da Segunda Subdefensoria Pública-Geral, pois entendo que é primordial a previsão de asseguramento da estabilidade em cargo em comissão ou função de confiança, de modo a permanecer. De outro lado, concordo com a Segunda Subdefensoria Pública-Geral ao fazer a diferenciação entre estabilidade e integralidade remuneratória ao tratar do fim de mandatos, salvo se houver reeleição daquele ou daquela que a nomeou para aquele cargo em comissão ou função de confiança, hipótese que considero haver a necessária prorrogação da estabilidade. Também concordo com o redimensionamento da extensão da estabilidade ou da integralidade remuneratória, delimitando-a ao fim da licença maternidade. De outra sorte, mantenho o disposto no art. 17 da minuta anexa ao voto da relatoria pois, em divergência com a Segunda Subdefensoria Pública-Geral, não vejo desnecessidade de sua previsão tampouco ofensa à boa técnica legislativa (faço, contudo, parcos ajustes). Por fim, como uma garantia de aplicação do dispositivo, assim como de evitação de discriminações baseadas no gênero diante dos direitos previstos nesta deliberação, é a determinação de observância de equidade de gênero na composição da Administração Superior, na definição de defensoras e servidoras públicas para cargos e funções de confiança, de modo que é incorporada como um mandamento.

Proposta (Voto-Relatoria)	Proposta (Primeiro Voto-vista)	Proposta (Segundo Voto-vista)
<b>Art. 16.</b> Assegura-se a estabilidade no cargo para a defensora ou servidora pública ocupante de cargo em comissão ou função de confiança desde o início da gravidez até 5 (cinco) meses após o fim da licença-maternidade. Durante o período da licença-maternidade, a defensora ou servidora poderá ser substituída por outro/a e quem for designado/a provisoriamente fará jus à remuneração correspondente, aplicando-se a disposição do art.	<b>Artigo 15.</b> Desde o início da gravidez até o fim da licença maternidade, fica assegurado à defensora ou servidora ocupante de cargo em comissão ou função de confiança o direito a escolha de retornar ou não ao posto ocupado.	<b>Artigo 11.</b> Desde o início da gravidez até o fim da licença maternidade, fica assegurada a estabilidade no cargo para a defensora ou servidora pública ocupante de cargo em comissão ou função de confiança.

17 no que couber.	<p>§1º No caso de cargo em comissão ou função de confiança dos componentes da Administração Superior, em razão do prazo de dois anos do mandato, a defensora ou servidora fica garantido o direito de escolha previsto no caput desde que o fim da licença ocorra dentro do mesmo mandato.</p>	<p>§1º No caso de cargo em comissão ou função de confiança dos componentes da Administração Superior, o direito à estabilidade cessa com o fim do mandato de seu/sua nomeante, salvo se houve recondução deste/a.</p>
	<p>§2º Em quaisquer dos casos fica garantida a irredutibilidade dos vencimentos do início da gravidez até o fim da licença maternidade, mantendo-se o pagamento de todas as verbas recebidas pela defensora ou servidora no momento da descoberta da gravidez.</p>	<p>§2º Em quaisquer dos casos fica garantida a irredutibilidade dos vencimentos do início da gravidez até o fim da licença maternidade, mantendo-se o pagamento de todas as verbas recebidas pela defensora ou servidora no momento da descoberta da gravidez.</p>
<p><b>Art. 17.</b> A defensora pública coordenadora ou coordenadora auxiliar 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.</p>		<p>§ 3º. Os cargos em comissão e as funções de confiança devem ser preenchidos da forma mais diversa e representativa possível, devendo-se se levar em consideração marcadores de opressões estruturais, como raça e gênero.</p>
<p><b>Parágrafo único.</b> Aplica-se também a previsão deste artigo na hipótese de coordenadora ou coordenador de Núcleo Especializado que requerer licença-adoção.</p>		<p><b>Art. X.</b> A defensora pública coordenadora ou coordenadora auxiliar 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.</p>
		<p><b>Parágrafo único.</b> Aplica-se também a previsão deste artigo na hipótese de coordenadora ou coordenador de Núcleo Especializado que requerer licença-adoção.</p>

**-iv. CONCLUSÃO**

É o meu voto, submetendo-o à apreciação do Egrégio Conselho Superior.  
De Osasco para São Paulo, 30.06.2023

**ALLAN RAMALHO FERREIRA**  
Conselheiro  
Representante dos Núcleos Especializados (Biênio 2022-2024)  
(em segundo voto-vista)

Deliberação CSDP nº XXX, de XXX de XXX de 2023

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

**Art. 1º.** Esta deliberação regulamenta a política de valorização da maternidade, da amamentação e de proteção da primeira infância no âmbito da Defensoria Pública do Estado de São Paulo e será objeto de monitoramento permanente por todos os órgãos da Defensoria Pública, sem prejuízo da criação de comissão especialmente destinada a esta finalidade.

**Art. 2º.** Fica assegurado à criança o direito ao aleitamento materno nos espaços de uso coletivo das instalações da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

§1º. Esse direito poderá ser exercido independentemente da existência de áreas destinadas especificamente para este fim.

§2º. A Defensoria Pública do Estado de São Paulo priorizará, na escolha de sedes ou quando houver necessidade de adequação de layout dos espaços das unidades, a implantação de espaços com privacidade que permitam a separação de ambientes próprios para amamentação, extração e armazenamento refrigerado adequado de leite e esterilização de itens utilizados para coleta de leite para as defensoras, servidoras, estagiárias e usuárias e a instalação de trocadores para usuárias e usuários.

**Art. 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

**Art. 4º.** Durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança, a defensora ou servidora pública poderá requerer sua colocação em regime de trabalho remoto.

§1º. O pedido será endereçado à Subdefensoria Pública-Geral correspondente, que, antes de decidir, deverá abrir consulta à coordenação da unidade sobre a estrutura e a disponibilidade de profissionais no período.

§2º. Caso apontado pela coordenação da unidade a necessidade de compensação de atividades entre a requerente e os/as demais defensores/as públicos/as ou servidores/as, deverá ser elaborado, em cooperação com a Subdefensoria Pública-Geral correspondente, plano de compensação, sem que isso importe em aumento de carga de trabalho à mulher.

§3º. A decisão da Subdefensoria Pública-Geral deverá ser fundamentada e, em caso de indeferimento ou de revogação da autorização de colocação em regime de trabalho remoto, serão apontados os elementos concretos que demonstrem prejuízo grave ao serviço público e o exaurimento de alternativas.

§4º. A condição de lactante deverá ser comprovada perante o DRH.

§ 5º. No caso de risco à saúde da gestante ou do nascituro, não serão exigidos quaisquer requisitos além do relatório médico fundamentado, que deverá ser apresentado ao DRH.

**Art. 5º.** Durante a gestação até o fim do primeiro ano de vida da criança, a Defensora Pública ou Servidora poderá requerer sua exclusão de atividades de condição de especial dificuldade ou de plantão.

§ 1º. Tal direito se estende 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 de sua sede.

§ 2º. A decisão da Subdefensoria Pública-Geral deverá ser fundamentada e, em caso de indeferimento ou de revogação da exclusão de atividades de condição de especial dificuldade ou de plantão, serão apontados os elementos concretos que demonstrem prejuízo grave ao serviço público e o exaurimento de alternativas.

§ 3º. No caso de risco à saúde da gestante ou do nascituro, não serão exigidos quaisquer requisitos além do relatório médico fundamentado, que deverá ser apresentado ao DRH.

§ 4º. Na hipótese do parágrafo anterior, deverão ser oferecidas, preferencialmente, outras atividades de especial dificuldade que possam ser desempenhadas de forma remota. Inexistindo essas, será mantido o pagamento da atividade de especial dificuldade, sem necessidade de compensação

§ 5º. Caso seja necessário poderão ser designados/as, excepcionalmente, durante o período mencionado no caput, outros/as defensores/as e servidores/as para a respectiva atividade.

**Art. 6º.** Será autorizada a ausência temporária, sem prejuízo de remuneração ou necessidade de compensação, pelo tempo necessário para a realização de consultas médicas, exames e sessões de tratamento durante a gestação ou no acompanhamento de filho/a durante os dois primeiros anos de vida.

§ 1º. A comprovação deverá ser realizada por atestado médico a ser apresentado ao DRH.

§ 2º. É vedada a designação da Defensora Pública para atividades de especial dificuldade nos dias e horários de suas consultas médicas e exames, que deverão ser comunicados à coordenação da Unidade com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 3º. Caso a consulta médica ou exame coincida com atividade ordinária que exige comparecimento da Defensora Pública, presencial ou virtual, deverá ser designado outro/a Defensor/a Público/a para auxiliar, oficial ou oficial emergencialmente, nos termos, respectivamente, do art. 8º, incs II, III e VIII, da Deliberação CSDP n. 340, de 2017.

§ 4º. O disposto neste artigo aplica-se ao defensor ou servidor que, nos mesmos termos e condições, acompanhar consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde:

I - de filhos/as, durante os dois primeiros anos de vida

II - da cônjuge ou companheira durante a gestão.

**Art. 7º.** É assegurada a redução de 25% (vinte e cinco por cento) da jornada de trabalho, inclusive para as ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança, durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança, sem qualquer repercussão sobre sua remuneração.

§ 1º. Será concedido horário especial à defensora ou servidora que tenha filho/a com deficiência, quando comprovada a necessidade por relatório médico fundamentado, independentemente de compensação de horário.

§ 2º. A redução da jornada de trabalho prevista no caput se aplica para os 10 (dez) primeiros dias úteis do período de adaptação escolar da criança, com a comprovação da matrícula.

**Art. 8º.** O período de licença-maternidade, licença paternidade e licença adoção será computado como tempo de efetivo exercício, para todos os fins, inclusive de estágio probatório.

**Art. 9º.** Em caso do gozo de férias e licença-prêmio terá preferência o/a defensor/a ou servidor/a público que o requerer para período subsequente ao término da licença-maternidade ou da licença-paternidade, conforme o caso.

§1º. O/a defensor/a ou servidor/a público/a deverá formular requerimento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, contados do início do mês de gozo.

§2º. A formulação das escalas de afastamentos regulares assegurará preferência de escolha para o período de férias escolares ao/à Defensor/a ou servidor/a responsável por criança ou adolescente.

**Art. 10.** Será garantida a irredutibilidade dos vencimentos da defensora pública ou servidora da confirmação da gravidez até o fim da licença maternidade, mantendo-se o pagamento dos valores correspondentes às atividades em que estiver regularmente inscrita quando do início da licença.

§1º. Avaliadas as condições da atividade, caso haja necessidade para manutenção do serviço, a Subdefensoria-Geral respectiva poderá designar suplente para a atividade.

§2º. Se durante a licença maternidade tiver ocorrido a publicação de ato para inscrição nas atividades do no artigo 3º da Deliberação CSDP nº 340/2017 que a gestante estava designada ao entrar em licença, caberá à mulher, quando retornar ao exercício das atividades, ressalvados os casos de designação a bem do serviço público, informar à Subdefensoria-Geral correspondente se deseja ou não retornar a realizar tais atividades.

**Art. 11.** Desde o início da gravidez até o fim da licença maternidade, fica assegurada a estabilidade no cargo para a defensora ou servidora pública ocupante de cargo em comissão ou função de confiança.

§1º No caso de cargo em comissão ou função de confiança dos componentes da Administração Superior, o direito à estabilidade cessa com o fim do mandato de seu/sua nomeante, salvo se houve recondução deste/a.

§2º Em quaisquer dos casos fica garantida a irredutibilidade dos vencimentos do início da gravidez até o fim da licença maternidade, mantendo-se o pagamento de todas as

verbas recebidas pela defensora ou servidora no momento da descoberta da gravidez.

§ 3º. Os cargos em comissão e as funções de confiança devem ser preenchidos da forma mais diversa e representativa possível, devendo-se se levar em consideração marcadores de opressões estruturais, como raça e gênero.

**Art. 12.** A defensora pública coordenadora ou coordenadora auxiliar 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.

**Art. 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 (cento e oitenta) dias contados a partir da alta hospitalar da criança e/ou da mãe, o que ocorrer por último.

§1º. A extensão do período prevista neste 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 ainda estiverem em gozo da licença-maternidade ou paternidade e se enquadrarem na hipótese prevista no caput farão jus à prorrogação.

§3º. No caso de criança natimorta, de aborto de gestação a partir da 24ª semana, ou de falecimento ulterior da criança, o/a defensor/a ou servidor/a público/a farão jus à licença-maternidade ou paternidade, conforme o caso

§4º. No caso de aborto de gestação antes da 24ª semana, a defensora ou servidora pública fará jus a 15 (quinze) dias de licença.

**Art. 14.** Em caso de dupla maternidade será concedida a licença maternidade também à mãe não gestante.

Parágrafo único. A licença maternidade para a mãe não gestante também se aplica para casais transafetivos.

**Art. 15.** A licença-maternidade e todos os direitos previstos nessa deliberação se aplicam à adoção de crianças e adolescentes de qualquer faixa etária.

Parágrafo único. São igualmente aplicáveis todos os dispositivos para o pai solo.

**Art. 16.** É assegurado o direito de participação de forma virtual (ensino à distância ou aulas gravadas) 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.

§ 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, conforme edição de ato próprio.

§ 3º. Na hipótese de ensino à distância com aulas 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.

**Art. 17.** Os cursos de capacitação oferecidos pela Defensoria Pública com o Auxílio da EDEPE, serão feitos, preferencialmente, de forma virtual ou híbrida, com a gravação do material para consulta/visualização do material posteriormente.

§ 1º. Em caso de ser realizado na forma híbrida, será dada preferência nas vagas virtuais, caso limitadas, às Defensoras, servidoras e estagiárias gestantes e durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança

§2º. Em caso de necessidade de realização de evento na modalidade presencial, será permitido que a interessada possa acessar a gravação do evento, de forma virtual, no portal da EDEPE, podendo a escola estabelecer prazo para o acesso.

§3º. Em caso de necessidade de realização de evento na modalidade presencial, será permitido que a interessada 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.

§4º. A Escola da Defensoria Pública priorizará, na escolha de espaços para realização de eventos e cursos, que os locais contem com espaço físico adequado para amamentação.

**Art. 18.** O disposto nesta deliberação se aplica, no que couber, às estagiárias da instituição, observada a legislação específica disciplinadora do estágio.

**Art. 19.** Acrescente-se os dispositivos seguintes ao artigo 4º da Deliberação CSDP nº 356/18:

“§ 11. Quando houver necessidade de alteração de designação, concorrendo mais de um/a defensor/a para mais de uma vaga, o fato de um/a dos/as defensores/as concorrentes ser mãe nutriz prevalecerá sobre o critério de antiguidade, podendo a defensora exercer a escolha de forma prioritária para vaga da macrorregião mais próxima da residência de sua família.

§ 12. A preferência será garantida até o segundo ano de vida da criança, mas não se aplica se tiver havido mudança voluntária de endereço durante o período.”

**Art. 20.** Esta deliberação entra em vigor na data da sua publicação.



Documento assinado eletronicamente por **Allan Ramalho Ferreira, Defensor Público Conselheiro**, em 30/06/2023, às 15:48, conforme art. 4º, da Lei 14.063/2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://www.defensoria.sp.def.br/sei/autenticidade\\_documento](https://www.defensoria.sp.def.br/sei/autenticidade_documento) informando o código verificador **0533477** e o código CRC **098E2088**.

---

Rua Boa Vista, 200 1º andar - Bairro Centro - CEP 01014-000 - São Paulo - SP - [www.defensoria.sp.def.br](http://www.defensoria.sp.def.br)

2022/0004347

RELT CSDP - 0533477v4