

	<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>	
<p>Artigo 5.º. 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>§ 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.</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>§ 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> <p>§ 4.º. Na hipótese do parágrafo anterior, deverão ser oferecidas,</p>	

	<p>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</p> <p>§ 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.</p>	
	<p><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.</p> <p>§ 1.º. A comprovação deverá ser realizada por atestado médico a ser apresentado ao DRH.</p> <p>§ 2.º. 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.</p> <p>§ 3.º. 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</p>	

	<p>ou oficial emergencialmente, nos termos, respectivamente, do art. 8.º, incs II, III e VIII, da Deliberação CSDP n. 340, de 2017.</p> <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 dois primeiros anos de vida</p> <p>II - da cônjuge ou companheira durante a gestão.</p>	
<p>Artigo 6º. Quando constatada a existência de risco � saúde da gestante ou nascituro, sem comprometimento integral da aptidão para o exercício de suas atribui�es, a defensora ou servidora poderá requerer sua inser�o em regime de trabalho exclusivamente remoto, após realiza�o de perícia médica oficial.</p> <p>§ 1º As defensoras e servidoras também poderão, quando presentes as situa�es de risco � saúde da gestante ou nascituro, solicitar a dispensa de determinada atividade considerada de risco ou a realiza�o de determinada atividade, quando viável a sua realiza�o de modo exclusivamente remoto, mediante apresenta�o de atestado médico fundamentado perante o DRH.</p> <p>§ 2º De acordo com a estrutura da unidade, quando for constatado que a</p>		

<p>colocação da defensora ou servidora em regime de trabalho exclusivamente remoto, ou a realização de determinada atividade de forma exclusivamente remota, puder causar prejuízo ao serviço, será autorizada a compensação destas atividades com os demais defensores/as e servidores/as que realizarem as mesmas atividades de forma presencial ou híbrida.</p> <p>§ 3º No caso de realização de determinada atividade de modo exclusivamente remoto, a compensação ocorrerá dentro da mesma atividade, mediante equalização de escalas remotas e presenciais.</p> <p>§ 4º Quando for deferido o exercício do trabalho exclusivamente remoto ou a dispensa de determinada atividade, a compensação poderá ser feita com outras atividades, desde que a defensora ou servidora já esteja regularmente designada.</p>		
<p>Artigo 7º. Além das ausências justificadas previstas no artigo 157, IX, da Lei Complementar Estadual n.º 988/2006, as defensoras e servidoras poderão entrar após o início do expediente, retirar-se antes de seu término ou dele ausentar-se temporariamente, até o limite de 3 (três) horas diárias, desde que sujeitas à jornada de 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo do vencimento, remuneração ou</p>		

<p>salário do dia, para realização de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde referente à sua própria pessoa, incluídas neste caso as consultas de pré-natal.</p> <p>§ 1º. 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 menores, menores sob sua guarda legal ou com deficiência, devidamente comprovadas;</p> <p>II - do cônjuge, companheiro ou companheira.</p>		
	<p><b>Art. 7º.</b> 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.</p> <p>§ 1.º. 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.</p> <p>§ 2.º. 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.</p>	

<p>Art. 8º. Poderá ser concedido horário especial à defensora ou servidora que tenha filho/a com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.</p>		
--	--	--

Artigo 11 ou 12

§ 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.

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

	<p><b>Art. 12.</b> A defensora pública coordenadora ou coordenadora auxiliar de Núcleo Especializado deve ser integrante do respectivo Núcleo durante o período da licença-maternidade, hipótese em que a defensora ou defensor classificado em cargo de macrorregião para cobertura do afastamento será substituído. Parágrafo único. Aplica-se também a previsão deste artigo na hipótese de coordenadora ou coordenador de Núcleo Especializado que requerer licença-adoção.</p>	
<p>Artigo 13. Quando houver necessidade de internação da mãe ou da criança após o parto, a licença-maternidade será concedida pelo período de internação e por mais 180 dias contados a partir da alta hospitalar da criança e/ou da mãe, o que ocorrer por último.</p> <p>§ 1º No caso de <i>natimorto</i>, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a</p>	<p><b>Art. 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 (cento e oitenta) 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-</p>	<p>Artigo XXX 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>defensora ou servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.</p> <p>§ 2º No caso de aborto atestado por médico oficial, a defensora ou servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.”</p>	<p>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, 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</p> <p>§4º. No caso de aborto de gestação antes da 24ª semana, a defensora ou servidora pública fará jus a 15 (quinze) dias de licença.</p>	
<p><b>Art. 14.</b> Em caso da 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.</p>		