



RESOLUÇÃO Nº 19/2025 DE 01 DE SETEMBRO DE 2025.

Institui, no âmbito da Defensoria Pública do Estado da Bahia, condições especiais de trabalho para membras, servidoras, estagiárias e voluntárias que se enquadrem na condição de gestantes, puérperas, lactantes, mulheres em tratamento de infertilidade, mães atípicas e adotantes, e a política de proteção à maternidade e dá outras providências.

CONSIDERANDO que a família, tida como a base da sociedade brasileira, deve receber especial proteção do Estado, conforme determina o art. 226, da Constituição Federal, e que a participação ativa de pais, mães ou responsáveis legais na construção de um ambiente saudável e propício ao crescimento e bem-estar de seus(suas) filhos(as) ou dependentes é imprescindível;

CONSIDERANDO que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seus artigos 196 e 198, prevê que “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”;

CONSIDERANDO que a Lei 8.080/90 estabelece que “A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício”;

CONSIDERANDO a Convenção 103, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1952, que dispõe sobre amparo à maternidade, que entrou em vigor no Brasil em 1966, a a Convenção Para Eliminar Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher – CEDAW, de 1979, promulgada em 2002 e o previsto na IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, realizada em Beijing, em 1995 e assinada pelo Brasil no mesmo ano;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o trabalho de Defensoras e Servidoras nessa condição;

CONSIDERANDO que, após o nascimento, o aleitamento materno exclusivo até os 180 dias está garantido pela licença-maternidade, porém é recomendável o aleitamento até os 2 (dois) anos de idade, respeitada a vontade e as condições clínicas das mulheres;

CONSIDERANDO que o intervalo para o período de amamentação é norma de ordem

pública e tem base no melhor interesse da criança, resguardando o direito à vida e, ainda, para manutenção do convívio com a mãe, com fundamento no disposto no inciso III do artigo 1º e no inciso XX do artigo 7º, ambos da CRFB;

CONSIDERANDO que a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado, nos termos do art. 226 da Constituição Federal e o direito fundamental ao planejamento familiar, nos termos do art. 226, § 7º, da Constituição Federal.

CONSIDERANDO o direito fundamental da criança à prioridade absoluta, à proteção integral e ao reconhecimento da peculiar condição de pessoa em desenvolvimento, nos termos do art. 227, CF, e arts. 1º, 3º e 4º do ECA;

CONSIDERANDO que a Administração Pública deve adotar medidas necessárias à efetivação do princípio da proteção integral a crianças e adolescentes, insculpido no art. 227, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que, na sociedade brasileira, o tempo e a dedicação necessários para prover cuidados especiais a recém-nascidos(as) são mormente prestados por mães e genitoras e, ainda, trazendo à evidência a preocupação com a qualidade de vida e consequentes reflexos na produtividade de servidoras e defensoras públicas;

CONSIDERANDO os termos da lei 15.069 de 23 de dezembro de 2024, que instituiu a Política Nacional de Cuidados, co-responsabilidade das famílias, setor privado, sociedade civil e poder público;

RESOLVE:

Art.1º. A instituição de condições especiais de trabalho das defensoras, servidoras e estagiárias gestantes, lactantes, mães atípicas e adotantes, obedecerá ao disposto nesta Resolução.

Art. 2º. Fica assegurada a licença maternidade à mãe não gestante em relações homoafetivas, quando a mãe gestante não for membro da carreira, servidora ou estagiária, bem como todas as demais disposições desta Resolução, no que couber.

Art. 3º Independentemente da adoção das demais medidas de valorização da maternidade, da amamentação e de proteção da primeira infância previstas nesta Resolução, as Defensoras, servidoras e estagiárias poderão, mediante requerimento, exercer suas atividades em regime de teletrabalho durante os 18 (dezoito) meses posteriores ao fim da licença-maternidade ou licença-adotante.

§1º. O regime de teletrabalho previsto no “caput” poderá ser prorrogado pelo período de até mais 1 (um) ano, considerando-se a continuidade da lactação, descrita por laudo ou atestado médico, bem como as peculiaridades do órgão de atuação da lactante, desde que não haja prejuízo ao serviço público.

§2º. A condição de teletrabalho não implicará, em nenhuma hipótese, despesas inusuais para a DPGE em relação à Defensora, à servidora ou estagiária beneficiária, acaso comprovada a insuficiência de recursos.

§3º. A Defensora que esteja em regime de teletrabalho realizará audiências e atendimento ao público por meio de videoconferência, ou de outro recurso tecnológico, com uso de equipamentos próprios ou, havendo possibilidade, com equipamentos fornecidos pela Defensoria Pública Geral, devendo a Coordenação competente incumbir-se de promover a redistribuição de atos presenciais eventual e absolutamente necessários para os que não estejam sob o regime instituído pela presente Resolução.

§4º. A Defensora, a Servidora ou Estagiária laborando em regime de teletrabalho estará desobrigada de participar das escalas de plantão, a menos que expressamente manifeste seu interesse em realizá-los, o que deverá ser feito de maneira remota.

§5º. A Defensora que esteja em regime de teletrabalho nos termos desta Resolução poderá participar das substituições, mantido o regime de teletrabalho também nessa hipótese.

§6º. A concessão das condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução não justifica qualquer atitude discriminatória no trabalho, inclusive no que diz respeito à concessão de vantagens de qualquer natureza, remoção ou promoção na carreira, exercício de função de confiança ou de cargo em comissão, prejuízo à remuneração, à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, bonificações e incentivos profissionais oferecidos em igualdade de oportunidades com as demais servidoras.

§7º. O teletrabalho deferido nos termos dessa resolução autoriza a residência temporária fora da comarca ou estabelecimento de duplo domicílio, mediante comunicações de praxe aos órgãos Coordenadores e Corregedoria Geral, observados os deveres do artigo 187 da LC 26/2006;

§8º. O deferimento das condições especiais de trabalho deve se compatibilizar com o interesse público, podendo ser oportunizada condição diversa da pleiteada inicialmente, mas que melhor se adeque ao caso concreto.

§9º. A participação em substituições e plantões poderá ser alterada, de maneira fundamentada, expressamente especificada nas condições especiais, sempre em benefício de melhores condições de trabalho para as beneficiárias.

Art. 3º-A. Nos casos em que, por indicação expressa em relatório ou atestado médico, houver recomendação de afastamento da gestante em razão de condição clínica que limite o número de semanas gestacionais adequadas para realização de vôos ou longos deslocamentos, poderá ser concedido, mediante requerimento fundamentado, o exercício da atividade em regime de trabalho remoto a partir da data indicada no referido documento médico.

§1º. A autorização para exercício remoto, quando deferida com base no caput, será considerada condição excepcional de trabalho, respeitado o disposto nos §§7º e 8º do art. 3º desta Resolução.

§2º. A beneficiária deverá apresentar documentação médica idônea, emitida por profissional habilitado, que ateste o risco à gestação e a necessidade de deslocamento antecipado, indicando expressamente a limitação temporal para o vôo, bem como a previsão da data de retorno, a ser reavaliada periodicamente, se necessário.

§3º. Durante o período de condições especiais de trabalho, deverão ser assegurados os canais de atendimento remoto à população usuária, nos termos do art. 7º desta Resolução, observando-se a compatibilidade de horários e deveres funcionais.

§4º. Especificamente no caso das Defensoras titulares de Varas do Júri, em razão da impossibilidade de realização das sessões plenárias por meio remoto, durante o período de concessão de condições especiais de trabalho ou de teletrabalho, a realização dos plenários do júri ficará a cargo do Grupo Especializado para Defesa no Tribunal do Júri, incumbindo à Coordenação competente promover a redistribuição necessária, de modo a assegurar a continuidade da atuação institucional e a ampla defesa nos processos de competência do Tribunal do Júri.

Art. 4º. Poderão ser concedidas às Defensoras, Servidoras e Estagiárias condições especiais de trabalho, nas seguintes modalidades:

I - exercício da atividade em regime de trabalho domiciliar, nos moldes previstos do art. 1º desta Resolução, a qualquer momento, mediante a apresentação de laudo ou atestado médico;

II - redução progressiva da carga de trabalho de mães atípicas e gestantes a qualquer momento, mediante a apresentação de laudo ou atestado médico;

III - deslocamento temporário da comarca para mulheres em tratamento de infertilidade, mediante comprovação por atestado ou laudo médico, restrito às fases de punção folicular e transferência embrionária, e, excepcionalmente, para a realização de ultrassonografias seriadas quando inexistente clínica especializada na comarca de titularidade ou lotação, garantida a continuidade do serviço.

Párrafo único: Aplicam-se, no que couber, às Defensoras, Servidoras e Estagiárias em condições especiais de trabalho previstas neste ato, às disposições do art. 2º, da Resolução 09/2024 do CSDPE/BA.

Art. 5º Fica assegurada, no âmbito da Defensoria Pública do Estado da Bahia, a adoção e o desenvolvimento de ferramentas e soluções tecnológicas que visem garantir efetivação da política de proteção da maternidade, buscando-se melhores condições de trabalho e diminuição de sobrecarga para as mulheres alcançadas com a presente Resolução.

Art. 6º. Fica assegurada prioridade à Defensora Pública no período de condições especiais de trabalho na distribuição de apoio técnico de residentes jurídicos ou estagiários nível superior.

Art. 7º. Fica assegurado o gozo do artigo 173, IV da LC 26/2006 às mulheres com comprovada perda gestacional, que se supre pela declaração do seu médico assistente.

Art. 8º. O nascimento com vida assegurará o gozo integral de licença maternidade/paternidade, ainda que haja morte superveniente do bebê.

Art. 9º. A Escola Superior da Defensoria Pública da Bahia deverá incluir em suas capacitações o conhecimento e a reflexão sobre questões relativas aos direitos das mulheres, especialmente os sexuais e reprodutivos, e a Defensoria Pública da Bahia deverá garantir os direitos de suas usuárias através de espaços especiais para lactação,

fraldário ou banheira com opção de trocador, nas unidades e incentivo ao atendimento remoto em caso de impossibilidade de deslocamento.

Art. 10. A Defensora Pública ou servidora em trabalho remoto deverá assegurar, adotando eventuais medidas cabíveis, que o contato e o e-mail institucional para atendimento ao público externo e interno pelo(s) órgão(s) a que está vinculada se encontrem disponibilizados e atualizados no sítio eletrônico da Defensoria Pública e perante a sua Coordenação imediata, possibilitando contato remoto.

Art. 11. Para todos os fins, o início do prazo da contagem para gozo da licença maternidade, em caso de prematuridade comprovada, inicia-se com a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, a depender do que ocorrer por último e não limita o direito de concessão de condições especiais de trabalho a depender das necessidades do caso concreto.

Art. 12. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Superior.

Art. 13. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala de Sessões do CS, 01 de setembro de 2025.

Camila Angélica Canário de Sá Teixeira
Presidenta do CSDP/BA - biênio 2025.2027