EXCELENTÍSSIMA SENHORA PROCURADORA GERAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

A ASSOCIAÇÃO DOS PROCURADORES DO ESTADO DE SÃO PAULO – APESP, entidade representativa da carreira de Procurador do Estado, por seu Presidente, no exercício de suas atribuições estatutárias e institucionais, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, requerer a manutenção do pagamento da licença complementar durante o período de licença-maternidade, garantindo a proteção integral à maternidade e à primeira infância no âmbito da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo.

I. Proteção Constitucional à Maternidade e à Mulher

A Constituição Federal de 1988 reconhece a proteção à maternidade como direito social.[1] O artigo 7º, XVIII garante licença-maternidade sem prejuízo do emprego e da remuneração.[2] Já o artigo 201, II estabelece que a proteção à maternidade integra os objetivos da previdência social.[3]

A não manutenção da licença complementar (LC) durante o afastamento por licença-maternidade fragilizaria esse arcabouço protetivo, criando uma lacuna justamente no período em que a mulher mais necessita de amparo institucional. A LC garante suporte financeiro e funcional, assegurando que a servidora possa usufruir plenamente do direito constitucional à maternidade. Sua manutenção reflete respeito à dignidade da servidora e à proteção legalmente assegurada à maternidade.

II. Princípio da Isonomia e da Não Discriminação

A Constituição, no artigo 5º, caput, consagra a igualdade formal e material.[4] A suspensão da LC apenas em relação às servidoras em gozo de licença-maternidade configuraria tratamento desigual em relação aos demais servidores, notadamente aos servidores do sexo masculino, resultando em discriminação indireta de gênero. Tal medida acentuaria a desvantagem estrutural do gênero feminino no ambiente de trabalho, ao impor ônus adicional em razão da condição biológica e social da maternidade.

Garantir a continuidade do benefício assegura isonomia entre servidores ativos e servidoras afastadas por motivo legítimo e constitucionalmente protegido. A política de manutenção do pagamento da LC evita impactos negativos sobre a carreira da servidora e demonstra coerência com o princípio da igualdade de oportunidades.

III. Melhor Interesse da Criança

O princípio do melhor interesse da criança, previsto no artigo 227 da Constituição e na Convenção sobre os Direitos da Criança (Decreto nº 99.710/1990),[5] orienta que políticas públicas devem priorizar o desenvolvimento integral da primeira infância.

A manutenção da LC contribui para assegurar condições materiais adequadas ao cuidado da criança, permitindo que a mãe dedique tempo e atenção ao vínculo afetivo e ao desenvolvimento saudável do recém-nascido. Favorece um início de vida seguro, estável e acolhedor, essencial para o desenvolvimento físico, emocional e cognitivo da criança.

IV. Agenda Internacional e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

A Agenda 2030 da ONU estabelece como metas o ODS 5 (Igualdade de Gênero) e o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar).[6] Esses objetivos incluem a promoção de direitos reprodutivos, proteção à maternidade e apoio ao desenvolvimento da primeira infância.

A meta 5.4 enfatiza a necessidade de valorizar o trabalho de cuidado, incluindo o materno. A continuidade da LC durante a licença-maternidade está alinhada a esses compromissos internacionais, reforçando a responsabilidade institucional e estatal no apoio às mulheres.

V. Segurança Jurídica e Função Protetiva da LC

A LC, somada à remuneração ordinária, integra o conjunto de vantagens pecuniárias destinadas à manutenção da dignidade da servidora. Suspender o benefício durante a licença-maternidade enfraqueceria sua função protetiva, podendo desestimular a fruição plena do direito constitucional.

A preservação da LC reforça a segurança jurídica da servidora e da própria instituição, proporcionando previsibilidade, estabilidade e valorização da função pública exercida pelas servidoras.

VI. Precedentes Normativos e Institucionais

Defensoria Pública do Estado de São Paulo (DPE-SP)

- Deliberação CSDP nº 001/2006 – Regimento Interno do Conselho Superior, trata de gestão de pessoal e licenças.
- Deliberação CSDP nº 102/2008 – Flexibilização de jornada e compatibilidade de atividades.

Advocacia-Geral da União (AGU)

- Resolução CSAGU nº 6, de 14 de julho de 2021 – Estabelece critérios funcionais e administrativos para cargos da AGU.
- Resolução CSAGU nº 7, de 5 de setembro de 2022 – Atualiza regras de gestão de pessoal e afastamentos na AGU.[1]
- Resolução CSAGU nº 9, de 15 de dezembro de 2022 – Consolida alterações normativas anteriores.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

- Resolução CNJ nº 209, de 10 de novembro de 2015 – Normas sobre apoio à parentalidade e licenças.

VII. Conclusão

Diante do exposto, a APESP requer a manutenção do pagamento da licença complementar durante a licença-maternidade, em benefício das servidoras e de seus filhos. A medida respeita os princípios constitucionais, legais e internacionais, protege servidoras, fortalece vínculos familiares e consolida boas práticas institucionais.

Nestes termos,
Pede deferimento.

São Paulo, ___ de _____ de 2025.

JOSÉ LUIZ SOUZA DE MORAES
Presidente

1. CF/88, art. 6º – Reconhecimento da maternidade como direito social.

2. CF/88, art. 7º, XVIII – Licença-maternidade sem prejuízo do emprego e da remuneração.

3. CF/88, art. 201, II – Proteção à maternidade como objetivo da previdência social.

4. CF/88, art. 5º, caput – Princípio da igualdade.

5. CF/88, art. 227 e Decreto nº 99.710/1990 – Melhor interesse da criança.

6. ONU, Agenda 2030 – ODS 3 e 5.