

Consultoria Jurídica

Manifestação Técnica PG/CES/046/2024/AFC Em 8 de maio de 2024

DIREITO ADMINISTRATIVO. NOVO REGIME JURÍDICO DO ESTÁGIO JURÍDICO – FORENSE E CONSULTIVO – DA PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO. ESTÁGIO JURÍDICO COMO ATO EDUCATIVO ESCOLAR SUPERVISIONADO POR ADVOGADO. IMPONIBILIDADE DE ATO COLETIVO SUBSCRITO PELA PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO E A ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO RIO DE JANEIRO. MINUTA DE ATO CONJUNTO PGM/OAB N.º 10/2024, QUE ABROGA O ATO CONJUNTO PGM/OAB N.º 07/2010 (E SUAS ALTERAÇÕES). DESTAQUE PARA A CONCESSÃO DE AFASTAMENTO REMUNERADO EM RAZÃO DE MATERNIDADE E PATERNIDADE SEM DISTINÇÃO DE IDENTIDADE DE GÊNERO – PARA MULHER CIS OU TRANS, OU TRANSGÊNERO MASCULINO –, OPÇÃO SEXUAL E “TIPOLOGIA” FAMILIAR, CONSTITUÍDA PELO SANGUE OU PELO AFETO. EQUIPARAÇÃO DOS NOVOS DIREITOS AOS RESIDENTES JURÍDICOS.

Prezado Procurador-Geral,

Versa a presente **Minuta de Ato Conjunto PGM/OAB N.º 10/2024**, que ab-roga o **ATO CONJUNTO PGM/OAB n.º 07/2010 (e suas alterações)**, sobre inovações normativas propostas pela Coordenadoria de Recursos Humanos, por este Centro de Estudos, por esse i. Gabinete, desta Procuradoria, e por suas não menos ilustres Subprocuradorias, Judicial e Consultiva, em torno de medidas de pessoal, de capacitação, de logística e procedimentais que afetam o programa de estágio jurídico – forense e consultivo – do corpo de estagiárias e estagiários desta Procuradoria do Município do Rio de Janeiro, com reflexos sobre seu órgão de fiscalização profissional.

Observo, outrossim, que as mudanças relativas ao **Novo Programa de Estágio Jurídico desta Procuradoria Geral do Município**, de efeitos (preponderantemente) internos, vieram a ser empreendidas através de ato privativo de V. Sa. – a **Resolução PGM n. 1.201**, publicada no órgão de imprensa oficial em 3 de maio de 2024¹ –, observado o disposto em seu art. 13, no sentido de que “*eventuais acréscimos normativos que suscitem a participação da OAB-RJ deverão ser oportunamente submetidos a aditamento ao Ato Conjunto vigente, a fim de que disponham de eficácia jurídica perante a referida autarquia e terceiros*”.

Eis o relatório; passo a opinar.

¹ MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO. Resolução PGM n. 1.201, de 3 de Maio de 2024. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rj/r/rio-de-janeiro/resolucao-da-procuradoria/2024/121/1201/resolucao-da-procuradoria-n-1201-2024-disciplina-o-programa-de-estagio-juridico-da-procuradoria-geral-do-municipio-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 8 Mai. 2024.

1. Novo Programa de Estágio Jurídico – Forense e Consultivo – da Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro

O *Novo Programa de Estágio Jurídico da Procuradoria Geral do Município* – Forense e Consultivo – tem por objetivo a formação e o preparo do(a) estagiário(a) de direito para o exercício futuro da advocacia pública, tanto contenciosa, quanto consultiva, observado o disposto no Regimento Interno desta Procuradoria.

Segundo a Resolução PGM n. 1.201, de 3 de Maio de 2024:

Art. 2.º O Programa de Estágio Jurídico da Procuradoria Geral do Município contará com:

I – ambientação inicial, quando da admissão da(o) estagiária(o), na forma do art. 3º;

II – treinamento prático e capacitação teórica permanentes, inclusive com previsão de aulas, seminários e congêneres; (ensino)

III – modalidade de ensino sob forma de pesquisa e extensão, como possibilidades de atividades complementares à sua formação. (g.n.) (pesquisa e extensão)

Nota-se, pois, que, a Escola de Políticas de Estado, através da qual o Centro de Estudos gera os Programas de Residência e Estágio Jurídicos da Procuradoria, pretende, ao menos, realizar, assim, a tríade constitucional da educação: **ensino, pesquisa e extensão**, na forma do art. 207 da Constituição da República:

Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. (g.n.)

2. Escutatória dos(as) Estagiários(as) e Devolutivas Institucionais

Diante do questionário formulado por este Centro de Estudos em parceria com a área de Gestão de Gente², cujas respostas foram colhidas pela diligente Coordenadoria de Recursos Humanos junto aos estagiários e estagiárias da Casa, vislumbrou-se, diante de algumas sugestões³, a necessidade de, na ambientação inicial, haver, além da apresentação técnica das Especializadas e dos sistemas de informação e de dados utilizados pela Procuradoria e seus(suas) Procuradores(as), palestra, de natureza atitudinal/existencial, mediada por membros do **Núcleo de Estudos sobre Discriminações, Racismo e Intolerâncias do Centro de Estudos**, acerca dos valores compartilhados por esta instituição, que preza pela igualdade de gênero, não discriminação da pessoa humana em razão de sua opção sexual, idade, crença ou cor, pela tolerância e pelo diálogo construtivo diante das ideias porventura colidentes.

2.1 Bolsa-Gestante: Afastamento Remunerado de Estagiária - Gestante

Neste sentido, também diante destes questionamentos, surgiu a reflexão acerca da **igualdade de gênero em matéria de ações positivas estatais por ocasião da maternidade e dos direitos**

² A análise da matéria consta do Despacho PG/CES que deu origem à Resolução em apreço.

³ Houve sugestões de cursos e de falas sobre determinados temas. Neste sentido, neste ano: (i) já se realizou um evento no CES sobre Assédio, no mês comemorativo do Dia Internacional da Mulher, com abertura de espaço para a oitiva de todas as mulheres: Procuradoras, Analistas, Residentes, Estagiárias, Terceirizadas e Outras; (ii) já se levou a Campanha antirracista “Para Além do Dia 20 (de Novembro)”, de promoção e valorização institucional dos servidores pretos e pardos da PGM-RJ à PUC-RJ, em exposição de stand da EPE-Rio; (iii) já se contratou uma campanha institucional, junto à Fundação João Goulart, de Combate ao Assédio em toda a Pasta e (iv) se institucionalizou a fala do NEPRO na ambientação dos estagiários(as), de modo que tenham canais de denúncia em caso de efetiva ocorrência e (v) já se franqueou a todos também a participação nos núcleos de estudos, inclusive no Núcleo de Estudos sobre Discriminações, Racismo e Intolerâncias do Centro de Estudos – NEPRO.

reprodutivos, razão pela qual se prevê, na **Minuta de Ato Conjunto** de que ora se trata, em consonância com a **jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**, a figura do afastamento, com bolsa de estudos, da estagiária-gestante, por 180(cento e oitenta dias) e do estagiário-pai, por 30(trinta) dias.⁴

Da mesma forma, ora se propõe, em paralelo, que o **afastamento-maternidade das Residentes Jurídicas**, já previsto de forma gratuita pela legislação municipal⁵, seja igualmente remunerado e convertido em direito subjetivo ao retorno à função antes desempenhada, ainda que possa haver eventual relocação, em caso obviamente de necessidade superveniente do serviço, e jamais como ato punitivo desviado de finalidade e *contragarantidor* de um direito fundamental.

⁴ A Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro previu um novo regulamento para a Residência Jurídica por ocasião da aprovação da Resolução PGE Nº 5010 de 30 de novembro de 2023, que “APROVA O REGULAMENTO DO 15º EXAME DE SELEÇÃO DE CANDIDATOS AO PROGRAMA DE RESIDÊNCIA JURÍDICA DA PROCURADORIA GERAL DO ESTADO”, na qual são previstos os afastamentos maternidade, paternidade e adoção/guarda.

⁵ Regulamento da Residência Jurídica PGM-RJ

Art. 21 Os pedidos de suspensão da vinculação ao Programa de Residência Jurídica formulados por alunos-residentes, participantes do Programa de Residência Jurídica, com a respectiva suspensão do pagamento da bolsa, do auxílio-transporte, devidamente fundamentados, deverão ser encaminhados:

I - ao Procurador-Chefe da Procuradoria Especializada à qual estiver vinculado o aluno-residente, e, em seguida, II - à Gerência de Recursos Humanos com antecedência mínima de 15 (quinze) dias do término do modulo do curso de especialização, permanecendo o requerente em exercício até o deferimento do pedido.

§ 1º A suspensão só será admissível após o decurso de 06 (seis) meses contados do início do Programa de Residência Jurídica;

§ 2º O período de suspensão não poderá ser menor que 01 (um) mês e nem superior a 03 (três) meses, excetuados nos casos de maternidade, nos quais poderá ser concedido o período de 06 (seis) meses;

§ 3º O período de suspensão não integra o cômputo total de duração do Programa de Residência Jurídica e implica desvinculação do curso de especialização. (g.n.)

Propõe-se, outrossim, que seja estendido em prazo nas hipóteses de equiparação de gênero cabíveis, nas quais o que também avulta é o melhor interesse da criança, como se verificará mais adiante.

2.1.1 Geração N.E.E.T.

Com efeito, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2023 (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), **mais de 9 milhões de pessoas entre 15 e 29 anos nem estudavam e nem trabalhavam no Brasil no último ano**.⁶

Assim que saiu o resultado da pesquisa, Jefferson Mariano, analista socioeconômico do IBGE, afirmava que "a proporção de jovens que não trabalham e não estudam permanece muito elevada no Brasil, representando **19,8% da população brasileira**. A taxa diminuiu em comparação aos últimos anos, mas ainda é um desafio para o país"⁷. O estudo mostra que **mulheres (25,6%) e pessoas pretas e pardas (22,4%)** representam a maior porcentagem de pessoas que **não trabalhavam e nem estudavam no último ano**.⁸

Segundo a agência de notícias do IBGE,

Necessidade de trabalhar e gravidez são as principais razões do abandono escolar feminino.

Em 2023, 41,7% dos jovens de 14 a 29 anos com nível de instrução inferior ao médio completo apontaram a necessidade de trabalhar como fator prioritário para terem abandonado ou nunca frequentado escola, proporção que subiu 1,5 p.p. em comparação a 2022.

⁶ <https://exame.com/carreira/ibge-mais-de-9-milhoes-de-brasileiros-entre-15-e-29-anos-nao-trabalhavam-e-nem-estudavam-em-2023/>

⁷ *ibidem*

⁸ *ibidem*

Para 53,4% dos homens nesse grupo etário, o principal motivo para deixar a escola foi a necessidade de trabalhar, seguido pela falta de interesse em estudar (25,5%). Para as mulheres, o principal motivo foi também a necessidade de trabalhar (25,5%), seguido pela gravidez (23,1%) e por não ter interesse em estudar (20,7%).

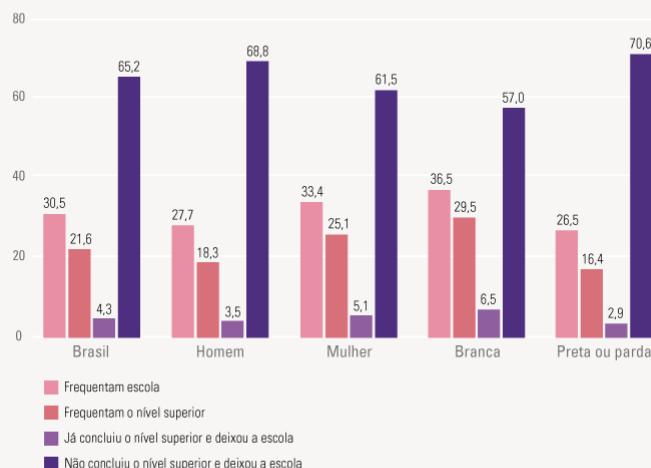
Além disso, para 9,5% das mulheres, os afazeres domésticos ou o cuidado de pessoas foram o principal motivo para terem abandonado ou nunca frequentado escola, enquanto entre homens, este percentual foi inexpressivo (0,8%).

(...)

Enquanto 57,0% das pessoas brancas com 18 a 24 anos de idade deixaram os estudos sem concluir o ensino superior, para pessoas pretas ou pardas essa taxa chegava a 70,6%.

Taxas de frequência, conclusão de etapa e abandono escolar - Brasil (%)

Para pessoas de 18 a 24 anos segundo sexo e cor ou raça



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2023

AGÊNCIA IBGE

Segundo Adriana Beringuy, coordenadora de pesquisas domiciliares do IBGE,

Idealmente, as pessoas de 18 a 24 anos de idade estariam no ensino superior, caso completassem o ensino básico na idade adequada. Contudo, o atraso e a evasão escolar estão presentes no ensino fundamental e no ensino médio. Consequentemente, muitos jovens nessas idades já não frequentam mais a escola, ou ainda frequentam o ensino básico obrigatório.

Além disso, a reportagem esclarece que, em 2023, um “percentual maior de mulheres de 18 a 24 anos frequentava a escola (33,4% frente a 27,7% dos homens). Além disso, 25,1% delas eram estudantes de graduação e 5,1% tinham este grau concluído”⁹, o que significa um contingente de mulheres desta geração que superou as adversidades e precisa de ações afirmativas por parte do Estado para que se mantenha no caminho da emancipação social.

2.1.2 Políticas Afirmativas de Cotas dos Programas de Estágio e Residência Jurídica da Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro

Com efeito, a Procuradoria Geral do Município, embora não o tenha enfatizado na referida Resolução, adota a *política afirmativa de cotas: racial (pretos e pardos), étnica (população indígena) anti capacitista (pessoas com deficiência) e etarista (idosos), reservando cotas percentuais de suas vagas para negros, indígenas, pessoas portadoras de deficiência e com mais de sessenta anos de idade, o que se reflete em programas de residência e estágio jurídico cada vez mais plurais.*

⁹ *ibidem*

Pesquisa recentemente realizada por este Centro de Estudos, em parceria com a então Gerência de Recursos Humanos¹⁰, promoveu um diagnóstico em relação aos estagiários e estagiárias de direito do programa, pelo qual deve ser possível verificar o percentual de pessoas do gênero masculino e do gênero feminino, bem como quantas sejam brancas, negras e pardas. Não localizei, porém, os dados quantitativos tabulados no relatório e não há mais tempo hábil para classificá-los um a um, mas essa comparação em relação aos concursos sem cotas poderá ser medida num cotejo com o passado e certamente demonstrará um convívio mais plural nesta Casa Jurídica, em matéria de gênero, raça, cor, classe, origem e idade.

Numa perspectiva inclusiva, o estudo, em relação ao perfil das estagiárias, demonstra que aquelas que moram em locais de menor valor da terra urbana são justamente as que estudam em universidades particulares e, portanto, têm mais gastos com a mobilidade urbana¹¹ e, presumivelmente, com os custos sociais e econômicos da Cidade, comprometendo, assim, ainda mais, os valores de suas bolsas de estudos, que teriam em tese natureza jurídica de doação¹²: sem efeito (necessariamente) retributivo, por se tratar o estágio de um ato educativo, os valores servem ao custeio do material necessário aos estudos e aos custos da formação da(o) estagiária(o).

¹⁰ MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO. PROCURADORIA GERAL DO MUNICIPIO. **Diagnóstico do Programa de Estágio Jurídico da Procuradoria Geral do Município.** Formulário construído pelo Centro de Estudos & Departamento de Recursos Humanos. Dados sensíveis protegidos pela LGPD.

¹¹ MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO. PROCURADORIA GERAL DO MUNICIPIO. **Diagnóstico do Programa de Estágio Jurídico da Procuradoria Geral do Município.** Formulário construído pelo Centro de Estudos & Departamento de Recursos Humanos. Relatório Analítico da Gerência de Recursos Humanos. Texto digitalizado, de circulação restrita. Dados sensíveis protegidos pela LGPD.

¹² Há divergências acerca da natureza jurídica das bolsas de estudos, tanto na jurisprudência, quanto na doutrina, quanto na legislação fiscal, mas esta não é a principal nuance da matéria que, neste ponto, para ser dirimida, mereceria uma análise jurídica por parte da Subprocuradoria-Geral Consultiva.

A realidade brasileira da população periférica, negra e, principalmente, das mulheres, conforme demonstra a aludida pesquisa do IBGE, entre tantas outras, mostra um quadro mais dramático para essas jovens.

A assunção dos ônus da gravidez precoce, nestes casos, poderia contribuir de maneira mais decisiva para aumentar as estatísticas da geração *N.E.T.E*, aquela que não está “***neither in education, in work or in action***”, pejorativa e preconceituosamente conhecida no Brasil como geração “*nem-nem*” (aquele que *nem* trabalha, *nem* estuda), quando, em verdade, se trata de mulheres jovens que ultrapassaram significativas barreiras sociais e muitas das vezes raciais para conquistarem o direito a um estágio mediante concurso público junto a uma instituição de excelência jurídica como esta Procuradoria, razão pela qual estariam a merecer, na medida da disponibilidade moral e material desta Casa Jurídica, o afastamento remunerado em caso de eventual gravidez, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, estendendo-se igual direito – por ato próprio, por razões de boa técnica legislativa – às Residentes Jurídicas, que já desfrutam do direito não remunerado ao afastamento^{13 14}.

¹³ Trata-se do disposto no art. 21 do Regulamento do Programa de Residência jurídica desta PGM-RJ. Confira-se:

CAPÍTULO VII **DA SUSPENSÃO DA PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA**

Art. 21 Os pedidos de suspensão da vinculação ao Programa de Residência jurídica formulados por alunos-residentes, participantes do Programa de Residência Jurídica, com a respectiva suspensão do pagamento da bolsa, do auxílio-transporte, devidamente fundamentados, deverão ser encaminhados:

I - ao Procurador-Chefe da Procuradoria Especializada à qual estiver vinculado o aluno-residente, e, em seguida,

II - à Gerência de Recursos Humanos com antecedência mínima de 15 (quinze) dias do término do modulo do curso de especialização, permanecendo o requerente em exercício até o deferimento do pedido.

§ 1º A suspensão só será admissível após o decurso de 06 (seis) meses contados do início do Programa de Residência Jurídica;

§ 2º O período de suspensão não poderá ser menor que 01 (um) mês e nem superior a 03 (três) meses, excetuados nos casos de maternidade, nos quais poderá ser concedido o período de 06 (seis) meses;

§ 3º O período de suspensão não integra o cômputo total de duração do Programa de Residência Jurídica e implica desvinculação do curso de especialização.

Art. 22 A suspensão da vinculação do aluno-residente do Programa de Residência Jurídica importa a disponibilização da vaga, conduzido o requerente à lista de espera para retorno à atividade, com livre designação de unidade de lotação, observada sempre a necessidade do serviço.

§ 1º Ao apresentar pedido de suspensão, o aluno-residente aceita que o seu retorno à atividade fica condicionado ao surgimento de nova vaga no Programa de Residência Jurídica e que, uma vez que não tenha concluído o curso de especialização, só poderá retornar: (i) se houver vaga, (ii) neste caso, no início de novo módulo e (iii) em qualquer hipótese, ciente de que haverá possíveis prejuízos à linearidade e à integralidade do curso.

§ 2º Com antecedência de 10 (dez) dias do termo final do período de suspensão da vinculação ao Programa de Residência Jurídica, deve o aluno-residente comunicar à Gerência de Recursos Humanos o interesse ou desinteresse em ser incluído na lista de espera para o retorno à atividade quando do surgimento de nova vaga;

§ 3º O não comparecimento do aluno-residente, quando cessado o período de suspensão, implicará seu desligamento automático do Programa de Residência Jurídica;

§ 4º Os alunos-residentes que estiverem na lista de espera para retorno à atividade terão preferência sobre os candidatos aprovados ainda não convocados para o exercício do Programa de Residência Jurídica;

§ 5º A lista de espera para retorno à atividade obedecerá, para a convocação, a ordem de cessação da suspensão; havendo concomitância na cessação, o desempate se dará, primeiramente, pelo maior tempo de exercício no Programa de Residência Jurídica e, em seguida, pela ordem de aprovação;

¹⁴ Recentemente a Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro concedeu bolsa-maternidade às Residentes Jurídicas de seu Programa de Residência, por meio da Resolução PGE n. 5510/2023.

2.1.3 Bolsa-Afastamento em razão de Parto ou Adoção/Guarda propriamente dita, enquanto liberalidade do Programa de Estágio Jurídico da PGM-RJ, em se tratando o estágio de ato educativo supervisionado, sem qualquer vínculo empregatício ou estatutário à Municipalidade

Neste sentido, propõe-se o afastamento remunerado, por 180(cento e oitenta) dias, das estagiárias que venham a ter filho(a)(s), a contar da data do parto.

Trata-se do art. 19, *caput*, da Minuta de Ato Coletivo que a seguir se transcreve:

VIII – DA SUSPENSÃO REMUNERADA DO ESTÁGIO

Art. 19. A estagiária jurídica poderá se afastar das atividades práticas e teóricas do Programa de Estágio Jurídico, por até 180 (cento e oitenta) dias, a contar do parto, sem prejuízo do pagamento de bolsa-auxílio e da garantia de retorno ao Programa de Estágio Jurídico da Procuradoria ao término do prazo de suspensão, ainda que com lotação diversa, em caso de necessidade superveniente do serviço.

§1º Durante o período de afastamento será suspensa a contagem do prazo de permanência no programa previsto no art. 3º.

Observe-se que, em virtude das recentes decisões do Supremo Tribunal Federal acerca do tema, que representam um avanço de sua jurisprudência ao longo de seus últimos trinta e cinco anos de vigência, conforme recentemente se pontuou em relação à produção consultiva em matéria de Pessoal desta Casa Jurídica¹⁵, permito-me propor a equiparação de tal direito (i) ao **estagiário transgênero masculino**, que porventura decida gerar seu filho(a)(s) e (ii) aos **estagiários-adotantes** – neste caso, por serem presumidamente, em

¹⁵ Bodas constitucionais de coral, **Revista Carioca de Direito**, v. 4, n. 2, 2023.

média, de faixa etária mais jovem, de crianças, com até 12 anos de idade, na forma do Estatuto da Criança e do Adolescente –, sejam eles do sexo feminino ou masculino, caso se tratem dos ***provedores de famílias monoparentais***, haja vista a equiparação da família monoparental à entidade familiar, o princípio da igualdade de gênero e a proteção ao melhor interesse da criança, como se verificará detida e justificadamente mais adiante.

No caso de famílias heterossexuais, de fato, o direito ao afastamento é da estagiária, enquanto nas homossexuais verificar-se-ão algumas nuances mais adiante.

Assim ficariam os demais §§2º e 3º do art. 19 da minuta em comento:

Art. 19 in omissis;

§ 2º Para fazer jus ao afastamento, a estagiária jurídica deverá enviar, no prazo de 7 (sete) dias, a contar do parto, a certidão de nascimento do(a) filho(a) para a Coordenadoria de Recursos Humanos, indicando o período que necessita ficar afastada, limitado a 180 (cento e oitenta) dias, assegurando-se idêntico direito ao estagiário transgênero que opte por ter um(a) filho(a).

§3º Igual direito será assegurado também à(a) estagiária(o) jurídica(o) que adote ou obtenha a guarda judicial para fins de adoção de criança com idade inferior a 12 (doze) anos, contado o afastamento da data da adoção ou concessão da guarda judicial, nas famílias monoparentais, de que sejam titulares, e, para as estagiárias, também, nas uniões heteroafetivas, observado o disposto no §4º.

§4º Em caso de uniões homoafetivas, tanto a estagiária jurídica, quanto o estagiário jurídico poderão desfrutar do direito instituído no §3º ou fazer jus a um período de afastamento das atividades do estágio de 20(vinte) dias, a contar do da adoção ou da guarda, de forma remunerada, caso a companheira ou o companheiro, respectivamente, da(o) estagiária(o) já receba o benefício da licença-maternidade.

3. Equiparação da Afastamento em razão de Parto de Estagiária à Afastamento derivado de Adoção de Estagiário(a)

No mesmo viés, há que se ter em conta também a equiparação já realizada pelo Supremo Tribunal Federal entre a licença-gestante e a licença-adotante, assim como entre casais heterossexuais e homossexuais, sem prejuízo daquela que a própria Constituição já fez às famílias monoparentais, no sentido de se ter a faculdade da instituição, também, de bolsa-auxílio para adotantes, sejam eles estagiários do sexo masculino ou feminino, ainda que, pela faixa etária média, essa possibilidade seja remota – ou pouco frequente.¹⁶

Com efeito, pela ordem, o STF, embora tenha assumido, no **Tema 782** de Recursos Extraordinários com Repercussão Geral admitidas, a “Possibilidade de [a] lei instituir prazos diferenciados de licença-maternidade às servidoras gestantes e às adotantes”, Relator, o Min. Luís Roberto Barroso, no *leading case*: RE 778889, no qual se discutia, à luz dos arts. 7º, XVIII, 39, § 3º, e 227, § 6º, da Constituição Federal, a validade de dispositivos que preveem prazos distintos de licença-maternidade a servidoras gestantes e adotantes, adotou-se a final a seguinte **tese**:

Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada.

Os ministros do STF, no julgamento da ADIn 4277 e da ADPF 132, reconheceram, por unanimidade, a **união estável para casais do mesmo sexo**, dando-se interpretação conforme à Constituição no

¹⁶ Segundo apurado junto à Coordenadoria de Recursos Humanos desta PGM-RJ na data de 14 de Maio de 2024, nos últimos dois anos, 2022 e 2023, apenas duas Residentes Jurídicas teriam requerido o benefício do afastamento de 180 dias em razão de gravidez.

sentido de excluir qualquer significado do artigo 1.723, do Código Civil, que impeça o reconhecimento da união entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar.

Na mesma linha da não vinculatividade aos estagiários(as) a qualquer regime jurídico estatutário ou trabalhista, traz-se à colação, a titulo de ilustração apenas, o Tema 542, do Repertorio dos Recursos Extraordinários, **Leading Case: RE 842844**, manejados em face do STF com Repercussão Geral admitida:

Tema 542 - Direito de gestante, contratada pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão demissível ad nutum, ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória.

cuja tese restou assim assentada:

Tese: A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado.

4. Equiparação da Bolsa-Gravidez de Estagiária à Bolsa-Adoção de Estagiário(a)

Além disso, assim estabelece a Lei Maior, além da proibição de discriminação entre as pessoas em razão de gênero, escolha sexual, cor, raça, religião, que:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

§ 4º Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher. (g.n.)

Em sendo o estágio um ato educativo e não um regime jurídico de trabalho, tampouco um vínculo estatutário, a concessão do auxílio fica sob a discricionariedade do i. Titular desta Procuradoria, observada a disponibilidade orçamentária, bem como os limites da despesa de Pessoal, uma vez ouvida a Diretoria Financeira da Pasta, no que couber.

Observe-se, *mutatis mutandis* da extensão da bolsa-gravidez da estagiária à residente, que também a bolsa-adoção deverá ser estendida aos residentes de ambos os sexos, uma vez preenchidos os requisitos legais, na hipótese de o estagiário, do sexo masculino, ser o chefe de uma família monoparental ou, em tendo uma união homossexual, não fazer jus à de prazo mais extenso, como se verificará mais adiante.

Assim ficaria o §4º do art. 19 da minuta em comento:

Art. 19 in omissis;

§4º Em caso de uniões homoafetivas, tanto a estagiária jurídica, quanto o estagiário jurídico poderão desfrutar do direito instituído no §3º ou fazer jus a um período de afastamento das atividades do estágio de 20(vinte) dias, a contar do dia da adoção ou da guarda, de

forma remunerada, caso a companheira ou o companheiro, respectivamente, da(o) estagiária(o) já receba o benefício da licença-maternidade.

4. Concessão de Afastamento Remunerado, por 20(vinte) dias, ao Estagiário que for Pai/Adotante/Guardião

No caso do afastamento do estagiário que se torna pai, tem-se que a Constituição estabelece no art. 7º, XIX, c/c art. 10, §1º, do ADCT a previsão da licença-paternidade por 5(cinco) dias corridos e a necessidade de sua regulamentação pela legislação infraconstitucional, cuja imponibilidade já veio a ser reconhecida quando do julgamento, pelo Supremo tribunal Federal, de ADIN por Omissão.

A Lei Federal n. 13.257/2016 cuida do tema.

Conforme já observado, a relação do estagiário com a Procuradoria é de natureza educativa e não trabalhista, de modo que eventuais direitos conferidos pelo i. Titular desta Pasta Jurídica se dão sob o regime do direito administrativo *suis generis*, que rege o programa de estágio jurídico – observadas as normas gerais da Lei do Estágio, no que couber -, razão pela qual tem liberalidade para estender esse prazo, dos cinco dias da década de cinquenta do século passado, para os atuais 20 (vinte) dias, com os quais algumas convenções coletivas e programas federais agraciam empregados formais, por exemplo, mesmo não se tratando de vínculo trabalhista ou estatutário.¹⁷

¹⁷ O PL1974/2021 trata da licença parental, que substituirá as licenças maternidade e paternidade, unificando-as sob um mesmo tipo e prazo, de 180(cento e oitenta) dias. A conferir se será uma equiparação de gênero ou uma expropriação de direitos reprodutivos da mulher.

5. Suspensão de Estágio Jurídico e Residência Jurídica, enquanto Atos Educativos, Preparatórios, sem Liame Funcional, que se diferencia, em efeitos jurídicos, à Suspensão do Estágio de Titular de Cargo Efetivo, dotado de Vínculo Estatutário à Administração e expectativa de estabilização no Serviço Público

Esse ponto merece uma relevante distinção. Embora a natureza jurídica do estágio seja absolutamente diversa daquela que rege o cargo de provimento efetivo, a questão da suspensão do estágio durante o gozo do afastamento em virtude dos direitos reprodutivos tem conotações absolutamente opostas numa e noutra situação que merecem o devido relevo e a merecida diferenciação, porque semanticamente parecem similares.

Na verdade, a matéria já estava mesmo a ensejar uma revisitação, ainda mais depois do levantamento dos avanços da Procuradoria Consultiva desta Casa Jurídica em matéria de garantia de direitos fundamentais em matéria de Pessoal por ocasião da escrita do referido artigo jurídico para a Revista Carioca de Direito.

A evolução da dogmática constitucional feminista nestes últimos trinta e cinco anos de democracia constitucional estaria a exigir, inclusive, uma nova reflexão a respeito da suspensão do estágio probatório da servidora pública ocupante de cargo efetivo, tema sobre o qual nos deteremos noutra oportunidade.

Embora não seja este o objeto desta manifestação, o fato de ter ficado grávida duas vezes durante o período de estágio probatório como Procuradora do Município, me obriga a este *closure* e a esta digressão:

5.1 Uma Digressão Necessária: a suspensão do Período de Estágio Probatório, da Titular de Cargo de Provimento Efetivo, em virtude de Licença-maternidade

Resumir-se-á o tema em tópicos:

5.1.1. 35 Anos de Constituição: Bodas de Coral: vide artigo da Revista Carioca de Direito acerca do tema:

5.1.2. Igualdade de direitos entre homens e mulheres; concurso público de provas e títulos; direitos estatutários e constitucionais;

5.1.3. Evolução da interpretação do tema “suspensão de estágio probatório durante o período de licença-maternidade da titular de cargo de provimento efetivo”:

- a) suspensão do estágio probatório durante a licença maternidade, a despeito do silêncio da lei, por mera interpretação constitucional, como no caso desta PGM Rio;
- b) depois, para não haver dúvida, a lei passou a determinar a suspensão em algumas entidades federativas;
- c) MP e Defensoria do ERJ mudaram; não suspendem mais;
- d) PGM-Rio: teve seu entendimento amenizado em relação ao período de aleitamento, ao menos para fins de recebimento da meta de desempenho;
- e) STF: Não era inconstitucional lei que dizia que a licença - maternidade não suspendia o estágio probatório;

- f) Interpretação da matéria sob perspectiva da hermenêutica constitucional feminista (*Fachin et alii*): seria inconstitucional a lei que entendesse a licença - maternidade, de cunho protetivo da parentalidade, como suspensão de direito, com desigual ação “compensatória” - ou odiosa - de gênero.¹⁸

Mas isso é outra história...

5.2 Distinção entre Suspensão de Estágio Probatório de Servidor Público da Suspensão de Estágio de Estagiários Jurídico

Essa digressão, de toda forma, tem por finalidade (i) suscitar o reexame da *matéria a posteriori* no local apropriado, que não é o programa de estágio jurídico de estagiários (as), e (ii) estabelecer a distinção entre suspensão de estágio probatório do titular de cargo efetivo, que, em atrasando sua estabilização no serviço público, o deixa numa situação mais vulnerável e insegura, da suspensão do estágio jurídico da estagiária¹⁹, cujo não cômputo do tempo durante o afastamento, a protege, na medida que se lhe o devolve por inteiro depois.

¹⁸ Trata-se de tema complexo, porém atual, a ser enfrentado com rigor técnico e metodológico noutra oportunidade, que diz respeito a servidoras titulares de cargos de provimento efetivo, de modo que só foram aqui postas como reforço argumentativo e recurso didático para a diferenciação que será estabelecida em relação à figura da suspensão do estágio jurídico.

¹⁹ Ou do estagiário transgênero masculino, que engravidou.

6 Da Equiparação “qualitativa” da Bolsa-Gravidez da Estagiária à Bolsa-Gravidez da Residente Jurídicas da PGM-Rio, de idêntica natureza jurídica, porém, por ato normativo próprio

Segue Anexa a esta Manifestação **Minuta de Resolução** que trata da remuneração do afastamento pós-parto, por 180(cento e oitenta) dias, da residente jurídica, já existente, convertendendo-se sua natureza jurídica para suspensão remunerada do curso da residência, e não gratuita, do vínculo em si mesmo, desde já pontuando que sua disciplina prefere à do art. 19 da também Anexa **Minuta de Ato Conjunto PGM/OAB**, dos Estagiários(as), uma vez que parece ter organizado melhor o que se pretendia conferir de direitos por equiparação de gênero, por assim dizer.

Entendo que a matéria deva ser submetida à apreciação da i. PG/SUBCONS.

À sua elevada apreciação, **Ilmo. Sr. Procurador-Geral.**

Arícia Fernandes Correia
Diretora do Centro de Estudos e da
Escola de Políticas de Estado da PGM Rio
com a missão de produzir e disseminar o saber jurídico

