

Assessoria "ANADEP Mulher"

Estudo sobre ações, projetos e práticas para a proteção dos direitos das defensoras públicas

Proteção às Defensoras Públicas, necessidade de unificação nacional e comparação com CNJ e CNMP



Universo consolidado: 21 unidades da federação

AC, AL, AM, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, PA, PI, PR, RJ, RN, RO, RS, SC, SP e TO

Documento elaborado pela Assessoria "ANADEP Mulher" sobre a formulação de ações, projetos e práticas para a proteção dos direitos das mulheres defensoras públicas

Tese orientadora: transformar boas práticas dispersas em política nacional; converter proteção eventual em direito institucional; e afirmar que igualdade de gênero é dimensão estrutural da própria identidade constitucional da Defensoria Pública.

1. Comparativo entre Defensorias Públicas

1.1. Tese central

O levantamento nacional realizado no âmbito da ANADEP Mulher revela um quadro institucional relevante, mas desigual. Há avanços expressivos em diversas Defensorias Públicas, especialmente em proteção à maternidade, prevenção ao assédio, condições especiais de trabalho, deficiência, ações afirmativas e iniciativas finalísticas de proteção aos direitos das mulheres. Contudo, esses avanços ainda não formam um sistema nacional coerente de proteção às defensoras públicas.

O universo consolidado analisado compreende 21 unidades da federação: AC, AL, AM, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, PA, PI, PR, RJ, RN, RO, RS, SC, SP e TO.

O dado mais importante é que a Defensoria Pública brasileira já possui acúmulo suficiente para formular uma política nacional própria. Não se trata de importar modelos externos de maneira acrítica, nem de imaginar que nada tenha sido feito internamente. O levantamento mostra que várias Defensorias já construíram respostas relevantes. O problema é que essas respostas não são uniformes, nem estão igualmente distribuídas.

A proteção à maternidade é o eixo mais consolidado. A maternidade atípica, a proteção às defensoras com deficiência e a prevenção ao assédio apresentam cobertura intermediária. As normas gerais de gênero ainda são irregulares. O ponto mais frágil, com enorme distância em relação aos demais, é a existência de critérios de gênero em cargos, promoções e espaços de poder.

A leitura política mais importante é esta: a Defensoria Pública já reconhece, em grande medida, a necessidade de proteger a defensora quando ela é mãe, gestante ou lactante; mas ainda não reconhece, com a mesma força normativa, a necessidade de garantir sua proteção quando ela é pessoa com deficiência e, principalmente, para garantir sua presença nos espaços onde se decide o poder institucional.

1.2. Panorama gráfico de cobertura e lacunas

Cobertura normativa declarada nas Defensorias Públicas

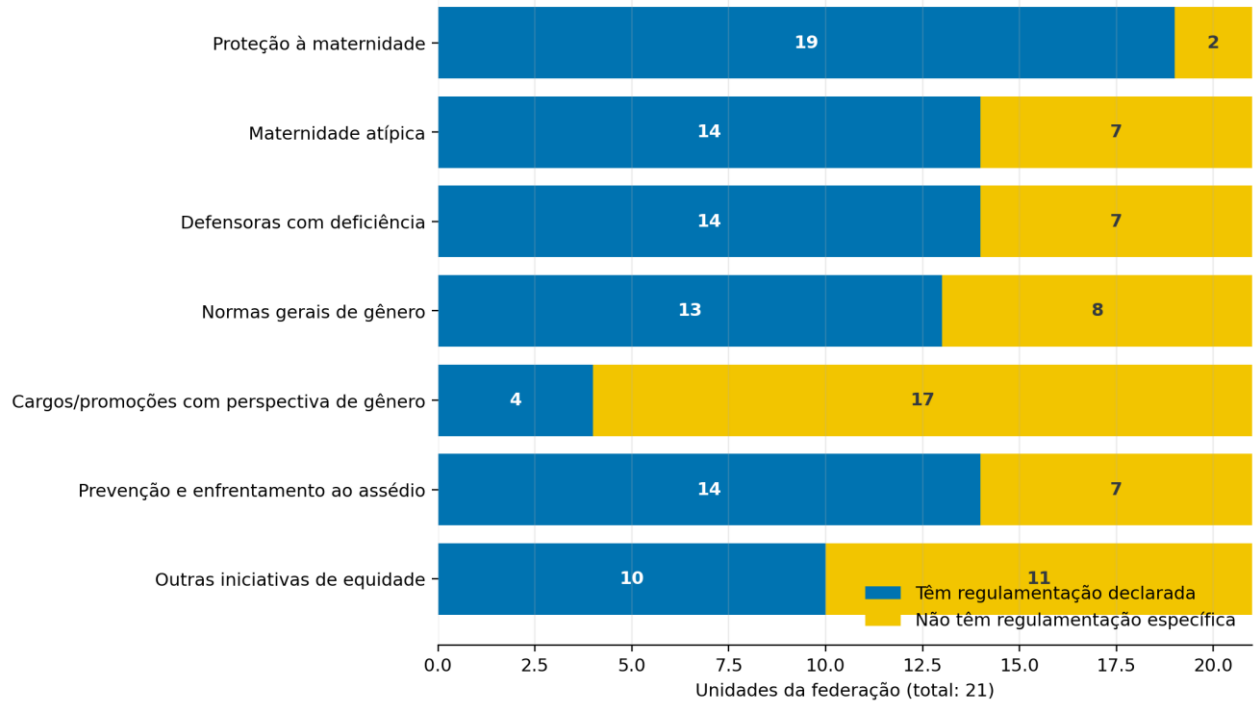


Gráfico 1 - Cobertura normativa declarada por eixo de proteção nas 21 unidades analisadas.

Mapa de lacunas normativas nas Defensorias Públicas

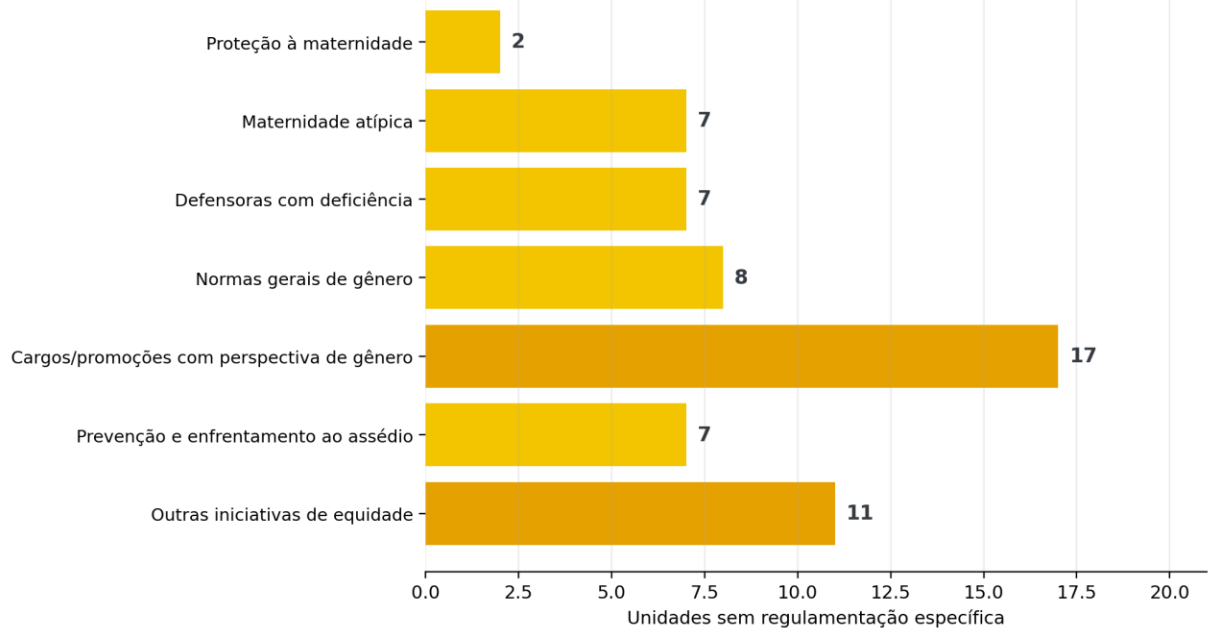


Gráfico 2 - Mapa de lacunas normativas. O eixo cargos/promoções concentra a maior ausência de proteção declarada.

1.3. Quadro geral por eixo de proteção

| Eixo de proteção | Têm regulamentação ou política declarada | Não têm regulamentação específica declarada | Leitura estratégica |
|---|--|--|--|
| Proteção à maternidade | AC, AL, AM, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, PA, PI, PR, RJ, RO, RS, SC, SP, TO | MS, RN | É o eixo mais consolidado, mas ainda precisa de uniformização nacional e ampliação para além da licença. |
| Maternidade atípica | AM, BA, CE, ES, GO, MA, MG, PA, PI, PR, RO, RS, SC, SP | AC, AL, DF, MS, RJ, RN, TO | Há cobertura relevante, frequentemente indireta ou vinculada a normas genéricas sobre deficiência ou dependentes. Ainda deficitária na prática. |
| Defensoras com deficiência | AM, BA, CE, ES, GO, MS, PA, PI, PR, RJ, RO, RS, SC, SP | AC, AL, DF, MA, MG, RN, TO | Revela avanço, mas ainda precisa de padrão nacional de acessibilidade, adaptação razoável e teletrabalho protetivo. Ainda deficitária na prática. |
| Normas gerais de gênero | AM, BA, CE, DF, GO, MA, PA, PI, PR, RO, RS, SC, SP | AC, AL, ES, MG, MS, RJ, RN, TO | Existem políticas relevantes, mas ainda sem governança nacional e sem incorporação uniforme da perspectiva interseccional. |
| Cargos/promoções com perspectiva de gênero | BA, PR, SC, SP | AC, AL, AM, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, PA, PI, RJ, RN, RO, RS, TO | É o maior vazio normativo. A participação feminina no poder institucional ainda não foi enfrentada nacionalmente. (aqui precisaríamos de números sobre se efetivamente existe sub-representação) |
| Prevenção e enfrentamento ao assédio | AC, AM, CE, GO, MG, MS, PA, PR, RJ, RO, RS, SC, SP, TO | AL, BA, DF, ES, MA, PI, RN | Tem presença significativa, mas carece de política nacional uniforme, com canais, acolhimento, medidas cautelares e reparação. |
| Outras iniciativas de equidade | AM, CE, ES, MG, MS, PI, RJ, RO, RS, SC | AC, AL, BA, DF, GO, MA, PA, PR, RN, SP, TO | Campo importante para boas práticas; muitas iniciativas são finalísticas e devem ser traduzidas em proteção interna da carreira. |

1.4. Matriz sintética por unidade da federação

Legenda: *Sim* = regulamentação/política declarada ou cobertura material identificada; *Não* = ausência de regulamentação específica declarada no eixo analisado.

| UF | Maternidade | Maternidade atípica | PCD/deficiência | Gênero | Cargos/promoções | Assédio | Outras iniciativas |
|----|-------------|---------------------|-----------------|--------|------------------|---------|--------------------|
| AC | Sim | Não | Não | Não | Não | Sim | Não |
| AL | Sim | Não | Não | Não | Não | Não | Não |
| AM | Sim | Sim | Sim | Sim | Não | Sim | Sim |
| BA | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim | Não | Não |
| CE | Sim | Sim | Sim | Sim | Não | Sim | Sim |
| DF | Sim | Não | Não | Sim | Não | Não | Não |
| ES | Sim | Sim | Sim | Não | Não | Não | Sim |
| GO | Sim | Sim | Sim | Sim | Não | Sim | Não |
| MA | Sim | Sim | Não | Sim | Não | Não | Não |
| MG | Sim | Sim | Não | Não | Não | Sim | Sim |
| MS | Não | Não | Sim | Não | Não | Sim | Sim |
| PA | Sim | Sim | Sim | Sim | Não | Sim | Não |
| PI | Sim | Sim | Sim | Sim | Não | Não | Sim |
| PR | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim | Não |
| RJ | Sim | Não | Sim | Não | Não | Sim | Sim |
| RN | Não | Não | Não | Não | Não | Não | Não |
| RO | Sim | Sim | Sim | Sim | Não | Sim | Sim |
| RS | Sim | Sim | Sim | Sim | Não | Sim | Sim |
| SC | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim |
| SP | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim | Sim | Não |
| TO | Sim | Não | Não | Não | Não | Sim | Não |

1.5. Leitura aprofundada dos eixos

1.5.1. Proteção à maternidade

A proteção à maternidade é o eixo mais disseminado nas Defensorias Públicas analisadas. De 21 unidades, 19 indicam alguma regulamentação ou política relacionada ao tema: AC, AL, AM, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, PA, PI, PR, RJ, RO, RS, SC, SP e TO. Não declararam regulamentação específica MS e RN.

Esse dado revela que a maternidade já foi reconhecida como tema institucional relevante. Entretanto, a pergunta decisiva não é apenas se existe norma, mas qual é o conteúdo da norma. Há grande diferença entre uma previsão tradicional de licença-maternidade e uma política integral de proteção à gestação, ao puerpério, à lactação, ao retorno ao trabalho, à amamentação, à adoção, à guarda, à maternidade socioafetiva, à primeira infância e à reorganização da atividade funcional.

O padrão nacional desejável deve ir além da licença. Deve incluir teletrabalho integral ou híbrido para gestantes e lactantes, dispensa de plantões, dispensa de deslocamentos de risco, adaptação de pautas, flexibilização de horários, salas de amamentação, intervalos computados como tempo de trabalho, adequação de metas, redução de distribuição quando necessária, proteção contra prejuízo em promoção e neutralização do impacto da maternidade na avaliação por produtividade ou merecimento.

A maternidade não é evento privado que a defensora deve administrar sozinha. Ela tem repercussão funcional objetiva. Quando a instituição não regula essa realidade, transfere à mulher o custo da maternidade e depois mede seu desempenho por critérios aparentemente neutros, mas materialmente discriminatórios.

1.5.2. Maternidade atípica

A maternidade atípica aparece em 14 das 21 unidades: AM, BA, CE, ES, GO, MA, MG, PA, PI, PR, RO, RS, SC e SP. Não declararam regulamentação específica AC, AL, DF, MS, RJ, RN e TO.

Esse eixo exige cuidado interpretativo. Em algumas unidades, a proteção à maternidade atípica aparece de forma expressa; em outras, surge por equivalência material, a partir de normas que protegem integrantes da carreira com dependentes com deficiência, necessidades específicas, doença grave ou demanda contínua de cuidado.

A maternidade atípica precisa ser reconhecida como categoria autônoma de proteção. Não se trata apenas de cuidado eventual, mas muitas vezes de reorganização permanente da vida: terapias, consultas, crises, internações, reuniões escolares, tratamentos multidisciplinares, custos financeiros, ausência de rede de apoio, desgaste emocional e necessidade de previsibilidade institucional.

A política nacional deve assegurar teletrabalho integral ou híbrido, flexibilização de jornada, redução de carga sem compensação quando indispensável, dispensa de plantões e deslocamentos, prioridade em remoção ou lotação próxima à rede de tratamento, adequação de metas, redução de distribuição, apoio administrativo e reavaliação não abusiva.

1.5.3. Defensoras públicas com deficiência

As unidades que indicam proteção a defensoras públicas com deficiência são AM, BA, CE, ES, GO, MS, PA, PI, PR, RJ, RO, RS, SC e SP. Não declararam proteção específica AC, AL, DF, MA, MG, RN e TO.

Esse eixo é central para uma política feminista e de direitos humanos, porque a igualdade de gênero não pode ser pensada como se todas as mulheres partissem do mesmo lugar. A experiência de uma defensora pública com deficiência, neurodivergência, doença grave, mobilidade reduzida ou sofrimento psíquico intenso é atravessada por barreiras adicionais: arquitetônicas, digitais, comunicacionais, atitudinais e simbólicas.

Uma norma nacional deve prever adaptação razoável, acessibilidade física e digital, tecnologia assistiva, teletrabalho sem acréscimo de produtividade, flexibilização de jornada, apoio de equipe, prioridade de lotação acessível, sigilo de dados sensíveis e vedação expressa de capacitismo.

A deficiência não pode ser utilizada como argumento para retirar atribuições relevantes, isolar a defensora, impedir sua participação em cargos ou diminuir sua presença institucional. A adaptação do trabalho deve preservar autonomia funcional, dignidade, independência e trajetória profissional.

1.5.4. Normas gerais de proteção de gênero

As unidades que declararam normas gerais de gênero são AM, BA, CE, DF, GO, MA, PA, PI, PR, RO, RS, SC e SP. Não declararam AC, AL, ES, MG, MS, RJ, RN e TO.

Esse eixo mostra que muitas Defensorias já incorporaram, em alguma medida, a linguagem da equidade, da diversidade, das ações afirmativas, da formação institucional ou da proteção contra discriminação. Entretanto, ainda falta uma arquitetura comum: comissão permanente, plano anual, indicadores, metas, relatórios, formação obrigatória, orçamento e monitoramento.

A política nacional deve exigir a criação ou fortalecimento de Comissões Permanentes de Equidade de Gênero e Proteção às Defensoras Públicas, com composição plural, interseccional e majoritariamente feminina. Essas comissões devem atuar de maneira transversal, dialogando com ouvidorias, corregedorias, escolas superiores, gestão de pessoas, núcleos especializados, órgãos de saúde, associações e administração superior.

Também é fundamental que a política de gênero não se limite a eventos sobre mulheres. Ela deve alcançar orçamento, distribuição de trabalho, remoções, promoções, cargos, concursos, formação, tecnologia, saúde mental, teletrabalho, assédio, maternidade, deficiência e violência.

1.5.5. Cargos, promoção e ascensão funcional

Este é o ponto de maior fragilidade do levantamento. Apenas BA, PR, SC e SP declararam possuir regras ou critérios relacionados à ocupação de cargos, promoção ou ascensão funcional sob perspectiva de gênero. Não declararam AC, AL, AM, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, PA, PI, RJ, RN, RO, RS e TO.

A leitura política é incontornável: a Defensoria Pública avançou mais na proteção das defensoras em situações de cuidado do que na redistribuição do poder institucional. A carreira começa a reconhecer a gestação, a maternidade e o assédio como problemas institucionais, mas ainda não enfrentou, com a mesma densidade, a sub-representação feminina nos espaços de decisão.

Não basta proteger a defensora quando ela engravida, amamenta, cuida ou adocece. É preciso protegê-la também quando ela disputa poder: quando pretende coordenar, dirigir, integrar comissão, compor banca, ocupar cargo estratégico, participar de delegação, ser indicada para evento ou disputar promoção por merecimento.

A norma nacional deve prever paridade mínima de 50% em cargos de direção, coordenação, chefia, assessoramento, comissões, bancas, grupos de trabalho, eventos, cursos, missões institucionais e delegações oficiais. Deve prever ação afirmativa temporária quando houver sub-representação, inclusive com listas ou editais exclusivos para mulheres quando juridicamente cabível, além de mecanismos para neutralizar o impacto da maternidade, da licença, da maternidade atípica, da deficiência, do teletrabalho protetivo e da violência de gênero nas avaliações de merecimento e produtividade.

1.5.6. Prevenção e enfrentamento ao assédio

As unidades que declararam normas ou políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio são AC, AM, CE, GO, MG, MS, PA, PR, RJ, RO, RS, SC, SP e TO. Não declararam regulamentação específica AL, BA, DF, ES, MA, PI e RN.

O enfrentamento ao assédio é tema relativamente presente, mas ainda não universal. Além disso, há diferença relevante entre normas que apenas criam canais ou comissões e uma política integral de

prevenção, acolhimento, apuração, medidas cautelares, proteção contra retaliação e reparação institucional.

A norma nacional deve definir assédio moral, sexual, discriminatório, institucional e organizacional. Deve prever canal seguro, sigiloso e acessível; acolhimento separado da apuração; proteção de denunciante e testemunhas; medidas cautelares; vedação de retaliação; capacitação obrigatória; dados anonimizados; e mecanismos de reparação institucional.

Também é essencial vedar mediação, conciliação ou acareação compulsória entre vítima e agressor. Em situações de assédio e violência, a autocomposição pode se converter em nova violência se for imposta pela instituição. O cuidado aqui é não transformar o discurso consensual em pedagogia da submissão.

1.5.7. Outras iniciativas institucionais de equidade

As unidades que declararam outras iniciativas institucionais de equidade são AM, CE, ES, MG, MS, PI, RJ, RO, RS e SC. Não declararam AC, AL, BA, DF, GO, MA, PA, PR, RN, SP e TO.

Esse eixo é qualitativamente importante porque mostra experiências de inovação institucional. Algumas iniciativas são voltadas à atuação finalística, como proteção a mulheres vítimas de feminicídio, mulheres privadas de liberdade, saúde integral de meninas e mulheres, direitos sexuais e reprodutivos, ações afirmativas, igualdade étnico-racial, deficiência e diversidade. Outras têm incidência mais interna, como equidade de gênero em eventos, programas de integridade, comissões e grupos de trabalho.

O Rio de Janeiro informa iniciativas relevantes: grupo de trabalho para assistência a vítimas diretas e indiretas de feminicídio; política institucional de atenção a mulheres grávidas, lactantes e mães de crianças de até doze anos ou com deficiência privadas de liberdade; grupo de trabalho para fortalecimento e acompanhamento da política institucional de ações afirmativas; e comissão de garantia da atenção integral à saúde de meninas e mulheres. Essas iniciativas revelam forte atuação finalística em gênero e direitos humanos.

O Piauí informa equidade racial e de gênero na composição de mesas, palestrantes e apoios institucionais; condições especiais de trabalho para pessoas com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou dependentes; e política de valorização da parentalidade, amamentação e primeira infância. Esse conjunto aproxima a proteção institucional da perspectiva de cuidado, inclusão e igualdade material.

A leitura estratégica é que a Defensoria Pública tem repertório finalístico sofisticado em direitos das mulheres, mas precisa converter esse repertório em política interna de carreira. A instituição que defende mulheres em situação de violência, mães privadas de liberdade, meninas em busca de saúde integral e pessoas com deficiência deve aplicar internamente o mesmo paradigma de igualdade substantiva.

1.6. Destaque estratégico: poder institucional

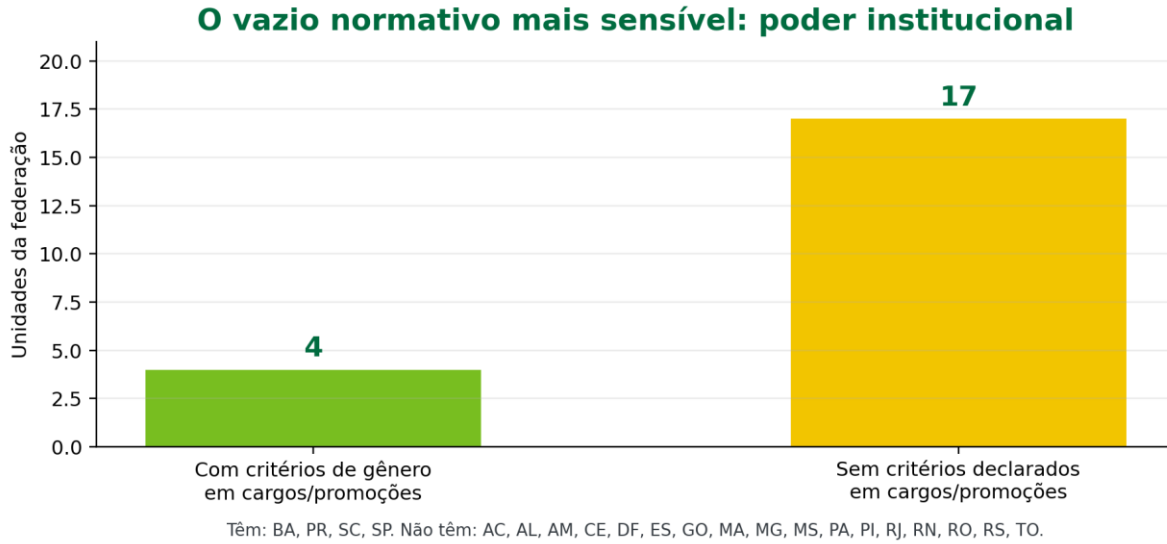


Gráfico 3 - A maior lacuna está em cargos, promoção e ascensão funcional sob perspectiva de gênero.

1.7. Síntese da primeira parte

O levantamento das 21 unidades mostra três grandes blocos de realidade. O primeiro bloco é o das proteções mais consolidadas: maternidade, com 19 unidades, e prevenção ao assédio, com 14 unidades. Ainda assim, mesmo nesses campos, a consolidação é desigual e demanda padronização nacional.

O segundo bloco é o das proteções intermediárias: maternidade atípica, defensoras com deficiência e normas gerais de gênero, com cobertura entre 13 e 14 unidades. Esses temas já estão presentes, mas ainda precisam de densidade, linguagem própria, procedimentos simplificados e garantias contra prejuízo funcional.

O terceiro bloco é o dos espaços de poder: cargos, promoções e ascensão funcional, com apenas 4 unidades declarando critérios de gênero. Este é o núcleo duro da desigualdade institucional. A igualdade de gênero será incompleta enquanto a proteção das defensoras não alcançar também a estrutura de poder da carreira.

2. Comparativo entre CNJ, CNMP e Defensoria Pública

2.1. Tese central do comparativo

O comparativo com CNJ e CNMP revela uma assimetria institucional relevante dentro do sistema de justiça. Juízas, promotoras e procuradoras contam com normas nacionais mais estruturadas em temas que ainda aparecem, na Defensoria Pública, de forma dispersa, estadualizada ou incompleta.

O Poder Judiciário possui normas nacionais sobre ação afirmativa de gênero no acesso ao segundo grau, política de participação feminina, paridade mínima em diversos espaços, condições especiais de trabalho, assédio, capacitação em perspectiva de gênero e protocolo obrigatório de proteção em violência doméstica e familiar contra magistradas, servidoras e colaboradoras.

O Ministério Público possui normas nacionais sobre participação institucional feminina, repositório de mulheres juristas, vedação de perguntas discriminatórias em concursos, condições especiais para pessoas com deficiência, doença grave, dependentes, gestantes, lactantes, mães e pais, além de política de saúde mental relacionada ao enfrentamento da violência, assédio e discriminação.

A Defensoria Pública, por sua vez, possui boas práticas estaduais, mas ainda não tem uma resolução nacional equivalente em densidade, abrangência e força política. A pauta da ANADEP Mulher é um movimento de alinhamento e superação: incorporar o que há de mais protetivo em todas as carreiras jurídicas, mas adaptando à identidade constitucional da Defensoria Pública.

Proteções nacionais comparadas no sistema de justiça

| | | | |
|---------------------------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------|
| Ação afirmativa em ascensão | Nacional estruturado | Parcial/fragmentado | Ausente nacionalmente |
| Paridade em cargos/comissões | Nacional estruturado | Nacional estruturado | Parcial/fragmentado |
| Repositório de especialistas | Nacional estruturado | Nacional estruturado | Ausente nacionalmente |
| Lactação/condições especiais | Nacional estruturado | Nacional estruturado | Parcial/fragmentado |
| Teletrabalho sem meta extra | Nacional estruturado | Nacional estruturado | Parcial/fragmentado |
| Redução de distribuição | Parcial/fragmentado | Nacional estruturado | Ausente nacionalmente |
| Protocolo de violência doméstica | Nacional estruturado | Parcial/fragmentado | Ausente nacionalmente |
| Vedação de perguntas discriminatórias | Parcial/fragmentado | Nacional estruturado | Ausente nacionalmente |
| Saúde mental e riscos psicossociais | Parcial/fragmentado | Nacional estruturado | Ausente nacionalmente |
| Dados e monitoramento | Nacional estruturado | Nacional estruturado | Parcial/fragmentado |
| | CNJ Juízas | CNMP Promotoras/Procuradoras | Defensoria Pública |

Gráfico 4 - CNJ e CNMP possuem proteções nacionais mais estruturadas; a Defensoria Pública ainda trabalha com proteções estaduais dispersas em vários eixos.

2.2. Quadro comparativo geral

| Tema | CNJ / Juízas | CNMP / Promotoras e Procuradoras | Defensoria Pública |
|---|--|---|---|
| Ação afirmativa em promoção/acesso a instâncias superiores | Resolução CNJ nº 525/2023 prevê ação afirmativa de gênero para acesso de magistradas aos tribunais de 2º grau. | Resolução CNMP nº 259/2023 prevê política nacional de participação feminina e estudos sobre barreiras de gênero na carreira. | Têm critérios declarados: BA, PR, SC e SP. Não têm: AC, AL, AM, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, PA, PI, RJ, RN, RO, RS e TO. |
| Paridade em cargos, comissões e espaços decisórios | Resolução CNJ nº 540/2023 prevê participação equânime e, sempre que possível, mínimo de 50% de mulheres em diversos espaços. | Resolução CNMP nº 259/2023 incentiva participação feminina em cargos de chefia, assessoramento, bancas, eventos e espaços institucionais. | Não há norma nacional uniforme. Algumas unidades têm critérios locais, mas a maioria não declarou proteção nesse eixo. |
| Repositório de mulheres especialistas | CNJ possui política de valorização de mulheres juristas. | CNMP prevê Repositório Nacional de Mulheres Juristas. | Não há Repositório Nacional de Defensoras Públicas Especialistas. |
| Proteção à maternidade e lactação | CNJ assegura condições especiais para gestantes, lactantes, mães e adotantes em resoluções próprias. | CNMP nº 250/2022 institui condições especiais para gestantes, lactantes, mães e pais. | Têm: AC, AL, AM, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, PA, PI, PR, RJ, RO, RS, SC, SP e TO. Não têm: MS e RN. Falta uniformidade nacional. |
| Lactação até 24 meses | CNJ ampliou hipóteses de condições especiais, incluindo proteção a lactantes. | CNMP prevê condições especiais para lactantes. | Não há piso nacional uniforme de lactação até 24 meses para defensoras. |
| Deficiência, doença grave e dependentes | CNJ nº 343/2020 prevê condições especiais para magistradas e servidoras com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou dependentes. | CNMP nº 237/2021 prevê condições especiais para membros, servidoras, estagiárias, voluntárias e dependentes. | Têm: AM, BA, CE, ES, GO, MS, PA, PI, PR, RJ, RO, RS, SC e SP. Não têm: AC, AL, DF, MA, MG, RN e TO. |
| Teletrabalho sem acréscimo de produtividade | Previsto no regime de condições especiais do CNJ. | Previsto no regime de condições especiais do CNMP. | Não há piso nacional uniforme nas Defensorias. |
| Redução de distribuição/feitos | Prevista como medida de apoio ou adaptação em regimes de condições especiais. | Prevista de forma expressa nas condições especiais do CNMP. | Não há regra nacional uniforme para redução de distribuição ou acervo. |
| Assédio moral, sexual e discriminação | CNJ nº 351/2020 institui política nacional de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação. | CNMP nº 315/2025 relaciona saúde mental, violência, assédio e discriminação. | Têm normas: AC, AM, CE, GO, MG, MS, PA, PR, RJ, RO, RS, SC, SP e TO. Não têm: AL, BA, DF, ES, MA, PI e RN. Falta política nacional única. |
| Violência doméstica contra integrantes da carreira | CNJ nº 668/2026 cria protocolo obrigatório de prevenção e medidas de segurança contra violência doméstica e familiar praticada contra magistradas, servidoras e colaboradoras. | Há políticas correlatas de gênero, saúde mental, violência, assédio e discriminação. | Não há protocolo nacional específico para defensoras públicas em situação de violência doméstica, familiar, política, institucional ou digital. |
| Perguntas discriminatórias em concursos | Política de gênero no Judiciário dialoga com igualdade institucional. | CNMP nº 259/2023 veda perguntas sobre vida sexual, vínculos afetivos, maternidade e filhos em concursos. | Não há regra nacional equivalente nas Defensorias. |
| Saúde mental e riscos psicossociais | CNJ ampliou condições especiais para hipóteses relacionadas a saúde e adoecimento. | CNMP nº 315/2025 cria comissões de prevenção a riscos à saúde mental e combate à violência, assédio e discriminação. | Não há política nacional uniforme de saúde mental vinculada à violência institucional, assédio e discriminação. |
| Dados e monitoramento | CNJ prevê comitês, estudos e monitoramento de participação feminina. | CNMP prevê coleta periódica de dados com recortes interseccionais. | O levantamento ANADEP Mulher é avanço estratégico, mas precisa virar obrigação permanente de produção de dados. |

2.3. O que as juízas têm de proteção nacional que as defensoras públicas ainda não têm

As juízas têm ação afirmativa nacional para acesso ao segundo grau. A Resolução CNJ nº 525/2023 criou mecanismo objetivo para ampliar a presença de magistradas nos tribunais. Na Defensoria Pública, apenas BA, PR, SC e SP declararam critérios de gênero em cargos ou promoções. O contraste é evidente: enquanto o Judiciário já regula ação afirmativa na ascensão a instâncias superiores, a Defensoria ainda não possui padrão nacional de paridade ou ação afirmativa em seus próprios espaços de poder.

As juízas têm política nacional de participação feminina. A Resolução CNJ nº 255/2018, fortalecida pela Resolução CNJ nº 540/2023, prevê participação equânime de homens e mulheres e, sempre que possível, ocupação mínima de 50% de mulheres em convocações, designações, cargos de chefia e assessoramento, comissões, comitês, conselhos, grupos de trabalho e eventos. A Defensoria Pública ainda não possui regra nacional equivalente.

As juízas têm condições especiais nacionais para deficiência, doença grave, gestação, lactação, parentalidade, dependentes e hipóteses relacionadas ao cuidado. A Defensoria tem normas locais relevantes, mas não possui piso nacional uniforme prevendo teletrabalho sem acréscimo de produtividade, jornada especial, apoio à unidade, redução de distribuição, designação provisória próxima à rede de apoio e neutralização de prejuízos funcionais.

As juízas têm política nacional de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação. A Defensoria tem 14 unidades com normas declaradas, mas 7 ainda não, e não há resolução nacional uniforme.

As juízas têm protocolo obrigatório de proteção em situação de violência doméstica e familiar. Este é um dos pontos mais fortes do CNJ e uma das maiores lacunas da Defensoria Pública. A Resolução CNJ nº 668/2026 desloca a violência doméstica do campo exclusivamente privado para o campo da responsabilidade institucional. A Defensoria Pública deve fazer o mesmo, criando protocolo nacional para defensoras em situação de violência doméstica, familiar, política, institucional, digital, psicológica, patrimonial, moral ou sexual.

2.4. O que promotoras e procuradoras têm de proteção nacional que as defensoras públicas ainda não têm

Promotoras e procuradoras têm uma Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Ministério Público, prevista na Resolução CNMP nº 259/2023. Essa política prevê incentivo à participação feminina em cargos de chefia e assessoramento, bancas de concurso, eventos, palestras, conferências e espaços congêneres. A Defensoria Pública ainda não possui política nacional equivalente.

Promotoras e procuradoras contam com previsão de estudos sobre barreiras de gênero em concursos e progressão na carreira. Esse ponto é especialmente importante porque desloca o debate da percepção individual para a análise estrutural. Não basta perguntar por que mulheres não ocupam cargos; é preciso identificar quais mecanismos formais e informais dificultam sua chegada a esses espaços.

O CNMP prevê vedação expressa de perguntas discriminatórias em concursos de ingresso, especialmente sobre orientação e vida sexual, estabilidade de vínculos afetivos, interesse pela maternidade e existência de filhos. A Defensoria Pública ainda não tem norma nacional equivalente. Essa proteção deve ser incorporada em concursos, entrevistas, seleções internas, residência jurídica, estágio, cargos em comissão, missões institucionais e processos de escolha para funções estratégicas.

O CNMP prevê Repositório Nacional de Mulheres Juristas, destinado a ampliar a visibilidade de mulheres em eventos, bancas, comissões e referências bibliográficas. A Defensoria Pública deve criar o Repositório Nacional de Defensoras Públicas Especialistas, porque o argumento de que “não havia mulher disponível” precisa ser institucionalmente interdito.

O CNMP possui condições especiais de trabalho para pessoas com deficiência, doença grave, dependentes, gestantes, lactantes, mães e pais. Essas condições incluem teletrabalho, jornada especial, redução de distribuição, apoio à unidade, eliminação de barreiras e ausência de compensação posterior abusiva. A Defensoria Pública ainda não tem norma nacional com esse nível de detalhamento.

O CNMP também possui norma que relaciona saúde mental, violência, assédio e discriminação. Essa abordagem é sofisticada porque reconhece que o sofrimento psíquico pode ser produzido por organização do trabalho, abuso de poder, discriminação, racismo, sexismo, capacitismo, sobrecarga e assédio. A Defensoria precisa incorporar essa leitura para não tratar o adoecimento como fragilidade individual de defensoras que, muitas vezes, estão reagindo a ambientes institucionalmente hostis.

2.5. O que a Defensoria Pública deve incorporar a partir do CNJ e CNMP

1. Política Nacional de Equidade de Gênero e Proteção às Defensoras Públicas.
2. Comissão Permanente de Equidade de Gênero em cada Defensoria.
3. Comitê Nacional de monitoramento com participação da ANADEP Mulher.

4. Paridade mínima de 50% em cargos, comissões, bancas, grupos de trabalho, eventos, coordenações, missões institucionais e espaços decisórios.
5. Ação afirmativa temporária em cargos, promoções e funções estratégicas enquanto houver sub-representação feminina.
6. Repositório Nacional de Defensoras Públicas Especialistas.
7. Vedação de perguntas discriminatórias em concursos, entrevistas, seleções internas, residência jurídica e estágio.
8. Proteção integral à maternidade, gestação, puerpério, lactação, adoção, guarda, maternidade socioafetiva e primeira infância.
9. Proteção mínima à lactante até 24 meses, com possibilidade de prorrogação conforme necessidade.
10. Condições especiais para maternidade atípica e cuidado intensivo.
11. Condições especiais para defensoras com deficiência, doença grave, neurodivergência ou adoecimento mental.
12. Teletrabalho sem acréscimo de produtividade.
13. Redução de distribuição, apoio à unidade e adequação de metas em condições especiais.
14. Protocolo nacional para defensoras em situação de violência doméstica, familiar, política, institucional ou digital.
15. Política nacional de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual, discriminatório, institucional e organizacional.
16. Vedação de mediação, conciliação ou acareação compulsória em casos de assédio ou violência.
17. Proteção contra retaliação.
18. Reparação institucional em caso de prejuízo funcional decorrente de discriminação, assédio, maternidade, deficiência, violência ou condição especial.
19. Política nacional de saúde mental e prevenção de riscos psicossociais.
20. Produção anual de dados com recorte de gênero, raça, deficiência, maternidade, maternidade atípica, cargos, promoções, remoções, assédio e condições especiais.
21. Formação obrigatória em gênero, raça, deficiência, maternidade, maternidade atípica, cuidado, assédio, violência institucional, direitos humanos e controle de convencionalidade.

2.6. Síntese estratégica do comparativo

O CNJ avançou mais em ação afirmativa de gênero, paridade institucional, protocolo de violência doméstica e política nacional de assédio.

O CNMP avançou mais em participação feminina, vedação de perguntas discriminatórias, repositório de mulheres juristas, condições especiais de trabalho e saúde mental vinculada a violência, assédio e discriminação.

A Defensoria Pública tem experiências estaduais relevantes, mas ainda não possui uma norma nacional que organize essas proteções de forma uniforme, interseccional e vinculante.

A proposta da ANADEP Mulher merece, portanto, ter dupla ambição: equiparar a Defensoria Pública às melhores proteções já existentes no sistema de justiça e, ao mesmo tempo, avançar para além delas, especialmente em maternidade atípica, cuidado, violência institucional, reparação funcional e protagonismo associativo.

Juizas e promotoras já contam com normas nacionais de proteção que as defensoras públicas ainda não têm de forma uniforme. A Defensoria Pública, pela sua missão constitucional de promoção de direitos humanos, não pode permanecer atrás nessa agenda; deve transformar suas boas práticas estaduais em uma política nacional de máxima proteção.

3. Fechamento político para a reunião

O trabalho da ANADEP Mulher permite afirmar que o diagnóstico está suficientemente maduro para subsidiar uma proposta normativa nacional. As 21 unidades analisadas demonstram que a Defensoria Pública brasileira possui experiências importantes, mas ainda convive com desigualdade federativa, fragmentação normativa e baixa institucionalização da perspectiva de gênero nos espaços de poder.

A proteção à maternidade está presente na maioria das unidades, mas precisa ser ampliada para abranger gestação, lactação, puerpério, retorno ao trabalho, primeira infância, adoção, maternidade socioafetiva, redução de distribuição, teletrabalho, dispensa de plantões e neutralização de prejuízos funcionais.

A maternidade atípica e a proteção às defensoras com deficiência precisam deixar de ser tratadas como pedidos individuais e passar a ser reconhecidas como direitos institucionais. O cuidado não pode ser invisível para a instituição, sobretudo numa carreira que existe para tornar visíveis as vulnerabilidades negadas pelo Estado.

O assédio precisa ser enfrentado nacionalmente, com conceitos amplos, canais seguros, acolhimento, medidas cautelares, vedação de retaliação e reparação. É preciso reconhecer também o assédio institucional e organizacional, porque nem toda violência vem em forma de frase grosseira; algumas vêm em forma de escala, silêncio, exclusão, distribuição desigual ou despacho aparentemente neutro.

O ponto mais grave é a ausência de critérios de gênero em cargos, promoções e ascensão funcional. Apenas BA, PR, SC e SP declararam alguma proteção nesse eixo. Isso significa que a Defensoria Pública ainda não enfrentou, nacionalmente, a desigualdade na distribuição do poder interno. E sem mulheres nos espaços de decisão, toda política de gênero corre o risco de continuar periférica, dependente de boa vontade ou de conjuntura administrativa.

A comparação com CNJ e CNMP fortalece a pauta. Juízas e promotoras/procuradoras já têm normas nacionais mais densas em participação feminina, ação afirmativa, condições especiais, assédio, violência doméstica, concursos, saúde mental e produção de dados. A Defensoria Pública deve construir norma nacional equivalente e, pela sua identidade constitucional, deve ir além.

O encaminhamento político é claro: propor uma Resolução Nacional de máxima proteção às defensoras públicas, com cláusula de prevalência da norma mais favorável, paridade nos espaços de poder, ação afirmativa temporária, proteção integral à maternidade, maternidade atípica e deficiência, protocolo de violência, política nacional de assédio, saúde mental, repositório de defensoras especialistas, vedação de perguntas discriminatórias, dados anuais e medidas de reparação institucional.

Conclusão: a ANADEP Mulher não está propondo uma pauta corporativa estreita. Está propondo coerência institucional. A Defensoria Pública, que defende igualdade material, dignidade, não discriminação, proteção das mulheres, das pessoas com deficiência, das mães, das crianças, das vítimas de violência e dos grupos vulnerabilizados, precisa aplicar internamente o mesmo paradigma que sustenta externamente. O desafio agora é transformar dados em norma, norma em proteção efetiva e proteção efetiva em cultura institucional.

Transformar dados em norma, norma em proteção efetiva e proteção efetiva em cultura institucional.

4. Fontes internas e referências normativas utilizadas

- Formulário 7 - ANADEP Mulher: respostas das unidades da federação sobre maternidade, maternidade atípica, deficiência, gênero, cargos/promoções, assédio e outras iniciativas de equidade.
- Relatório Consolidado - Levantamento sobre Políticas Institucionais de Gênero nas Defensorias Públicas Estaduais.
- E-mail da Defensoria Pública do Estado do Piauí, com indicação da Resolução CSDPE nº 139/2021, Resolução CSDPE nº 153/2022 e Resolução CSDPE nº 182/2025.
- Documentos informados pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, incluindo iniciativas sobre feminicídio, mulheres privadas de liberdade, ações afirmativas e saúde integral de meninas e mulheres.
- Resolução CNJ nº 525/2023; Resolução CNJ nº 255/2018; Resolução CNJ nº 540/2023; Resolução CNJ nº 343/2020; Resolução CNJ nº 556/2024; Resolução CNJ nº 351/2020; Resolução CNJ nº 492/2023; Resolução CNJ nº 668/2026.
- Resolução CNMP nº 259/2023; Resolução CNMP nº 237/2021; Resolução CNMP nº 250/2022; Resolução CNMP nº 280/2023; Resolução CNMP nº 315/2025.

5. SOBRE A ASSESSORIA ANADEP MULHER



Lançada em 2025, a **assessoria "ANADEP MULHER"** surge não apenas como uma assessoria, mas como um eixo estratégico de transformação voltado para as defensoras públicas que fazem a justiça acontecer na ponta. A pasta é composta pelas defensoras públicas Patrícia Kettermann (RS), Juliana Lintz (RJ), Glauce Franco (RJ), Rivana Ricarte (AC), Julia Lordêlo, (BA) e Janaína Osaki (MT).