

Ofício ANPR nº 063/2023- UC

Brasília, 14 de abril de 2023.

A Sua Excelência o Senhor

Antônio Augusto Brandão de Aras

Procurador-Geral da República

Assunto: Requer adoção de condições especiais de trabalho a membros que se enquadrem na condição de gestantes, lactantes, mães e pais.

Senhor Procurador-Geral da República,

A Resolução nº 250/2022 do Conselho Nacional Ministério Público reconheceu a necessidade de estabelecer de condições especiais de trabalho, por tempo determinado, para membros, servidores, estagiários e voluntários do Ministério Público, que se enquadrem na condição de gestantes, lactantes, mães e pais.

Os arts. 2º e 3º do ato dispõem que:
Art. 2º A critério da administração e mediante comprovação da necessidade, poderão ser concedidas condições especiais de trabalho, sem prejuízo da remuneração, a:
I – gestantes, durante a gestação, contada da comprovação da

gravidez;

II – lactantes, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade do lactente;

III – mães, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses após o término da licença-maternidade ou da licença-adoção;

IV – pais, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 30 (trinta) dias após o término da licença-paternidade ou da licença-adoção.

§ 1º O disposto no inciso III aplica-se às hipóteses de paternidade monoparental e homoafetiva.

§ 2º A concessão de condições especiais previstas neste artigo será realizada por simples requerimento e sem a necessidade de laudo biopsicossocial ou de avaliações que se apliquem especificamente às pessoas com deficiência ou doença grave.

Art. 3º A condição especial de trabalho dos membros do Ministério Público, dos servidores, estagiários e voluntários poderá ser requerida em uma ou mais das seguintes modalidades:

I - exercício da atividade em regime de teletrabalho, observados os horários de intervalo e descanso, sem acréscimo de produtividade;

II - concessão de jornada especial, nos termos da lei, sem prejuízo à remuneração, à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação

continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo órgão ministerial, em igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores;

III - redução dos feitos distribuídos ou encaminhados aos membros ou servidores do Ministério Público beneficiários da condição especial de trabalho, conforme indicado em cada caso, quando possível a implementação;

IV - apoio à unidade ministerial de lotação ou de designação de membro ou de servidor, que poderá ocorrer por meio de designação de membro auxiliar com atribuição plena ou para a prática de atos processuais específicos, pela inclusão da unidade em mutirão de prestação ministerial e/ou pelo incremento quantitativo do quadro de servidores.

O art. 9º estabeleceu que os ramos e as unidades ministeriais deveriam regulamentar o disposto no referido diploma em até 90 (noventa) dias.

Não obstante, até o presente momento, no âmbito do Ministério Público Federal, foi a referida resolução cumprida apenas parcialmente.

Nesse sentido, cite-se o art. 2º, § 5º, d, da Portaria PGR/MPF nº 819, de 15 de setembro de 2020, alterado pela Portaria PGR/MPF nº 483, de 4 de agosto de 2022, que prevê a autorização de residência fora da localidade de lotação nas hipóteses de gestação a partir do terceiro trimestre.

A limitação do âmbito de alcance da norma não tem efetiva razão de ser, já que os cuidados, o acompanhamento pré-natal e a própria orientação de

redução de exposição às mais diversas possibilidades de contaminação devem ocorrer desde o momento inicial da gestação. A rigor, vários riscos são maiores justamente nessa etapa, em especial, após a pandemia de COVID-19. Diversas doenças endêmicas no Brasil colocam em risco a gestante e o feto, a exemplo de febre amarela, dengue, chikungunya e zika.

Dentre outras recomendações, a fim de reduzir os riscos de microcefalia, o Ministério de Saúde, há tempos, recomenda, independentemente da fase da gestação¹:

- 1 - Devem ter a sua gestação acompanhada em consultas pré-natal, realizando todos os exames recomendados pelo seu médico;
- 2 - Não devem consumir bebidas alcoólicas ou qualquer tipo de drogas;
- 3 - Não utilizar medicamentos sem a orientação médica;
- 4 - Evitar contato com pessoas com febre, exantemas ou infecções;
- 5 - Adoção de medidas que possam reduzir a presença de mosquitos transmissores de doenças, com a eliminação de criadouros (retirar recipientes que tenham água parada e cobrir adequadamente locais de armazenamento de água);
- 6 - Proteger-se de mosquitos, como manter portas e janelas

1 <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2015/novembro/orientacoes-as-gestantes-sobre-os-casos-de-microcefalia>

fechadas ou teladas, usar calça e camisa de manga comprida e utilizar repelentes indicados para gestantes;

A injustificada restrição do trabalho remoto e da residência fora da unidade de lotação tem o potencial de prejudicar diretamente as recomendações, tendo em vista que pode privar a membro gestante de ser acompanhada em consultas pré-natal com profissionais, clínicas e laboratórios de sua confiança, além do imprescindível apoio de familiares; pode aumentar a exposição de contato com pessoas com febre, exantemas ou infecções; e pode agravar o risco da presença de mosquitos transmissores de doenças – já que, em suas residências, é muito maior a possibilidade de adoção de medidas para proteção em face de tais agentes, como manutenção de janelas fechadas e teladas, além de possibilitar evitar locais com maior riscos de criadouros.

No caso do Ministério Público, é ainda menos compreensível, já que o trabalho remoto, aliado a diversas ferramentas tecnológicas, mostrou-se fator de aumento de produtividade e redução significativa de custos, possibilitando inclusive maior acesso da população, muitas vezes localizadas a longas distâncias da sede das Procuradorias.

Merece menção, ainda, que o Ministério Público do Trabalho editou, no contexto da pandemia, a Nota Técnica 01/2021 do GT Nacional COVID-19², instando que empresas, sindicatos e **órgãos da administração pública** adotem, dentre

2 <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-gestante-assinada.pdf>

outras, as seguintes medidas:

02. GARANTIR, sempre que possível, às trabalhadoras gestantes, o direito a realizar as suas atividades laborais de modo remoto (home office), por equipamentos e sistemas informatizados, quando compatível com a função;
03. GARANTIR que trabalhadoras gestantes sejam dispensadas do comparecimento ao local de trabalho, no caso de não ser compatível a sua realização na modalidade home office, com remuneração assegurada, durante todo o período em que haja acentuado risco de contaminação no convívio social, podendo ser realizado o afastamento pautado em medidas alternativas, como: interrupção do contrato de trabalho; concessão de férias coletivas, integrais ou parciais; suspensão dos contratos de trabalho (lay off), suspensão do contrato e trabalho para fins de qualificação (art. 476-A da CLT), entre outras permitidas pela legislação vigente, aptas a garantir o distanciamento social, tendo em vista a condição de grupo de risco;
05. ACEITAR o afastamento de gestantes mediante atestado médico que ateste a condição gravídica, vedada a exigência de atestados médicos contendo Código Internacional de Doenças (CID), uma vez que a gestantes se enquadram no conceito de grupo de risco, não configurando o estado gravídico nenhuma patologia.
06. OBSERVAR que a ausência de condições pessoais, familiares, arquitetônicas da trabalhadora gestante para realizar suas atividades em home office ou sua dificuldade de adaptação à essa modalidade de prestação de serviço não configura hipótese de justa causa para a rescisão contratual.

Apesar do arrefecimento da pandemia, não há indicação de que tais medidas sejam abandonadas, sobretudo para grupos sujeitos a maior agravamento pela infecção, como é o caso das gestantes. Justamente por isso, a orientação do órgão de coordenação e revisão do Ministério Público do Trabalho é que a nota técnica continue sendo seguida pelos seus membros.

De qualquer modo, não é demais destacar que as condições especiais indicadas pelo Conselho Nacional do Ministério Público não se devem apenas à pandemia de COVID-19 (que ainda persiste, segundo a Organização Mundial da Saúde), mas pela própria particularidade da situação tratada, tanto é que os atos foram editados depois do estágio epidemiológico mais crítico da pandemia.

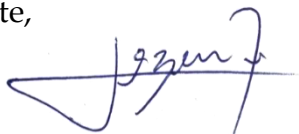
De outro lado, diversos ramos do Ministério Público já editaram normas em atendimento à Resolução do Conselho Nacional do Ministério Público nº 250, de 25 de outubro de 2022. Cite-se, a título meramente exemplificativo, que já adequaram sua realidade normativa o Ministério Público do Estado da Paraíba ([ATO PGJ nº 8/2023](#)), o Ministério Público do Estado do Mato Grosso ([ATO PGJ nº 1.149/2022](#)), o Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul ([PROVIMENTO nº 70/2022 PGJ](#)), o Ministério Público do Estado de Goiás ([ATO PGJ nº 10/2023](#)), Ministério Público do Estado do Piauí ([ATO PGJ/PI 1.213/2022](#)) e o Ministério Público do Estado de Santa Catarina ([ATO Nº 131/2023/PGJ/CGMP](#)).

Os atos cuidam não só do trabalho remoto, mas também de outras condições, como redução de carga de trabalho, jornada especial e apoio à unidade

ministerial ou designação de membro ou servidor para auxílio.

Dessa forma, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência requerer o cumprimento, em toda sua extensão a Resolução CNMP n° 250, de 25 de outubro de 2022, editando-se ato regulamentador competente, permitindo a adoção do trabalho remoto e a flexibilização da residência fora do local de lotação desde o momento da comprovação da gravidez, bem como estabelecendo as demais condições especiais de trabalho previstas.

Atenciosamente,



Ubiratan Cazetta

Presidente