

# CARTILHA DE DIREITOS



## Condições Especiais de Trabalho no MPRJ





## **Assemperj | Sindsemp-RJ**

**VINÍCIUS ZANATA ALVES LOBO**  
Presidente

**JULIANA COSTA VARGAS**  
Vice-Presidente

**FLÁVIO SUETH NUNES**  
Diretor-Geral

**BRUNO MOLINA DE SOUZA**  
Diretor Adjunto

**EVALDO DE OLIVEIRA JUNIOR**  
Diretor Adjunto

**UILSON DA FONSECA**  
Diretor Adjunto

**RYAN SAAD DE SIMAS**  
Diretor Adjunto

**TIAGO BATALHA DE OLIVEIRA**  
Diretor Adjunto

**Tiragem: 500**  
**1ª Edição**  
**Data de edição: 28/03/2024**

# APRESENTAÇÃO

A Diretoria da Assemperj | Sindsemp-RJ tem a alegria de entregar aos servidores do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro o primeiro exemplar da série Cartilha de Direitos, na qual pretendemos facilitar aos servidores o conhecimento dos seus direitos.

Neste primeiro exemplar, trataremos das condições especiais de trabalho, direito que surgiu a partir da nobre iniciativa do Conselho Nacional de Justiça, em setembro de 2020, e posteriormente replicado no Conselho Nacional do Ministério Público, em setembro de 2021.

O contexto de fundo era a grave pandemia da COVID-19, que ceifou diversas vidas e quando foi preciso ter ainda maior cuidado com pessoas com deficiências e doenças graves, uma vez que eram grupos mais vulneráveis ao vírus.

Nesse sentido, foi grande a pressão das entidades de servidores públicos locais e nacionais de MPs para que fosse regulamentado o direito então criado pelo CNMP, permitindo, assim, que fosse assegurado, de forma efetiva, as condições especiais de trabalho para aqueles elegíveis à norma.

Podemos dizer, assim, que a resolução veio com especial inspiração humanista e de resguardo de direitos fundamentais desse grupo de servidores e seus dependentes com deficiências e doenças graves, sendo, posteriormente, entendido para servidoras gestantes e lactantes, pais e mães.

Hoje, já consolidado no âmbito do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, por meio da Res. GPGJ 2.475/2022, o direito à condição especial de trabalho tem sido uma ferramenta importante de garantia de dignidade para servidores do MPRJ que a ele se socorrem.

Por sua importância para a saúde dos servidores, iniciamos nossa série de cartilha por este direito que vem mudando a vida dos colegas para melhor e representa uma grande conquista da categoria.

**VINICIUS ZANATA ALVES LOBO**  
Presidente da Assemperj | Sindsemp-RJ

## **1 O que são condições especiais de trabalho ?**

Trata-se de um direito destinado aos trabalhadores de todos os ramos dos Ministérios Públicos, inspirado em diversas leis e convenções internacionais instituidoras de direitos para grupos vulneráveis, e que visa oportunizar hipóteses especiais de trabalho àqueles que são elegíveis, na forma das normas de regência.

## **2 Quais as normas que regulamentam as condições especiais de trabalho?**

Em âmbito nacional, a Resolução CNMP nº 237 de 2021, de 13 de setembro de 2021, a Resolução CNMP nº 250, de 25 de outubro de 2022 e, no âmbito do MPRJ, a Resolução GPGJ nº 2.475, de 08 de julho de 2022.

## **3 Quem pode solicitar condições especiais de trabalho?**

Membros, servidores, estagiários e residentes com deficiência ou doença grave, bem como para os que tenham filhos, cônjuge, companheiro ou dependentes legais na mesma condição. Após a edição da Res. CNMP nº 250/2022, membros, servidores, estagiários e residentes que sejam gestantes, lactantes, mães e pais, passaram a ser elegíveis para requerer as condições especiais de trabalho.

#### **4 Como é definida a deficiência ou doença grave na resolução?**

Considera-se pessoa com deficiência, nos termos da Lei, aquela que possui um impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, dificulta sua participação plena e efetiva na sociedade (art. 2º, da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015). Pessoas com espectro autista (§2º do art. 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012) e outros casos, mediante apresentação de laudo psicossocial de equipe disciplinar, a ser homologado por junta médica oficial, também são consideradas.

#### **5 Em relação às gestantes, lactantes, mães e pais, quais as hipóteses de elegibilidade para o requerimento ?**

A Res. CNMP nº 250/2022 trouxe novas elegibilidades às condições especiais de trabalho, estendendo o direito à(os): (i) gestantes, durante a gestação; (ii) lactantes, até os 24 meses de idade do lactente; (iii) mães, pelo nascimento ou pela adoção, por até 6 meses após o término da licença-maternidade ou da licença-adoção; e (iv) pais, pelo nascimento ou pela adoção, por até 30 dias após o término da licença-paternidade ou da licença-adoção.

## **6** Quais são as espécies de condições especiais de trabalho que podem ser solicitadas?

Podem ser solicitadas, individualmente ou em conjunto, as seguintes condições especiais:

- i.** trabalho em regime de teletrabalho, sem exigência de acréscimo de produtividade;
- ii.** apoio à unidade ministerial de lotação ou de designação de membro(a) ou de servidor(a), por meio de inclusão da unidade em mutirão e/ou incremento do quadro de servidores(as);
- iii.** designação provisória para atividade fora da comarca de lotação;
- iv.** concessão de jornada especial, conforme a lei, sem prejuízo da sua remuneração e demais direitos;
- v.** redução dos feitos distribuídos ou encaminhados aos servidores(as) do Ministério Público beneficiários da condição especial de trabalho, conforme indicado em cada caso, quando possível a implementação.

## **7 Já estou em regime de escala em teletrabalho, posso passar para regime integral em teletrabalho ?**

Sim, é possível, mas será feita avaliação do pedido pela comissão própria, para avaliar se a condição especial solicitada é adequada ao caso concreto.

## **8 Como se justifica a condição especial de designação provisória para lotação fora da comarca ?**

Poderá ocorrer quando: (i) necessária para aproximar o servidor do local de residência do filho ou do dependente legal com deficiência; (ii) necessária para aproximar o servidor do local onde são prestados a si ou aos seus dependentes serviços de habilitação e reabilitação ou médicos, bem como terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas; (iii) nenhum local da sede em que o servidor esteja lotado ofereça condições de acessibilidade compatíveis com sua patologia.

## **9 O RJ tem lei própria que permita concessão de jornada especial ?**

Sim, nos termos da Lei Estadual nº 3.807/2002 fica assegurado direito à redução, em 50% (cinquenta por cento), da carga horária de trabalho, enquanto responsável legal por pessoa com deficiência, que requeira atenção permanente.



## **10 Tenho direito à condição especial de trabalho pleiteada no requerimento?**

Não há garantia quanto à concessão da condição especial pedida, podendo a Administração decidir de forma divergente do pleiteado, tendo como base o interesse público e observando o caso concreto.

## **11 O que será considerado pela Administração para fins de concessão das condições especiais de trabalho ?**

Além do laudo biopsicossocial, a Administração observará o contexto e a forma de organização da família, a necessidade do compartilhamento das responsabilidades, a participação ativa dos pais, dos responsáveis legais e dos responsáveis pelos cuidados, de forma a garantir o bem estar e desenvolvimento de todos os integrantes da unidade familiar.

## **12 Como realizar a solicitação?**

O requerimento deve ser feito por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) no processo de trabalho SEI.0232 - Solicitação de condição especial de trabalho (Resolução GPGJ nº 2.475/22).

### **13 Como devo instruir o requerimento ?**

O procedimento deve ser acompanhado pelos seguintes documentos: (i) laudo médico que comprove a gravidade da doença ou deficiência; (ii) relato sobre as barreiras enfrentadas e os benefícios da inclusão em condição especial de trabalho; (iii) exames complementares (se existirem); (iv) documentos de identificação dos familiares (se necessários); e (v) comprovação da responsabilidade legal pela pessoa deficiente ou doença grave (se aplicável).

### **14 Quem avalia os requerimentos de condições especiais de trabalho?**

No caso de servidores, os requerimentos são avaliados pela Comissão para Exame das Condições Especiais de Trabalho (CECET/MPRJ), a qual é composta por um representante da: I - Secretaria-Geral de Planejamento Institucional; II - Secretaria-Geral do Ministério Público; III - Corregedoria-Geral do Ministério Público; IV - Coordenadoria de Movimentação dos Procuradores de Justiça ou Coordenadoria de Movimentação dos Promotores de Justiça, conforme o caso; V - Diretoria de Recursos Humanos; VI - Núcleo de Saúde Ocupacional.

### **15 O que é a CECET/MPRJ?**

A CECET/MPRJ é uma comissão composta por membros e servidores designados pelo Procurador-Geral de Justiça, que tem a função de analisar, propor e deliberar sobre as condições especiais de trabalho.

## **16** Após a entrada do requerimento, qual o trâmite?

A CECET/MPRJ encaminha o pedido para instrução no Núcleo de Saúde do MPRJ, que designará data e hora para avaliação biopsicossocial, devendo o requerente, neste dia, levar os documentos originais que fundamentaram o pedido.

Nesta etapa, o Núcleo de Saúde poderá encaminhar o caso para análise por junta multiprofissional especializada.

Concluída a instrução, os documentos retornam à CECET/MPRJ para apreciação do colegiado.

## **17** Qual a duração da decisão favorável à concessão de condições especiais de trabalho?

As condições especiais de trabalho podem ter uma duração de até 5 anos nos casos de deficiência permanente ou doença grave irreversível, e de até 1 ano nos demais casos.

No curso do período fixado para a condição especial de trabalho, o Núcleo de Saúde Ocupacional poderá promover avaliações periódicas a fim de verificar eventual alteração da situação fática que a motivou, mediante avaliação de equipe multidisciplinar.

Em caso de cessação da necessidade de condição especial, o requerente deve comunicar o fato à CECET/MPRJ no prazo de 5 (cinco) dias, sob pena de responsabilização.

## **18** Após o decurso do prazo, a renovação é automática ?

Não, o interessado deve manifestar-se pela renovação no prazo de, no mínimo, 30 dias antes do término da concessão anterior.

## **19** Devo avisar a minha chefia a respeito do pedido de condições especiais de trabalho ?

Sim, é dever do requerente notificar a chefia a respeito da existência do requerimento de condições especiais de trabalho, sem a necessidade de exposição dos termos de seu conteúdo, de modo a preservar o sigilo das informações do requerente.

## **20** Posso ser preterito ou sofrer discriminação no ambiente laboral por conta da minha condição especial de trabalho ?

A concessão de qualquer das condições especiais previstas nesta Resolução não justifica atitudes discriminatórias no trabalho, inclusive no que diz respeito à concessão de vantagens de qualquer natureza, remoção ou promoção na carreira, bem como ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão, desde que atendidas as condicionantes de cada hipótese.

## **21 O que fazer em caso de discriminação por parte da chefia ou outros colegas, bem como desrespeito às condições especiais de trabalho concedida?**

A discriminação contra servidores, estagiários e residentes em condições especiais de trabalho é infração disciplinar grave, bem como a inobservância da(s) condições especiais de trabalho autorizadas pela CECET/MPRJ. O desrespeito desses direitos podem ser configurados como descumprimento de dever funcional, cabendo representação disciplinar contra seu(s) autor(es).

Procure a Diretoria da Assemperj | Sindsemp-RJ e denuncie!



Atualizado até a Res. CNMP 250/2022



