



**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Regulamenta, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, as condições especiais de trabalho dos magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidade especial ou doença grave, bem como dos que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição.

O DESEMBARGADOR-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o que consta do Processo Administrativo nº 3879/2023,

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 343, de 9 de setembro de 2020, que institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Resolução CSJT nº 308, de 24 de setembro de 2021, que dispõe sobre as condições especiais de trabalho para fins de tratamento ou de acompanhamento de tratamento de filho(a) ou dependente legal de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 401, de 16 de junho de 2021, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão;

CONSIDERANDO o disposto no art. 5º, inciso II, da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), que classifica o dado referente à saúde como Dado Pessoal Sensível;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016, que altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/90, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);

CONSIDERANDO a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista;

CONSIDERANDO que a Administração Pública deve adotar medidas necessárias à efetivação do princípio da proteção integral à pessoa com deficiência;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO que a Resolução CNJ nº 481/2022, que alterou a Resolução CNJ 243/2022 para incluir as gestantes e lactantes como beneficiárias das condições especiais de trabalho, não fez distinção entre magistradas e servidoras; e

CONSIDERANDO a decisão proferida nos autos do Procedimento de Controle Administrativo CNJ 0002260-11.2022.2.00.0000, que estabeleceu critérios para o retorno ao trabalho presencial e determinou a criação de Grupo de Trabalho sobre o tema, no âmbito da Corregedoria Nacional de Justiça,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A regulamentação das condições especiais de trabalho – CET de magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidade especial ou doença grave, bem como os que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, observará o disposto nesta Portaria, resguardado o interesse público e da Administração.

§ 1º As condições especiais de trabalho – CET previstas nesta Portaria poderão ser concedidas independentemente de vitaliciamento do(a) magistrado(a) ou de término do período de estágio probatório do(a) servidor(a).

§ 2º Para os efeitos desta Portaria, considera-se pessoa com deficiência aquela abrangida pelo art. 2º da Lei nº 13.146/2015, pela equiparação legal contida no art.1º, § 2º, da Lei nº 12.764/2012, e, nos casos de doença grave, enquadradas no inciso XIV do art. 6º da Lei nº 7.713/88.

§ 3º Consideram-se dependentes legais, para efeito desta Portaria, os assim declarados nos assentamentos funcionais do(a) magistrado(a) ou servidor(a), conforme regulamento específico do Tribunal.

§ 4º Poderão ser concedidas condições especiais de trabalho – CET nos casos não previstos nesta Portaria, mediante avaliação de perícia médica ou de equipe multidisciplinar do Tribunal.

CAPÍTULO II DO REQUERIMENTO

Seção I Das Modalidades

Art. 2º A condição especial de trabalho – CET consistirá em uma ou mais das seguintes modalidades:

I – exercício provisório em unidade situada em localidade diversa da lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-lo(a) do local de residência do(a) filho(a) ou do(a) dependente legal com deficiência, necessidade especial ou doença grave, de que tenha a guarda, tutela ou curatela, assim como do local onde são prestados a si ou aos seus(suas) dependentes serviços médicos ou terapias multidisciplinares, desde que não existam serviços equivalentes no município de lotação ou nos municípios da região;

II – designação de Juiz(íza) auxiliar com jurisdição plena ou de servidor(a) para prática de atos processuais específicos em unidade judiciária diversa de sua lotação, por motivo de inclusão da unidade em mutirão de prestação jurisdicional ou de aumento do quantitativo do quadro de servidores;

III – exercício das atribuições em regime de teletrabalho, sendo inaplicável o acréscimo da produtividade que exige o § 2º do art. 8º Resolução CSJT nº 151/2015;

IV – jornada especial para servidores(as), nos termos da lei.

Parágrafo único. A concessão de condição especial de trabalho para magistrado(a) ou servidor(a) não implicará ônus financeiro para o Tribunal, tais como ajuda de custo, despesas com mudança, transporte e diárias.

Seção II Da instrução e análise do pedido

Art. 3º O requerimento de concessão de condição especial de trabalho – CET, para fins de instrução processual, será dirigido às seguintes unidades:

I - à Secretaria de Gestão de Pessoas, para análise de pedido de servidor (a);

II - à Corregedoria Regional, quando se tratar de Juiz(íza) do Trabalho titular ou substituto(a); e

III - à Presidência do Tribunal, se o(a) requerente for Desembargador(a) do Trabalho.

Parágrafo único. A tramitação do pedido ocorrerá de modo sigiloso.

Art. 4º Caberá ao magistrado(a) ou servidor(a), no ato do requerimento, além de optar por uma ou mais condições especiais de trabalho, demonstrar correlação entre a situação ensejadora do pedido e a necessidade de concessão da(s) CET solicitada(s), de forma que essa(s) resulte(m) em melhora do quadro de saúde ou em diminuição considerável das dificuldades e das barreiras enfrentadas para o desenvolvimento de suas atividades laborais, em face da sua deficiência, necessidade especial ou doença grave, sob pena de indeferimento do pedido.

§ 1º Caso o(a) requerente possua filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependentes com deficiência, necessidade especial ou doença grave, deverá justificar o pedido por meio de relato detalhado da necessidade da concessão da(s) CET para acompanhamento eficaz de seus dependentes em tratamentos médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas e da vida diária.

§ 2º O requerimento, que deverá ser instruído com relatórios e exames que justificam a concessão da CET, será submetido à avaliação de perícia médica ou de equipe multidisciplinar do Tribunal, facultado ao requerente indicar profissional assistente.

Art. 5º O laudo técnico pericial decorrente da avaliação prevista no parágrafo anterior deverá, necessariamente, atestar a deficiência, a necessidade especial ou a doença grave que fundamenta o pedido, e ainda informar:

a) se a condição especial de trabalho solicitada resulta em melhora do quadro de saúde ou em diminuição considerável das dificuldades e das barreiras enfrentadas para o desenvolvimento das atividades laborais do magistrado (a) ou servidor (a), em razão de sua deficiência, necessidade especial ou doença grave;

b) se há ou não necessidade de assistência direta e imprescindível do(a) magistrado (a) ou servidor (a), quando se tratar de dependentes portadores das condições de saúde previstas no *caput*.

c) a legislação sob a qual se fundamenta a deficiência, a necessidade especial ou a doença grave do(a) paciente;

d) se a localidade onde reside ou passará a residir o(a) paciente, conforme o caso, é agravante de seu estado de saúde ou prejudicial à sua recuperação ou ao seu desenvolvimento;

e) se, na localidade de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), há ou não tratamento ou estrutura adequados;

f) se há indicação para atuação em teletrabalho e, caso positivo, esclarecer se a modalidade parcial atende à necessidade do requerente;

g) se há indicação para horário especial e, no caso de redução da jornada, a carga horária semanal recomendada; e

h) se há ou não necessidade de reavaliações periódicas, sem prejuízo da convocação anual obrigatória.

Art. 6º No caso de exercício provisório, faculta-se ao Tribunal a escolha de unidade judiciária ou administrativa diversa da constante do requerimento, que melhor atenda ao interesse público, desde que não haja risco à saúde do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de seu(sua) filho(a) ou dependente legal.

Art. 7º Em caso de jornada especial, havendo acumulação legal de cargos, independentemente se em órgãos distintos, o deferimento de redução de jornada dar-se-á em relação a apenas um deles.

Art. 8º A concessão de condições especiais de trabalho, desde que não haja risco à saúde do(a) magistrado(a), do(a) servidor(a) ou dos dependentes legais, deve se compatibilizar com o interesse público, podendo ser oportunizada condição diversa da pleiteada pelo(a) requerente, mas que melhor se adeque ao caso concreto.

Parágrafo único. O deferimento do pedido de condição especial de trabalho, que tenha como objeto o teletrabalho, revoga a concessão anterior, caso o(a) requerente esteja usufruindo da condição de teletrabalho prevista na Resolução Administrativa TRT18ª nº 160/2016.

Art. 9º O contexto e a organização familiar, o compartilhamento de responsabilidades, bem como a efetiva participação dos pais ou responsáveis no tratamento dos dependentes legais serão levados em consideração para o deferimento do pedido do(a) magistrado(a) ou servidor(a).

Art. 10. Poderá ser aplicado, subsidiariamente, o Manual de Perícia Médica Oficial em Saúde do Servidor Público Federal.

Art. 11. A decisão acerca do deferimento ou não do pedido de CET será de competência, conforme o caso:

I - da Secretaria de Gestão de Pessoas, para apreciação de pedido de servidor(a);

II - da Corregedoria Regional, em se tratando de Juiz(iza) do Trabalho titular ou substituto(a);

III - do Tribunal Pleno, quando o(a) requerente for Desembargador(a) Federal do Trabalho.

Art. 12. O pedido de CET irá tramitar conforme os fluxos de trabalho estabelecidos no Anexo desta portaria.

CAPÍTULO III DAS GESTANTES E LACTANTES

Art. 13. Às gestantes e lactantes, consideradas pessoas com mobilidade reduzida, nos termos do inciso IX do art. 3º da Lei n. 13.146/2015, poderão ser concedidas as condições especiais de trabalho previstas nesta Portaria, nos seguintes casos:

I – a critério da Administração, mediante requerimento de magistrada ou servidora com fundamento único na condição de gestante ou lactante e que tenha como objeto o teletrabalho integral ou parcial como CET;

II - independentemente do interesse da Administração:

a) mediante requerimento de servidora lactante, solicitando a jornada especial de trabalho prevista na Portaria TRT18 GP/DG/SGPe Nº 1215/2018 - Programa de Assistência à Mãe Nutriz como CET; e

b) por motivo de saúde, mediante avaliação de perícia médica ou de equipe multidisciplinar do tribunal, independentemente da CET requerida pela magistrada ou servidora.

§ 1º Nas situações previstas nos incisos I e II, alínea a, o requerimento deverá ser acompanhado de laudo médico atestando a gravidez ou, no caso da lactante, da indicação do nome do(a) filho(a) registrado(a) nos seus assentamentos funcionais, não se aplicando o disposto no art. 4º desta Portaria.

§ 2º Na hipótese prevista no inciso II, alínea “b”, deste artigo, a requerente deverá instruir o pedido com relatórios e exames, assinados por profissionais de saúde, que demonstrem a correlação entre a situação ensejadora do pedido e a necessidade de concessão da(s) CET, de forma que resulte(m) diminuição dos riscos à saúde ou em melhora do quadro do clínico, da servidora ou do filho(a).

§ 3º No requerimento de teletrabalho como CET, previsto no inciso I deste artigo, sob pena de indeferimento, deverá constar a autorização:

I - do(a) magistrado(a) ou do(a) diretor(a) da unidade, se a requerente for servidora;

II - da Corregedoria Regional, no caso de Juíza do Trabalho Titular ou Substituta; e

III - do Tribunal Pleno, nos pedidos realizados por Desembargadora do Trabalho.

§ 4º Os responsáveis pela autorização do parágrafo anterior poderão revogá-la, a qualquer tempo, mediante justificativa.

§ 5º O prazo de concessão do teletrabalho como condição especial de trabalho para magistrada ou servidora lactante será limitado ao período de amamentação, observado o prazo máximo de 24 meses, contados do nascimento do (a) filho(a).

CAPÍTULO IV DA JORNADA ESPECIAL DO (A) SERVIDOR (A)

Art. 14. A concessão de horário especial ao(à) servidor(a) com deficiência, necessidade especial ou doença grave ou que tenha filhos ou dependentes legais nessa condição poderá ser reduzida em até 50% da jornada de trabalho.

Art. 15. O horário especial será mantido enquanto permanecerem inalteradas as condições que motivaram sua concessão.

Art. 16. Os(As) servidores(as) submetidos(as) ao regime de escala, plantão ou revezamento fazem jus ao horário especial nos termos desta Portaria.

Art. 17. A concessão de horário especial deverá atender às necessidades do(a) servidor(a), desde que não comprometa a efetiva prestação do serviço nem o desempenho regular das atribuições do cargo público.

Art. 18. O horário especial terá validade a partir da publicação do ato concessório.

Art. 19. O Tribunal poderá revogar o ato concessório de horário especial quando for constatada a sua utilização para fim diverso do estabelecido pelo art. 1º desta Portaria, sem prejuízo das sanções previstas em lei, respeitado o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório.

CAPÍTULO V

DA REVISÃO DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Art. 20. Para fins de manutenção das condições especiais de trabalho, o magistrado(a) ou servidor(a) será submetido(a), anualmente, à avaliação de perícia médica ou de equipe multidisciplinar do Tribunal, devendo o laudo pericial observar os requisitos previstos no art. 5º desta Portaria.

Parágrafo único. Caberá à Divisão de Saúde a gestão dos procedimentos relacionados às reavaliações periódicas.

Art. 21. A condição especial de trabalho será revista em caso de alteração da situação fática que a motivou, mediante avaliação de perícia médica ou de equipe multidisciplinar do Tribunal .

Parágrafo único. O(a) magistrado(a) ou o(a) servidor(a) deverá comunicar ao Tribunal, no prazo de 5 (cinco) dias, qualquer situação que implique cessação da necessidade de trabalho em regime de condição especial, incluindo a interrupção do aleitamento antes do período máximo previsto no § 5º do art. 13 desta Portaria, sob pena de apuração de responsabilidade administrativa.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22. A condição especial de trabalho deferida a magistrado(a) ou servidor(a) não será considerada como motivo para impedir o regular preenchimento dos cargos vagos da unidade em que estiverem atuando.

Art. 23. A concessão de qualquer das condições especiais previstas nesta Portaria não justifica nenhuma atitude discriminatória 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.

Art. 24. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 25. Fica revogada a Portaria TRT 18ª GP/DG nº 1753/2020.

Art. 26. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

(assinado eletronicamente)
GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO
Desembargador-Presidente
TRT da 18ª Região

Goiânia, 3 de abril de 2023.
[assinado eletronicamente]

GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO

DESEMBARGADOR DO TRABALHO