



**Caderno Administrativo**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**

**DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº3219/2021

Data da disponibilização: Segunda-feira, 10 de Maio de 2021.

|   |  |
|---|--|
| <p>Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região</p> <p>Desembargador Daniel Viana Júnior<br/>Presidente</p> <p>Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento<br/>Vice-Presidente</p> | <p>Rua T 29 nº 1403, Setor Bueno, Goiânia/GO<br/>CEP: 74215901</p> <p>Telefone(s) : (62) 3222-5000</p> |
|---|--|

**PRESIDÊNCIA**

**Portaria**

**Portaria GP/SGP**

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
Secretaria-Geral da Presidência  
PORTARIA TRT 18ª GP/SGP Nº 629/2021

Converte em pecúnia e autoriza o correspondente pagamento, ad referendum do egrégio Tribunal Pleno, de 1/3 das férias concedidas ao Excelentíssimo Desembargador do Trabalho Paulo Sérgio Pimenta por intermédio da Resolução Administrativa TRT 18ª nº 13/2021.

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 (PA) nº 1.477/2021,

CONSIDERANDO as razões aduzidas à fl. 33 (doc. 22) dos autos do PA nº 1.477/2021, subscritas por Assessora da Vice-Presidência;

CONSIDERANDO que aguardar a próxima sessão do egrégio Tribunal Pleno, agendada para ocorrer de 25 a 28 de maio do corrente ano, inviabilizaria o pagamento do valor correspondente à conversão em pecúnia de 1/3 das férias do magistrado ainda na folha de pagamento referente ao mês em curso;

CONSIDERANDO a existência de disponibilidade orçamentária suficiente para suportar a despesa, conforme atestado pela Secretaria de Orçamento e Finanças à fl. 31 (doc. 20) dos autos PA nº 1.477/2021;

CONSIDERANDO que, nos termos do artigo 13, inciso VI, do Regimento Interno deste Tribunal, em casos de urgência, o Presidente está autorizado a deliberar acerca de concessão de férias, ad referendum do Tribunal Pleno,

R E S O L V E, ad referendum do Tribunal Pleno:

Art. 1º Converter em pecúnia e autorizar o correspondente pagamento de 1/3 das férias concedidas ao Excelentíssimo Desembargador do Trabalho Paulo Sérgio Pimenta, para fruição nos períodos de 15.6.2021 a 4.7.2021 e de 3 a 22.8.2021, por intermédio da Resolução Administrativa TRT 18ª nº 13/2021.

Art. 2º Para que surta os efeitos desejados, promova-se a imediata ciência da Divisão de Pagamento de Pessoal desta Corte.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho – DEJT.

Goiânia/GO, data da assinatura eletrônica.

(Assinado Eletronicamente)

DANIEL VIANA JÚNIOR

Desembargador-Presidente

TRT da 18ª Região

Goiânia, 7 de maio de 2021.

[assinado eletronicamente]

DANIEL VIANA JÚNIOR

DESEMB. PRES. DE TRIBUNAL

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
Secretaria-Geral da Presidência  
PORTARIA TRT 18ª GP/SGP Nº 634/2021

Altera o Anexo da PORTARIA TRT 18ª GP/SGP Nº 610/2021, que identifica a etapa vigente do Protocolo de Retomada dos Serviços Presenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em cada uma das cidades-sede nas quais existam unidades da Justiça do Trabalho de Goiás.

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 8.507/2020,

CONSIDERANDO as regras estabelecidas no Protocolo de Retomada dos Serviços Presenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região,

instituído pela Portaria TRT 18ª SGP Nº 1.526/2020;

CONSIDERANDO a classificação de risco indicada na página 6 do Painel de Condições Epidemiológicas, que pode ser acessado pelo link "Covid-19: Atos e Produtividade", constante no Portal da internet do TRT da 18ª Região; e

CONSIDERANDO que a SES-GO atualizou, no dia 7 de maio de 2021, o "Mapa de Risco" em seu sítio eletrônico, com a estratificação e com o valor de "Re" (Velocidade de contágio) para cada região de saúde,

RESOLVE:

Art. 1º Alterar o Anexo da PORTARIA TRT 18ª GP/SGP Nº 610, de 4 de maio de 2021, que passa a ter a seguinte redação:

| CIDADE-SEDE              | ETAPA VIGENTE |
|--------------------------|---------------|
| Anápolis                 | Vermelha      |
| Aparecida de Goiânia     | Laranja       |
| Caldas Novas             | Vermelha      |
| Catalão                  | Vermelha      |
| Ceres                    | Vermelha      |
| Formosa                  | Vermelha      |
| Goianésia                | Vermelha      |
| Goiânia                  | Laranja       |
| Goiás                    | Vermelha      |
| Goiatuba                 | Vermelha      |
| Inhumas                  | Laranja       |
| Iporá                    | Vermelha      |
| Itumbiara                | Vermelha      |
| Jataí                    | Laranja       |
| Luiziânia                | Vermelha      |
| Mineiros                 | Laranja       |
| Palmeiras de Goiás       | Vermelha      |
| Pires do Rio             | Vermelha      |
| Porangatu                | Laranja       |
| Posse                    | Vermelha      |
| Quirinópolis             | Laranja       |
| Rio Verde                | Laranja       |
| São Luís de Montes Belos | Vermelha      |
| Uruaçu                   | Laranja       |
| Valparaíso de Goiás      | Vermelha      |

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho – DEJT.

Goiânia, data da assinatura eletrônica.

Documento assinado eletronicamente

DANIEL VIANA JÚNIOR

Desembargador-Presidente

TRT da 18ª Região

Goiânia, 10 de maio de 2021.

[assinado eletronicamente]

DANIEL VIANA JÚNIOR

DESEMB. PRES. DE TRIBUNAL

### Portaria GP/SGPE

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

GABINETE DA PRESIDÊNCIA

PORTARIA TRT 18ª GP/SGPE Nº 630/2021

O DESEMBARGADOR-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e considerando o que consta do Processo Administrativo nº 4507/2021,

**RESOLVE:**

Art. 1º Autorizar o exercício provisório da servidora CAMILA SOARES MARTINS RIBEIRO, ocupante do cargo de Técnico Judiciário, Área Administrativa, do Quadro de Pessoal da Justiça Federal/Seção Judiciária de São Paulo, no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, por motivo de licença para acompanhar cônjuge, concedida pelo órgão de origem, nos termos da Portaria UGEP DFORSP/SADM-SP/UGEP/NUAF/SUVT nº 1390, de 15 de abril de 2021, assinada pelo Diretor do Foro da Seção Judiciária de São Paulo.

Art. 2º Lotar a servidora CAMILA SOARES MARTINS RIBEIRO na Vara do Trabalho de Catalão.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor a partir de 10 de maio de 2021.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho e no Diário Oficial da União.

DANIEL VIANA JÚNIOR

Desembargador-Presidente

TRT da 18ª Região

Goiânia, 10 de maio de 2021.

[assinado eletronicamente]

DANIEL VIANA JÚNIOR

DESEMB. PRES. DE TRIBUNAL

**GAB. PRESIDÊNCIA****Portaria****Portaria GP/SGGOVE****PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

GABINETE DA PRESIDÊNCIA

SECRETARIA-GERAL DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA

PORTARIA TRT 18ª GP/SGGOVE Nº 631/2021

Institui o Plano de Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - Biênio 2021-2023

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 2185/2021,

CONSIDERANDO os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, a serem observados pela administração pública (caput do art. 37 da Constituição da República);

CONSIDERANDO o disposto na Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho Nº 259/2020, que aprova o Modelo de Gestão de Estratégia da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO a reunião do Comitê de Governança e Gestão Participativa - CGOV ocorrida no dia 09 de abril de 2021, onde foram aprovados os objetivos estratégicos e indicadores que constarão no Plano Estratégico Institucional do TRT da 18ª Região, bem como proposta de Plano de Gestão para o biênio 2021-2023,

**RESOLVE:**

Art. 1º Fica instituído o Plano de Gestão do TRT 18ª Região, disponibilizado no portal eletrônico desta Corte, no link: <http://www.trt18.jus.br/portal/institucional/governanca-e-estrategia/gestao/execucao/plano-de-gestao/>

Parágrafo único. Eventuais alterações, aprovadas formalmente pela Presidência deste Tribunal, refletirão no conteúdo acessível pelo link referido no caput deste artigo.

Art. 2º O Plano de Gestão do TRT da 18ª Região tem por finalidade elencar as diretrizes e principais iniciativas para o cumprimento da estratégia institucional no período de fevereiro de 2021 a janeiro de 2023.

Art. 3º Compete à Secretaria-Geral de Governança e Estratégia efetuar o monitoramento e a revisão do Plano de Gestão.

Art. 4º O Comitê de Governança e Gestão Participativa - CGOV é a instância deliberativa das ações e processos relacionados ao Plano de Gestão.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

(assinado eletronicamente)

DANIEL VIANA JÚNIOR

Desembargador-Presidente

TRT da 18ª Região

Goiânia, 10 de maio de 2021.

[assinado eletronicamente]

DANIEL VIANA JÚNIOR

DESEMB. PRES. DE TRIBUNAL

**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

SECRETARIA-GERAL DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA

PORTARIA TRT 18ª GP/SGGOVE Nº 632/2021

Altera os artigos 1º e 2º da Portaria TRT 18ª GP/SGP nº 740, de 27 de março de 2017.

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 dos Processos Administrativos (PA's) nºs 5456/2013 e 9796/2016,

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 6º e 7º da Resolução nº 96, de 23 de março de 2012, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT;

CONSIDERANDO o interesse de outros magistrados em compor o Comitê Gestor Regional do Trabalho Seguro,

**RESOLVE:**

Art. 1º Os artigos 1º e 2º da Portaria TRT 18ª GP/SGP nº 740, de 27 de março de 2017, passam a vigorar com as seguintes redações:

"Art. 1º O Comitê Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro será composto por:

I - um (a) Desembargador (a) do Trabalho indicado(a) pelo Presidente do Tribunal, que o coordenará;

II – o (a) Juiz (a) Coordenador (a) Pedagógico (a) da Escola Judicial;

III - o (a) Juiz (a) Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 18ª Região.

Art. 2º O Comitê será secretariado por um(a) servidor(a) indicado (a) pela Gerência de Responsabilidade Socioambiental.”

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Goiânia, data da assinatura eletrônica.

(Assinado Eletronicamente)

DANIEL VIANA JÚNIOR

Desembargador-Presidente

TRT da 18ª Região

Goiânia, 10 de maio de 2021.

[assinado eletronicamente]

DANIEL VIANA JÚNIOR

DESEMB. PRES. DE TRIBUNAL

## SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

### Despacho

### Despacho SGPE

Secretaria de Gestão de Pessoas

Processo Administrativo nº: 4738/2021 – SISDOC

Interessado(a): MARINA HELENA ROCHA RODRIGUEZ

Assunto: Auxílio-saúde – Modalidade Consignação Mensal (dependente)

Decisão: Deferimento

Secretaria de Gestão de Pessoas

Processo Administrativo nº: 3922/2021 – SISDOC

Interessado(a): FERNANDA BERTONI STRENGARI

Assunto: Kit Maternidade, Adotante e Paternidade

Decisão: Deferimento do benefício de auxílio pré-escolar.

Secretaria de Gestão de Pessoas

Processo Administrativo nº 3731/2021 - SISDOC Elogio Funcional

Requerente: Desembargadora Iara Teixeira Rios, Diretora da Escola Judicial da 18ª Região

Interessados: GERSON LOURENÇO DOS SANTOS, ROBSON NUNES PEREIRA,, CLEBER PIRES FERREIRA e IL JOSÉ DE OLIVEIRA REBOUÇAS

Motivo: por sua dedicação que, além do dever funcional regulamentar, têm contribuído com o desenvolvimento das atividades formativas da Escola Judicial da 18ª Região, como instrutores voluntários da mesma, que, de modo colaborativo, cumulam suas atribuições ordinárias com o mister de capacitar os servidores desta Casa, especialmente no atual cenário de expressivo aumento das atividades, decorrentes da adoção do regime de trabalho remoto ocasionado pela pandemia da COVID 19.

Secretaria de Gestão de Pessoas

Processo Administrativo nº 4550/2021 - SISDOC Elogio Funcional

Requerente: : Augusto Sena – Advogado

Interessados: ALAN JUNIOR CANDIDO DA SILVA JUNIOR, CHRISTIE SHELLEY ALTINO MEDRADO, CRISTIANE PREVIATI, EIDE ALVES MORAIS ROCHA, LARISSA DA ROCHA BARROS LIMA, LUCIANE PEREIRA DE ALMEIDA VICENTE, LUIZ BERTRAND ABREU PESTANA, LUIZ FELIPE LINO DE SOUZA, MAYRA MARTINS SALES, RICARDO FELÍCIO DO NASCIMENTO, ROSELI YUKIKO NAKAZONE, VANDERLEI ALVES DE MENDONÇA e WANDERLEY RODRIGUES DA SILVA

Motivo: pelo desempenho excelente na resolução de um processo judicial, pela agilidade, boa vontade, competência e celeridade.

Secretaria de Gestão de Pessoas

Processo Administrativo nº 4581/2021 - SISDOC Elogio Funcional

Requerente: Sabrina Pedroso – Advogada

Interessado: ALMIR NOGUEIRA DE SOUSA

Motivo: pela prestatividade, sempre se colocando à disposição para ajudar, pelo tratamento respeitoso e atendimento de excelência.

## SECRETARIA GERAL DA PRESIDÊNCIA

### Portaria

### PORTARIA SGP/SGJ

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

SECRETARIA-GERAL JUDICIÁRIA

PORTARIA TRT 18ª SGP/SGJ Nº 633/2021

Designa magistrados e servidores para atuarem no Plantão Judiciário do 1º e 2º Grau de Jurisdição no período de 10 a 17 de maio de 2021.

O DESEMBARGADOR-PRESIDENTE do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o disposto no artigo 93, inciso XII, da Constituição Federal, combinado com os termos das Resoluções nºs. 25/2006, 39/2007, 59/2009 do CSJT e 71/2009 do CNJ;

CONSIDERANDO os termos das Portarias TRT 18ª GP/SGJ nºs 3102/2017 e 613/2018, referendadas pela Resolução Administrativa nº 22, de 27 de março de 2018, Portaria TRT 18ª GP/SGJ nº 2007/2018 e TRT 18ª GP/SGJ Nº 3163/2018, que regulamentam o Plantão Judiciário no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO o que consta dos Processos Administrativos nºs 19.607/2017 e 13.667/2018;

RESOLVE:

Art. 1º Designar o Excelentíssimo Desembargador Mário Sérgio Bottazzo, e o servidor Drakmyller Silva de Oliveira, para atuarem no plantão judiciário no 2º grau de jurisdição, no período de 10 a 17 de maio de 2021, no telefone (62) 3222-5200 e 99908-8668.

Art. 2º Designar a Excelentíssima Juíza do Trabalho, Ludmilla Ludovico Evangelista da Rocha, e a servidora Verônica Ferreira Bueno, para atuarem no plantão judiciário do 1º grau de jurisdição, respondendo por todas as Varas do Trabalho da 18ª Região, de 10 a 17 de maio de 2021, nos telefones (62) 3222-5100 e 99929-3661.

Parágrafo único. A oficiala de justiça Juliana Guimarães de Queiroz atuará no plantão do 1º e 2º graus de jurisdição.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Assinado Eletronicamente

DANIEL VIANA JÚNIOR

Desembargador-Presidente

TRT da 18ª Região

Goiânia, 10 de maio de 2021.

[assinado eletronicamente]

DANIEL VIANA JÚNIOR

DESEMB. PRES. DE TRIBUNAL

## GABINETE DA VICE-PRESIDÊNCIA

### Acórdão

### Acórdão GVPRES

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

TRIBUNAL PLENO

PROCESSO nº 0010070-21.2021.5.18.0000 (RecAdm)

PROCESSO TRT - PA 9998-2020 (MA 004-2021)

RELATOR: DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR

INTERESSADOS: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

IRENE APARECIDA DOS SANTOS

ASSUNTO: REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA

EMENTA

CONDIÇÃO ESPECIAL DE TRABALHO. MANUTENÇÃO DA SITUAÇÃO FÁTICA. VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM. Tendo a Administração concedido à servidora a redução da sua jornada diária em razão de deficiência física, somente é cabível a revisão da condição especial de trabalho em caso de alteração da situação fática que a motivou, sob pena de atuação desleal, em contradição com os seus próprios atos, violando os princípios da

segurança jurídica, da boa-fé e da confiança legítima. Recurso administrativo a que se dá provimento.

RELATÓRIO

Tratam estes autos de decisão proferida pelo Ilmo. Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas que, com base nas conclusões de laudo pericial da Junta Médica Oficial deste Regional, alterou a redução da carga horária da servidora Irene Aparecida dos Santos, antes de 50%, para 30% (fl. 17).

A servidora apresentou recurso administrativo às fls. 22/28, pugnando pela manutenção do percentual de redução originário.

O Exmo. Desembargador-Presidente, por meio da decisão de fls. 121/129, negou provimento ao recurso.

Convertido o feito em matéria administrativa, vieram-me conclusos os autos.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Admito a matéria administrativa, nos termos do artigo 13, inciso II, alínea "I", combinado com o inciso III do artigo 27 do Regimento Interno deste Eg. Tribunal Regional.

MÉRITO

Em atenção aos princípios de economia e celeridade, peço vênias para transcrever a precisa descrição dos fatos contida na decisão do Exmo. Desembargador-Presidente, verbis:

"O presente Processo Administrativo trata da manutenção da jornada reduzida (horário especial) da servidora IRENE APARECIDA DOS SANTOS, Técnica Judiciária, Área Administrativa, do Quadro de Pessoal deste Regional, lotada na 1ª Vara do Trabalho de Anápolis, com fundamento no art. 98, § 2º, da Lei 8.112/1990.

A Gerência Médica deste Regional, conforme e-mail de fl. 04, constatou longo período de horário reduzido sem reavaliação pela Junta Médica Oficial, tendo, então, solicitado o encaminhamento do processo ao Núcleo de Saúde para agendamento de avaliação pericial.

Realizada a perícia, a Junta Médica concluiu, em 02/08/2020, pela necessidade da redução da carga horária da servidora nos seguintes moldes:

- Servidora portadora de deficiência física motora de membros inferiores, com alterações por sobrecarga mecânica dos membros superiores;

- Necessita de redução de carga horária em 30% referente a jornada de trabalho de 8 horas diárias, devido incapacidade física parcial;

- Diante da cronicidade do quadro clínico, não há necessidade de reavaliação.

- Caso haja piora clínica, servidora deverá solicitar reavaliação'. (laudo de fl. 12)

O Núcleo de Legislação de Pessoal, em parecer, sugeriu 'o deferimento da redução da carga horária de 8 horas em 30%, passando a servidora IRENE APARECID DOS SANTOS a cumprir jornada de trabalho diária de 5 horas diárias e 36 minutos, correspondente a 28 horas semanais, sem necessidade de reavaliação e sem prejuízo do pagamento integral do valor do auxílio-

alimentação' (fl. 16).

Por sua vez, a Secretaria de Gestão de Pessoas (fl. 17) acolheu o parecer do Núcleo de Legislação de Pessoal, deferindo a redução na proporção sugerida. A decisão, no entanto, é desfavorável à recorrente, que vinha desempenhando jornada reduzida em 50%, concedida no Processo Administrativo nº 259/2011.

Ato seguinte, a servidora IRENE APARECIDA DOS SANTOS apresentou recurso administrativo com pedido de reconsideração da decisão exarada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, solicitando uma série de informações (fls. 22/28) e apresentando vários documentos, exames/laudos complementares.

Os autos foram encaminhados pelo Núcleo de Legislação de Pessoal (fl. 46) para a Gerência de Saúde, requerendo manifestação da Junta Médica, que, por seu turno, esclareceu o que segue:

'- servidora é portadora de deficiência física motora de membros inferiores, com alterações por sobrecarga mecânica dos membros superiores, resultando em quadro clínico algíco episódico (tendinopatias recorrentes em membros superiores);

- no momento, a servidora encontra-se estável e sem necessidade de tratamento específico;

- atualmente, a deficiência apresentada é compatível com as atividades laborais desempenhadas;

- porém, diante do histórico clínico da servidora, esta junta considerou necessário redução de carga horária em 30% referente a jornada de trabalho de 8 horas diárias, visando evitar recidiva de quadros algícos em membros superiores por sobrecarga mecânica;

- de acordo com a legislação relativa ao horário especial (Art. 98, §2º da Lei nº 8112/90), temos:

'Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.' (grifo nosso).

- em caso de recidiva de tendinopatias e sintomas de síndrome do túnel do carpo, com limitação funcional, a servidora poderá solicitar afastamento para tratamento da própria saúde'. (fl. 47)

Em sua peça recursal, a servidora argumentou que no dia 03/08/2020, foi convocada, por telefone, para comparecer à perícia médica então realizada no dia 05/08/2020. Disse que só soube da existência deste Processo Administrativo no dia 04/08/2020 e que, apesar do despacho de fl. 6,

assinado em 31/07/2020, não foi informada do que dele consta, ou seja, de que deveria contatar a Gerência de Saúde para que fosse providenciada uma nova perícia médica. Aduziu que, no dia da perícia (05/08/2020), sabendo relacionar-se, o ato, à manutenção de jornada de trabalho reduzida,

questionou os médicos sobre a necessidade de apresentação de novos exames e recebeu resposta negativa. Sustentou não lhe ter sido oportunizado relatar os sofrimentos constantes para a execução da jornada de 4 horas que vinha cumprindo. Contou que, após a perícia, compareceu, no dia 14/08/2020, ao consultório do médico especialista que a assiste, que ratificou a necessidade de

restrição da jornada de trabalho a 4 horas. Relatou ser portadora de sequelas permanentes e irreversíveis de poliomielite, com 'protusão discal entre L5-S1' (que, provavelmente, é 'uma das principais causas de dores nas costas, algumas vezes acompanhadas de sintomas nas pernas e no quadril, com sensação de peso, fraqueza, alteração de sensibilidade e dor'), atrofia muscular,

encurtamento do membro inferior esquerdo, dores intensas nos ombros, pescoço e coluna, dores e câibras constantes no pé, fadiga e osteoporose. Afirmou que, vencida pelos males diários, solicitou redução de sua jornada em 2011, após 13 anos de cumprimento de jornada normal, muito embora

desde 2010 já contasse com orientação de médico pessoal para que trabalhasse com carga reduzida em 50%. Formulou questionamentos acerca da designação de perícia destinada à reavaliação de seu quadro clínico em meio à atual pandemia do novo coronavírus, mesmo pertencendo ao grupo de riscos; outrossim, indagou quantos outros servidores com jornada reduzida em decorrência de limitações físicas também foram submetidos à mencionada reavaliação.

Perguntou, por fim, 'que alterações fáticas no quadro clínico (...) indicam não mais persistirem as condições que justificaram a concessão de horário reduzido no PA 259/2011'.

Sobre a última indagação relatada, constatei que a Junta Médica não havia se manifestado de forma assertiva e, então, converti o feito em diligência para tanto.

A Junta pronunciou-se nos seguintes termos (fl. 66):

'A servidora é portadora de sequela de poliomielite com deficit motor em membros inferiores de longa data e atualmente, não faz nenhum tratamento específico para o quadro clínico, que demande tempo conflitante com sua jornada de trabalho.

Embora não tenha ocorrido alteração significativa do quadro clínico, houve mudança do entendimento quando ao benefício solicitado: não consiste apenas na comprovação da deficiência através da Classificação Internacional de Doenças (CID), mas é necessária avaliação médica e funcional, esta última

através da Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF).

A CIF é uma ferramenta universal e ampla, aplicada por equipe multidisciplinar e utilizada para avaliar a funcionalidade da pessoa, suas restrições e o grau de adaptação, levando em consideração também fatores ambientais / externos e contexto socioeconômico.

A pontuação da servidora na CIF resultou em grau moderado de deficiência.

Diante de todos os fatores acima descritos, concluiu-se que o quadro clínico atual da servidora é compatível com a realização de jornada de trabalho reduzida em 30%.'

Considerando a informação de que a avaliação funcional havia sido feita mediante a Classificação Internacional de Funcionalidade - CIF, a recorrente requereu fosse juntada aos autos cópia completa de seu prontuário médico (fl. 71).

Juntados os documentos (fls. 75/115), a recorrente por fim se manifesta às fls. 118/120. Contesta a conclusão da Junta Médica Oficial, que não estaria em sintonia com os formulários e relatórios de avaliação, indicativos de piora em seu quadro clínico. Observa, pelo documento de fl. 94, que a avaliação foi realizada para fins de concessão de aposentadoria especial e que não lhe foi dada ciência sobre a aplicação ao presente caso, o que violaria diretriz ética constante do Anexo 6 da CIF, segundo a qual 'a CIF deve ser sempre utilizada com o pleno conhecimento, cooperação e consentimento das pessoas cujos níveis de funcionalidade estão sendo classificados'. Sustenta que a CIF, aprovada pela OMS em 2001, 'não foi estabelecida como critério para concessão, indeferimento ou revisão de horário especial para o servidor com deficiência' e, de todo modo, 'não poderia se sobrepor a avaliação clínica que ensejou a concessão da jornada especial'. Argumenta que a alteração fática de seu quadro clínico - que não houve no caso, conforme admitido pela Junta

Médica Oficial - seria fator decisivo para a mudança nas condições de trabalho, invocando, inclusive, dispositivo da recente Resolução CNJ nº 343/2020, segundo o qual 'A condição especial de trabalho será revista em caso de alteração da situação fática que a motivou, mediante avaliação de perícia técnica ou de equipe multidisciplinar'." (fls. 121/125)

Ao exame.

Verifico que se trata de procedimento iniciado, de ofício, pela Gerência de Afastamento, Férias e Frequência, com o intuito de questionar à Gerência de Saúde se o horário reduzido deferido à servidora nos autos do PA 259/2011 seria sem data-fim, ou se possuiria um prazo para término.

Ante tal provocação e a constatação de longo período de horário reduzido sem reavaliação, determinou-se que a servidora se apresentasse para

nova perícia médica, cuja conclusão foi acolhida pelo Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas, resultando na decisão por meio da qual "deferiu" a redução da carga horária de 8 horas em 30%.

Pois bem.

De plano, observo que a servidora requereu, nos autos do PA 259/2011, condição especial de trabalho consistente na redução da sua jornada diária, em razão de deficiência física (poliomielite e sequelas decorrentes).

Após examiná-la, a Junta Médica Oficial concluiu pela necessidade de redução da jornada de trabalho diária em 50%, manifestação que foi acolhida, por meio da decisão de fl. 39.

Assim, considerando que não houve limitação da redução da jornada diária a um determinado período de tempo, impõe-se reconhecer que o ato administrativo produzido nos autos do PA 259/2011, estava vigente e vinha produzindo regularmente os seus efeitos, por mais de 9 anos.

Digo isso, apenas para que se tenha em mente que, em se tratando de ato administrativo sem condição resolutive ou termo final, a produção de um novo ato que tenha por objeto retirar ou reduzir-lhe a eficácia, importa, naturalmente, na substituição e conseqüente extinção do ato originário.

Assim, passando à análise das hipóteses de extinção previstas na lei, é cediço que todo e qualquer ato administrativo deve ser anulado, pela própria Administração, quando eivado de vício de legalidade.

Entretanto, esta modalidade não se aplicaria ao caso em tela, uma vez que não foi reconhecida qualquer ilegalidade no laudo original e, conforme bem salientou o Núcleo de Legislação de Pessoal em seu parecer, a concessão de horário reduzido ao servidor portador de deficiência encontra amparo no art. 98, § 3º, da Lei nº 8.112/90 e no art. 5º, II, da Portaria TRT 18ª GP/DG nº 966/2017.

Ademais, vale ressaltar que, mesmo que se constatasse eventual ilegalidade, não havendo qualquer indício de má-fé da servidora, o direito da Administração de anular o seu ato já teria decaído, ante o transcurso do quinquênio previsto no art. 54 da Lei nº 9.784/99.

Tampouco se aplicaria ao caso o instituto da revogação, porque este decorre de alteração do juízo de conveniência e oportunidade da Administração, sendo cabível, portanto, apenas nos atos discricionários e, não, nos atos administrativos vinculados, como o presente.

Por fim, é mister lembrar que à Administração é lícito proceder à cassação do ato administrativo, modalidade de extinção que ocorre quando o administrado deixa de preencher requisito necessário à permanência do benefício deferido.

Quanto a este aspecto, abro parênteses para registrar que as condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave foram recentemente regulamentadas, no âmbito do Poder Judiciário, pela Resolução nº 343, de 9 de setembro de 2020, do CNJ e, no âmbito deste Regional, pela Portaria TRT 18ª GP/DG nº 1753, de 18 de dezembro de 2020.

Vale lembrar, todavia, que os atos administrativos por meio dos quais a Administração concedeu condições especiais de trabalho antes da recente regulamentação do benefício, permanecem válidos, perfeitos e eficazes, sem prejuízo da aplicação, doravante, das regras ora estabelecidas, como, por exemplo, a necessidade de apresentar, anualmente, laudo médico que ateste a permanência da situação que deu ensejo à concessão (art. 4º, §5º, da Resolução nº 343/2020 do CNJ e art. 9º, §1º, da Portaria TRT 18ª GP/DG nº 1753/2020), uma vez que a relação é de trato sucessivo.

Nessa mesma esteira, entendo que se aplica imediatamente ao caso em tela a regra consubstanciada no art. 5º da Resolução nº 343/2020 do CNJ e no art. 9º da Portaria TRT 18ª GP/DG nº 1753/2020, que prevê a revisão da condição especial de trabalho em caso de alteração da situação fática que a motivou, hipótese que diz respeito, justamente, à modalidade de extinção do ato administrativo por meio da sua cassação.

Destarte, para que o ato que concedeu a redução da jornada diária em 50% deixe de produzir os seus efeitos, sendo, por consequência, substituído por outro mais restritivo do direito reconhecido à servidora, seria necessário que a Administração procedesse à sua cassação e esta, conforme delineado nos atos regulamentares vigentes sobre a matéria, deve ocorrer nos casos de "alteração da situação fática".

Em resumo, tendo a Administração declarado que um determinado quadro clínico, constatado no ano de 2011, enseja o reconhecimento de um direito à servidora, este direito apenas pode ser modificado ou retirado em virtude de uma melhora ou da extinção deste mesmo quadro.

Perceba-se que não existe autorização para que a condição especial seja revista em virtude de simples mudança de entendimento ou de metodologia de apuração da Junta Médica Oficial em relação ao quantum de redução da carga horária que seria mais adequado para o caso específico, até porque a servidora contemplada com o benefício não poderia ficar à mercê de circunstâncias voláteis, que tendem a se modificar de acordo com a literatura médica de ocasião e com a composição da própria Junta.

Tal entendimento está alinhado às mais modernas lições doutrinárias do direito administrativo e jurisprudência sobre o tema, que elevaram à relação entre administrador e administrado, a aplicação do Princípio da Segurança Jurídica e da Teoria dos Atos Próprios, conceituada pelo Professor Alexandre Mazza, da seguinte forma:

"A autovinculação voluntária é conhecida como teoria dos atos próprios e baseia-se no princípio segundo o qual 'a ninguém é lícito ir contra seus próprios atos' ou *nemo venire contra factum proprium*.

A vedação do venire contra factum proprium proíbe que a Administração Pública adote comportamento contraditório com postura anteriormente por ela assumida.

Trata-se de uma teoria que tutela a confiança do particular e a coerência dos atos públicos, pois seria deslealdade com a contraparte criar uma aparência e depois quebrar a confiança com atos contraditórios.

Assim, por exemplo, seria incoerente a Administração abrir concurso público para provimento do cargo de médico e, após aprovação dos candidatos, realizar contratação temporária para a mesma função preterindo os aprovados.

Segundo lições de Hector Mairal, são requisitos para aplicação da teoria da proibição do venire:

- 1) identidade de partes e unidade de situação jurídica (exige-se que existam uma conduta prévia e uma pretensão posterior emanada da mesma Administração diante da mesma contraparte em uma única relação jurídica);
- 2) a conduta prévia deve ser válida e apta a suscitar a confiança da contraparte (conduta deliberada, juridicamente relevante e plenamente eficaz);
- 3) a conduta e a pretensão posterior devem ser contraditórias;
- 4) inexistência de norma autorizando a contradição." (Manual do direito administrativo / Alexandre Mazza. - 7. ed. - São Paulo : Saraiva, 2017. - p. 156-157 - destaques originais)

Confira-se, outrossim, a aplicação da Teoria dos Atos Próprios nas decisões proferidas pelos Tribunais pátrios:

"ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. SERVIDOR PÚBLICO. CONVERSÃO DE TEMPO DE SERVIÇO INSALUBRE. PRESCRIÇÃO. PREQUESTIONAMENTO. AUSÊNCIA. EXAME DE OFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULAS 282/STF E 211/STJ. INSALUBRIDADE NO LOCAL DE TRABALHO. RECONHECIMENTO PELA PRÓPRIA ADMINISTRAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 7/STJ. AGRAVO NÃO PROVIDO.

1. 'Em relação à prescrição, esta Corte tem posição firme no sentido de que mesmo as matérias de ordem pública devem ser prequestionadas para serem examinadas neste Tribunal, a fim de se evitar a supressão de instâncias' (AgRg no AREsp 57.563/CE, Rel. Min. HUMBERTO MARTINS, Segunda Turma, DJe 5/3/12).

2. Consoante consignado na decisão agravada, com base no conjunto probatório dos autos, a Turma Julgadora firmou a compreensão no sentido de que 'a parte autora (...) laborou no cargo de assistente social exposta a agentes nocivos biológicos, percebendo, inclusive, Adicional de Insalubridade no período que pretende comprovar até a entrada em vigor da Lei nº 8.112/90' (fl.

410e - grifo nosso).

3. Tendo sido reconhecida pela própria Administração a insalubridade no local de trabalho, no período reclamado pela autora/agravada, fica

demonstrado que a insurgência da UNIÃO

esbarra na vedação ao 'venire contra factum proprium'. Assim, rever tal entendimento demandaria o exame de matéria fática. Incidência da Súmula 7/STJ.

4. Agravo não provido." (AgRg no Agravo de Instrumento nº 1.407.965 - PR (2011/0054394-0), Primeira Turma, Relator: MINISTRO ARNALDO ESTEVES LIMA, publicado no DJe em 18-5-2012 -destaquei)

"MANDADO DE SEGURANÇA - CONCURSO PÚBLICO - PESSOA PORTADORA DE

DEFICIÊNCIA - RESERVA PERCENTUAL DE CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS (CF, ART. 37, VIII) - CANDIDATO CLASSIFICADO EM PRIMEIRO LUGAR PARA AS VAGAS VINCULADAS A ESSA ESPECÍFICA CLÁUSULA DE RESERVA CONSTITUCIONAL - ESTABELECIMENTO, PELO EDITAL E PELA LEGISLAÇÃO PERTINENTE, DE PARÂMETROS A SEREM RESPEITADOS PELO PODER PÚBLICO (LEI Nº 8.112/90, ART. 5º, § 2º, E DECRETO Nº 3.298/99, ART. 37, §§ 1º E 2º) - DIREITO PÚBLICO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO - A QUESTÃO DA VINCULAÇÃO JURÍDICA DA

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA AO EDITAL - PRECEDENTES - CLÁUSULA GERAL QUE

CONSAGRA A PROIBIÇÃO DO COMPORTAMENTO CONTRADITÓRIO - INCIDÊNCIA DESSA CLÁUSULA ('NEMO POTEST VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM') NAS RELAÇÕES JURÍDICAS, INCLUSIVE NAS DE DIREITO PÚBLICO QUE SE ESTABELECEM ENTRE OS ADMINISTRADOS E O PODER PÚBLICO - PRETENSÃO MANDAMENTAL QUE SE AJUSTA À DIRETRIZ JURISPRUDENCIAL FIRMADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - MANDADO DE SEGURANÇA DEFERIDO - INTERPOSIÇÃO DE RECURSO DE AGRAVO - RECURSO IMPROVIDO." (MS 31695 AgR, Relator: MINISTRO CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado

em 03/02/2015, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-067 DIVULG 09-04-2015 PUBLIC 10-4-2015 -destaquei)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE DOCENTE COM REFLEXO REMUNERATÓRIO COM VISTAS À ADEQUAÇÃO DA LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL. VÍCIO DE MOTIVAÇÃO DO ATO. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFESSORES PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL E FUNDAMENTAL. COMPORTAMENTO CONTRADITÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

APLICAÇÃO DO VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM. RECURSO CONHECIDO E IMPROVIDO. DECISÃO UNÂNIME.

1. O motivo do ato administrativo deve sempre guardar compatibilidade com a situação do fato que originou a manifestação de vontade. Em outras palavras, se o motivo se conceitua como a própria situação de fato que impele a vontade do administrador, a inexistência dessa situação provoca a invalidação do ato, revelando, assim, o que se entende como a teoria dos motivos determinantes.

2. Na hipótese em tela, extrai-se das razões recursais que a instauração do processo administrativo para fins de redução da carga horária da impetrante se deu em razão da necessidade da municipalidade se adequar aos ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal, uma vez que se se encontra com 84% (oitenta e quatro) por cento com suas despesas comprometidas com pagamento de pessoal.

3. Não é de se olvidar que a proteção da confiança do administrado por meio da exigência da atuação leal e coerente da Administração Pública ocorre, ainda, a partir da teoria dos atos próprios (venire contra factum proprium). De acordo com o brocardo mencionado, a Administração tem por objetivo principal evitar situações contraditórias e desleais nas suas relações administrativas, para que não ocorra violação aos princípios da confiança e boa-fé, de tal sorte que o Estado não pode pautar sua atuação por meio de atos contraditórios, mediante a incompatibilidade do ato posterior com o anterior.

4. In casu, observa-se a atitude que o ente agravante com a redução da carga horária da agravada sob o manto famigerada Lei de Responsabilidade Fiscal se revela contraditória, uma vez que, por um lado, sustenta ele a necessidade de redução das despesas com pessoal, enquanto que procede com contratações temporárias, inflando ainda mais os gastos com pessoal.

Recurso conhecido e improvido. Decisão unânime." (TJ-PA, AGRAVO DE INSTRUMENTO (202) -0804405-21.2019.8.14.0000, RELATOR: Desembargador ROBERTO GONÇALVES DE MOURA, Primeira Turma de Direito Público, data de julgamento: 16-9-2019 - destaquei)

"MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO. MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. PAGAMENTO A MAIOR. GRATIFICAÇÃO DE NATAL. ERRO EXCLUSIVO DA

ADMINISTRAÇÃO. DESCONTO. IMPOSSIBILIDADE. VALORES PERCEBIDOS DE BOA-FÉ. AUSÊNCIA DE ANUÊNCIA DOS SERVIDORES. LIMITAÇÃO AOS EFEITOS DO EXERCÍCIO DA AUTOTUTELA. TUTELA DA CONFIANÇA. ENTENDIMENTO PACÍFICO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. SEGURANÇA CONCEDIDA.

1. Em atenção ao princípio da autotutela, a Administração Pública tem o poder-dever de controlar os seus próprios atos, com a possibilidade de anular os ilegais e revogar os inconvenientes ou inoportunos, independentemente de recurso ao Poder Judiciário.

2. O exercício da autotutela não se afigura pleno e esbarra nos limites que lhe são impostos pelos princípios da segurança jurídica, da boa-fé, bem como pela regra da vedação ao comportamento contraditório (venire contra factum proprium). Normas essas que militam em favor do administrado e cuja finalidade consiste em evitar que a confiança legítima depositada em razão de determinado comportamento adotado pela Administração seja lesada pela abrupta alteração, de modo a frustrar a legítima confiança despertada naquele.

3. Por óbvio, não se defende a tese da perpetuação de atos jurídicos ilegais. Na verdade, preocupase com os efeitos drásticos de se conferir efeitos ex tunc a todo e qualquer ato administrativo de controle de legalidade, a ponto de se permitir que alcance situações já consolidadas pelas circunstâncias fáticas.

4. Na linha do entendimento do STJ, se o servidor de boa-fé sofreu descontos em seus vencimentos em virtude de errônea interpretação, má aplicação da lei ou 'erro operacional' por parte da administração pública, afigura-se ilegal o ato que lhe impôs a restituição compulsória dos valores pretéritos indevidamente percebidos." (TJMG - Mandado de Seg. Coletivo 1.0000.16.090164-1/000,

Relator: Desembargador Bitencourt Marcondes, 1ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 29-8-17, publicação da súmula em 5-9-2017)

Isso posto, observo que a Junta Médica Oficial, em sua primeira manifestação nestes autos, concluiu apenas pela necessidade de redução da carga horária de 8 horas diárias em 30%, sem fazer qualquer alusão à perícia médica anterior, realizada nos autos do PA 259/2011.

Concitada a explicar o seu entendimento, a Junta Médica Oficial declarou que, "diante do histórico clínico da servidora, esta junta considerou necessário redução de carga horária em 30% referente a jornada de trabalho de 8 horas diárias, visando evitar recidiva de quadros algícos em membros superiores por sobrecarga mecânica" (fl. 47).

Já em grau de recurso, o Exmo. Desembargador-Presidente converteu a apreciação do feito em diligência e determinou o retorno dos autos à Junta Médica Oficial, após constatar que esta não havia se manifestado de forma assertiva acerca de questionamento formulado pela servidora, com o seguinte teor: "4) Que alterações fáticas no quadro clínico desta servidora indicam não mais persistirem as condições que justificaram a concessão de horário

reduzido no PA 259/2011?".

Finalmente, esclareceu a referida Junta:

"A servidora é portadora de sequela de poliomielite com deficit motor em membros inferiores de longa data e atualmente, não faz nenhum tratamento específico para o quadro clínico, que demande tempo conflitante com sua jornada de trabalho.

Embora não tenha ocorrido alteração significativa do quadro clínico, houve mudança do entendimento quando ao benefício solicitado: não consiste apenas na comprovação da deficiência através da Classificação Internacional de Doenças (CID), mas é necessário avaliação médica e funcional, esta última através da Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF).

A CIF é uma ferramenta universal e ampla, aplicada por equipe multidisciplinar e utilizada para avaliar a funcionalidade da pessoa, suas restrições



e o grau de adaptação, levando em consideração também fatores ambientais / externos e contexto socioeconômico.

A pontuação da servidora na CIF resultou em grau moderado de deficiência.

Diante de todos os fatores acima descritos, concluiu-se que o quadro clínico atual da servidora é compatível com a realização de jornada de trabalho reduzida em 30%." (fl. 66 - destaquei)

Ante tais esclarecimentos, fica evidente que a Junta Médica Oficial atuou como se estivesse diante do requerimento original, ou seja, como se a servidora estivesse submetendo-se, pela primeira vez, à perícia para a constatação da necessidade de condição especial de trabalho, sem levar em consideração o fato de que, no caso, cumprir-lhe-ia, apenas, verificar se o quadro de saúde constatado por ocasião do deferimento do benefício sofreu qualquer alteração.

Cumpram ressaltar que, ainda que se considere o laudo ora apresentado melhor, mais adequado, mais atual ou completo do que aquele lavrado pela mesma Junta Médica Oficial há mais de 9 anos, não pode a Administração, à luz de tudo quanto foi dito em linhas volvidas, simplesmente modificar a sua postura sobre a condição especial de trabalho já concedida à servidora, sob pena de atuação desleal, em contradição com os seus próprios atos, violando os princípios da segurança jurídica, da boa-fé e da confiança legítima, a menos que, reitero, tivesse constatado uma "alteração da situação fática que a motivou".

Nesse passo, tenho que a declaração da Junta Médica Oficial, na sua derradeira manifestação de fl. 66, no sentido de que a servidora não sofreu alteração significativa do quadro clínico, baseando-se a sugestão de percentual diverso apenas em mudança de entendimento quanto à metodologia de apuração da funcionalidade, é o quanto basta para que este Eg. Tribunal Pleno mantenha incólume o ato por meio do qual reconheceu-se originalmente à servidora o direito à condição especial de trabalho, no importe de 50% de redução da jornada.

Dou provimento ao recurso.

#### CONCLUSÃO

Admito a matéria administrativa e dou provimento ao recurso, nos termos da fundamentação supra expendida.

É o meu voto.

#### ACÓRDÃO

Certifico que os membros do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão plenária virtual realizada no período de 2 a 5 de março de 2021, resolveram, por unanimidade, após o voto do relator no sentido de conhecer e dar provimento ao recurso, suspender o julgamento dos presentes autos e conceder vista regimental ao Excelentíssimo Desembargador Mário Sérgio Bottazzo.

Prosseguindo no julgamento iniciado na sessão plenária virtual de 2 a 5 de março de 2021, vistos, relatados e discutidos estes autos, ACORDAM os membros do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão plenária administrativa virtual realizada no período de 27 a 30 de abril de 2021, por unanimidade, em conhecer do recurso e, por maioria, rejeitar a preliminar de nulidade suscitada de ofício pelo Excelentíssimo Desembargador Mário Sérgio Bottazzo em sede de voto vista. Em seguida, no mérito, por maioria, DAR PROVIMENTO ao recurso, para manter incólume o ato por meio do qual reconheceu-se à servidora o direito à condição especial de trabalho, no importe de 50% de redução da jornada, nos termos do voto do relator. Vencidos os Excelentíssimos Desembargadores Mário Bottazzo, na preliminar de nulidade, e Paulo Pimenta, por negar provimento ao recurso, que juntarão as razões dos respectivos votos. Divergiu parcialmente na fundamentação do mérito e juntará as razões do voto, o Excelentíssimo Desembargador Mário Bottazzo. Decisão materializada pela Resolução Administrativa TRT18ª nº 53/2021.

Participaram do julgamento virtual, presidido pelo Excelentíssimo Desembargador Daniel Viana Júnior (Presidente do Tribunal), os Excelentíssimos Desembargadores Geraldo Rodrigues do Nascimento (VicePresidente e Corregedor), Platon Teixeira de Azevedo Filho, Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, Elvecio Moura dos Santos, Gentil Pio de Oliveira, Mário Sérgio Bottazzo, Paulo Pimenta, Eugênio José Cesário Rosa, Lara Teixeira Rios,

Wellington Luis Peixoto e Rosa Nair da Silva Nogueira Reis. Presente também o Excelentíssimo Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região, Tiago Ranieri de Oliveira. Ausente a Excelentíssima Desembargadora

Silene Aparecida Coelho, em gozo de licença saúde. Goiânia, 30 de abril de 2021.

DANIEL VIANA JUNIOR

#### RELATOR

Voto vencido

RecAdmin-0010070-21.2021.5.18.0000 - REGISTRO DE VOTO VENCIDO

#### VOTO VENCIDO

É sabido que, aprisionado que está ao princípio da legalidade estrita (que, ressalte-se, não se confunde com a ampla liberdade de ação prevista no art. 5º, II, da Constituição Federal), ao Poder Público só é dado agir conforme determina a lei.

O § 2º do art. 98 da Lei 8.112/1990 vincula a concessão de horário especial ao servidor com deficiência desde que "comprovada a necessidade por junta médica". Logo, segundo a lei, a Junta Médica Oficial (JMO) é a instância competente para definir a necessidade ou não de horário especial.

O chamamento da recorrente para nova avaliação decorreu da verificação, pela Gerência de Saúde, após provocação do Setor de Gestão de Frequências e Afastamentos, de que a servidora já estava há longo período sem reavaliação, não se denotando nenhuma irregularidade nesse procedimento, que, pelo contrário, revela zelo da Administração com a coisa pública e, como ressaltou o Núcleo de Legislação de Pessoal, está em consonância com o § 5º do art. 4º da Resolução nº 343/2020, que exige apresentação anual de laudo médico para a manutenção de condições especiais de trabalho e, sem negar a atuação do órgão oficial, corrobora a necessidade de reavaliações periódicas da situação.

Nessa tarefa de reavaliação, entendo que o trabalho da JMO não está preso a eventual conclusão técnica anterior, uma vez não alterados os fatos (quadro clínico) do agente interessado, sob pena de se obstar a retificação de avaliações

médicas que, por exemplo (não se pretendendo dizer que este é o caso), tenham incorrido em grave equívoco, valendo ressaltar que, como ocorre a todas as áreas do conhecimento humano, a medicina comporta evolução nas respectivas concepções sobre métodos, diagnósticos e tratamento. Nesse ponto, sobretudo em se tratando de avaliações técnicas divisadas por espaço temporal de 7 anos, data venia, discordo do eminente relator quando consigna:

"Cumpram ressaltar que, ainda que se considere o laudo ora apresentado melhor, mais adequado, mais atual ou completo do que aqueles lavrados pela mesma Junta Médica Oficial nos feitos precedentes, não pode a Administração, à luz de tudo quanto foi dito em linhas volvidas, simplesmente modificar a sua postura sobre a condição especial de trabalho já concedida à servidora, sob pena de atuação desleal, em contradição com os seus próprios atos, violando os princípios da segurança jurídica, da boa-fé e da confiança legítima, a menos que, reitero, tivesse constatado uma "alteração da situação fática que a motivou". (grifei)

Por tais razões, entendo que o princípio nemo venire contra factum proprium não se aplica ao caso vertente.

Como bem colocado no voto do relator, tal princípio veda comportamentos contraditórios do Poder Público, ou seja, quando uma conduta prévia de sua autoria é incompatível com uma pretensão superveniente.

Os julgados citados no voto são esclarecedores a respeito. Por exemplo, no AgRg- AI nº 1.407.965 - PR -2011/0054394-0, o questionamento feito pela União acerca da conversão de tempo de serviço do agente público em atividade

insalubre foi rejeitado porque tal condição de trabalho havia sido reconhecida pela própria Administração Pública respectiva, que lhe pagava adicional de insalubridade. Por sua vez, no AI - (202) - 0804405-21.2019.8.14.0000, restou invalidada a pretensão de se reduzir a carga horária de um professor com fundamento nos limites impostos pela LRF porque, em seguida, o mesmo Poder Público procedeu a contratações temporárias,

terminando por, em verdade, aumentar a despesa com pessoal.

Enfim, na situação em apreço, não há uma pretensão superveniente e contraditória com a conduta prévia do Tribunal, consistente em autorizar a redução da jornada da recorrente nos idos de 2013. Em verdade, o que existe é uma simples revisão dessa mesma conduta prévia por força do regime jurídico a que submetida a Administração Pública.

Portanto, na medida em que, valendo-se de seus conhecimentos técnicos para interpretar a situação, a JMO não endossou a redução de jornada quando da última perícia, não vislumbro margem ao administrador senão, adstrito ao princípio da legalidade estrita (§ 2º do art. 98 da Lei 8.112/1990), acolher a conclusão dos especialistas.

Sob tais fundamentos, registro meu voto vencido, em que propus negar provimento ao recurso.

PAULO PIMENTA

Desembargador do Trabalho

PROCESSO nº 0010070-21.2021.5.18.0000 (RecAdm)

PROCESSO TRT - PA 9998-2020 (MA 004-2021)

RELATOR: DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR

INTERESSADOS: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

IRENE APARECIDA DOS SANTOS

ASSUNTO: REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA

DIVERGÊNCIA

O voto tem duas partes: na primeira, apresento o conceito de pessoa com deficiência e discorro sobre a avaliação da deficiência. Depois, segue a divergência propriamente dita, em dois aspectos.

#### 1. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. CONCEITO E AVALIAÇÃO DA DEFICIÊNCIA

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi promulgada em 25 de agosto de 2009 e tem o status jurídico de norma constitucional (Decreto nº 6.949/2009).

De acordo com ela, "Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas" (Art. 1º).

A Lei Complementar 142/2013 regulamentou a CFRB (art. 201, § 1º) "no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS".

A LC 142/2013 definiu o conceito de "pessoa com deficiência" (no art. 2º) e dispôs que "Regulamento do Poder Executivo definirá as deficiências grave, moderada e leve para os fins desta Lei Complementar" (art. 3º, parágrafo único). Eis o conceito, que reproduz literalmente o texto do Art. 1º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência :

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Em 2014, a Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP n. 1 aprovou o "instrumento destinado à avaliação do segurado da previdência social e à identificação dos graus de deficiência", dispondo o seguinte: i) a avaliação da deficiência será médica e funcional, ii) esta avaliação funcional será realizada com base no conceito de funcionalidade disposto na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, da Organização Mundial de Saúde, e mediante a aplicação do Índice de Funcionalidade Brasileiro Aplicado para Fins de Aposentadoria - IFBrA. (Art. 2º, cabeça, e 1º).

Em 2015 foi aprovado o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/15), tendo "como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo".

Mantendo o conceito de "pessoa com deficiência" adotado pela CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA e pela LC 142/2013 (apenas passando o termo impedimentos para o singular impedimento), o

Estatuto da Pessoa com Deficiência dispôs que a avaliação da deficiência, se necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação (Art. 2º, § 1º). E cometeu ao Executivo a criação de instrumentos para avaliação da deficiência (Art. 2º, § 2º).

Ainda em 2016, o CNJ aprovou a Res. 230, de 22 de junho, assentando que uma das diretrizes que norteiam a "colocação competitiva da pessoa com deficiência por meio de trabalho com apoio" é a realização de avaliações periódicas (Art. 22, parágrafo único, V).

Em 2019, o STF aprovou a Res. 641, que "Regulamenta, na forma do art. 98, §§ 2º e 3º da Lei nº 8.112/1990, a concessão de horário especial, no Supremo Tribunal Federal, a servidor com deficiência ou que possua dependente com deficiência", assim dispondo no art. 17:

Art. 17. O servidor poderá ser convocado a qualquer tempo para reavaliação da concessão do horário especial e/ou apresentação do comprovante de frequência emitido pelo profissional responsável pela reabilitação, se for o caso.

Em 5/3/2020 o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência aprovou o "Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado IFBrM" como instrumento de avaliação da deficiência.

Ainda em 2020, a Res. 343 do CNJ (de 9 de setembro), que "Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência" assim dispôs:

Art. 2º A condição especial de trabalho dos(as) magistrados(as) e dos(as) servidores(as) poderá ser requerida em uma ou mais das seguintes modalidades:

I - designação provisória para atividade fora da Comarca ou Subseção de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-los do local de residência do(a) filho(a) ou do(a) dependente legal com deficiência, assim como do local onde são prestados a si ou aos seus dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;

II - apoio à unidade judicial de lotação ou de designação de magistrado(a) ou de servidor(a), que poderá ocorrer por meio de designação de juiz auxiliar com jurisdição plena, ou para a prática de atos processuais específicos, pela inclusão da unidade em mutirão de prestação jurisdicional e/ou pelo incremento quantitativo do quadro de servidores;

III - concessão de jornada especial, nos termos da lei;

IV - exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade de que trata a Resolução CNJ nº 227/2016.

§1º Para fins de concessão das condições especiais de trabalho, deverão ser considerados o contexto e a forma de organização da família, a necessidade do compartilhamento das responsabilidades, a participação ativa dos pais ou responsáveis legais, com o objetivo de garantir a construção de um ambiente saudável e propício ao crescimento e ao bem-estar de seus(as) filhos(as) ou dependentes, bem assim de todos os membros da unidade familiar.

[...]

E o art. 4º dispõe:

Art. 4º Os(as) magistrados(as) e os(as) servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham filhos(as) ou

dependentes legais nessa condição, poderão requerer, diretamente à autoridade competente do respectivo tribunal, a concessão de condição especial de trabalho em uma ou mais das modalidades previstas nos incisos do art. 2º desta Resolução, independentemente de compensação laboral

posterior e sem prejuízo da remuneração.

§ 1º O requerimento deverá enumerar os benefícios resultantes da inclusão do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a) em condição especial de trabalho para si ou para o(a) filho(a) ou o(a) dependente legal com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, devendo ser acompanhado por justificativa fundamentada.

§ 2º O requerimento, que deverá ser instruído com laudo técnico, poderá ser submetido à homologação mediante avaliação de perícia técnica ou de equipe multidisciplinar designada pelo tribunal, facultado ao requerente indicar profissional assistente.

§ 3º Quando não houver possibilidade de instrução do requerimento com laudo técnico prévio, o requerente, ao ingressar com o pedido, poderá, desde logo, solicitar que a perícia técnica seja realizada por equipe multidisciplinar do tribunal respectivo, onde houver, facultada, caso necessário, a solicitação de cooperação de profissional vinculado a outra instituição pública.

§ 4º O laudo técnico deverá, necessariamente, atestar a gravidade da doença ou a deficiência que fundamenta o pedido, bem como informar:

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

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

c) se a manutenção ou mudança de domicílio pleiteada terá caráter temporário e, em caso positivo, a época de nova avaliação médica.

§ 5º Para fins de manutenção das condições especiais de que trata o artigo 2º, deverá ser apresentado, anualmente, laudo médico que ateste a permanência da situação que deu ensejo à concessão.

§ 6º A condição especial de trabalho deferida ao magistrado(a) ou ao servidor(a) não será levada em consideração como motivo para impedir o regular preenchimento dos cargos vagos da unidade em que estiverem atuando.

Finalmente, de 10 de dezembro de 2020, o ATO TST.DILEP.SEGPES.SESAUD.CPAI.GP Nº 480 dispõe nos Art. 2º O servidor com deficiência ou doença grave ou que tenha filho ou dependente legal nessa condição poderá requerer, diretamente à Presidência do Tribunal, a concessão de condição especial de trabalho, em uma ou mais das seguintes modalidades:

I - concessão de jornada especial, nos termos da lei; e

II - exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade de que trata a Resolução Administrativa TST nº 1970/2018.

§ 1º Para fins de concessão das condições especiais de trabalho, deverão ser considerados o contexto e a forma de organização da família, a necessidade do compartilhamento das responsabilidades, a participação ativa dos pais ou responsáveis legais, com o objetivo de garantir a construção de um ambiente saudável e propício ao crescimento e ao bem-estar de seus filhos ou dependentes, bem assim de todos os membros da unidade familiar.

§ 2º Consideram-se como dependentes para efeito deste Ato as pessoas descritas como dependentes nos assentamentos funcionais do servidor, conforme regulamento específico deste Tribunal.

§ 3º O servidor em estágio probatório que atender às condições exigidas poderá requerer quaisquer das condições especiais de trabalho previstas neste Ato.

§ 4º A concessão de condição especial a que se refere o caput deste artigo dar-se-á independentemente de compensação laboral posterior e sem prejuízo da remuneração.

§ 5º Havendo acumulação legal de dois cargos, a redução de jornada se dará em apenas um deles.

[...]

Art. 4º A necessidade de condição especial de trabalho do servidor com deficiência, doença grave ou que tenha filho ou dependente legal nessa condição será avaliada por junta oficial em saúde, com base em exame pericial e na documentação constante no § 3º do art. 3º, a qual analisará ainda:

I - limitações e restrições impostas pela deficiência que reduzam a viabilidade de o servidor cumprir a jornada de trabalho integral;

II - classificação do grau de deficiência do servidor, avaliada por meio do Índice de Funcionalidade Brasileiro para Fins de Aposentadoria (IF-BrA) ou outro instrumento que venha a substituí-lo, quando passível de aferição;

III - comprovação da necessidade de rotinas específicas devido à deficiência que impossibilitem o cumprimento da jornada integral ou demandem alteração de modalidade de trabalho do servidor; e

IV - doença grave ou necessidade de assistência direta e imprescindível do(a) servidor ao filho ou dependentes legais com deficiência ou doença grave.

[...]

Art. 6º A critério da Administração ou da junta oficial em saúde, o servidor com horário especial poderá ser convocado para verificação da permanência das condições que ensejaram a concessão.

Parágrafo único. Quando o servidor deixar de comparecer injustificadamente por duas vezes consecutivas à convocação para a reavaliação prevista no caput deste artigo, o horário especial será suspenso até a realização de nova perícia, sem prejuízo da aplicação da penalidade prevista no § 1º do art. 130 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Em miúdos:

i) pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

ii) a avaliação da deficiência, se necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação;

iii) a avaliação da deficiência deve observar o "Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado IFBrM";

iv) a pessoa com deficiência pode ser convocada para verificação da permanência das condições que ensejaram a concessão.

## 2. DIVERGÊNCIA

Atento ao disposto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, no Estatuto da Pessoa com Deficiência e nas Resoluções 230/16 e 343/20, ambas do CNJ, e considerando a inexistência de regramento próprio da matéria no âmbito deste Regional, seguirei o disposto no já referido ATO TST.DILEP.SEGPES.SESAUD.CPAI.GP Nº 480, DE 10 DE

DEZEMBRO DE 2020, que regulamenta a concessão de condições especiais de trabalho ao servidor com deficiência.

### 2.1 VEDAÇÃO DE CONDUTA CONTRADITÓRIA

Como já dito ao norte, a Res. 230/16 do CNJ dispõe que uma das diretrizes que norteiam a "colocação competitiva da pessoa com deficiência por meio de trabalho com apoio" é a realização de avaliações periódicas (Art. 22, parágrafo único, V).

Na mesma linha, a Res. nº 641/19, do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, dispõe:

Art. 17. O servidor poderá ser convocado a qualquer tempo para reavaliação da concessão do horário especial e/ou apresentação do comprovante de frequência emitido pelo profissional responsável pela reabilitação, se for o caso.

E a Res. 343/20, também do CNJ, que "Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência" assim dispõe: "Para fins de manutenção das condições especiais de que trata o artigo 2º, deverá ser apresentado, anualmente, laudo médico que ateste a permanência da situação que deu ensejo à concessão" (Art. 4º, § 5º).

Também assim o ATO TST.DILEP.SEGPES.SESAUD.CPAI.GP Nº 480, de 10 de dezembro de 2020, que dispõe no art. 6º:

Art. 6º A critério da Administração ou da junta oficial em saúde, o servidor com horário especial poderá ser convocado para verificação da permanência das condições que ensejaram a concessão.

Parágrafo único. Quando o servidor deixar de comparecer injustificadamente por duas vezes consecutivas à convocação para a reavaliação prevista no caput deste artigo, o horário especial será suspenso até a realização de nova perícia, sem prejuízo da aplicação da penalidade prevista no § 1º do art. 130 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Portanto, não há nada de irregular na convocação do servidor público para reavaliação periódica e, corolário disso, não há falar em "venire contra factum proprium" no caso de revisão de decisão anterior.

Em miúdos, acompanho a divergência do Des. Paulo Pimenta nesta parte.

## 2.2 NULIDADE DO LAUDO PERICIAL

O laudo produzido pela JMO (e seus complementos) é nulo, por não atender as exigências legais tratadas na primeira parte deste voto e, ainda que assim não fosse, por falta de fundamentação.

Em primeiro lugar, como já dito na introdução, pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A avaliação da deficiência, se necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação (Estatuto da Pessoa com Deficiência, Art. 2º, § 1º);

Além disso, a avaliação da deficiência deve observar o "Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado IFBrM".

Nada disso foi observado no caso dos autos. Daí a incontornável nulidade.

De todo modo, ainda que assim não fosse, o laudo pericial é nulo por falta de fundamentação.

Sem ambages, o laudo médico deve fundamentar por que a deficiência não autoriza a concessão de horário especial ao servidor, especialmente no caso de reconsideração de decisão anterior - como nos autos.

O primeiro laudo (ID. 8fac3f9 - Pág. 12) se resume a isso:

### JUNTA MÉDICA

A Junta Médica Oficial do TRT da 18ª Região, constituída pelas portarias TRT 18ª GP/DG/SGPe Nº 322/2015 e GP/DG Nº 349/2019, procedeu à avaliação pericial da servidora Irene Aparecida dos Santos e concluiu:

- Servidora portadora de deficiência física motora de membros inferiores, com alterações por sobrecarga mecânica dos membros superiores;
- Necessita de redução de carga horária em 30% referente a jornada de trabalho de 8 horas diárias, devido incapacidade física parcial;
- Diante da cronicidade do quadro clínico, não há necessidade de reavaliação.
- Caso haja piora clínica, servidora deverá solicitar reavaliação.

Goiânia, 05 de agosto de 2020.

O Chefe do Núcleo de Legislação de Pessoas sugeriu "o deferimento da redução da carga horária de 8 horas em 30%, passando a servidora IRENE APARECIDA DOS SANTOS a cumprir jornada de trabalho diária de 5 horas diárias e 36 minutos, correspondente a 28 horas semanais, sem necessidade de reavaliação e sem prejuízo de pagamento integral do valor do auxílio-alimentação" (ID. 8fac3f9 - Pág. 16).

O pedido foi deferido nos termos sugeridos (8fac3f9 - Pág. 16) e a requerente apresentou "pedido de reconsideração/recurso administrativo" postulando a manutenção de sua jornada reduzida em 4 horas diárias (ID. 8fac3f9 - Pág. 22 e seguintes).

O Chefe do Núcleo de Legislação de Pessoas sugeriu ao Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas o retorno dos autos à Gerência de Saúde "a fim de que a JMO explicitasse as razões que a levaram a concluir que não subsistem mais os motivos que ensejaram a redução da carga horária da servidora IRENE para 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) semanais, na medida que a servidora possui incapacidade física parcial crônica, sem registro de melhora, levando a Junta inclusive a concluir pela desnecessidade de reavaliações posteriores" (ID. d55d9b3 - Pág. 2)

A JMO manifestou-se (ID. d55d9b3 - Pág. 3):

A Junta Médica Oficial do TRT da 18ª Região, constituída pelas portarias TRT 18ª GP/DG/SGPe nº 322/2015 e GP/DG Nº 349/2019, procedeu à avaliação pericial da servidora Irene Aparecida dos Santos e concluiu:

- servidora é portadora de deficiência física motora de membros inferiores, com alterações por sobrecarga mecânica dos membros superiores, resultado em quadro clínico algíco episódico (tendinopatias recorrentes em membros superiores);
- no momento, a servidora encontra-se estável e sem necessidade de tratamento específico;
- atualmente, a deficiência apresentada é compatível com as atividades laborais desempenhadas;
- porém, diante do histórico clínico da servidora, esta junta considerou necessário redução de carga horária em 30% referente a jornada de trabalho de 8 horas diárias, visando evitar recidiva de quadros algícos em membros superiores por sobrecarga mecânica;
- de acordo com a legislação relativa ao horário especial (Art. 98, § 2º da Lei nº 8112/90), temos: "Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário"
- em caso de recidiva de tendinopatias e sintomas de síndrome do túnel do carpo, com limitação funcional, a servidora poderá solicitar afastamento para tratamento da própria saúde.

O Chefe do Núcleo de Legislação de Pessoal manifestou-se pelo indeferimento do pedido de reconsideração, e o parecer foi acolhido pelo Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas (8fac3f9 - Pág. 12).

Em seguida, o Exmo. Presidente converteu a apreciação monocrática do recurso em diligência e determinou que a JMO respondesse a seguinte pergunta da requerente/recorrente (ID. d55d9b3 - Pág. 20):

"4) Que alterações fáticas no quadro clínico desta servidora indicam não mais persistirem as condições que justificaram a concessão de horários reduzido no PA 259/2011?"

Eis a resposta da JMO (ID. d55d9b3 - Pág. 22):

A Junta Médica Oficial do TRT da 18ª Região, constituída pelas portarias TRT 18ª GP/DG/SGPe Nº 322/2015, após avaliação pericial da servidora Irene Aparecida dos Santos, responde ao questionamento mencionado PA nº 9998/2020:

"4) Que alterações fáticas no quadro clínico desta servidora indicam não mais persistirem as condições que justificaram a concessão de horários reduzido no PA 259/2011?"

A servidora é portadora de seqüela de poliomielite com deficit motor em membros inferiores de longa data e atualmente, não faz nenhum tratamento específico para o quadro clínico, que demande tempo conflitante com sua jornada de trabalho.

Embora não tenha ocorrido alteração significativa do quadro clínico, houve mudança do entendimento quando ao benefício solicitado: não consiste apenas na comprovação da deficiência através da Classificação Internacional de Doenças (CID), mas é necessária avaliação médica e funcional, esta última através da Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF).

A CIF é uma ferramenta universal e ampla, aplicada por equipe multidisciplinar e utilizada para avaliar a funcionalidade da pessoa, suas restrições e o grau de adaptação, levando em consideração também fatores ambientais / externos e contexto socioeconômico.

A pontuação da servidora na CIF resultou em grau moderado de deficiência.

Diante de todos os fatores acima descritos, concluiu-se que o quadro clínico atual da servidora é compatível com a realização de jornada de trabalho reduzida em 30%.

Goiânia, 9 de dezembro de 2020.

Então a recorrente foi avaliada de acordo com a Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF), sendo que "A pontuação da servidora na CIF resultou em grau moderado de deficiência".

Certamente, a JMO pretendeu dizer que "a pontuação da servidora na CIF" foi obtida pela aplicação do Índice de Funcionalidade Brasileiro para Fins de Aposentadoria (IF-BrA), ou pelo Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado IFBrM, como exigido pelas leis, resoluções e atos citados na primeira parte deste voto.

No caso, a avaliação da JMO evoluiu i) do argumento da autoridade ("necessita de redução de carga horária em 30%") para ii) motivo que fundamenta qualquer outra decisão ("a deficiência apresentada é compatível com as atividades laborais desempenhadas") e acabou em iii) "A pontuação da servidora na CIF resultou em grau moderado de deficiência".

Como já dito acima a respeito de ii), a compatibilidade com as atividades laborais desempenhadas (que não foram examinadas nem descritas) é um perfeito exemplo de motivo que se presta a justificar qualquer outra decisão, caindo na vedação do art. 489, § 1º, III do CPC.

Pior: ele nega a aplicação do conceito de pessoa com deficiência (que é aquela, repito, que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas) e despreza, no mínimo, os fatores socioambientais e psicológicos.

E ainda pior: a JMO afirmou que "atualmente, a deficiência apresentada é compatível com as atividades laborais desempenhadas" e imediatamente acrescentou: "porém, diante do histórico clínico da servidora, esta junta considerou necessário redução de carga horária em 30% referente a jornada de trabalho de 8 horas diárias, visando evitar recidiva de quadros algícos em membros superiores por sobrecarga mecânica".

Ora, a contradição é patente: se há possibilidade de recidiva de quadros algícos então a deficiência não é compatível com as atividades desempenhadas.

Finalmente, a respeito de iii), não veio aos autos o Índice de Funcionalidade Brasileiro Aplicado para Fins de Aposentadoria - IFBrA (ou o Índice Modificado, se foi aplicado).

Do exposto, porque o laudo é nulo, nula também é a decisão impugnada nele apoiada, com o devido respeito.

#### CONCLUSÃO

Declaro a nulidade de todo o processado a partir da primeira perícia, inclusive, determinando o retorno à origem para a realização de perícia, se necessária, que será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação. Além disso, a avaliação da deficiência deverá observar o "Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado IFBrM".

Se vencido na nulidade, dou provimento ao recurso para manter o benefício à recorrente, pelos fundamentos acima.

É o voto.

MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO  
DESEMBARGADOR DO TRABALHO

Assinado eletronicamente por:

[DANIEL VIANA JUNIOR]

**GABINETE DA VICE-PRESIDÊNCIA**

**Acórdão**  
**Acórdão GVPRES**

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
VICE-PRESIDÊNCIA  
PROCESSO TRT – PA 9999-2020 (MA 005-2021)  
RELATOR: DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR  
INTERESSADOS: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
LUCIVONE ALVES DE MORAIS E SILVA  
ASSUNTO: REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA  
EMENTA: CONDIÇÃO ESPECIAL DE TRABALHO.

MANUTENÇÃO DA SITUAÇÃO FÁTICA. VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM. Tendo a Administração concedido à servidora a redução da sua jornada diária em razão de deficiência física, somente é cabível a revisão da condição especial de trabalho em caso de alteração da situação fática que a motivou, sob pena de atuação desleal, em contradição com os seus próprios atos, violando os princípios da segurança jurídica, da boa-fé e da confiança legítima.

Recurso administrativo a que se dá provimento.

...

**CONCLUSÃO**

Admito a matéria administrativa e dou provimento ao recurso, nos termos da fundamentação supra expendida.

É o meu voto.

DANIEL VIANA JÚNIOR

**SECRETARIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS**

**Aviso/Comunicado**

**Aviso/Comun/SLC**

SECRETARIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS  
AVISO DE REABERTURA DE LICITAÇÃO  
PREGÃO ELETRÔNICO Nº 026/2021

Contratação de empresa para prestação de serviços técnicos especializados em manutenção preditiva e preventiva, bem como corretiva por demanda ou em emergência, para os equipamentos de nobreaks Engetron, iguais ou acima de 30KVAs e para os equipamentos de nobreaks ATA e Galaxy, incluso o fornecimento de peças, componentes e dispositivos diversos, insumos e materiais a serem utilizados.

Data da Sessão: 24/05/2021, às 13:00 horas.

O Edital encontra-se na Internet nos endereços: [www.comprasnet.gov.br](http://www.comprasnet.gov.br) e [www.trt18.jus.br](http://www.trt18.jus.br).

Informações: (62) 3222-5688/5244/5657

Eduardo Freire Gonçalves

Pregoeiro

**GERÊNCIA DE SAÚDE**

**Despacho**

**Despacho GS**

Despacho da Gerência de Saúde

Processo Administrativo nº: 4668/2021 – SISDOC.

Interessado(a): Juiz JOSÉ LUCIANO LEONEL DE CARVALHO

Assunto: Reembolso da vacina antigripal/2021

Decisão: INDEFERIMENTO

Despacho da Gerência de Saúde

Processo Administrativo nº:4702/2021 – SISDOC.

Interessado(a): GRACIANE CRISTINE TEXEIRA ZALAMENA

Assunto: Reembolso da vacina antigripal/2021

Decisão: DEFERIMENTO

**ÍNDICE**

|                 |   |  |                  |
|-----------------|---|--|------------------|
| PRESIDÊNCIA     | 1 |  |                  |
| Portaria        | 1 |  |                  |
| Portaria GP/SGP | 1 |  | Portaria GP/SGPE |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| GAB. PRESIDENCIA                     | 3  |
| Portaria                             | 3  |
| Portaria GP/SGGOVE                   | 3  |
| SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS      | 4  |
| Despacho                             | 4  |
| Despacho SGPE                        | 4  |
| SECRETARIA GERAL DA PRESIDÊNCIA      | 4  |
| Portaria                             | 4  |
| PORTARIA SGP/SGJ                     | 4  |
| GABINETE DA VICE-PRESIDÊNCIA         | 5  |
| Acórdão                              | 5  |
| Acórdão GVPRES                       | 5  |
| GABINETE DA VICE-PRESIDÊNCIA         | 13 |
| Acórdão                              | 14 |
| Acórdão GVPRES                       | 14 |
| SECRETARIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS | 14 |
| Aviso/Comunicado                     | 14 |
| Aviso/Comun/SLC                      | 14 |
| GERÊNCIA DE SAÚDE                    | 14 |
| Despacho                             | 14 |
| Despacho GS                          | 14 |