



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO**

ATO GP Nº 11/2021

~~Dispõe sobre condições especiais de trabalho para magistrados (as) e servidores (as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que tenham filho (a), cônjuge, companheiro (a) ou dependente nessas condições e dá outras providências.~~

Dispõe sobre condições especiais de trabalho para magistrados (as) e servidores (as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que tenham filho (a), cônjuge, companheiro (a) ou dependente legal nessas condições e dá outras providências. (Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#))

O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o princípio constitucional insculpido no art. 5º, *caput*, da [Constituição Federal de 1988](#), de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a inviolabilidade desse direito;

CONSIDERANDO que a [Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#) – instrumento assinado no estado americano de Nova Iorque em 30 de março de 2007 e promulgado pelo Brasil em 25 de agosto de 2009, com status de norma constitucional, à luz do art. 5º, § 3º, da [CF](#) – incorpora os seguintes princípios: a) o respeito pela dignidade inerente à autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência da pessoa; b) a não discriminação; c) a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) a igualdade de oportunidades; f) a acessibilidade; g) a igualdade entre homem e mulher; e h) o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade;

CONSIDERANDO que a primazia do interesse público relativamente à moradia do(a) magistrado(a) e do(a) servidor(a) no local de sua lotação não pode preponderar indiscriminadamente sobre os princípios da unidade familiar e da prioridade absoluta aos interesses da criança e do adolescente, especialmente quando o núcleo familiar contenha pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave (art. 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente – [Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990](#));

CONSIDERANDO que, no campo dos direitos das pessoas com deficiência, vem se destacando, em oposição ao tradicional modelo médico, que se pauta no diagnóstico exclusivamente clínico, a novel definição legal e constitucional de deficiência, que se baseia no conceito biopsicossocial, segundo o qual: 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 (urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, tecnológicas e atitudinais), podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas;

CONSIDERANDO os termos da Lei Brasileira de Inclusão - Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituída pela [Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015](#);

CONSIDERANDO os termos dos §§ 2º e 3º do art. 98 da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), com a redação que lhe foi dada pelas [Leis nºs 9.527, de 10 de dezembro de 1997](#), e [13.370, de 12 de dezembro de 2016](#), que regulamentam a concessão de jornada especial de trabalho ao(à) servidor(a) com deficiência e àquele(a) que tenha filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependentes nessas condições;

CONSIDERANDO o que dispõe a [Resolução nº 343, de 09 de setembro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça](#);

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar a concessão de condições especiais de trabalho aos(às) magistrados(as) e aos(às) servidores(as) para acompanhamento eficaz próprio ou de seus dependentes em tratamentos médicos, terapias multidisciplinares, atividades pedagógicas e da vida cotidiana, conforme autorizado pelo Conselho Nacional de Justiça ao(à) servidor(a) que tenha filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente com deficiência (arts. 29 e 32 da [Resolução CNJ nº 230, de 22 de junho de 2016](#));

CONSIDERANDO os termos do r. despacho da Desembargadora Presidente, exarado na consulta sobre a necessidade de avaliação biopsicossocial em todos os processos versando sobre direitos de pessoa com deficiência, formulada pela Coordenadoria de Legislação de Pessoal, e a conclusão dos estudos desenvolvidos pelo grupo de trabalho instituído pela [Portaria GP nº 51, de 6 de setembro de 2019](#).

RESOLVE:

~~Art. 1º Regulamentar o direito dos(as) magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente nas mesmas situações, o qual poderá ser exercido em uma ou mais das seguintes condições especiais de trabalho:~~

Art. 1º Regulamentar o direito dos(as) magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente legal nas mesmas situações, o qual poderá ser exercido em uma ou mais das seguintes condições especiais de trabalho: *(Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#))*

I – designação provisória para atividade fora da jurisdição da Vara do Trabalho ou unidade de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, de modo a aproximá-los de sua família ou de quem possa auxiliá-los nas atividades da vida diária

e/ou serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;

~~II – designação provisória para atividade fora da jurisdição da Vara do Trabalho ou da unidade de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-los do local de residência do(a) filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou do(a) dependente com deficiência, assim como do local onde são prestados a si ou aos seus dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;~~

II - designação provisória para atividade fora da jurisdição da Vara do Trabalho ou da unidade de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-los do local de residência do(a) filho(a), cônjuge, companheiro(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; (*Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#)*)

III – 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;

IV – concessão de jornada especial, nos termos da lei;

V – exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade;

§ 1º Para os efeitos deste Ato, considera-se pessoa com deficiência aquela abrangida pelo art. 2º da [Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015](#); pela equiparação legal contida no art. 1º, § 2º, da [Lei nº. 12.764, de 27 de dezembro de 2012](#) e, nos casos de doença grave, aquelas enquadradas no inciso XIV do art. 6º da [Lei nº. 7.713, de 22 de dezembro de 1988](#).

§ 2º Poderão ser concedidas condições especiais de trabalho nos casos não previstos nos incisos deste artigo, mediante apresentação de laudo técnico ou de equipe multidisciplinar, a ser homologado por junta oficial em saúde ou, em se tratando de pessoa com deficiência deverá ser observado disposto no artigo 8º deste Ato.

~~§ 3º Ao analisar o pedido formulado, há que se ter em conta o objetivo da norma legal que assegurou esse direito, qual seja: a proteção da pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, cujo esforço para o desenvolvimento de atividades diárias e laborais é muito maior do que aquele despendido pelas demais pessoas; bem como permitir ao(à) servidor(a) ou magistrado(a) o exercício do dever de cuidado em relação a seu(sua) filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, a fim de possibilitar o auxílio e acompanhamento desses; a intervenção precoce; o desenvolvimento educacional; a habilitação; reabilitação; tratamentos de saúde adequados, dentre outras necessidades.~~

§ 3º Ao analisar o pedido formulado, há que se ter em conta o objetivo da norma legal que assegurou esse direito, qual seja: a proteção da pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, cujo esforço para o desenvolvimento de atividades diárias e laborais é muito maior do que aquele despendido pelas demais pessoas; bem como permitir ao(à) servidor(a) ou magistrado(a) o exercício do dever de cuidado em relação a seu(sua) filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente legal com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, a fim de possibilitar o auxílio e acompanhamento desses; a intervenção precoce; o desenvolvimento educacional; a habilitação; reabilitação; tratamentos de saúde adequados, dentre outras necessidades. (*Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#)*)

~~§ 4º 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(suas) filhos(as), cônjuge, companheiro(a) ou dependentes, bem como de todos os membros da unidade familiar.~~

§ 4º 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(suas) filhos(as), cônjuge, companheiro(a) ou dependentes legais, bem como de todos os membros da unidade familiar. *(Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#))*

~~§ 5º A concessão da condição especial de trabalho na modalidade teletrabalho, prevista no inciso V do caput, quando envolver magistrado(a) dependerá de regulamentação própria nos mesmos moldes em que há para o(a) servidor(a) ou até que o Conselho Nacional de Justiça e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho definam a matéria. *(Incluído pelo [Ato n. 33/GP, de 3 de agosto de 2022](#))* (Revogado pelo [Ato n. 12/GP, de 9 de março de 2023](#))~~

Art. 1º-A O disposto neste Ato também se aplica às gestantes e lactantes, consideradas pessoas com mobilidade reduzida, nos termos do inciso IX do art. 3º da [Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015](#). *(Incluído pelo [Ato n. 15/GP, de 20 de março de 2023](#))*

Art. 2º O pedido de condições especiais de trabalho, em nenhuma hipótese poderá acarretar conduta discriminatória em relação ao(à) requerente.

§ 1º A disponibilização de recurso de tecnologia assistiva ou a concessão de medida de adaptação razoável não retira o direito ao pleito da redução de condições especiais de trabalho;

§ 2º A concessão de quaisquer das condições especiais previstas nesta norma não justifica qualquer 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.

Art. 3º As condições especiais de trabalho serão mantidas enquanto permanecerem inalteradas as razões que motivaram sua concessão.

§ 1º O(a) magistrado(a) e o(a) servidor(a) deverão comunicar à autoridade competente a que são vinculados, no prazo de 5 (cinco) dias, qualquer alteração que implique cessação da necessidade de trabalho no regime de condição especial.

~~§ 2º Para fins de manutenção das condições especiais de que trata o art. 1º, nos casos em que o caráter transitório assim o exigir, o ato de deferimento poderá prever reavaliações periódicas.~~

§ 2º Para fins de manutenção das condições especiais de trabalho de que trata este Ato, deverá ser apresentado, anualmente, laudo médico que ateste a permanência da situação que deu ensejo à concessão. *(Redação dada pelo [Ato n. 81/GP, de 3 de outubro de 2023](#))*

~~§ 3º Não se aplica o disposto no § 2º deste artigo quando se tratar de pessoa com deficiência, tendo em vista que esta condição pressupõe o impedimento de longo prazo. *(Revogado pelo [Ato n. 81/GP, de 3 de outubro de 2023](#))*~~

§ 4º Cessada a condição especial de trabalho, aplica-se o disposto no art. 18 da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), em caso de necessidade de deslocamento do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), conforme definido pelo Tribunal.

~~§ 5º Admitindo-se a possibilidade de acumulação de banco de horas pelos demais servidores(as) deste Tribunal, também deverá ser admitida a mesma possibilidade em relação ao(à) servidor(a) com horário especial, mas de modo proporcional.~~

§ 5º É vedada a realização de serviço extraordinário, bem como a constituição de banco de horas por servidor(a) que trabalhe com horário reduzido em decorrência de recomendação médica. *(Redação dada pelo [Ato n. 50/GP, de 28 de junho de 2023](#))*

~~§ 6º O(a) servidor(a) com horário especial não será obrigado(a) a realizar horas extras. (Revogado pelo [Ato n. 50/GP, de 28 de junho de 2023](#))~~

§ 7º Se este Regional determinar a diminuição da jornada de trabalho, ainda que por curto período, esse mesmo benefício deverá ser estendido de forma proporcional ao(à) magistrado(a) ou servidor(a) a quem tenha sido concedido horário especial.

§ 8º A concessão de condições especiais de trabalho não exclui a possibilidade do exercício de outros direitos, como a aposentadoria especial.

~~Art. 4º O(a) magistrado(a) que esteja em regime de teletrabalho realizará audiências e atenderá às partes e a seus patronos por meio de videoconferência ou de outro recurso tecnológico, com uso de equipamentos próprios ou, em havendo possibilidade, com equipamentos fornecidos pela unidade jurisdicional em que atua. (Revogado pelo [Ato n. 33/GP, de 3 de agosto de 2022](#))~~

~~Parágrafo único. No caso de comprovada inviabilidade de realização de audiência por videoconferência ou outro recurso tecnológico, será designado(a) magistrado(a) para auxiliar o Juízo, presidindo o ato. (Revogado pelo [Ato n. 33/GP, de 3 de agosto de 2022](#))~~

~~Art. 4º O(a) magistrado(a) que esteja em regime de teletrabalho realizará audiências e atenderá às partes e a seus patronos por meio de videoconferência ou de outro recurso tecnológico, com uso de equipamentos próprios ou, em havendo possibilidade, com equipamentos fornecidos pela unidade jurisdicional em que atua. (Repristinado pelo [Ato n. 12/GP, de 9 de março de 2023](#))~~

~~Parágrafo único. No caso de comprovada inviabilidade de realização de audiência por videoconferência ou outro recurso tecnológico, será designado(a) magistrado(a) para auxiliar o Juízo, presidindo o ato. (Repristinado pelo [Ato n. 12/GP, de 9 de março de 2023](#))~~

Art. 4º Os(As) Magistrados(as) e servidores(as) que estejam sob o regime de teletrabalho realizarão audiências e atenderão às partes e a seus(suas) patronos(as) por meio de videoconferência ou de outro recurso tecnológico, com uso de equipamentos próprios ou, em havendo possibilidade, mediante equipamentos fornecidos pela unidade jurisdicional em que atuam, inclusive com tecnologia assistiva compatível com as suas necessidades. *(Redação dada pelo [Ato n. 50/GP, de 28 de junho de 2023](#))*

Parágrafo único. No caso de comprovada inviabilidade de realização de audiência por videoconferência ou por intermédio de outro recurso tecnológico, será designado(a) Magistrado(a) para presidir o ato ou servidor(a) para auxiliar o Juízo. *(Redação dada pelo [Ato n. 50/GP, de 28 de junho de 2023](#))*

Art. 5º O(a) magistrado(a) ou servidor(a) laborando em condição especial de trabalho participará das substituições automáticas previstas em regulamento do Tribunal, independentemente de designação, bem como das escalas de plantão, na medida do possível.

Parágrafo único. A participação em substituições e plantões poderá ser afastada, de maneira fundamentada, expressamente especificada nas condições especiais, a critério da Presidência do Tribunal.

~~Art. 6º Considera-se horário especial de trabalho, a diminuição do tempo diário de prestação laboral, em relação à jornada normal, do servidor(a) ou magistrado(a) com deficiência ou que tenha filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente com deficiência.~~

Art. 6º Considera-se horário especial de trabalho, a diminuição do tempo diário de prestação laboral, em relação à jornada normal, do servidor(a) ou magistrado(a) com deficiência ou que tenha filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente legal com deficiência. *(Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#))*

§ 1º No horário especial de trabalho não há o estabelecimento, em abstrato, de limites máximos de redução de horário de trabalho.

§ 2º O(a) servidor(a) que está submetido(a) à jornada de trabalho estabelecida em leis especiais poderá ter seu tempo de prestação laboral reduzido com fundamento nos §§ 2º ou 3º do art. 98 da [Lei nº 8.112, de 1990](#).

~~§ 3º Poderá ser concedido horário especial a ambos os cônjuges ou companheiros(as) que sejam servidores(as) deste Tribunal para que prestem assistência direta a filho(a) ou dependente com deficiência, desde que a necessidade dessa medida seja declarada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.~~

§ 3º Poderá ser concedido horário especial a ambos os cônjuges ou companheiros(as) que sejam servidores(as) deste Tribunal para que prestem assistência direta a filho(a) ou dependente legal com deficiência, desde que a necessidade dessa medida seja declarada por equipe multiprofissional e interdisciplinar. *(Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#))*

§ 4º O(a) servidor(a) que tenha obtido o horário especial previsto no § 2º do art. 98 da [Lei nº 8.112, de 1990](#) poderá requerer, concomitantemente, o horário especial previsto no § 3º do mesmo artigo.

§ 5º O(a) servidor(a) com deficiência que já possui horário de trabalho reduzido com fundamento no § 2º do art. 98 da [Lei nº 8.112, de 1990](#) poderá requerer a concessão de horário de estudante a que alude o § 1º do art. 98 da [Lei nº 8.112, de 1990](#), desde que cumpridos cumulativamente os seguintes requisitos:

I - comprovação de incompatibilidade entre o horário escolar e o da unidade de trabalho;

II - ausência de prejuízo ao exercício das atribuições do cargo;

III - compensação de horário, respeitado o limite máximo de trabalho estipulado em virtude do § 2º do art. 98 da [Lei nº 8.112, de 1990](#).

Art. 7º A equipe multiprofissional e interdisciplinar fará a avaliação biopsicossocial da deficiência, com base no que dispõe o §1º do artigo 2º da [Lei 13.146, de 2015](#), 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. 8º Sendo o requerente pessoa com deficiência ou que tenha filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente nessa condição, a análise do pedido de condições especiais de trabalho será precedida de avaliação biopsicossocial, a ser efetuada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, composta por representantes das seguintes áreas:~~

Art. 8º Sendo o requerente pessoa com deficiência ou que tenha filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente legal nessa condição, a análise do pedido de condições especiais de trabalho será precedida de avaliação biopsicossocial, a ser efetuada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, composta por representantes das seguintes áreas: *(Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#))*

I - Médico(a) lotado(a) na Seção de Atendimento Médico e Perícias, que deverá emitir parecer com base nas conclusões da junta médica oficial;

II - Assistente Social lotado(a) na Seção de Serviço Social, que deverá emitir parecer;

III - Psicólogo(a) lotado(a) na Seção de Psicologia, que deverá emitir parecer; e

IV - Servidor(a) lotado(a) na Seção de Acessibilidade e Inclusão, que deverá emitir manifestação.

Parágrafo único: A equipe multiprofissional e interdisciplinar será coordenada pelo Desembargador Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, que decidirá no caso de divergência entre pareceres.

~~Art. 9º Os(as) magistrados(as) e os(as) servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente nessas condições, poderão requerer, diretamente à autoridade competente, a concessão de condição especial de trabalho em uma ou mais das modalidades previstas nos incisos do art. 1º deste Ato. O pedido deverá ser instruído com a apresentação dos seguintes documentos:~~

Art. 9º Os(as) magistrados(as) e os(as) servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente legal nessas condições, poderão requerer, diretamente à autoridade competente, a concessão de condição especial de trabalho em uma ou mais das modalidades previstas nos incisos do art. 1º deste Ato. O pedido deverá ser instruído com a apresentação dos seguintes documentos: *(Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#))*

I - laudo médico, ou de outros profissionais, que comprove a necessidade de condições especiais de trabalho;

II - exames complementares, se houver;

III - documentos comprobatórios de terapias complementares, se houver;

~~IV - caso o requerimento seja feito para acompanhamento de dependente, apresentar declaração Anual de Imposto de Renda mais recente ou outros meios aptos a comprovar a relação de dependência.~~

IV - caso o requerimento seja feito para acompanhamento de dependente legal, apresentar declaração Anual de Imposto de Renda mais recente ou outros meios aptos a comprovar a relação de dependência. (Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#))

§ 1º O(a) requerente deverá justificar o pedido por meio de relato detalhado das dificuldades e das barreiras enfrentadas para o desenvolvimento de suas atividades diárias e laborais em razão de sua deficiência.

~~§ 2º Caso o(a) requerente possua filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente com deficiência, necessidade especial ou doença grave, deverá justificar seu pedido por relato detalhado das dificuldades e barreiras enfrentadas.~~

§ 2º Caso o(a) requerente possua filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente legal com deficiência, necessidade especial ou doença grave, deverá justificar seu pedido por relato detalhado das dificuldades e barreiras enfrentadas. (Redação dada pelo [Ato n. 53/GP, de 21 de julho de 2023](#))

Art. 9º-A Quando a requerente for magistrada ou servidora lactante, o pleito, devidamente fundamentado, deve ser acompanhado de cópia da certidão de nascimento da criança, bem como de documento elaborado por médica ou médico pediatra que ateste o aleitamento. (Incluído pelo [Ato n. 15/GP, de 20 de março de 2023](#))

~~§ 1º A condição especial de trabalho postulada pela magistrada ou servidora lactante poderá perdurar até o último dia do mês em que a criança, filha ou filho natural ou adotivo, completar 18 (dezoito) meses de vida, mesmo prazo já fixado na [Resolução n. 238, de 23 de abril de 2019, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT](#), para o Programa de Assistência à Mãe Nutriz, regulamentado, no âmbito deste Tribunal, pelo [Ato GP n. 42, de 30 de agosto de 2019](#). (Incluído pelo [Ato n. 15/GP, de 20 de março de 2023](#))~~

§ 1º A condição especial de trabalho postulada pela magistrada ou servidora lactante poderá perdurar até o último dia do mês em que a criança, filho(a) natural ou adotivo(a), completar 24 (vinte e quatro) meses de vida. (Redação dada pelo [Ato n. 62/GP, de 3 de agosto de 2023](#))

§ 2º A manutenção da condição especial de trabalho deferida à magistrada ou servidora lactante está condicionada à apresentação, a cada 6 (seis) meses, de documento elaborado por médica ou médico pediatra que ateste a continuidade do aleitamento, sem prejuízo do dever de comunicar à autoridade competente, no prazo de 5 (cinco) dias, eventual suspensão do aleitamento. (Incluído pelo [Ato n. 15/GP, de 20 de março de 2023](#))

§ 3º O documento a que se refere o parágrafo anterior deverá ser apresentado até o quinto dia útil do sexto mês subsequente ao deferimento do pedido ou à apresentação do último atestado, sob pena de cessação da condição especial de trabalho. (Incluído pelo [Ato n. 15/GP, de 20 de março de 2023](#))

~~Art. 10. Quando o(a) requerente for pessoa com deficiência ou que possua filho(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependentes nessas condições, é indispensável parecer da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, nos termos do art. 12 da [Resolução nº 230, de 22 de junho de 2016 do C. Conselho Nacional de Justiça](#), o qual se dará ao final do procedimento, com vistas a nortear a decisão administrativa. (Revogado pelo [Ato n. 50/GP, de 28 de junho de 2023](#))~~

Art. 11. A decisão do pedido referente às condições especiais de trabalho formulados com base na presente norma competirá à Presidência do Tribunal.

Art. 12. Da decisão caberá pedido de reconsideração e recurso, nos termos da [Lei nº 8.112, de 1990](#) e demais dispositivos legais.

Art. 13. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 14. Fica revogada a [Portaria GP nº 56, de 30 de junho de 2017](#).

Art. 15. Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se e cumpra-se.

São Paulo, 26 de fevereiro de 2021.

LUIZ ANTONIO M. VIDIGAL
Desembargador Presidente do Tribunal

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.