



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

Portaria PRESI nº 217, de 8 de março de 2023.

Altera a Portaria PRESI nº 191, de 27 de junho de 2019, e a Portaria PRESI nº 432, de 11 de dezembro de 2020.

O DESEMBARGADOR DO TRABALHO-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que a saúde é direito de todos e dever do Estado, tal como expresso no art. 196 da Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO a responsabilidade das instituições pela promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças de seus membros e servidores;

CONSIDERANDO a necessidade e a importância da adoção de mecanismos de proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, na forma do art. 7º, XX, da Constituição Federal, bem como de resguardar adequadas condições de trabalho para membros, servidoras e servidores e estagiárias e estagiários da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO que as magistradas e servidoras gestantes e lactantes, de acordo com o inciso IX do art. 3º da Lei n. 13.146/2015, embora não sejam pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, são consideradas pessoas com mobilidade reduzida, o que lhes habilitam a usufruir de condições especiais de trabalho, a critério da Administração;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

Portaria PRESI nº 217, de 8 de março de 2023.

Altera a Portaria PRESI nº 191, de 27 de junho de 2019, e a Portaria PRESI nº 432, de 11 de dezembro de 2020.

O DESEMBARGADOR DO TRABALHO-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que a saúde é direito de todos e dever do Estado, tal como expresso no art. 196 da Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO a responsabilidade das instituições pela promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças de seus membros e servidores;

CONSIDERANDO a necessidade e a importância da adoção de mecanismos de proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, na forma do art. 7º, XX, da Constituição Federal, bem como de resguardar adequadas condições de trabalho para membros, servidoras e servidores e estagiárias e estagiários da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO que as magistradas e servidoras gestantes e lactantes, de acordo com o inciso IX do art. 3º da Lei n. 13.146/2015, embora não sejam pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, são consideradas pessoas com mobilidade reduzida, o que lhes habilitam a usufruir de condições especiais de trabalho, a critério da Administração;

CONSIDERANDO a necessidade de se conceder condições especiais de trabalho a lactantes, durante todo o período em que o aleitamento materno é recomendado, para efetivação do direito e eficácia plena a seu exercício;

CONSIDERANDO que, com as adaptações necessárias e no interesse da criança, ainda que com os limites próprios do objeto, também ao pai se deve destinar tratamento diferenciado;

CONSIDERANDO que a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda que os bebês sejam alimentados exclusivamente com leite materno até os seis meses de idade e que, mesmo após a introdução dos primeiros alimentos sólidos, sigam sendo amamentados até, pelo menos, atingirem dois anos de idade;

CONSIDERANDO que, quanto à criança, estudos da Psicologia comprovam que a amamentação possui reflexos que vão além da nutrição, reforçando vínculos, formando o apego, satisfazendo a fase oral e colaborando para o próprio desenvolvimento cognitivo da criança;

CONSIDERANDO quanto à mãe, a comprovação científica de que diversas doenças como câncer de mama, de útero, de ovário e diabetes do tipo 2 tiveram redução nas chances de serem desenvolvidas, em mulheres que já amamentaram;

CONSIDERANDO que, a teor do artigo 227 da Constituição da República, é dever também do Estado assegurar à criança, com absoluta prioridade, o direito à saúde e à alimentação;

CONSIDERANDO que o § 6º do artigo 227 da Constituição da República iguala, com os mesmos direitos e as mesmas qualificações, os filhos naturais e os adotivos, razão pela qual os pais de uns e de outros também possuem os mesmos direitos e as mesmas obrigações;

CONSIDERANDO os termos da Resolução CNJ nº 481, de 22 de novembro de 2022, que alterou a Resolução CNJ nº 343, de 09 de setembro de 2020, no tocante à instituição de condições especiais de trabalho;

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be the initials 'G' followed by a long, sweeping stroke.

RESOLVE:

Art. 1º A Portaria PRESI nº 432, de 11 de dezembro de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º [...]

Parágrafo único. A critério da administração, poderão ser concedidas condições especiais de trabalho, sem prejuízo da remuneração, a:

I – gestantes, durante a gestação, contada da comprovação da gravidez;

II – mães, pelo nascimento ou adoção, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade da criança;

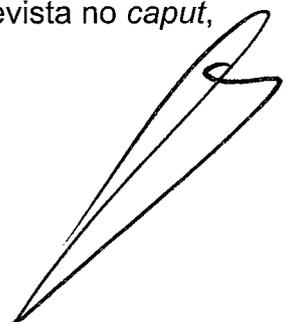
III – mães, pela adoção de filho ou filha, de qualquer idade, por até 6 (seis) meses após o término da licença-adoção, podendo ser elástico esse período em atenção ao inciso II;

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

Art. 2º A Portaria PRESI nº 191, de 27 de junho de 2019, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º [...]

§ 1º A servidora exercente de função comissionada ou cargo em comissão também poderá optar por solicitar a redução de jornada prevista no *caput*, sem redução salarial.



§ 2º A servidora lactante poderá optar entre a redução de jornada prevista no *caput* e a realização de teletrabalho, na forma de condição especial de trabalho, sem redução de jornada, até a criança completar 24 (vinte e quatro) meses.

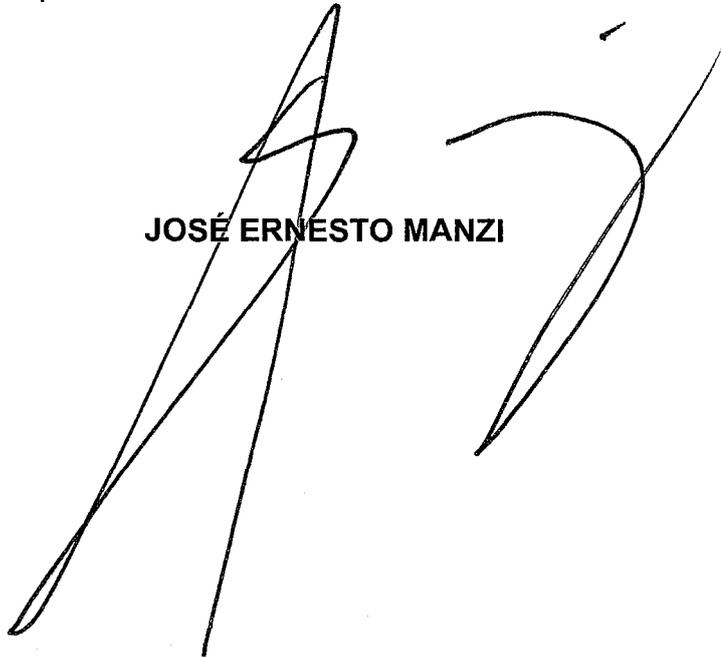
Art. 4º [...]

§ 3º Na hipótese de interrupção do aleitamento materno antes de a criança completar 24 (vinte e quatro) meses de vida, deverá a servidora comunicar o Tribunal, via Processo Administrativo Virtual - PROAD, para fins de restabelecimento da jornada normal.”

Art. 3º Republicue-se a Portaria PRESI nº 191, de 27 de junho de 2019, e a Portaria PRESI nº 432, de 11 de dezembro de 2020, consolidando as alterações promovidas por esta Portaria.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, devendo os casos omissos ser resolvidos pela Presidência.

Publique-se.



JOSÉ ERNESTO MANZI