



**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
Secretaria do Tribunal Pleno e do Órgão Especial

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N. 216, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2024**

CERTIFICO E DOU FÉ que o Egrégio Órgão Especial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, apreciando o processo TRT n. 00207-2024-000-03-00-3 MA na sessão ordinária realizada em 12 de dezembro de 2024, sob a presidência da Exma. Desembargadora Denise Alves Horta (Presidente), presentes os Exmos. Desembargadores Denise Alves Horta, Sebastião Geraldo de Oliveira (1º Vice-Presidente), Emerson José Alves Lage (2º Vice-Presidente), Manoel Barbosa da Silva (Corregedor), Luiz Otávio Linhares Renault, Marcus Moura Ferreira, José Murilo de Moraes, Ricardo Antônio Mohallem, César Pereira da Silva Machado Júnior, Jorge Berg de Mendonça, Paulo Chaves Corrêa Filho, Maristela Íris da Silva Malheiros, Lucas Vanucci Lins, Marco Antônio Paulinelli de Carvalho (por videoconferência), Rodrigo Ribeiro Bueno, André Schmidt de Brito e Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim; presentes também os Exmos. Desembargadores Anemar Pereira Amaral, Maria Stela Álvares da Silva Campos e Milton Vasques Thibau de Almeida, convocados para participar da sessão na forma do art. 16, §§ 9º e 10, do [Regimento Interno](#) deste Tribunal, e o Exmo. Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região, Arlúdio de Carvalho Lage,

RESOLVEU, em conselho, à unanimidade de votos,

DEFERIR o pedido formulado pela MM. Juíza do Trabalho para residir fora do local de lotação, em Pouso Alegre/MG, concedendo-se autorização provisória, a cada 6 meses, a fim de que seja dado cumprimento à [Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho](#) (artigo 11), analisando-se a cada seis meses o cumprimento dos prazos processuais e a assiduidade da magistrada, conforme voto apresentado pela Exma. Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, abaixo transcrito:

*A [Resolução CNJ n. 343/2020](#), já alterada pela [Res.556/24](#), que instituiu condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores, dentre elas a modalidade do teletrabalho sem acréscimo da produtividade, possui as seguintes diretrizes e regras:*

Art. 1º A instituição de condições especiais de trabalho dos magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição, obedecerá ao disposto nesta Resolução, resguardada a autonomia dos tribunais, o interesse público e da Administração. [\(redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022\)](#)

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

§2º Poderão ser concedidas condições especiais de trabalho nos casos não previstos no §1º deste artigo, mediante apresentação de laudo técnico ou de equipe multidisciplinar, a ser homologado por junta oficial em saúde.

1º-A. O disposto nesta Resolução também se aplica às gestantes e lactantes, consideradas pessoas com mobilidade reduzida, nos termos do inciso IX do art. 3º da [Lei n. 13.146/2015](#). [\(incluído pela Resolução n. 481, de 22.11.2022\)](#)

Art. 1º-A. As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução também se aplicam a: [\(redação dada pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)

I gestantes; [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)

II lactantes, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade do lactente; [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)

III mães, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses após o término da licença-maternidade ou da licença à(ao) adotante; [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)

IV pais, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses, após o término da licença-paternidade ou da licença à(ao) adotante. [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)

*Parágrafo único. O disposto nos incisos III e IV aplica-se aos genitores monoparentais e aos casais homoafetivos, que usufruírem das licenças maternidade ou paternidade, nos termos fixados na [Resolução CNJ nº 321/2020](#). (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)*

*Art. 1º-B As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução também se aplicam a magistrados(as) e servidores(as) com adoecimento mental. (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)*

*§ 1º A concessão de condições especiais de trabalho previstas neste artigo pressupõe: (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)*

*I a existência de autorização expressa do beneficiário no registro do CID respectivo de Classe F nos atestados e laudos apresentados para conhecimento e acompanhamento formal pela área de saúde do Tribunal; (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)*

*II a existência de laudo de junta médica do Tribunal que comprove a existência da patologia de CID de Classe F e a necessidade de concessão de condições especiais; (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)*

*III a sujeição do(a) beneficiário(a) ao acompanhamento continuado pela equipe multidisciplinar de saúde do órgão e a observância por aquele(a), em todo o período, do tratamento prescrito. (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)*

*§ 2º As condições especiais de trabalho poderão ser revogadas ou alteradas pelo Tribunal nos casos em que o(a) beneficiário(a) não seguir o tratamento prescrito, recusar o acompanhamento continuado pela equipe multidisciplinar de saúde do órgão ou descumprir as condições especiais de trabalho concedidas. (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)*

*§ 3º A concessão de condições especiais de trabalho previstas neste artigo também deve ser comunicada à Corregedoria do Tribunal respectivo, para acompanhamento. (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)*

## **CAPÍTULO I DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO**

*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.*

*§2º A existência de tratamento ou acompanhamento similar em outras localidades diversas ou mais próximas daquela indicada pelo requerente não implica, necessariamente, indeferimento do pedido, já que caberá ao magistrado ou servidor, no momento do pedido, explicitar as questões fáticas capazes de demonstrar a necessidade da sua permanência em determinada localidade, facultando-se ao tribunal a escolha de Comarca ou Subseção que melhor atenda ao interesse público, desde que não haja risco à saúde do magistrado ou do servidor, de seu filho ou dependente legal.*

*§ 3º A condição especial de trabalho não implicará despesas para o tribunal.*

§ 4º *Compete aos tribunais, no âmbito de sua autonomia, e no interesse público e da Administração, conceder uma ou mais das modalidades de condição especial de trabalho aos beneficiários contemplados nesta Resolução. [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)*

### **Seção I**

#### **Do(a) Magistrado(a) e do Servidor(a) em Regime de Teletrabalho** *[\(Redação dada pela Resolução n. 503, de 29.5.2023\)](#)*

*Art. 3º Os(as) Magistrados(as) e servidores(as) que estejam sob o regime de teletrabalho realizarão audiências e atenderão às partes e a seus patronos 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. [\(Redação dada pela Resolução n. 503, de 29.5.2023\)](#)*

*Parágrafo único. No caso de comprovada inviabilidade de realização de audiência por videoconferência ou por intermédio de outro recurso tecnológico, será designado Magistrado(a) para presidir o ato ou servidor(a) para auxiliar o Juízo. [\(Redação dada pela Resolução n. 503, de 29.5.2023\)](#)*

*§ 1º 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. [\(redação dada pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)*

*§ 2º As condições especiais de trabalho do artigo 1º-A não desobrigam do comparecimento presencial à unidade jurisdicional de origem ou a aquela de designação para atuação temporária, se houver, na forma do inciso I do art. 2º, sempre que necessário, em especial para a realização de audiências de custódia e outros atos que demandem a presença física do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a) à unidade jurisdicional. [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)*

*Art. 4º-A. O requerimento para a concessão de condições especiais com fundamento no art. 1º-A será instruído pelo(a) interessado(a): [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)*

*I na hipótese do inciso I do art.1º-A, com a declaração do médico responsável pelo exame pré-natal ou exame que indique gravidez; [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)*

*II na hipótese do inciso II do art. 1º-A, com atestado médico que confirme a condição de lactante, o qual terá validade até o 12º (décimo segundo) mês de vida da criança e poderá ser renovado a cada 6 (seis) meses com novo atestado médico, até que a criança complete 24 (vinte e quatro) meses de idade; [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)*

*§ 1º Nas hipóteses dos incisos II, III e IV do art. 1º-A, as condições especiais de trabalho poderão ser concedidas a contar da data do término da licença-maternidade, licença-paternidade ou licença à(ao)adotante, e por até 6 (seis) meses. [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)*

*§ 2º O requerimento previsto no presente artigo dispensa a realização de laudo ou da perícia técnica previstos nos §§ 2º a 5º do art. 4º. [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)*

*§ 3º Diante da realidade local do tribunal e da necessidade do serviço público, para fins de compatibilização do regime especial de trabalho com a atividade jurisdicional do(a) magistrado(a) ou servidor(a) requerente, a concessão poderá contemplar qualquer outra das hipóteses do **caput** do art. 2º, inclusive, se houver e se for o caso, atuação e lotação temporária em unidades de Juízo 100% digital ou nos Núcleos de Justiça 4.0 ou em unidades judiciárias físicas situadas no local da residência do(a)(s) filho(a)(s) enquanto perdurar a situação do art. 1º-A. [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)*

*Regulamentando a referida norma, no âmbito deste Regional, foi editada a [Instrução Normativa n. 69, de 1º de março de 2021](#) (ainda não adequada à [Res.556/24](#)), que dispõe o seguinte:*

*Art.1º A instituição de condições especiais de trabalho dos magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição, obedecerá ao disposto nesta Instrução Normativa.*

*§ 1º O disposto nesta Instrução Normativa também se aplica às gestantes e lactantes, consideradas pessoas com mobilidade reduzida,*

nos termos do inciso IX do art. 3º da [Lei n. 13.146/2015 \(Redação dada pela Instrução Normativa GPR n. 104, de 11 de abril de 2023\)](#).

§ 2º Para os efeitos desta Instrução Normativa, considera-se: [\(Redação dada pela Instrução Normativa GPR n. 104, de 11 de abril de 2023\)](#)

III - lactante: magistrada ou servidora em efetiva amamentação, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade do lactente. [\(Acréscido pela Instrução Normativa GPR n. 104, de 11 de abril de 2023\)](#)

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 jurisdição do(a) magistrado(a) ou da localidade de lotação do(a) servidor(a), de modo a aproximá-los (las) 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(às) seus(suas) dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;

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

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 n. 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça \(CNJ\)](#).

§ 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(suas) filhos(as) ou dependentes, bem assim de todos os membros da unidade familiar.



*Na hipótese, a requerente informa que possui dois filhos, um com quatro anos de idade e outro com 7 meses, é casada e possui empregada para auxiliar no cuidado das crianças. Informa que seu cônjuge possui empresa limitada unipessoal com sede em Guarulhos/SP, cuja atividade demanda comparecimento presencial.*

*Esclarece, ainda, que a empregada que lhe presta serviços também reside na cidade de Guarulhos/SP e que a família de origem da postulante (pai) também mora na referida cidade.*

*Narra que, a despeito do teletrabalho como condição especial ter sido deferido, é imperiosa a autorização para residência na cidade de Pouso Alegre/MG, o que possibilitará deslocamento semanal tanto de seu cônjuge quanto da empregada que lhe presta serviços, bem assim convívio com seu pai, avô das crianças.*

*Pontua que a residência em Pouso Alegre/MG será provisória, tão somente enquanto deferido o teletrabalho como condição especial e que, cessado o prazo de vigência do teletrabalho, haverá mudança definitiva para a cidade sede da sub-região em que estiver lotada.*

*Aprecia-se.*

*O aleitamento materno consubstancia momento transitório ímpar na vida da mulher que é mãe. Nele se estabelecem e se fortalecem os vínculos afetivos com seu filho.*

*Contudo, ainda que em livre demanda, não impede, de forma inarredável, o trabalho presencial, notadamente em hipóteses como a presente, em que já ultrapassados os 6 primeiros meses de vida da criança.*

*Neste sentido, é a orientação extraída do **site** do Ministério da Saúde (disponível em [\*O aleitamento materno é uma das prioridades do Governo Federal. O Ministério da Saúde recomenda a amamentação até os dois anos de\*](https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-az/a/aleitamentomaterno#:~:text=O%20aleitamento%20materno%20%C3%A9%20uma,ch%C3%A1s%20%C3%A1gua%20e%20outros%20alimentos, consulta efetivada em 19/11/2024):</a></i></p></div><div data-bbox=)*



*idade ou mais, e que nos primeiros 6 meses, o bebê receba somente leite materno (aleitamento materno exclusivo), ou seja, sem necessidade de sucos, chás, água e outros alimentos. Quanto mais tempo o bebê mamar no peito da mãe, melhor para ele e para a mãe. Depois dos seis meses, a amamentação deve ser complementada com outros alimentos saudáveis e próprios dos hábitos da família, mas não deve ser interrompida.*

(...)

*O retorno ao trabalho pode ser um momento crítico para a continuidade da amamentação, mas é possível conciliar. A produção de leite depende do estímulo, seja da sucção do bebê, ou da extração (manual ou por bomba) de leite da mama. Fazer a extração do leite algumas vezes ao dia vai contribuir para que a mulher continue amamentando mesmo quando estiver longe do bebê por algum tempo.*

*É importante que a mulher se prepare e comece a extrair leite para armazenar cerca de 15 dias antes do retorno ao trabalho, pois assim, os cuidadores da criança poderão oferecer o leite quando a mãe estiver fora.*

*Verifica-se que a finalidade das normas que asseguram a prioridade no deferimento de condições especiais de trabalho, dentre elas o exercício das atividades em teletrabalho, é proteção e fortalecimento da criança nos primeiros meses de vida, prestigiando-se o aleitamento materno. Contudo, tal finalidade deve ser compatibilizada com o interesse público que perpassa a atividade jurisdicional, bem assim a responsabilidade que goza a figura do Magistrado enquanto representante do Estado na solução das lides que lhes são submetidas.*

*De qualquer modo, embora incluídas expressamente as gestantes e lactantes, até os 24 meses de idade do lactente, na possibilidade de concessão de condições especiais de trabalho, manteve-se a competência dos Tribunais, no âmbito de sua autonomia, observado o interesse público e da Administração, para a concessão do benefício.*

*Neste sentido, aliás, a decisão do CNJ ([vide PCA 0001219-72.2023.2.00.0000](#)).*

*No caso em comento, é importante ressaltar que a Magistrada postulante foi recentemente empossada no cargo de Juíza do Trabalho*

*Substituta e ainda não desempenhou atividade judicante perante a Justiça do Trabalho de forma presencial.*

*Neste contexto, particularmente, muito respeitosamente, talvez melhor teria sido fazer uso da hipótese de designação provisória para a atividade fora da Comarca ou Subseção de lotação do(a) magistrado ou do(a) servidor (no caso, Pouso Alegre).*

*No caso, contudo, a Magistrada optou em primeiro solicitar o teletrabalho e, deferido, requerer a autorização para mudança de residência.*

*Importante ressaltar que houve recentíssima alteração nos termos da [Resolução 343/2020](#) do CNJ pela [Resolução n. 556, de 30.4.2024](#), do mesmo órgão. Contudo, este Regional ainda não providenciou a adequação respectiva, no normativo interno, aos ditames da [Resolução do CNJ n. 556, de 30.4.2024](#).*

*Veja-se a atual a previsão contida no art. 4º- A da [Resolução 343/2020](#) do CNJ:*

*Art. 4º-A. O requerimento para a concessão de condições especiais com fundamento no art. 1º-A será instruído pelo(a) interessado(a):*

*II na hipótese do inciso II do art. 1º-A, com atestado médico que confirme a condição de lactante, o qual terá validade até o 12º (décimo segundo) mês de vida da criança e poderá ser renovado a cada 6 (seis) meses com novo atestado médico, até que a criança complete 24 (vinte e quatro) meses de idade;*

*§ 1º Nas hipóteses dos incisos II, III e IV do art. 1º-A, as condições especiais de trabalho poderão ser concedidas a contar da data do término da licença maternidade, licença-paternidade ou licença à(ao)adotante, e por até 6 (seis) meses. [\(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024\)](#)*

*De qualquer forma, a concessão do teletrabalho integral até 15/3/26 ou até que haja novo requerimento já foi deferida.*

O cerne da discussão agora está centrado na concessão de autorização para residência fora do local de lotação, com parecer favorável pela Corregedoria também até 15/3/26.

É neste ponto que, respeitosamente, dirijo, por entender que, tratando-se de Magistrada recém empossada, melhor seria autorização provisória a cada 6 meses, a fim de que seja dado cumprimento à [Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho](#) (artigo 11), analisando-se a cada seis meses o cumprimento dos prazos processuais e assiduidade da magistrada, conforme noticiado no parecer do Exmo. Vice Corregedor deste Regional.

Esta solução prestigiaria a condição de lactante da Magistrada, sem prejuízo efetivo à melhor prestação jurisdicional (interesse público) e, ainda, daria cumprimento não só à Consolidação de Provimentos acima mencionada, mas também possibilitaria apreciar a questão sob o enfoque da nova redação da [Resolução 343/20](#) do CNJ.

Relembro, ainda, que, diante da singularidade da situação (Magistrada recém empossada), não há quaisquer dados ou estatísticas sobre o trabalho desenvolvido, o que, aos meus olhos e salvo melhor juízo, impõe olhar mais acurado à questão.

Por todo o exposto, entendo pertinente o deferimento de autorização para residência em Pouso Alegre/MG, diante da observância dos ditames do [Provimento CR n. 2/2007](#) deste Regional, com a ressalva acima pontuada.

**TELMA LÚCIA BRETZ PEREIRA**  
Diretora Judiciária