



LEGISLAÇÃO: Resolução TJGO n° 175/2021 (revogada em parte pela Resolução TJGO n° 204/2022 e alterada pela Resolução TJGO n° 223/2023), Resolução TJGO n° 139/2021 (alterada pelas Resoluções TJGO n° 218/2023, n° 246/2023, n° 277/2024 e n° 284/2024), Resolução CNJ n° 227/2016 (alterada pelas Resoluções CNJ n° 298/2019, n° 371/2021, n° 375/2021, n° 481/2022 e n° 511/2023), Resolução CNJ n° 219/2016 (alterada pelas Resoluções CNJ n° 282/2019, n° 243/2016, n° 459/2022 e n° 553/2024) e Decreto Judiciário n° 836/2023

CONSIDERAÇÕES

No âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás, o teletrabalho facultativo teve origem com o advento da Resolução TJGO n° 98/2019 (revogada) e, posteriormente, foi regulamentado pela Resolução TJGO n° 131/2020 (também revogada).

Atualmente, o assunto encontra-se disciplinado na Resolução TJGO n° 175/2021, revogada em parte pela Resolução TJGO n° 204/2022 e alterada pela Resolução TJGO n° 223/2023, bem como no Decreto Judiciário n° 836/2023.

O teletrabalho trata-se de uma modalidade de trabalho realizada fora da sede da unidade judiciária ou administrativa, ou seja, remotamente, podendo ocorrer de forma integral ou parcial, com a utilização de recursos tecnológicos para o processamento das informações (art. 1º, *caput c/c* o art. 2º, I, da Resolução TJGO n° 175/2021).

Quando parcial, a servidora ou o servidor em teletrabalho poderá laborar de forma presencial uma ou mais vezes por semana ou por mês, conforme esteja contemplado no plano de trabalho.

As atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão, não se enquadram no conceito de teletrabalho (art. 1º, parágrafo único, da Resolução TJGO n° 175/2021).

De acordo com o art. 3º da Resolução TJGO n° 175/2021, são objetivos do teletrabalho:

- I - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- II - ampliar a possibilidade de trabalho àqueles com dificuldade de se locomover, promovendo, ainda, a economia de tempo e redução de custos de deslocamento até o local de trabalho;
- III - promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos deste Poder;
- IV - aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho;

V - contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados;

VI - melhorar a qualidade de vida dos servidores;

VII - respeitar a diversidade dos servidores, estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação.

A realização do teletrabalho é facultativa, não constituindo direito ou dever da servidora ou do servidor (art. 4º da Resolução TJGO nº 175/2021). Logo, ela(e) não pode exigir a realização das suas atividades sob o regime de teletrabalho nem ser obrigada(o) a realizá-lo.

Outrossim, embora as(os) servidoras(es) do Poder Judiciário do Estado de Goiás tenham sido obrigadas(os) a trabalharem remotamente durante o auge da pandemia da COVID-19, vale lembrar que tal medida foi imposta com base na legislação estadual e em atos *interna corporis* específicos para a situação vivenciada no passado, nada tendo a ver com as Resoluções TJGO nº 98/2019 (revogada), nº 131/2020 (revogada) e nº 175/2021 (atualmente em vigor).

Não sendo direito da servidora ou do servidor, correto afirmar que a decisão sobre o requerimento de teletrabalho é considerada ato discricionário por parte da Administração, observadas as diretrizes estabelecidas na referida resolução.

Nem todas as atividades poderão ser exercidas sob a modalidade de teletrabalho, mas apenas aquelas possíveis de mensuração do desempenho, seja de forma qualitativa ou quantitativa (art. 4º da Resolução TJGO nº 175/2021).

Através do art. 1º do Decreto Judiciário nº 836/2023, a Diretoria de Gestão de Pessoas foi incumbida de apreciar e deferir os pedidos de atuação em regime de teletrabalho formulados por servidoras(es) no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás, cujos nomes serão encaminhados pela gestora da unidade, pelo gestor ou pela chefia imediata, nos termos do art. 9º, *caput*, da Resolução TJGO nº 175/2021, alterado pela Resolução TJGO nº 223/2023.

Ainda de acordo com o art. 9º, *caput*, da Resolução TJGO nº 175/2021, alterado pela Resolução TJGO nº 223/2023, o pleito será deferido se houver interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as diretrizes expostas nos §§ 1º ao 11, do art. 9º, da Resolução TJGO nº 175/2021.

No 1º grau de jurisdição, a gestora ou o gestor da unidade é a(o) magistrada(o) responsável pela respectiva Unidade Judiciária e a(o) chefe imediata(o) é a(o) encarregada(o) da escrivania (art. 2º, § 1º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

À Diretora ou ao Diretor do Foro compete, por sua vez, a gestão das(os) servidoras(es) lotadas(os) no âmbito da respectiva Diretoria (art. 2º, § 2º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Porém, a sua aquiescência não se faz necessária na situação prevista no art. 2º, § 1º, da Resolução TJGO nº 175/2021, citada anteriormente (art. 2º, § 3º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Tratando-se de servidoras(es) lotadas(os) na Diretoria-Geral e nas unidades vinculadas, é imprescindível, também, a anuência do Diretor-Geral do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás no plano de trabalho (art. 32, XI, da Lei nº 22.481/2023^{estadual}).

Quando se tratar de integrantes das equipes interprofissionais forenses, a Corregedoria-Geral da Justiça será comunicada semestralmente sobre o regime de teletrabalho e o período de concessão para acompanhamento da produtividade, vedada, porém, a autorização de teletrabalho integral (§ 1º, do art. 9º, da Resolução TJGO nº 175/2021, alterado pela Resolução TJGO nº 223/2023).

À Diretoria de Gestão de Pessoas compete, dentre outras atribuições, verificar o cumprimento dos requisitos constantes na Resolução TJGO nº 175/2021.

O serviço poderá ser prestado pela servidora ou pelo servidor em regime de teletrabalho para mais de uma unidade, seja na comarca de sua unidade de lotação ou não, mediante a sua anuência e a das chefias envolvidas, sendo permitida a confecção de plano de trabalho conjunto (art. 9º, § 3º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

O teletrabalho poderá ser realizado no exterior, desde que haja interesse por parte da Administração (art. 9º, § 4º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Estando em gozo de licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheira(o) ou de licença para tratar de interesses particulares, a servidora ou o servidor deverá declinar do licenciamento concedido, caso venha a optar pela realização do teletrabalho (art. 9º, § 6º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Não obstante o disposto no art. 9º, § 5º, da Resolução TJGO nº 175/2021, é de 30% o limite máximo de servidoras(es) do quadro permanente em regime de teletrabalho da vara, do gabinete ou da unidade administrativa, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior (§ 7º, do art. 9º, da Resolução TJGO nº 175/2021, acrescentado pela Resolução TJGO nº 223/2023).

Todavia, de acordo com o § 8º, do art. 9º, da Resolução TJGO nº 175/2021, acrescentado pela Resolução TJGO nº 223/2023, excluem-se da referida limitação:

- I – as unidades técnicas das áreas de tecnologia da informação e contadoria judicial;
- II- a unidade de plantão judicial vinculada à Central de Processamento Eletrônico;
- III – as servidoras e os servidores lotados em Comarcas que forem desinstaladas, até que sejam relotadas ou relotados por interesse próprio, devendo ser observada a mesma média de produtividade dos demais servidores do mesmo agrupamento.

À servidora ou ao servidor que ocupar a função de assistente de magistrada(o) e, desde que autorizada(o) por esta(e), fica garantido o direito ao teletrabalho independentemente da limitação imposta pelo art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 (art. 12, § 7º e art. 16, § 2º, da Resolução TJGO nº 219/2016).

Ainda sobre tal limitação, vale dizer que a concessão de teletrabalho, quando formulado requerimento com base na Resolução TJGO n° 139/2021 (que trata das condições especiais de trabalho), não entra no cômputo do limite máximo previsto na Resolução TJGO n° 175/2021 - de 30% de servidoras e servidores do quadro permanente em regime de teletrabalho da vara, do gabinete ou da unidade administrativa - tendo em vista o disposto no § 12, do art. 5°, da Resolução CNJ n° 227/2016, incluído pela Resolução CNJ n° 511/2023, no § 8°, do art. 4°, da Resolução CNJ n° 343/2020, com a redação dada pela Resolução CNJ n° 573/2024, e no § 6°, do art. 3°, da Resolução TJGO n° 139/2021.

Sendo impossível o acesso às instalações do fórum em virtude de reformas, calamidade pública ou motivo de força maior, fica assegurado o teletrabalho enquanto perdurar o motivo, o que deve ser comunicado formalmente à Presidência (§ 11, do art. 9°, da Resolução TJGO n° 175/2021, acrescentado pela Resolução TJGO n° 223/2023).

Além do mais, poderá ser autorizado o teletrabalho durante uma hora diária nas situações devidamente justificadas, mediante formalização em plano de trabalho, visando dispensar a presença física da servidora ou do servidor nos fóruns no período entre as 18h e as 19h (§ 9°, do art. 9°, da Resolução TJGO n° 175/2021, acrescentado pela Resolução TJGO n° 223/2023).

Ficam mantidas as situações já autorizadas, desde que o percentual de servidoras(es) em teletrabalho na unidade esteja em conformidade com aquele previsto no art. 9°, § 7°, da Resolução TJGO n° 175/2021 (§ 10, do art. 9°, da Resolução TJGO n° 175/2021, acrescentado pela Resolução TJGO n° 223/2023).

Caso esteja acima do limite permitido pela Resolução TJGO n° 175/2021, a gestora ou o gestor precisa revisar as concessões imediatamente, conforme prescreve o art. 17, parágrafo único, da Resolução TJGO n° 175/2021.

Havendo concorrência entre as(os) servidoras(es), terão prioridade para a concessão do regime de teletrabalho quem (art. 10 da Resolução TJGO n° 175/2021):

- a)** apresentar deficiência atestada pela Junta Médica Oficial do Poder Judiciário do Estado de Goiás;
- b)** tiver filhas(os), cônjuge ou dependentes com deficiência atestada pela Junta Médica Oficial do Poder Judiciário do Estado de Goiás;
- c)** estiver gestante, lactante e ser mãe de crianças com idade de até 12 (doze) anos;
- d)** estiver em usufruto de licença para o acompanhamento de cônjuge.

Conforme prescreve o § 5°, do art. 3°, da Resolução CNJ n° 219/2016, "Havendo necessidade de migração de servidores e/ou servidoras entre os graus de jurisdição, **passarão a ter prioridade na concessão do regime de teletrabalho**, sempre que possível,

os servidores e/ou servidoras designados(as) para o grau de jurisdição que apresente déficit de pessoal” (grifo nosso).

Acrescenta o art. 4º da Resolução CNJ nº 219/2016 o seguinte:

Os servidores de segundo grau designados para o primeiro grau, em cumprimento ao disposto no art. 3º desta Resolução, podem ficar temporariamente vinculados às unidades judiciárias de primeira instância da cidade sede do tribunal até que restem implementadas as condições necessárias à mudança de lotação para as unidades do interior.

§ 1º [...]

§ 2º Fica garantido aos servidores e/ou servidoras designados(as) nas unidades fora da cidade sede do tribunal, na forma do *caput*, **permanecerem trabalhando remotamente** em local de trabalho a ser providenciado pelos tribunais em sua cidade sede ou em outra previamente definida. (grifo nosso)

Diz o § 1º, do art. 16, da Resolução CNJ nº 219/2016:

Em situações em que a remoção do servidor ou servidora comprometer a lotação paradigma da unidade de origem e a continuidade dos trabalhos, a fim de se evitar o prejuízo à unidade, o servidor ou a servidora, a critério do gestor da unidade, poderá permanecer lotado/a na unidade de origem, todavia lhe será garantido o **trabalho remoto** no local de destino até que a reposição possa ser efetivada. (grifo nosso)

Segundo o art. 12 da Resolução TJGO nº 175/2021, estão proibidas(os) de exercerem o teletrabalho, integral ou parcial, as(os) servidoras(es) que se encontrem nas seguintes situações:

- a) estejam no primeiro ano do estágio probatório;
- b) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
- c) tenham sofrido penalidade disciplinar nos 2 (dois) anos anteriores à indicação.

O prazo do teletrabalho é de, no máximo, 24 (vinte e quatro) meses, podendo ser renovado expressamente (art. 13, V, da Resolução TJGO nº 175/2021).

O plano de trabalho deverá contemplar os requisitos previstos no art. 13, § 2º, da Resolução TJGO nº 175/2021, quais sejam:

- a) a descrição das atividades a serem desempenhadas pela servidora ou pelo servidor;
- b) as metas a serem alcançadas;
- c) a periodicidade em que a servidora ou o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular das suas atividades;
- d) o cronograma de reuniões (virtual ou presencial) com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajuste de metas, cujo intervalo não poderá exceder a 6 (seis) meses (art. 16, § 1º, da Resolução TJGO nº 175/2021);
- e) o prazo em que a servidora ou o servidor estará sujeita(o) ao regime de teletrabalho, o que não poderá ultrapassar o período de 24 (vinte e quatro) meses, sem que haja renovação expressa.

As metas de desempenho – diárias, semanais e/ou mensais – devem estar alinhadas ao Plano Estratégico do Poder Judiciário do Estado de Goiás e serão

estabelecidas pelas(os) gestoras(es) de cada unidade, com o consentimento das(os) servidoras(es), à luz do art. 13, *caput* e § 1º, da Resolução TJGO nº 175/2021.

À servidora e ao servidor em regime de teletrabalho asseguram-se todos os direitos decorrentes da legislação específica, inclusive, naquilo que diz respeito à jornada de trabalho (art. 14, § 1º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

O horário normal de trabalho das(os) servidoras(es) que laboram no Poder Judiciário do Estado de Goiás é de 7 horas diárias, de segunda à sexta-feira, nos termos da Resolução TJGO nº 136/2020.

Estar disponível nos horários ajustados é um dos deveres da servidora e do servidor em regime de teletrabalho (art. 19, I, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Conforme previsto no art. 14 da Resolução TJGO nº 175/2021, o alcance das metas de desempenho da servidora ou do servidor em regime de teletrabalho, a serem estabelecidas conjuntamente, deve ser equivalente ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

Estando em teletrabalho, a servidora ou o servidor não terá direito a banco de horas, a menos que exerça atividade em regime de plantão, fato que deverá constar, expressamente, no plano de trabalho (art. 14, § 2º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Caso a servidora ou o servidor deixe de cumprir, injustificadamente, a meta estipulada, não poderá se beneficiar da equivalência da jornada de trabalho a que estava sujeita(o), cabendo à Administração, à gestora da unidade ou ao gestor estabelecer regras para compensação, sem prejuízo de eventual suspensão do regime de teletrabalho, após o prévio contraditório administrativo (art. 14, § 3º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Uma vez apresentada justificativa em razão de eventual *déficit* no cumprimento da meta estipulada, a servidora ou o servidor terá a oportunidade de efetuar a compensação no prazo de 2 (dois) meses subsequentes. Não sendo aceita, o fato será objeto de registro e desconto em folha após sua comunicação pela gestora ou pelo gestor da unidade à Diretoria de Gestão de Pessoas (art. 14, § 4º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

A servidora ou o servidor que, injustificadamente, não atingir a(s) meta(s) estabelecida(s) por 2 (dois) meses consecutivos ou por 3 (três) meses alternados no período de 1 (um) ano, sujeitar-se-á à exclusão do programa de teletrabalho (art. 18 da Resolução TJGO nº 175/2021).

O critério qualitativo poderá ser adotado com exclusividade quando a servidora ou o servidor em regime de teletrabalho for designada(o) para a realização de atividades de natureza mais complexas ou quando pratique atos não passíveis de contabilização objetiva pelo sistema (art. 14, § 5º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

De qualquer forma, o desempenho da servidora ou do servidor deverá ser atestado pela chefia imediata.

A Resolução TJGO nº 175/2021 não delimita a porcentagem da produtividade da servidora ou do servidor em teletrabalho. No entanto, prevê que o percentual poderá ser estabelecido “acima da média do mesmo agrupamento” (parágrafo único, do art. 15, da referida resolução), devendo tal informação constar no plano de trabalho.

Importante lembrar que, em se tratando de teletrabalho exercido por servidoras(es) lotadas(os) em comarcas desinstaladas, deverá ser observada a média de produtividade das(os) demais servidoras(es) do mesmo agrupamento (inciso III, do § 8º, do art. 9º, da Resolução TJGO nº 175/2021, acrescentado pela Resolução TJGO nº 223/2023).

A gestora ou o gestor da unidade poderá revisar a meta de produtividade a qualquer tempo (art. 16 da Resolução TJGO nº 175/2021).

Conforme já dito, o intervalo entre as revisões da meta de produtividade não poderá exceder a 6 (seis) meses (art. 16, § 1º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Ocorrendo a alteração da meta de produtividade, compete à gestora da unidade, ao gestor ou à chefia imediata cientificar a servidora ou o servidor, bem como providenciar o registro no mesmo procedimento que originou a autorização do regime de teletrabalho e o acompanhamento da(o) participante (art. 16, § 2º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

A chefia imediata, conjuntamente com a gestora da unidade ou o gestor, deverão “assegurar a atuação presencial diária de, no mínimo, 70% dos servidores do quadro permanente em efetivo exercício e em condições normais de trabalho” (inciso I, do art. 17, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Ademais, o trabalho das(os) servidoras(es) em regime de teletrabalho deverá ser acompanhado, mensalmente, pela chefia imediata em conjunto com a gestora ou o gestor da unidade, monitorando-se o cumprimento das metas estabelecidas e avaliando-se a qualidade do trabalho apresentado (art. 17, II e III, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Para a apuração mensal da produtividade, considerar-se-ão somente os dias úteis, deduzindo-se os afastamentos justificados (art. 15 da Resolução TJGO nº 175/2021).

As formas de comunicação e os horários de disponibilidade a serem utilizados como regra deverão ser estabelecidos entre a chefia imediata, conjuntamente com a gestora ou o gestor da unidade, e a servidora ou o servidor em regime de teletrabalho, visando garantir o direito à desconexão e o respeito aos períodos de repouso, observando-se a respectiva jornada de trabalho (art. 17, IV, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Aliás, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional da servidora e do servidor, seja em trabalho presencial ou remoto, é fator que contribui, inclusive, para a própria unidade onde laboram, haja vista que uma pessoa saudável e feliz tender a demonstrar mais engajamento durante o exercício das suas atividades laborais.

De acordo com o art. 19 da Resolução TJGO nº 175/2021, são deveres da servidora e do servidor em regime de teletrabalho:

I - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade e estar disponível nos horários ajustados, além de comprometimento com as entregas pactuadas;

II - atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

III - manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis e responder aos contatos da chefia, dentro da jornada de trabalho;

IV - consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional;

V - manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VI - reunir-se periodicamente, de modo presencial ou remoto, com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VII - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho;

VIII - adotar postura adequada e profissional durante a realização de reuniões virtuais.

As(Os) participantes do regime de teletrabalho não poderão se valer de outras pessoas, servidoras(es) ou não, para cumprirem as disposições estabelecidas no plano de trabalho, ficando vedado, ainda, o contato com partes ou advogadas(os) vinculadas(os), direta ou indiretamente, aos dados acessados ou disponibilizados em sua unidade de trabalho, à luz do art. 19, §§ 1º e 2º da Resolução TJGO nº 175/2021.

O espaço físico deverá estar equipado com mobiliários e equipamentos próprios e adequados para o desenvolvimento remoto das atividades da servidora ou do servidor, podendo se valer, na hipótese de teletrabalho integral, da própria estação de trabalho disponível na sua unidade de lotação, em regime de comodato e por prazo determinado, mediante assinatura de termo de responsabilidade (art. 19, § 3º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Vindo a utilizar equipamentos próprios, a servidora ou o servidor deverá cumprir os requisitos mínimos estabelecidos pela Diretoria de Tecnologia da Informação da Presidência, relativamente às diretrizes de segurança cibernética (art. 19, § 4º, da Resolução TJGO nº 175/2021).

As(Os) participantes também poderão ser alvos de procedimento administrativo disciplinar em razão do descumprimento dos deveres inerentes ao regime de teletrabalho, nos termos do art. 20, *caput* e parágrafo único, da Resolução TJGO nº 175/2021.

Uma vez verificado o descumprimento dos deveres inerentes ao regime de teletrabalho ou em caso de denúncia identificada, a servidora ou o servidor será chamada(o) para prestar esclarecimentos à chefia imediata, os quais serão repassados à gestora ou ao gestor da unidade, a quem compete, por sua vez, determinar a imediata suspensão do teletrabalho (art. 20, *caput*, da Resolução TJGO nº 175/2021).

Além da suspensão imediata do regime de teletrabalho, temporária ou definitivamente, a servidora ou o servidor sujeitar-se-á, ainda, a procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade, cuja abertura ficará a cargo da autoridade competente (art. 20, parágrafo único, da Resolução TJGO nº 175/2021).

O desligamento do regime de teletrabalho poderá ser solicitado a qualquer tempo pela servidora ou pelo servidor (art. 23 da Resolução TJGO n° 175/2021).

O regime de teletrabalho poderá ser cancelado, desde que observadas as disposições estabelecidas no art. 24, *caput* e parágrafo único, da Resolução TJGO n° 175/2021.

A gestora ou o gestor da unidade poderá cancelar, justificadamente, o regime de teletrabalho, fazendo constar na decisão de cancelamento o prazo de 30 (trinta) dias para que a servidora ou o servidor retorne ao trabalho presencial.

Durante este ínterim, a servidora ou o servidor terá direito de permanecer em regime de teletrabalho.

A respeito da concessão do regime de teletrabalho sob condições especiais de trabalho, confira o assunto com mais detalhes em: <[Condições Especiais de Trabalho](#)>.

NOMENCLATURA DOS ASSUNTOS NA PLATAFORMA DO PROAD:

<TELETRABALHO: RESOLUÇÃO TJGO N° 175/2021>

EXIGÊNCIAS PARA AUTUAR O PROCESSO NO PROAD	OBRIGATÓRIA(O)	NÃO OBRIGATÓRIA(O)
Formulário de adesão	X	
Plano individual	X	

<TELETRABALHO (CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO)>

EXIGÊNCIAS PARA AUTUAR O PROCESSO NO PROAD	OBRIGATÓRIA(O)	NÃO OBRIGATÓRIA(O)
Requerimento	X	
Formulário de adesão	X	
Plano individual	X	
Comprovante do vínculo familiar ou de parentesco ou da dependência legal Observações: 1ª) comprovante do vínculo familiar (cônjuge ou companheira(o)) ou de parentesco (filha(o)) ou da dependência legal; 2ª) exigível, quando o requerimento for fundamentado em deficiência, necessidades especiais ou doença grave de cônjuge, companheira(o), filha(o) ou dependente legal.		X
Laudo técnico prévio produzido por médica(o) ou equipe multidisciplinar que assista a pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave (art. 5º, § 1º, da Resolução TJGO n° 139/2021), atestando a gravidade da		X

<p>doença ou a deficiência que fundamenta o pedido (art. 5º, § 4º, da Resolução TJGO nº 139/2021)</p> <p>Observação: quando o requerimento não for acompanhado de laudo técnico prévio, CONFERIR se foi solicitada, desde logo, a realização de perícia técnica pela Junta Médica Oficial do PJGO, facultada, caso necessário, a solicitação de cooperação de profissional vinculado a outra instituição pública (art. 5º, § 3º, da Resolução TJGO nº 139/2021).</p>		
<p>Declaração médica ou exame que comprove a gestação, quando for o caso</p> <p>Observação: declaração da(o) médica(o) responsável pelo exame pré-natal ou exame que indique gravidez.</p>		X
<p>Atestado médico que confirme a condição de lactante, quando for o caso</p> <p>Observação: atestado médico confirmando 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 complete 24 (vinte e quatro) meses de idade.</p>		X
<p>Atestado ou laudo médico em caso de adoecimento mental, quando for o caso</p> <p>Observação: atestado ou laudo médico contendo, mediante autorização expressa, o respectivo código de classe F da CID (Classificação Internacional de Doenças).</p>		X