ATA 2/2023/CGGPESSOAS

Registro de Reunião Extraordinária do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas do TJDFT

Às 17h do dia 08 de maio de 2023, em videoconferência por meio da plataforma Teams, teve início reunião extraordinária do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas - CGGPESSOAS.

Presentes os membros a saber:

Magistrados
Juíza Caroline Santos Lima
Juiz Luis Martius Holanda Bezerra Junior
Juiz Ângelo Pinheiro Fernandes De Oliveira
Juíza Débora Cristina Santos Calaço

Servidores
Alessandra Loyola Dos Santos - NUDIA
Bauer Sancler Alves Vale - NUPET
Bruna Lopes Ferreira Mariano - GJP
Carmen Cecilia Da Fonseca Lemes Ferreira - SEGP
Ellen Caroline Bandeira Piedade Rocha – NUGEA
Fernanda Boaventura Gomide Wanzeller - CODEV
Fernando Assis De Freitas - SEG
Helia Maria Palacio De Andrade Gomes - CODEV
Jose William Holanda Cordeiro - NUGOV
Lilia Rosa Tricarico - SEGP
Luana Pimenta De Andrada - SEEF
Lídia Maria Borges De Moura - SEPG
Marcella Monteiro Bittencourt - COPLAS
Maria Cristina De Oliveira - GSP
Simone Fernandes Cosenza - NUICS
Sonia Maria Cardoso e Silva Soares - PSSSOB
Tomaz De Aquino Vasco Da Silva - COMED
Victor Abreu Da Silva - ATSEPG

A Dra. Caroline Santos Lima agradeceu a presença de todos e esclareceu que a reunião havia sido convocada com a finalidade de apresentar informações sobre os temas Gestão do Clima Organizacional e Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026, que são as principais linhas de atuação deste colegiado e que vão, de certa forma, nortear toda a atuação do CGGP ao longo do ano.
Na sequência, a senhora Carmen Cecilia da Fonseca Lemes Ferreira, Coordenadora da Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGP, iniciou a apresentação do primeiro tema, gestão do Clima Organizacional, esclarecendo que o foco não seriam os aspectos técnicos metodológicos para que sua explanação não ficasse muito extensa. Esclareceu que a pesquisa de Clima Organizacional acontece em cumprimento à Resolução CNJ 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário e que, no Tribunal, o normativo orientador desta temática é a Portaria Conjunta 1/2020, que dispõe sobre o Programa de Gestão do Clima Organizacional no

TJDFT.
Informou que a realização da pesquisa de Clima Organizacional interfere no levantamento de governança e gestão sob a responsabilidade do TCU e contribui com insumos para o atendimento de alguns quesitos na área de gestão de pessoas do Prêmio CNJ de Qualidade.
Apresentou a definição do clima organizacional: "conjunto de percepções compartilhadas, que magistrados, servidores e estagiários desenvolvem por meio de suas relações com as políticas, as práticas e os procedimentos do TJDFT, tanto formais quanto informais" e frisou que este tema é por vezes confundido "satisfação".
Sobre o tema "CGGP e a gestão do clima organizacional", salientou a importância da atuação do CGGP como patrocinador e suporte e trouxe os seguintes referenciais normativos:
PORTARIA CONJUNTA 1/2020:
Art. 5º O Comitê de Governança e Gestão de Pessoas -CGGP, instituído pela Portaria Conjunta 86 de 19 de agosto de 2019, será responsável pelas atividades atinentes ao programa.
Art. 6º
§1º A Secretaria de Gestão de Pessoas -SEGP, com o suporte da equipe de apoio do CGGP, será responsável por coordenar a execução da pesquisa de clima organizacional e a elaboração do plano de melhoria do clima organizacional, bem como de outras ações definidas pelo CGGP.
§2º A Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão Estratégica - SEPG será responsável por subsidiar a elaboração do plano de melhoria do clima organizacional, assim como prover mecanismos de monitoramento e controle das ações planejadas.
§3º Cada ação do plano de melhoria terá uma unidade responsável, a quem caberá o planejamento e a execução das atividades necessárias ao atingimento do objetivo da respectiva ação.

Apresentou uma linha do tempo com os seguintes marcos históricos:
• O diagnóstico do clima teve início em 2001, aplicada aos servidores via formulário impresso;
• Em 2006, passou-se a utilizar formulário eletrônico;
• Em 2013, o instrumento foi reformulado e o público passou a abranger também magistrados e estagiários;
• Em 2021, houve nova reformulação do instrumento, a qual tomou por base a Resolução CNJ 240/2016. Durante a aplicação desta pesquisa, o Tribunal estava funcionando de modo exclusivamente remoto.
Sobre a última pesquisa de clima organizacional aplicada, destacou que a pesquisa foi construída por servidores do TJDFT na Oficina Pesquisa de Clima Organizacional realizada de agosto a outubro de 2021. Foi aplicada via formulário eletrônico no período de 16/11 a 17/12/2021 e teve um total de 1.834 respondentes, sendo 1.626 servidores, 188 estagiários e 20 magistrados. Em comparação à pesquisa realizada em 2019, houve um aumento de 75% no número de participações. Os resultados foram divulgados em abril de 2022, após deliberação pelo CGGP.
Em função da recente reformulação do instrumento de pesquisa, ainda não temos uma série histórica que permita a comparabilidade dos resultados ao longo do tempo, oportunidade que teremos a partir de agora com a manutenção deste instrumento.
Atualmente, as dimensões que compõem a pesquisa são: liderança, suporte ao trabalho, visão institucional do trabalho, trabalho sustentável e orientação para o trabalho.
Cada dimensão abarca um conjunto de temas chamados de 'facetas', conforme a figura apresentada a seguir:

DIMENSÃO	FACETA	NÚMERO DE ITENS DO FORMULÁRIO
Liderança	Melhoria contínua Integração e cooperação Desempenho profissional	4 4 3

Suporte ao trabalho	Aprendizagem organizacional Tecnologia Saúde e qualidade de vida	4 2 3
Visão institucional do trabalho	Visão institucional do trabalho	5
Trabalho sustentável	Equilíbrio no trabalho remoto	2
Orientação para o trabalho	Orientação para o trabalho	3

Trata-se de uma pesquisa relativamente pequena, com 30 itens.
Com os resultados é possível identificar os potenciais de melhoria e a dimensão com maior potencial de melhoria é a que deve receber atenção prioritária. Na pesquisa aplicada em 2021, a dimensão com maior potencial de melhoria foi a "visão institucional do trabalho", que é o conjunto de pressupostos que refletem o aprendizado organizacional cumulativo e a experiência adquirida pela instituição, influenciando os comportamentos de seus integrantes.
Considerando que a Portaria Conjunta 1/2020 traz que a pesquisa de Clima Organizacional deve ser realizada com frequência não superior a 2 anos, a senhora Carmen apresentou a proposta de realizar nova pesquisa em outubro de 2023. Para isso será necessário já iniciar algumas etapas: de maio a junho, deverá ser feito o levantamento de ações existentes para dar visibilidade às melhorias decorrentes da análise dos resultados da pesquisa anterior; de julho a setembro deverá ser feito um plano de comunicação em parceria com ACS para dar visibilidade às ações do clima; em outubro seria a aplicação da pesquisa de clima; em novembro e dezembro, a análise dos dados; em fevereiro de 2024, a divulgação dos resultados.
Por fim a senhora Carmen colocou-se à disposição para mais esclarecimentos e passou a palavra para que o servidor Victor Abreu, da Assessoria Técnica da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão Estratégica - ATSEPG, apresentasse o segundo tema da pauta: o "Plano Estratégico de Gestão de Pessoas".
O senhor Victor esclareceu que o plano estratégico de gestão de pessoas começou a ser construído ainda na composição anterior do CGGP.
A metodologia aplicada foi a mesma utilizada para elaboração do Plano Estratégico do Tribunal, desenvolvida por uma consultoria contratada, chamada de método Grumbach. O método consiste numa análise de contexto, uma análise diagnóstica, onde é utilizado o plano estratégico do Tribunal 2021/2026, o plano estratégico de gestão de pessoas anterior, o índice de governança e gestão pública do TCU voltado para os itens de gestão de pessoas, os normativos internos da Casa e é feita a identificação de forças e fragilidades. Foi um diagnóstico bem aprofundado, no qual foi possível levantar medidas e oportunidades de melhoria, considerando o contexto e o diagnóstico realizados.
Depois do diagnóstico o método estabelece que deve ser feita a formulação da estratégia. Foi realizada uma consolidação por temas agrupadores, que, depois, deram origem às estratégias e aos objetivos. Nessa fase de desenvolvimento foram criados objetivos e estratégias e trazidas algumas possibilidades de iniciativas para a concretização dessas estratégias.
Victor ressaltou que, nesse processo, ficou pendente a criação dos indicadores de desempenho do plano estratégico de gestão de pessoas.
A execução do Plano acontece por ações setoriais, projetos, processos, pela gestão de riscos e pelo processo de inteligência. Já a avaliação da estratégia ocorre nas reuniões do CGGP, por meio da análise da estratégia de gestão de pessoas, fazendo um paralelo com a as reuniões de análise da estratégia do tribunal que é feita no Comitê de Governança. Todo esse processo gera um ciclo de revisão para melhoria do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.
De forma resumida, esse é o processo pelo qual foi construído o Plano Estratégia de Gestão de Pessoas.
O servidor apresentou a identidade estratégica de Gestão de Pessoas: Missão - "Valorizar, reconhecer e apoiar magistrados(as) e servidores(as) do TJDFT, como seres humanos integrais, por meio de ações coordenadas de gestão de pessoas que contribuam para os resultados efetivos da organização."; Visão - "Tornar, até 2026, o TJDFT reconhecido por adotar práticas de excelência em gestão de pessoas, que contribuam para o alcance dos resultados institucionais com qualidade de vida no trabalho." e Valores - ética, inovação, sustentabilidade funcional, conformidade, desenvolvimento contínuo, colaboração, inclusão da diversidade.
Reforçou, também, que temos, no Tribunal, algumas unidades que compõem esse grupo das unidades

de gestão de pessoas: SEEF, SESA, NUICS e SEGP. Este é o grupo de unidades que consolidam o que chamamos de unidades de gestão de pessoas na Casa.
Apresentou, então, o "mapa estratégico de gestão de pessoas do tribunal", no qual estão consolidados, além da identidade estratégica, os objetivos estratégicos divididos pelas perspectivas, numa ótica do Balanced Scorecard, que é uma metodologia de tradução da estratégia que simplifica a forma de a gente entender aquilo que construímos como estratégia de gestão de pessoas.
Esclareceu que temos 3 perspectivas. Na perspectiva de "Resultados" temos o objetivo "promover o protagonismo das pessoas no contexto da era digital", que é um objetivo trazido do plano estratégico do tribunal, e também "assegurar a excelência nos serviços de gestão de pessoas", que é proveniente da análise do diagnóstico que nós fizemos.
Na perspectiva "Processos internos" temos o objetivo "fortalecer as competências de gestores e servidores orientados pelo futuro, para as pessoas e para os resultados"; "promover o reconhecimento do desempenho das pessoas, valorizando o engajamento, a atuação colaborativa e as entregas"; "otimizar a alocação de pessoas, considerando as transformações no trabalho e a necessidade de adequação dos perfis profissionais"; "capacitar magistrados e servidores, visando o desenvolvimento das competências requeridas no contexto da era digital"; "aperfeiçoar o atendimento aos usuários de serviços de gestão de pessoas"; "prevenir e mitigar doenças no contexto da era digital"; "aprimorar a governança de gestão de pessoas" ; e "consolidar e aprimorar o modelo de gestão por competência".
Na perspectiva "Pessoas e Recursos" temos o objetivo "promover a transformação digital das áreas e dos processos de gestão de pessoas" e "assegurar o contingente de força de trabalho com habilidades necessárias para atuação em gestão de pessoas".

Victor esclareceu que o mapa estratégico faz um resumo do que é o plano estratégico de gestão de pessoas. São muitos objetivos e cada objetivo tem estratégias para atendimento. Para exemplificar essa complexidade, foram detalhadas as estratégias do objetivo "fortalecer as competências dos gestores e servidores orientadas para o futuro, para as pessoas e para os resultados". Nesse objetivo temos 5 estratégias: Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados; desenvolver e apoiar os gestores; impulsionar a inclusão da diversidade; garantir a conformidade com os dispositivos legais acerca da capacitação dos gestores, por meio da Trilha de Liderança; incentivar a utilização dos instrumentos e das ferramentas de gestão de pessoas.
Conforme sua explanação, enquanto o objetivo é um pouco mais amplo, as estratégias vão limitando o raio de ação para a gente entender exatamente o que a Casa está se propondo a fazer. E além das estratégias e dos objetivos, a leitura dos indicadores que serão criados torna mais fácil entender o que se propõe com um plano estratégico de gestão de pessoas para cada um dos objetivos estratégicos.
Sobre o Clima Organizacional, o servidor informou que, quando tiveram acesso à pesquisa, já estavam trabalhando o plano estratégico de gestão de pessoas. Foi feito, então, uma análise posterior que demonstrou haver alinhamento entre ambos. Segundo informou "é muito possível que o clima organizacional, por meio das suas ações, traga resultados para o plano estratégico de gestão de pessoas ou que os projetos estratégicos de gestão de pessoas reflitam nas facetas e no instrumento do clima organizacional".
Para não alongar muito a apresentação, foi apresentada a análise feita com relação ao mesmo objetivo citado acima: "fortalecer as competências dos gestores e servidores orientadas para o futuro, para as pessoas e para os resultados", demonstrando itens correlacionados da pesquisa de clima organizacional, conforme abaixo.
Faceta Visão institucional do trabalho:

- Os gestores consideram as sugestões dos servidores na tomada de decisão (58,55%)
- As lideranças dão autonomia para as equipes executarem o trabalho. (60,1%)

- Os gestores do TJDFT fornecem feedback sobre o desempenho dos seus servidores. (61,35%)
- Os erros são entendidos como parte do processo de inovação (45,45%)
- O trabalho remoto permite o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (67,25%)
- Os horários de trabalho são respeitados no trabalho remoto (52,1%)

Faceta Liderança:

- Minha chefia imediata incentiva o respeito às diferenças (74%)
- Minha chefia imediata distribui as atividades conforme as habilidades de cada servidor da unidade (71,85%)
- Os gestores avaliam o desempenho dos servidores da equipe considerando as diferenças individuais (59,95%)

- Faceta Visão institucional do trabalho:
- As lideranças dão autonomia para as equipes executarem o trabalho. (60,1%)

Faceta Trabalho Sustentável:

- Minha equipe planeja periodicamente os trabalhos que serão executados (64,7%)
- O trabalho remoto permite o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (67,25%)
- Os horários de trabalho são respeitados no trabalho remoto (52,1%)

Victor informou que o plano estratégico de gestão de pessoas foi publicado por meio da Resolução 2, de 2022 e está publicado no site do tribunal, sendo o caminho na internet: Internet > Governança > Governança e Gestão de Pessoas > PEGP 2021-2026 ou Internet > Institucional > Planejamento > Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas – PEGP.
Por fim, o servidor esclareceu quais são os próximos passos:

- Estabelecimento dos indicadores estratégicos de gestão de pessoas, trabalho interrompido em função da renovação do Comitê e também da renovação das unidades de apoio do Comitê. A SEPG iniciou a análise e irá apresentar para a avaliação das unidades que compõem as áreas de gestão de pessoas, nos próximos dias;
- Avaliação do PEGP 2021-2026, por meio da análise dos indicadores estratégicos;
- Revisão e Aprendizado nas Reuniões de Análise da Estratégica de Gestão de Pessoas, que acontece por meio de uma agenda de reuniões do Comitê.

Dra. Coraline agradeceu ao servidor pela apresentação, que resumiu muito do que foi debatido nas últimas reuniões do Comitê e conseguiu dar aos novos membros uma visão geral dessa área de atuação, da importância e da relevância que tem para a instituição, e abriu a palavra aos presentes para que pudessem apresentar suas dúvidas.
O Juiz Ângelo Pinheiro Fernandes De Oliveira expôs sua impressão de que o percentual de adesão à pesquisa de clima ainda é muito baixo e questionou se existe alguma perspectiva par tentar ampliá-la.
A senhora Carmen salientou, então, a importância da participação do Comitê principalmente para a participação de magistrados, pois somente vinte aderiram à pesquisa anterior. Esclareceu que normalmente as pessoas já têm essa resistência em responder a pesquisas e por isso é necessário a participação da ACS e o patrocínio do Comitê. Além disso, para convencer as pessoas de que é uma boa ideia participar da pesquisa de clima, é preciso mostrar o que se faz com os seus resultados.
O Dr. Ângelo apresentou, como sugestão, pelo menos no âmbito das unidades judiciárias, que a participação na pesquisa de Clima Organizacional fosse incluída como um item da inspeção anual que toda a Vara é obrigada a fazer ou até mesmo da Correição. Expressou dúvida sobre se isso retiraria, por exemplo, a espontaneidade ou se figuraria como uma espécie de coação, mas ponderou que talvez isso estimule um pouco a aumentar esse percentual de participação.
Dra. Caroline elogiou a sugestão e disse ter cogitado colocar o link da pesquisa na página do contracheque, assim, alguém só conseguiria visualizar o contracheque se respondesse a pesquisa.
A senhora Carmen agradeceu as sugestões e expôs a necessidade de se ponderar os prós e contras de cada medida a ser adotada, principalmente quando uma providência dá aos respondentes a impressão de que ele poderia ser identificado, o que costuma gerar maior resistência.
A servidora Fernanda Boaventura, gestora da Coodenadoria de Desenvolvimento e Valorização de Pessoas, ressaltou que uma das proposições da área técnica é que seria importante fazer a identificação do respondente por meio da matrícula, o que permitiria propor ações de melhorias mais pontuais e com um retorno mais visível, mais palpável. Porém, é preciso também pensar que o instrumento da pesquisa de clima deve gerar confiabilidade para aumentar o engajamento e, culturalmente, quando é necessária a identificação, isso mina o engajamento. Em sua opinião, é preciso pensar numa evolução do instrumento da pesquisa, num processo de amadurecimento para gerar maior engajamento. É preciso que os respondentes vejam retorno no esforço da resposta à pesquisa. Por isso a proposta de, antes de aplicar uma nova pesquisa, apresentarmos os resultados alcançados e as ações que foram realizadas que podem contribuir para a melhoria daquela dimensão que foi aplicada na pesquisa. Ao longo do tempo, alcançaríamos a maturidade para fazer com que a identificação dos respondentes ocorra com confiança.
A servidora Ellen Caroline Bandeira Piedade Rocha, do NUGEA/SEEF, ponderou que o Brasil não tem cultura de avaliação e a cultura de corrupção afeta a percepção de segurança das pessoas. Elas têm certeza de que os dados são rastreados, que a informática sabe de qual computador vem a resposta, mesmo quando é assegurado que a participação será totalmente anônima. Tem certeza de que o chefe pode filtrar os resultados da unidade e que consegue fazer uma análise de discurso ou

deduzir de quem é a resposta em função da indicação de faixa etária, genero ou outro dado demográfico porque a população de cada equipe não é tão volumosa. Acredita que é preciso ancorar os resultados em ações práticas e que é no longo prazo que as pessoas vão conseguir ver isso, mas que temos a opção de sensibilizar localmente.
Nesse sentido, uma solução seria conseguir sensibilizar os gestores, diretores de Secretaria ou juízes, secretários, coordenadores, porque esses têm condições de gerar mudanças no curto prazo.
Relatou sua experiência na Escola, especificamente na última pesquisa, em que foram realizadas reuniões internas para avaliar o resultado da Escola como um todo, depois de cada coordenadoria e ainda de cada núcleo. Houve a oportunidade de falar sobre como cada um enxergava aqueles resultados. Como gestora viu muito resultado na equipe, inclusive pela abertura do espaço de fala. Em sua avaliação, dependendo da equipe haverá maior ou menor liberdade para expor as percepções, mas a abertura para as pessoas identificarem como ela contribui para determinado problema ou solução já torna mais perceptível o papel de cada um na mudança daquela cultura.
Em sua equipe os resultados eram muito associados à questão do volume de trabalho e à pressão a partir disso. Foram realizadas reuniões para gerar soluções, entendendo que o volume de trabalho não ia diminuir, o número de servidores não era uma solução de curto prazo, e existem limitações institucionais.
Outro fator que considera relevante é que existe uma postura ativa no Tribunal para coibir situações de assédio, o que também pode aumentar a sensação de segurança, que contribui para uma maior adesão à pesquisa de clima.
Por fim, reforçou que a literatura mostra que a participação nesse tipo de pesquisa precisa ser opcional, porque, senão, teremos uma pesquisa "para inglês ver" em que todo mundo marca 5 do início ao fim e não temos nenhuma informação sobre o que acontece no Tribunal a partir desses dados.
Dra. Caroline agradeceu pelas excelentes informações prestadas pelas servidoras Ellen e Fernanda e destacou a relevância da experiência ocorrida na Escola já que as medidas institucionais são de longo prazo, frisando que é possível fazer a diferença já na unidade a partir das informações que a pesquisa traz, embora considere que seria mais difícil sensibilizar para que as pessoas parassem nas Varas para se dedicarem a um momento como esse em função da sobrecarga de trabalho.
Ressaltou que seria interessante ter a participação na pesquisa como obrigatória, mas sabe que os resultados não seriam aqueles que o tribunal realmente quer ter acesso, com informações fidedignas que representem a nossa realidade em termos de clima.
A senhora Lídia Maria Borges De Moura, Secretária da Secretaria de Planejamento Governança e Gestão Estratégica - SEPG, saudando a todos, relatou que há uma grande dificuldade nessa questão de adesão aos instrumentos de pesquisa da Casa. Informou que estamos, no momento, aplicando a pesquisa étnico racial, que ocorre em cumprimento de uma resolução do CNJ, na qual temos, até o momento, somente 800 respostas. Considera que temos um histórico de não devolutiva e que em muitos momentos os servidores ficam frustrados em responder e pensar que nada acontece. Em sua avaliação, estamos num momento bem difícil de adesão exatamente quando precisamos fazer pesquisa para poder traçar as políticas.
Dra. Caroline destacou que há uma distância temporal muito grande entre a participação em uma pesquisa e a divulgação dos seus resultados de forma que as pessoas até esquecem que responderam à pesquisa. Dessa forma, seria importante encurtar ao máximo esse prazo.
A senhora Carmen esclareceu que houve essa divulgação na pesquisa de clima passada, mas que vai solicitar um levantamento da quantidade de acessos aos resultados, pois pode ser que essa informação não esteja chegando até as pessoas. De toda forma, no cronograma da próxima pesquisa está prevista uma fase de resgate dos resultados e das ações a eles vinculadas.
Dra. Caroline fez, então, uma solicitação às associações que têm acento no Comitê para que também participem da divulgação encaminhando o link da pesquisa aos seus associados.
A servidora Luana Pimenta De Andrada, Secretária da SEEF, parabenizou pelas exposições feitas e destacou a possibilidade de a Escola apoiar a divulgação da pesquisa por meio dos chats de ações educacionais que tratam de temas de gestão de pessoas, aproveitando inclusive o momento em que as pessoas estão mais sensíveis ao tema.
O servidor Bauer Sancler Alves Vale ponderou que as pessoas têm dificuldade em parar para responder a pesquisas longas, sendo importante informar na divulgação, como uma maneira de incentivar uma maior participação, que se trata de uma pesquisa rápida.
A servidora Simone Fernandes Cosenza compartilhou uma experiência do NUICS que faz anualmente, por força de normativo, uma pesquisa com todos os servidores com deficiência da Casa. Embora a adesão seja baixa, ela já foi muito mais baixa. Hoje em dia são 40% por cento de respondentes de 300 servidores com deficiência, mas já foi 20%. Esse aumento foi decorrente de um

trabalho corpo a corpo com os gestores, pois, além de encaminharem a pesquisa para cada servidor, ela também é encaminhada aos gestores que têm servidores com deficiência com a recomendação de que eles motivem os seus servidores a responderem. Também a divulgação de resultados concretos estimula maior participação quando, por exemplo, eles ficam sabendo que um servidor conseguiu algo de que precisava (uma estação de trabalho adaptada ou de uma vaga na garagem).
Diante desse testemunho, Dra. Caroline reforçou a que realmente é preciso sensibilizar os gestores. Acredita, também, que o fato de termos mais pessoas no regime presencial poderá facilitar a sensibilização.
Por fim, a Dra. Caroline agradeceu a presença de todos e o entusiasmo com a possibilidade de nos sentirmos úteis para a instituição.
Nada mais havendo, a Dra. Caroline agradeceu a participação de todos e encerrou a reunião às 18h07, da qual eu, Lília Rosa Tricarico, lavrei a presenta ata que, por ser expressão da verdade, segue assinada pelos presentes.

Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Henrique Machado**, **Técnico Judiciário**, em 01/06/2023, às 16:54, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Fernanda Boaventura Gomide Wanzeller**, **Analista Judiciário**, em 02/06/2023, às 14:51, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Ellen Caroline Bandeira Piedade Rocha**, **Técnico Judiciário**, em 02/06/2023, às 15:31, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Victor Abreu da Silva**, **Técnico Judiciário**, em 02/06/2023, às 18:41, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Marcella Monteiro Bittencourt**, **Técnico Judiciário**, em 05/06/2023, às 14:21, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Bauer Sancler Alves Vale**, **Analista Judiciário**, em 06/06/2023, às 16:27, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Simone Fernandes Cosenza**, **Técnico Judiciário**, em 13/06/2023, às 18:32, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Maria Cristina de Oliveira**, **Técnico Judiciário**, em 19/06/2023, às 16:53, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Carmen Cecilia Da Fonseca Lemes Ferreira**, **Técnico Judiciário**, em 14/07/2023, às 15:29, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tjdft.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **3019599** e o código CRC **7B1419E8**.