ATA 3/2023/CGGPESSOAS_100015

Às **17h do dia 19 de junho de 2023**, em videoconferência por meio da plataforma Teams, teve início reunião ordinária do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas – CGGP.

Presentes os membros a saber:
Magistrados
Juíza Caroline Santos Lima
Juíza Débora Cristina Santos Calaço
Juiz Ângelo Pinheiro Fernandes De Oliveira
Juiz Luis Martius Holanda Bezerra Junior
Juíza Luciana Yuki Fugishita Sorrentino
Servidores
Adla Patricia Holanda de Souza Bassul - ACS
Alessandra Dos Santos Cavalcante - NUVIP
Alessandra Rocha De Castro - NUGOV
Bauer Sancler Alves Vale - NUPET
Bruna Lopes Ferreira Mariano - GJP
Carmen Cecilia Da Fonseca Lemes Ferreira - SEGP
Eglay Rorato De Oliveira - NUVIP
Ellen Caroline Bandeira Piedade Rocha - NUGEA
Fernanda Boaventura Gomide Wanzeller - CODEV
Helia Maria Palacio De Andrade Gomes - CODEV
Juliao Ambrosio De Aquino - SEP
Leonardo Henrique Machado - COINV
Lilia Rosa Tricarico - SEGP
Luana Pimenta De Andrada - SEEF
Marcella Monteiro Bittencourt - COPLAS
Maria Cristina De Oliveira - GSP
Simone Fernandes Cosenza - NUICS
Sônia Maria Cardoso e Silva - PSSSOB
Tomaz De Aquino Vasco Da Silva - COMED
Victor Abreu Da Silva - ATSEPG

Registro da Reunião
Inicialmente a Secretária de Gestão de Pessoas, Carmen Cecilia da Fonseca Lemes Ferreira, apresentou os **itens da pauta**:

Item 1 -PA SEI0011611/2022: CCGE encaminha ao CGGP para que avalie a priorização do trabalho de regulamentação das seleções internas e, ao CGTI e ao CGGP, para que avaliem a priorização do desenvolvimento do sistema de seleções internas tratado no PA/SEI 9873/2021, tendo em vista o impacto esperado no desempenho de indicador estratégico.
Conforme Ofício 3/CGGE 2347744o objetivo "PR.2. Promover o protagonismo das pessoas no contexto da era digital" – obteve desempenho regular com o atingimento de 79,8% da meta, de acordo com a média do desempenho dos 5 (cinco) indicadores que o monitoram. O desempenho do objetivo foi afetado pela performance do subindicador "PR.2.3.1. Percentual de funções gratificadas ocupadas por seleção interna", que apresentou o percentual de 27,4% de execução da meta, ficando o

indicador “PR.2.3. Índice de reconhecimento e de valorização” com o resultado final de 59,7% de execução da meta.

Item 2- PA SEI0008655/2022: SEEF submete à análise e posterior deliberação do CGGP quanto à viabilidade de elaboração de uma política de formação das lideranças uma vez que os indicadores departicipação em soluções educacionais dos gestorestitulares e substitutos no Tribunal sinalizam para o descumprimento dos normativos legais pertinentes, conforme abaixo.
Lei 11.416/2006, que dispõe sobre as carreiras de servidor no Poder Judiciário, no §5º do art. 5º:

> "aparticipação dos titulares de funções comissionadas (...) em cursos de desenvolvimento gerencial é obrigatória, a cada 2 (dois) anos, sob a responsabilidade dos respectivos órgãos do Poder Judiciário da União".
>
> Portaria Conjunta nº 3 de 31/05/2017, assinada por diversos Órgãos do Poder Judiciário, inclusive pelo TJDFT, que regulamenta a referida Lei e estabelece no inciso V do art. 4º, do Anexo III:
>
> "V - Desenvolvimento Gerencial - destinado a elevar o grau das competências gerenciais associadas à gestão pública contemporânea, na consecução das metas institucionais; deverá contemplar no mínimo ações de capacitação em liderança, negociação, comunicação, relacionamento interpessoal, gestão de equipes ou correlatos, obedecido o mínimo de 30 horas de aula a cada dois anos".

Item 3– Alteração da composição do CGGP para que as demais secretarias que compõem a área de gestão de pessoas integrem o Comitê. São elas: Secretaria de Saúde e Secretaria da Escola de Formação Judiciária.
Redação dada pela Portaria Conjunta 54 de 19 de maio de 2020, que altera dispositivos da Portaria Conjunta 86, de 19 de agosto de 2019, que institui o Comitê de Governança e Gestão de Pessoas - CGGP do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT.

> Art. 3º O CGGP do TJDFT terá a seguinte composição, em consonância com a Resolução 240, de 9 de setembro de 2016, do Conselho Nacional de Justiça-CNJ:
>
> I - 1 (um) juiz assistente da Presidência;
>
> II - 1 (um) juiz assistente da Corregedoria;
>
> III - 1 (um) magistrado indicado pelo Presidente do TJDFT;
>
> IV - 1 (um) magistrado de primeiro grau escolhido pelo Presidente do TJDFT com base em lista de inscritos aberta a todos os interessados;
>
> V - 2 (dois) magistrados de primeiro grau eleitos por votação direta dentre os magistrados de primeiro grau, da respectiva jurisdição, com base em lista de inscrição;
>
> VI - 1 (um) servidor indicado pelo Presidente do TJDFT;
>
> VII - 1 (um) servidor escolhido pelo Presidente do TJDFT com base em lista de inscritos aberta a todos os interessados;
>
> VIII - 2 (dois) servidores eleitos por votação direta dentre os servidores, com base em lista de inscrição;
>
> IX - o Secretário-Geral do TJDFT;
>
> X - o Secretário-Geral da Presidência;
>
> XI - o Secretário de Recursos Humanos;
>
> XII - o Secretário de Planejamento e Gestão Estratégica.

A Dra. Caroline Santos Lima, presidente do CGGP, saudou os presentes e passou a palavra para que a Coordenadora da CODEV, Fernanda Boaventura Gomide Wanzeller, apresentasse o **primeiro item da pauta**.
Fernanda esclareceu que o propósito principal da apresentação seria prestar contas quanto ao Processo Administrativo 11.611/2022, que trata de uma demanda do Comitê de Governança e Gestão Estratégica – CGGE com relação à priorização do trabalho de regulamentação das Seleções Internas, que vem com o propósito de monitorar o Plano Estratégico do TJDFT e foi vinculado ao objetivo estratégico de “promover o protagonismo das pessoas no contexto da era digital”.
Essa demanda foi encaminhada ao CGGP para que avalie a necessidade de priorização do processo. Por isso, a CODEV vai prestar contas de todos os procedimentos que foram realizados desde então em relação a esse tema.
A questão foi também encaminhada ao Comitê de Gestão de TI pois foi elaborado pelo NUVIP/CODEV um projeto que envolvia o desenvolvimento de um sistema para a realização de

seleção interna digital, sendo, a demanda, a avaliação da priorização do desenvolvimento desse sistema.
Foi passada, então, a palavra para que as duas supervisoras do NUVIP, Eglay Rorato de Oliveira e Alessandra dos Santos Cavalcante, dessem continuidade à apresentação e fizessem a explanação técnica do trabalho desenvolvido pela equipe.
Eglay apresentou um pouco do histórico da seleção interna, destacando que em 2017 houve a reorganização da antiga Secretaria de Recursos Humanos, quando os procedimentos de seleção eram feitos de forma tradicional, dentro de uma unidade, desde o recrutamento de currículos até o direcionamento daqueles servidores selecionados. Existia a dinâmica de grupo, a entrevista, testes situacionais, teste de personalidade e nesse momento em que houve a reformulação dos processos administrativos, foi necessário ajustar algumas etapas do processo de seleção, então houve uma evolução da seleção interna de acordo com as mudanças do TJ.
A partir de então a Seleção Interna passou a ser um assessoramento aos gestores, que começaram a fazer a avaliação dos candidatos, orientados pela equipe. Os gestores passaram a ser, já nessa época, protagonistas das próprias seleções internas das unidades.
Informou que a Portaria 514/2018 aborda de forma breve que a Seleção Interna se apresenta como um processo que identifica o servidor ocupante de cargo efetivo do TJDFT com perfil específico e indica que é preciso fazer uma regulamentação específica.
Existe, então, a necessidade de avançar com a regulamentação dos procedimentos de seleção interna.
Houve a continuidade da revisão de procedimentos, mas de uma forma bem empírica, a partir do feedback dos gestores, dos servidores e das unidades parceiras.
Em 2020 receberam da Comissão Permanente de Eficiência Operacional do CNJ, por meio do PA 7.408/2020, a solicitação para que se realizasse um estudo em relação à regulamentação da seleção interna.
Em 2021, houve uma outra reorganização da área administrativa por meio da Resolução 2/2021. A partir de então o NUVIP passou a ser o responsável pela Seleção Interna no Tribunal de Justiça trazendo uma ideia de inovação. A partir do PA 9.873/2021, foi trabalhado o processo de Seleção Interna dentro de um projeto que foi encaminhado para a TI.
Em 2022 receberam o PA 11.611/2022 e em 2023, vieram com as nossas ações, que é de revisão dos indicadores, priorização da automação e a regulamentação da seleção interna.
Neste ponto, a servidora Alessandra apresentou um quadro para demonstrar o crescimento da seleção interna e a importância que ela tem para a Casa.
Esclareceu que, de 2018 até 2023, houve um grande crescimento, com exceção no ano de 2022, em função da pandemia.
Eglay destacou que, de 2021 a 2022, houve um aumento de 93% no número de seleções internas, o que demonstra a necessidade e a importância desse processo de seleção interna, no sentido de valorização dos servidores e no sentido de colocar o servidor certo nas vagas corretas, de acordo com o perfil.
Com relação às proposições da área, Alessandra falou sobre a melhoria do desempenho dos indicadores de gestão de pessoas que trata das seleções internas, esclarecendo que eles são relevantes para duas finalidades: para perceber a utilização dessa ferramenta de valorização de servidores na casa e para favorecer uma atuação do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas em prol do seu fortalecimento e aprimoramento.
No entanto, percebe que o indicador anterior apresentava vieses que podiam comprometer essa interpretação.
Como exemplos disso, citou o rodízio de funções entre os servidores na mesma equipe, a mudança de nomenclatura de unidades e a transformação de funções comissionadas em cargos. Também nas situações de estruturação das unidades organizacionais ocorrendo dispensa sem novas designações, aumentando assim o denominador, distorcendo a realidade, não havendo também contabilização do processo seletivo pertencente à unidade solicitante, uma vez que, dentro da mesma unidade não gera movimentação.
Por último aspecto, que está mais envolvido na análise do indicador, a ocupação de FC ou CJ pelo substituto da unidade, caracterizando sucessão de líderes.
Com isso o indicador ficava um pouco prejudicado ao demonstrar o desempenho da seleção interna.
Informou que existem dois PAs que tratam sobre isso. O PA 15.493/2021, que tratou da definição das metas e dos indicadores de desempenho, no qual falaram sobre o índice de proposta de desempenho, taxa de participação nas avaliações, taxa de movimentação de servidores, percentual de condições, quantitativo de servidores, de ações de valorização e fizeram uma primeira revisão da meta da seleção voltada também para o indicador.
Em 2023, no PA 16.172/2023, fizeram a última revisão dos indicadores de seleção em parceria com

o NUDIA e chegaram nesse novo indicador que vai ser implementado. Com relação à ação a ser implementada, que é o acompanhamento das metas desse novo indicador sugerido nesse PA 15.493.
Eglay esclareceu que a segunda proposição se refere ao desenvolvimento do sistema de Seleção Interna. Foi aberto o PA 9.873/2023, o projeto de Seleção Interna que tem por objetivo o cumprimento da Política Nacional de Gestão de Pessoas, da Resolução 240, da Estratégia Nacional do Poder Judiciário, todas as demandas que vinham dentro da Área Administrativa e foi objetivado uma seleção de talentos 100% digital.
O projeto foi pensado de forma inovadora. Seria um projeto piloto, pois não temos hoje um projeto de seleção 100% digital no Poder Judiciário. Para isso fizeram várias visitas, benchmarks, entraram em contato com vários órgãos do Poder Judiciário e outros de outros poderes e a não encontraram nenhum projeto que abarcasse esses objetivos todos e todas essas demandas.
Entendem que esse projeto tem uma visibilidade não só interna, mas externa também. A equipe se empenhou bastante em estudar as metodologias ágeis e outras metodologias para apresentar um projeto robusto, de uma seleção interna que fosse ágil e ao mesmo tempo efetiva e eficaz para todos os atores, trazendo o protagonismo tanto de servidores e gestores. É uma metodologia de qualidade na qual foi utilizada o método de Design Thinking que foi, inclusive, inscrito como projeto CNJ de qualidade de 2023.
Eglay se colocou à disposição para fazer uma apresentação específica do projeto e esclareceu que o ele se encontra em fila de atendimento para ser priorizado pela TI. O projeto estava em 12º lugar na fila de atendimento e depois do ataque hacker foi para 23º lugar, estando ainda bem distante para o desenvolvimento do que acredita que seria um projeto grandioso para o Tribunal. Salientou que haveria uma série de resultados decorrentes do desenvolvimento desse sistema relacionado a questões como banco de talentos, banco de currículos específicos, perfil das unidades, pesquisa de desligamento, dentre outros, trazendo alguns benefícios paralelamente à seleção interna.
Enfatizou que, enquanto não ocorre a priorização, a unidade tem trabalhado na revisão dos procedimentos e automação de algumas fases.
Esclareceu que existe ainda uma intenção de parceria com Laboratório Aurora para a busca de uma solução inovadora para automação da Seleção Interna.
Com relação à última demanda, que seria a regulamentação das Seleções Internas, inicialmente pensou-se em aguardar o desenvolvimento do sistema, mas a intenção é de começar a elaborar a regulamentação.
A coordenadora da CODEV concluiu então dizendo que a unidade estava à disposição para aprofundar os assuntos e apresentar o projeto desenvolvido para o novo sistema de seleção interna nos seus detalhes, salientando que a Casa ganharia muito se ele fosse priorizado.
Finalizada a apresentação da CODEV, a Dra. Caroline agradeceu pelos esclarecimentos e questionou se havia alguma dúvida.
Considerando o avançado da hora e a necessidade de dar tempo suficiente para os demais itens da pauta, foi passada a palavra para a Secretária da Secretaria da Escola de Formação Judiciária, Luana Pimenta de Andrada, para apresentar o **segundo item da pauta**.
Conforme seus esclarecimentos, trata-se de demanda encaminhada por meio do Processo Administrativo 8.655/2022 para a análise da viabilidade de elaboração de uma política de formação das lideranças da Casa. Dentre as muitas questões que poderiam ser elencadas para justificar o pedido, foi destacada a legislação.
A Lei 11.416, de 2006, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União, no artigo quinto, prevê a obrigatoriedade da participação de titulares de funções em cursos de desenvolvimento gerencial a cada 2 anos, sob a responsabilidade dos respectivos órgãos do Poder Judiciário da União. A Portaria Conjunta 3/2007, que regulamenta essa Lei, assinada por vários Tribunais Federais, inclusive o nosso Tribunal, traz no anexo terceiro o regulamento do programa de capacitação e indica o mínimo de 30 horas aula a cada 2 anos.
A Escola trouxe, então, dados do dia de como estamos em relação a essa meta destacando que esses dados são muito dinâmicos e, a depender do momento em que são extraídos, existem variações.
Hoje temos 1.601 gestores na casa. Considerando o intervalo de 2019 a 2021, observa-se que cerca de 11,3% desses gestores alcançam o requisito da carga-horária de 30 horas. De junho de 2021 a junho de 2023 temos um percentual semelhante, de 9,7%, sendo que 68,2% não realizaram qualquer capacitação na temática liderança.
Luana apresentou slide com informação de que a Escola oportunizou 56 cursos nos últimos 2 anos, com a carga horária de 671 horas, num total de 3.499 vagas, o que demonstra, conforme seus esclarecimentos, que há oferta suficiente.
Destacou, ainda, que parte desses cursos são de oferta permanente.
Analisando a participação de gestores em ações de capacitação de uma forma geral, Luana informou

que, tendo por referência dados de 31/12/2022, tínhamos 1.754 líderes dos quais 953 se capacitaram em qualquer programa educacional da Escola. O dado cai para cerca de 1/3, ou seja 311, se considerarmos ações dentro do Programa de Liderança.
Temos a mesma lógica com dados de 19/06/2023: dos 1.602 gestores, 661 participaram de ações de capacitação em qualquer programa e cerca de 1/3, mais precisamente 191 gestores, se capacitou no Programa de Liderança.
Ao falar sobre os esforços da escola para alcançar esse público, Luana esclareceu que havia um programa de destaque voltado para a certificação de diretores que funcionou entre 2015 e 2019, que tinha uma espécie de trilha desenhada para os gestores da Área Fim. O programa estava atrelado a um normativo na Casa que estabelecia que os magistrados deveriam, preferencialmente, escolher para atuarem como Diretores de Secretaria aqueles que possuíssem tal certificação.
Para demonstrar o alcance dos gestores da área fim com esse exemplo de estratégia, Luana destacou que entre 2015 e 2019 foram certificados 391 dos 588 Diretores de Secretaria, o que representa quase 70% do público.
A partir de fevereiro de 2022, a Escola iniciou com uma outra grande oferta aos gestores da Casa, que é a Trilha de Liderança, que aprimorou uma série de questões: foco na divulgação geral e direcionada dos cursos; oferta permanente de vagas em cursos autoinstrucionais; oferta sistemática de vagas para mais de 90% dos gestores nos demais cursos. Então, além daqueles cursos com oferta aberta o ano inteiro, são disponibilizadas vagas para mais de 90% dos gestores nas ações que têm um período de inscrição específico.
Preocupada com o horário, Luana se colocou à disposição dos novos membros do Comitê para apresentar mais informações sobre a Trilha de Liderança, que já havia sido pauta de outra reunião do CGGP.
Passou a apresentar, então, as sugestões da Escola com relação à elaboração de uma Política de Formação de Lideranças do TJDFT, não somente focada na formação, pois a seleção, a formação e a valorização são elos de uma mesma corrente.
Com relação à seleção, a sugestão seria a de incluir a formação dos gestores como um critério classificatório nos processos seletivos para ocupação de funções de natureza gerencial considerando a atualização permanente e não apenas a formação básica dos gestores, tendo por base a participação em soluções educacionais destinadas a líderes e sucessores; a etapa básica da Trilha de Liderança como obrigatória e as demais etapas da Trilha somando pontos; o cumprimento da Portaria Conjunta N. 3, de maio de 2007; a necessidade de que haja o mapeamento dos sucessores na Casa, sendo a participação em soluções educacionais destinada aos líderes e sucessores.
Luana esclareceu que a primeira etapa da Trilha de Liderança é a habilitação e a sugestão é de que fosse uma etapa obrigatória até porque as soluções que estão nesta etapa da trilha são de oferta permanente.
Com relação à formação e desenvolvimento, as sugestões seriam: visando a contribuir com o engajamento dos gestores, passar a consultar essa comissão para compor um dos insumos regulares na elaboração do plano anual de capacitação dos gestores. Atualmente a consulta é feita às áreas da Casa e à alta Administração, mas pensamos em trazer o Comitê como um canal permanente de diálogo para refletir sobre a capacitação dos gestores; a segunda sugestão seria implementar sistemática de envio automático de e-mails assinados pela Administração aos gestores que não possuem as 30 horas a cada 2 anos, no sentido de mostrar que a Casa valoriza o desenvolvimento do gestor; a terceira sugestão seria regulamentar a capacitação dos gestores por meio da Trilha de Liderança, a exemplo do que foi Programa de Certificação de Diretores.
Com relação à valorização, a sugestão seria implementar uma sistemática também de envios automáticos de e-mails assinados pela Administração com um feedback positivo para aqueles gestores que alcançarem as 30 horas de capacitação a cada dois anos. Além disso, com o apoio do Laboratório Aurora e da ACS, a sugestão seria implantar campanhas e práticas de reconhecimento dos gestores que se capacitam e incentivam a capacitação das suas equipes.
Dra. Caroline agradeceu a exposição, sempre concisa e brilhante, que trouxe elementos para reflexão ,e abriu espaço para que os membros pudessem tirar dúvidas mais específicas sobre os assuntos, que, conforme frisou, já vinham sendo trabalhados no ano passado.
Na sequência, sugeriu que as proposições apresentadas por Luana fossem acolhidas pelo Comitê.
Sugeriu, ainda, que a Escola pensasse em uma capacitação para os magistrados, que têm que exercer uma espécie de liderança na gestão da unidade também. Acredita que pouquíssimos colegas magistrados se capacitaram nessa área, mas que a jurisdição, hoje em dia, exige que se pense nesse assunto. Pensa que todos concordam que aquele modelo de magistrado de décadas atrás que fazia tão somente decisão judicial nos processos físicos não subsiste mais. Hoje temos uma série de demandas, cobranças e comprometimento com eficiência, o que exige um conhecimento mínimo de gestão.

Luana agradeceu a sugestão e esclareceu que no Programa de Certificação de Diretores sobre o qual explanou havia um olhar para magistrados desenhado desde a meta 8 do CNJ, que trazia a bandeira "magistrado também é gestor". Informou, ainda, que tudo o que está na Trilha de Liderança é também oportunizado para os juízes e algumas ações são desenhadas para essa realidade da área fim, mas acredita que cabe ampliar esse olhar e aprimorá-lo a partir das contribuições deste Comitê.
Dra. Caroline questionou aos membros do Comitê se, com relação ao encaminhamento proposto por Luana, havia alguma oposição ou interesse em trazer outra contribuição para que puséssemos dar seguimento. Sem nenhuma manifestação de desacordo, Dra. Caroline firmou que podemos dar seguimento ao que fora proposto.
Na sequência, passou-se a tratar do **terceiro item da pauta**, que se refere à inclusão de representantes da SESA e da SEEF como membros do CGGP.
Dra. Caroline ressaltou que no período da pandemia houve uma necessidade muito grande de contar com o olhar da SESA e também da Escola de Formação e que o Comitê de Governança e Gestão de Pessoas não sobrevive sem a participação desses atores, que são pilares do trabalho e das discussões do Comitê, sendo razoável e justo o pleito que foi formulado. Esclareceu que não se trata de uma decisão do Comitê, mas de um encaminhamento para que a alta Administração decida e proceda com as alterações normativas que precisam ser feitas, se considerar conveniente.
Não havendo oposição por parte dos presentes, em nome do Comitê a Dra. Caroline orientou pelos encaminhamentos necessários.
Por fim, Dra. Caroline afirmou que o nosso Tribunal é uma referência em gestão de pessoas e vai continuar sendo cada vez mais. Abriu a palavra para que pudessem ser apresentadas outras dúvidas ou pontos e não havendo nenhum questionamento afirmou que a comunicação poderá ser continuada por meio do chat da reunião caso surja alguma outra questão.
Em seguida encerrou os trabalhos, desejando uma boa semana de trabalho a todos.

Nada mais havendo, a Dra. Caroline agradeceu a participação de todos e encerrou a reunião às 18h04, da qual eu, Lília Rosa Tricarico, lavrei a presenta ata que, por ser expressão da verdade, segue assinada pelos presentes.

Documento assinado eletronicamente por **Fernanda Boaventura Gomide Wanzeller**, **Analista Judiciário**, em 03/08/2023, às 15:56, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Bauer Sancler Alves Vale**, **Analista Judiciário**, em 04/08/2023, às 16:31, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Ângelo Pinheiro Fernandes De Oliveira**, **Analista Judiciário**, em 04/08/2023, às 17:17, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Simone Fernandes Cosenza**, **Técnico Judiciário**, em 07/08/2023, às 13:37, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Henrique Machado**, **Técnico Judiciário**, em 07/08/2023, às 15:57, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Lilia Rosa Tricarico**, **Técnico Judiciário**, em 08/08/2023, às 17:47, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Marcella Monteiro Bittencourt**, **Técnico Judiciário**, em 14/08/2023, às 18:32, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Maria Cristina de Oliveira**, **Técnico Judiciário**, em 05/09/2023, às 17:16, 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 **3139784** e o código CRC **560B30F5**.