

Relatório Questionário

H O M E O F F I C E 2 0 2 2
C O L A B O R A D O R E S

EQUIPE DO
TRABALHO NÃO PRESENCIAL

Diretoria de Gestão de Pessoas - Divisão de Gestão de Cargos



Apresentação

Senhor Diretor de Gestão de Pessoas,
Senhora Diretora de Saúde,

Trata-se de relatório acerca do acompanhamento dos colaboradores em *home office* previsto na Resolução GP n. 31/2020, com as alterações promovidas pela Resolução GP n. 34/2022, no ano de 2022.

As informações que se apresentam foram obtidas mediante questionário respondido no mês de dezembro de 2022 pelos colaboradores que ingressaram no referido regime, cujas perguntas visavam aferir características pessoais, motivação para o ingresso em *home office*, como têm se desenvolvido os trabalhos em suas equipes em relação ao trabalho não presencial, bem como a adequação ergonômica do seu ambiente de trabalho e sua autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto.

Do total de 3.893 colaboradores que aderiram ao regime de *home office*, participaram do questionário 1.211 respondentes, entre os quais 87% encontram-se na modalidade parcial e 13% na modalidade integral. Em comparação ao ano anterior, em que 58% dos respondentes – total de 245 – aderiram ao regime de *home office* na modalidade integral e 42% ao regime na modalidade parcial, percebe-se a **adequação das equipes a rodízio que permita o atendimento presencial nas unidades judiciais e administrativas em paralelo à oportunização de que seus integrantes participem, ao menos alguns dias do mês, do trabalho não presencial.**



1. Características pessoais

As respostas angariadas demonstram a consolidação do caráter heterogêneo de colaboradores que ingressaram no trabalho não presencial pela via do *home office*, já percebida no ano de 2021: de 3 meses até 34 anos de serviço no PJSC, dos 18 aos 70 anos de idade, o tempo funcional e de vida dos participantes se distribuíram de forma a demonstrar a adaptabilidade do capital humano às novas tecnologias e regimes de trabalho.

Impende registrar que ao ingresso no regime do *home office* são elegíveis tanto servidores efetivos e comissionados quanto estagiários e voluntários.

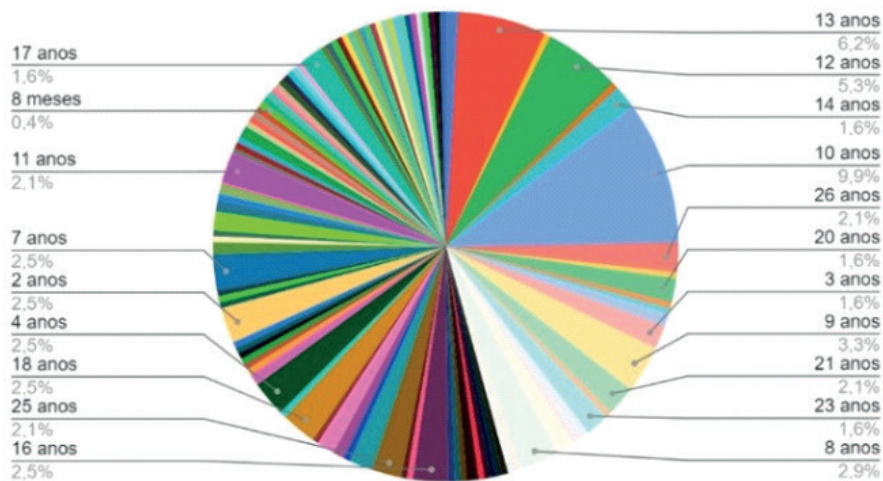
Foi também demonstrada a democrática adesão ao regime entre os colaboradores independentemente do estado civil ou arranjo familiar, visto que se distribuíram entre casados/em união estável (67%) e separados/divorciados/viúvos/solteiros (33%), com filhos (55,9%) ou sem (44,1%).

Ademais, é de grande destaque a massiva adesão ao *home office* no ano de 2022, alçando o patamar de 44% dos colaboradores elegíveis ao novo regime de trabalho. Como reflexo, registra-se a escalada absoluta no número de respondentes ao questionário, que no ano de 2021 foi de 245, para atingir, em 2022, o número de 1.211 participantes.



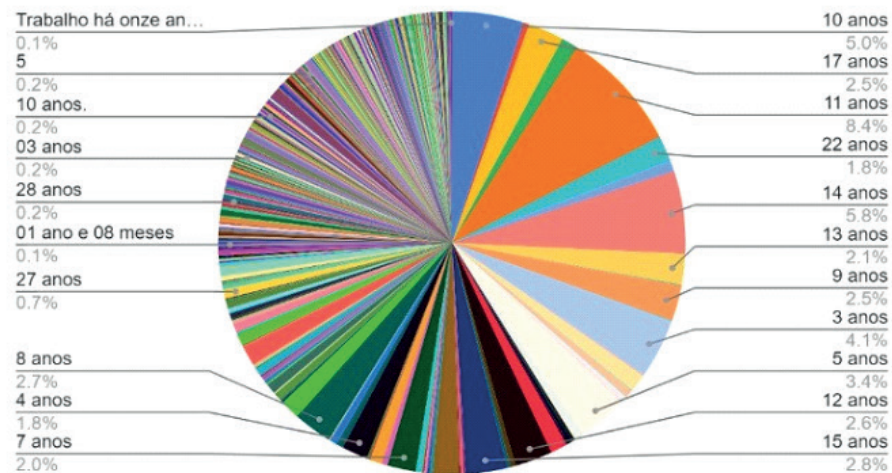
2021

Há quanto tempo trabalha no Poder Judiciário?



2022

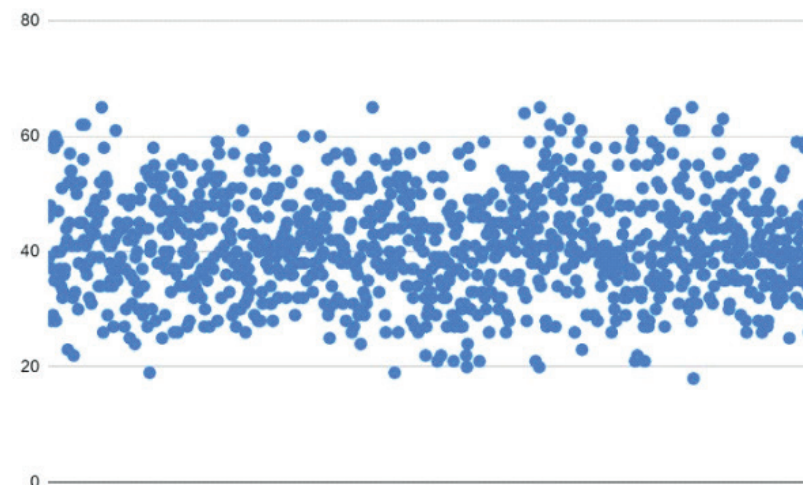
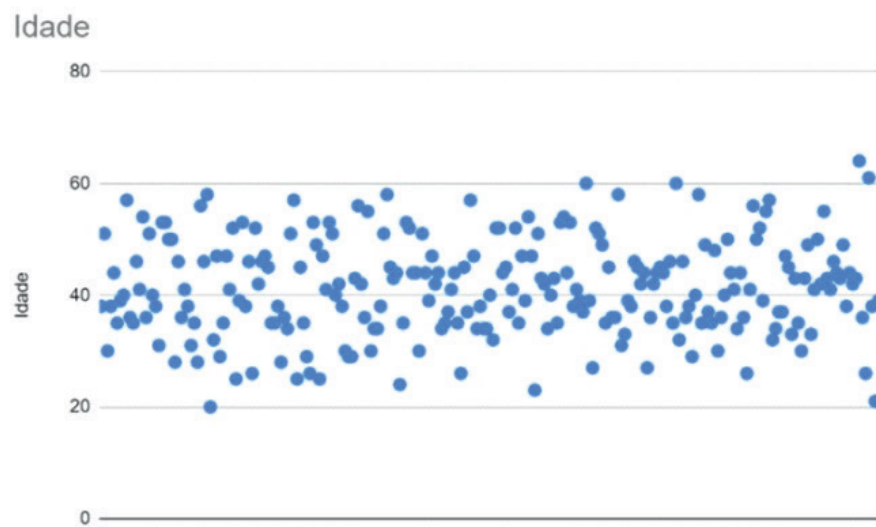
Há quanto tempo trabalha no Poder Judiciário?





2021

2022





2. Motivação para o ingresso em *home office*

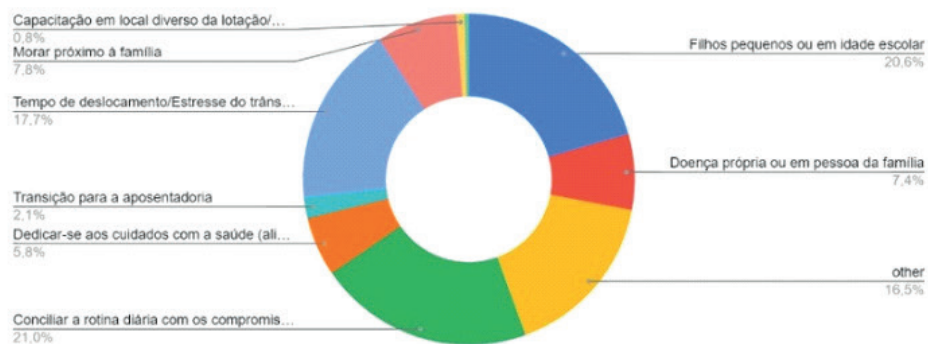
Entre as motivações para o ingresso no regime elencadas no questionário, foram ranqueadas:

- conciliar a rotina diária com os compromissos profissionais (26,2%);
- tempo de deslocamento/estresse do trânsito (20,9%);
- filhos pequenos ou em idade escolar (16,8%);
- dedicar-se aos cuidados com a saúde (alimentação, atividade física, etc.) (11,1%); doença própria ou em pessoa da família (4,7%);
- capacitação em local diverso da lotação/maior dedicação aos estudos (4,4%); transição para a aposentadoria (1,4%); e
- outros (14,5%).

Afere-se, em todas as motivações listadas, que a busca por um melhor desempenho aliado ao aumento da qualidade de vida dos colaboradores permanece como mote do ingresso no trabalho não presencial.

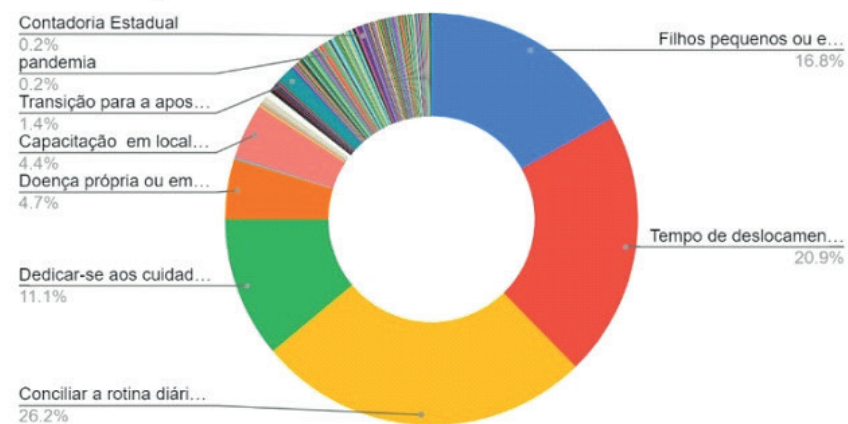
2021

Qual a sua principal motivação para ingressar no Home office da Resolução n. 31/2020?



2022

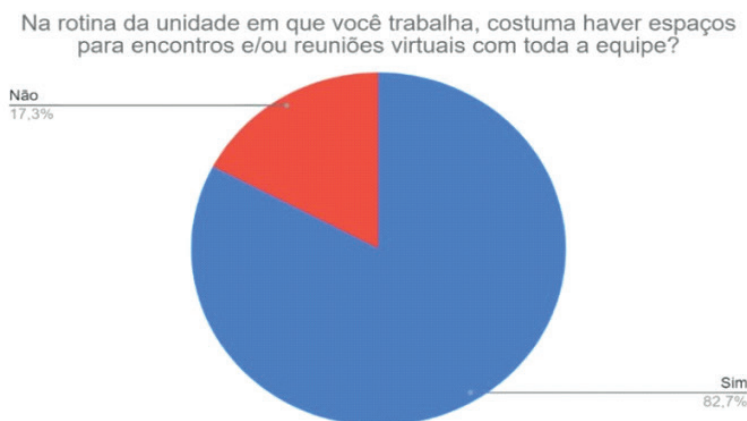
Qual a sua principal motivação para ingressar no home office da Resolução n. 31/2020?



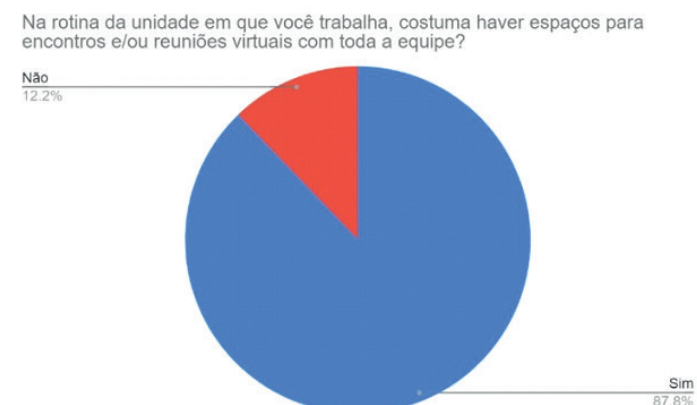
3. Aspectos interpessoais – como têm sido desenvolvidos os trabalhos em suas equipes em relação ao trabalho não presencial

Referente à pergunta “Na unidade em que você trabalha, costuma haver espaços para encontros e/ou reuniões virtuais com toda a equipe?”, 87,8% dos respondentes responderam positivamente, enquanto 12,2% informaram que não encontram espaço para esse tipo de interação, índices que apresentaram melhora de 5,1% em relação ao questionário aplicado no ano anterior.

2021



2022



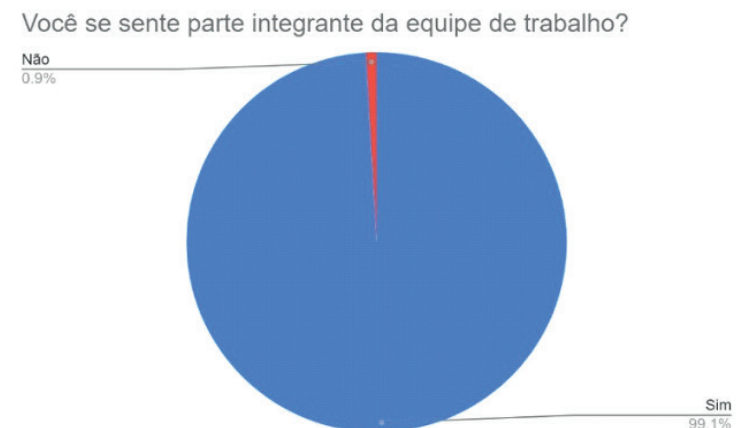


Acerca do sentimento de pertencimento, 99,1% dos colaboradores afirmaram que se sentem parte das equipes que integram, em contraponto aos 0,9% que disseram não se sentir parte, índice que, apesar de muito bom já no ano de 2021, apresentou melhora no ano de 2022.

2021



2022

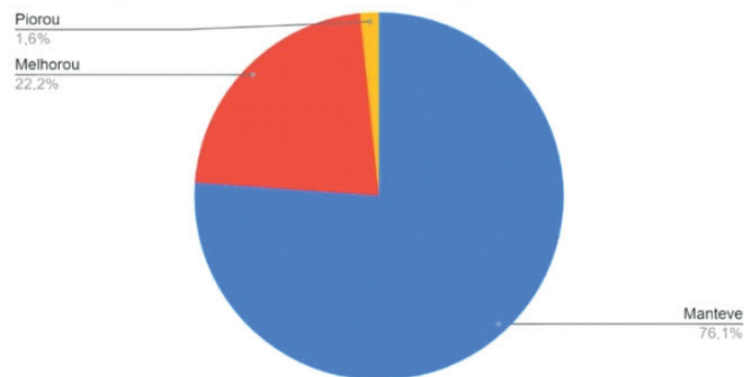




Sobre a qualidade da comunicação com o superior hierárquico após o ingresso em *home office*, 72,2% informaram que se manteve, enquanto 27,2% sentiram melhora, e 0,6% avaliam que houve piora na comunicação. Houve, em relação às respostas do ano anterior, decréscimo daqueles que consideraram que se manteve a qualidade e aumento sensível da percepção de melhora na comunicação, bem como mais de 50% de queda da percepção de piora na comunicação com o gestor após o ingresso em *home office*, revelando o aperfeiçoamento dos processos de comunicação ao longo da maturação do instituto.

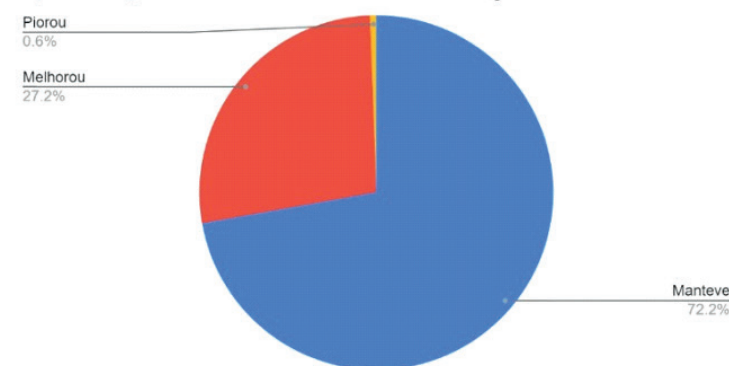
2021

A qualidade de comunicação com seu superior hierárquico após o ingresso no Home office da Resolução GP n. 31/2020?



2022

A qualidade de comunicação com seu superior hierárquico após o ingresso no home office da Resolução GP n. 31/2020:

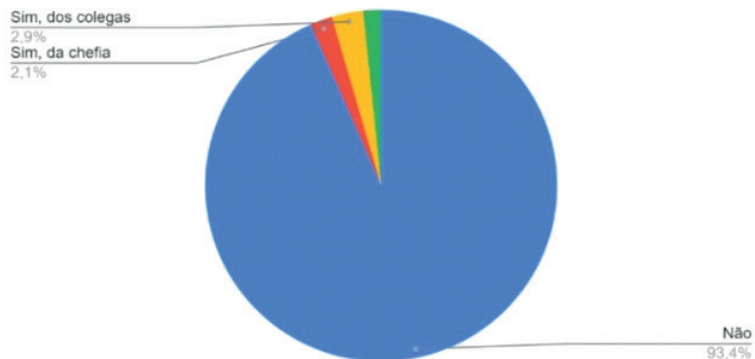




À questão “Você encontra alguma dificuldade (resistência, falta de apoio, imposição, desconfiança, preconceito, etc.) para atuar em *home office*, em relação à(s) chefia(s) ou aos colegas da equipe?” 95,5% dos respondentes afirmaram não encontrar dificuldades, em paralelo aos 4,5% que afirmaram encontrar algum tipo de dificuldade com a chefia e/ou a equipe que integra. Ao se realizar o cotejo entre os indicadores do ano anterior, percebe-se que a confiança entre colegas e gestores das equipes vem crescendo e ganhando espaço no segundo ano do instituto do *home office* no PJSC.

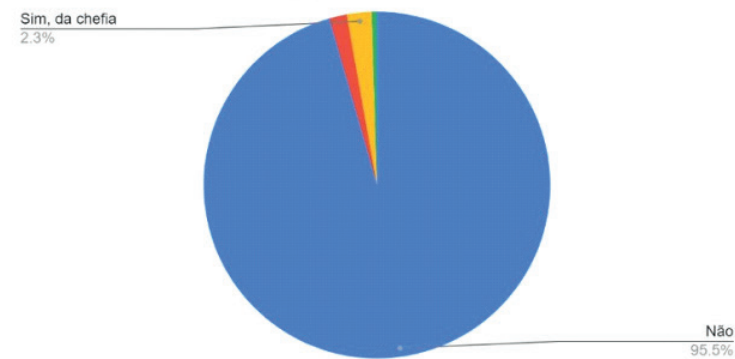
2021

Você encontra alguma dificuldade (resistência, falta de apoio, imposição, desconfiança, preconceito, etc.) para atuar em home office, em relação à(s) chefia(s) ou aos colegas da equipe?



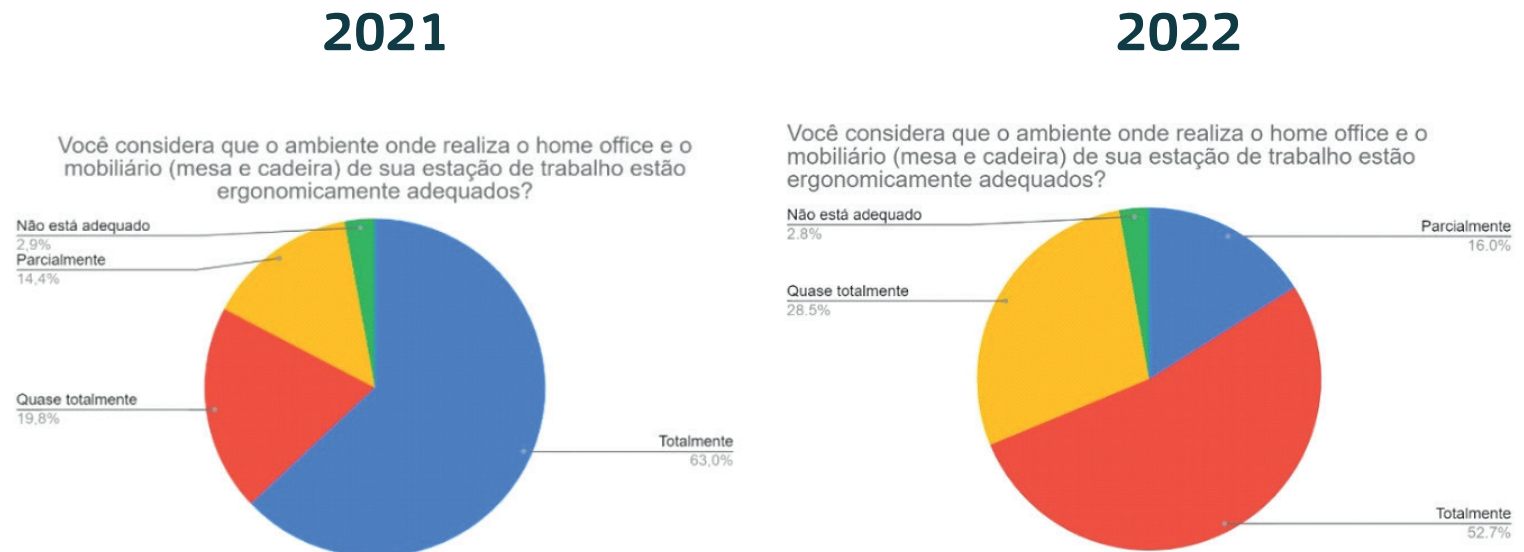
2022

Você encontra alguma dificuldade (resistência, falta de apoio, imposição, desconfiança, preconceito, etc.) para atuar em home office, em relação à(s) chefia(s) ou aos colegas da equipe?



4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

A respeito da adequação ergonômica do ambiente de trabalho em *home office*, observa-se que 81,2% dos respondentes consideram seu local de trabalho quase totalmente ou totalmente adequado, percentual que se manteve com relação às respostas do ano anterior. Já 16% dos respondentes consideraram o posto de trabalho parcialmente adequado, enquanto 2,8% não o consideraram adequado. Em comparação às respostas do ano anterior, percebe-se que houve equilíbrio. Os principais itens informados sobre a adequação ergonômica dizem respeito ao mobiliário utilizado e à ausência de acessórios ergonômicos. Foi relatado que pela incerteza de permanecer no *home office* ou não, muitas vezes não se investe em mobiliário próprio para o trabalho.

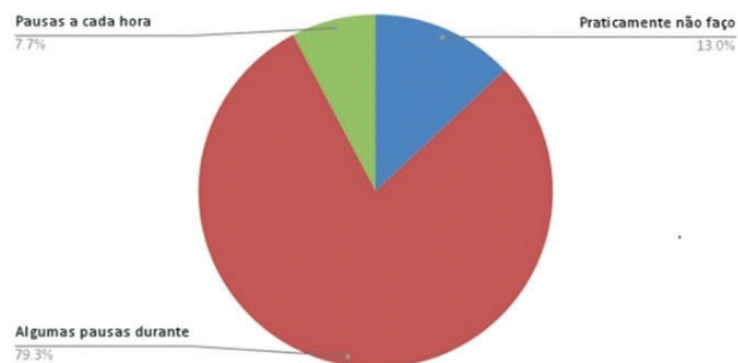




Quanto às pausas necessárias durante a jornada laboral, constatamos que 75,9% realizam algumas pausas durante a jornada de trabalho e que 7,4% fazem a cada hora trabalhada. Com relação às respostas do ano anterior, notou-se que houve acréscimo de 3,7% dos servidores que não realizaram pausas durante o dia de trabalho. Esse é um dado que deverá ser acompanhado pela Diretoria de Saúde, inclusive visando a implementar ações que orientem sobre a importância da realização de pausas durante a jornada laboral.

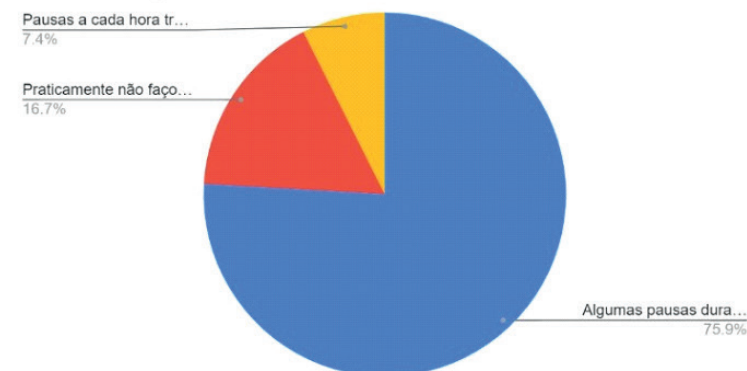
2021

Quanto às pausas durante a realização de suas atividades no home office, você está fazendo:



2022

Quanto às pausas durante a realização de suas atividades no home office, você está fazendo:



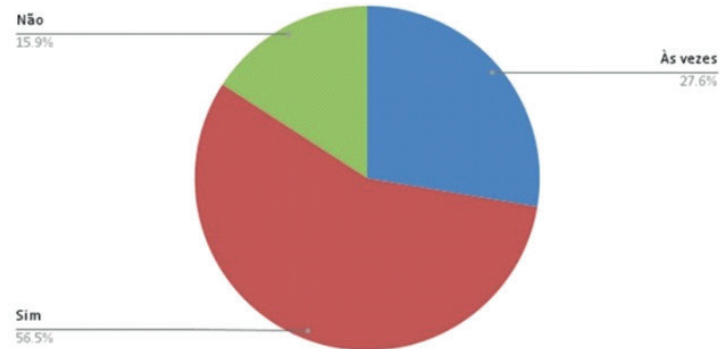


Outro dado importante para a saúde do servidor diz respeito à prática regular de ginástica laboral e de atividades físicas. Ao comparar as respostas atuais com as do ano anterior, vislumbra-se um aumento no percentual de servidores que afirmam realizar regularmente uma atividade física, ocorrendo um incremento de 5%. Neste ano, somente 10,9% responderam “não” a esta pergunta, ao contrário de 15,9% do ano anterior.

Notamos que, apesar de ter ocorrido o acréscimo de 3,7% dos respondentes que não realizam pausas, ficou evidenciado um crescimento na prática de atividade física, o que pode denotar que os servidores entendem a necessidade da prática de alguma atividade física.

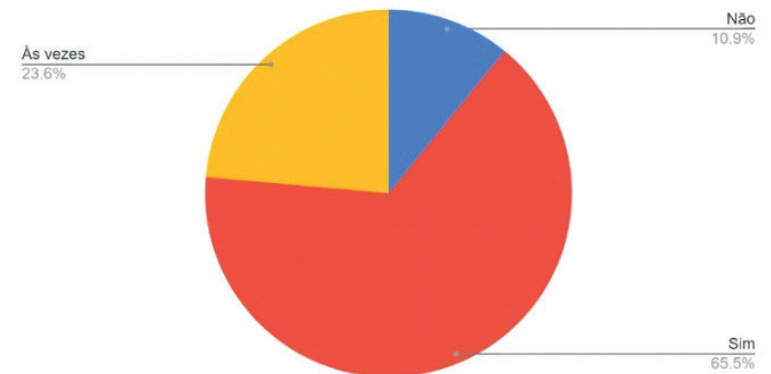
2021

Você está fazendo atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral?



2022

Você está fazendo atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral?

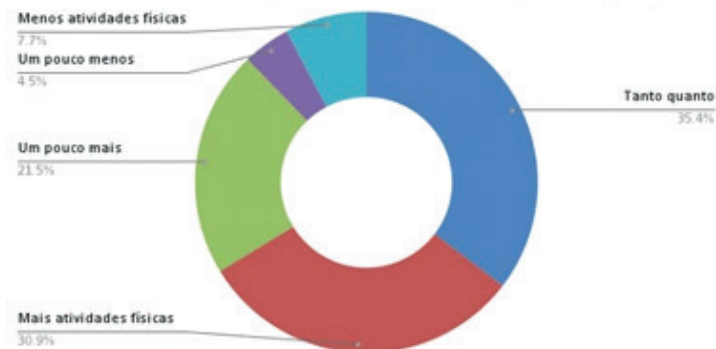




Para uma análise mais fidedigna, no que se refere a essa prática, perguntou-se: “Com relação às atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral, você está realizando no período de *home office*, em comparação com o trabalho presencial”. Podemos inferir que o *home office* trouxe benefícios a 93,3% dos respondentes da pesquisa: 61,8% dos colaboradores estão praticando mais atividades físicas neste regime de trabalho. No comparativo com os índices aferidos no ano anterior, houve incremento de 5,5% de pessoas praticando mais atividades físicas.

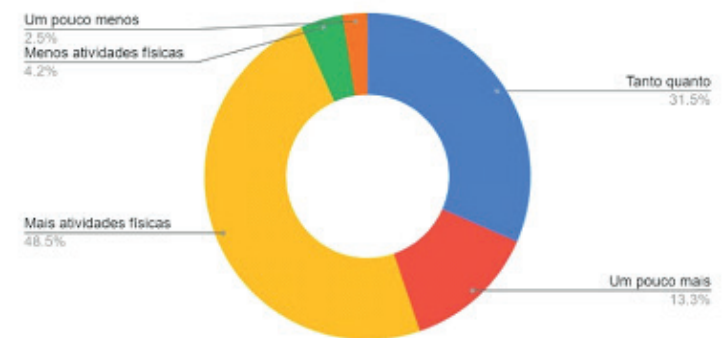
2021

Com relação às atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral, você está realizando no período de *home office*, em comparação



2022

Com relação às atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral, você está realizando no período de *home office*, em comparação com o trabalho presencial

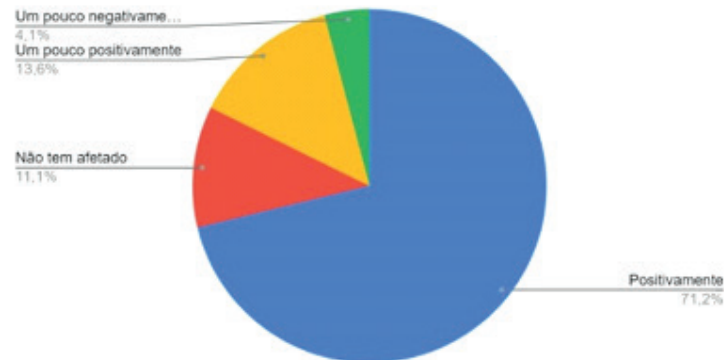




Ademais, infere-se que 86% dos respondentes avaliam que a sensação de bem-estar físico foi afetada positivamente ou um pouco positivamente, melhorando o índice de 84,8% aferido no ano anterior, enquanto 2,8% sentem que o *home office* afetou um pouco negativamente ou negativamente sua sensação de bem-estar físico. Esses dados podem demonstrar que esse regime de trabalho traz benefícios à qualidade de vida e à saúde dos colaboradores.

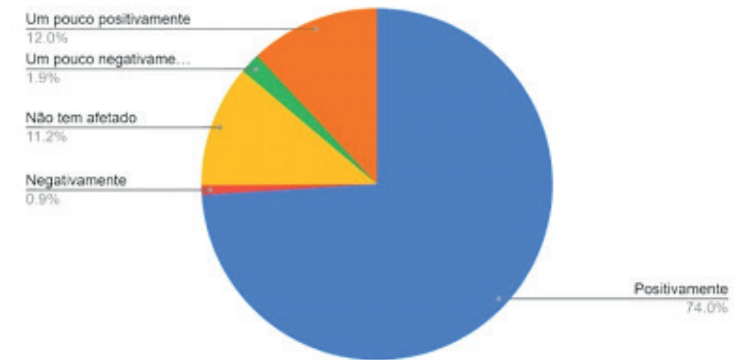
2021

O regime de home office afetou minha sensação de bem-estar físico



2022

O regime de home office afetou minha sensação de bem estar físico

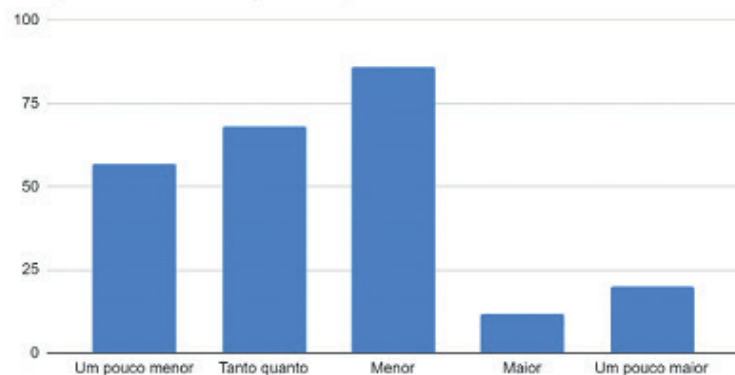




Constatamos também que, para 75,06% dos servidores que responderam à pesquisa, o esforço e o desgaste físico realizado em *home office*, comparativamente à jornada laboral, é menor ou um pouco menor, enquanto apenas 7,01% responderam que o esforço é maior ou um pouco maior. Para 18,00% o esforço sentido é o mesmo nos dois regimes de trabalho. Observa-se, neste segundo ano de acompanhamento dos colaboradores em *home office*, melhora na saúde física dos colaboradores. Pode-se inferir que o crescimento da prática de atividades físicas, conforme demonstrado na outra questão, trouxe benefícios aos colaboradores, sobretudo oferecendo condições físicas mais adequadas às horas de trabalho.

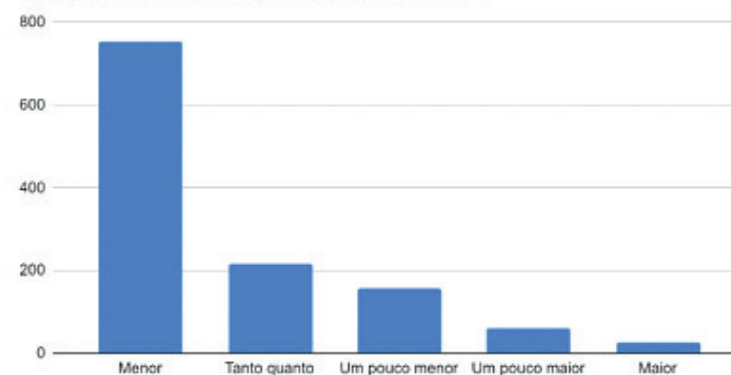
2021

O esforço e desgaste físico realizado em home office comparativamente à jornada presencial é



2022

O esforço e desgaste físico realizado em home office comparativamente à jornada presencial é





Com o intuito de acompanhar esses servidores que optaram pelo regime de *home office*, será encaminhado, do mesmo modo que no ano anterior, um e-mail, por meio da Seção de Ergonomia da Diretoria de Saúde, a todos os colaboradores que responderam à pesquisa. Além de oferecer algumas orientações ergonômicas e apresentar o portal “Ergonomize-se”, será oferecido também o atendimento ergonômico de forma on-line.

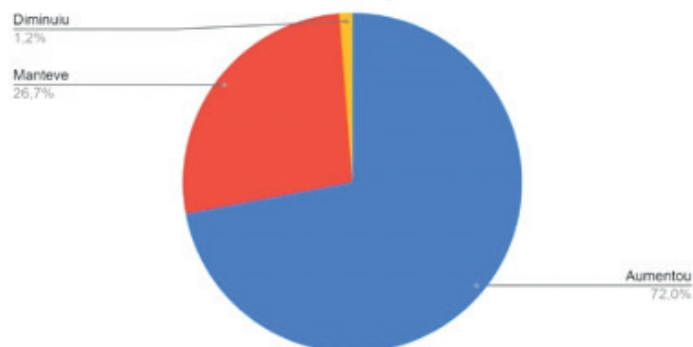


5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

Em resposta ao questionamento “Como você percebe a sua motivação para o trabalho após o ingresso no *home office*”, 81,1% afirmam ter aumentado, 18,8% mantiveram, e 0,1% sentiram a diminuição de sua motivação para trabalhar no referido regime. Comparados aos índices aferidos no ano anterior, os indicadores recentes demonstram sensível melhora e aumento da motivação dos colaboradores após o ingresso no regime do *home office*.

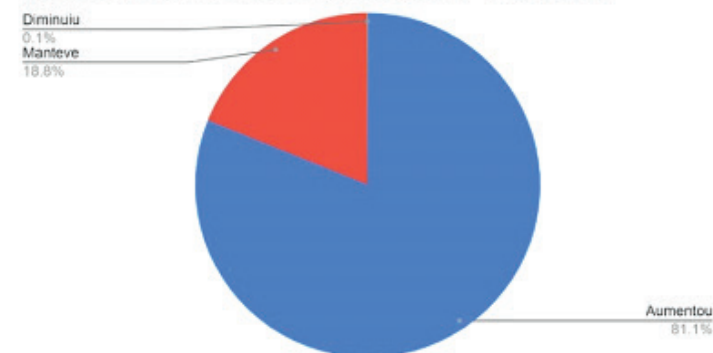
2021

Como você percebe a sua motivação para o trabalho após o ingresso no home office da Resolução GP n. 31/2020?



2022

Como você percebe a sua motivação para o trabalho após o ingresso no home office da Resolução GP n. 31/2020?





Perguntados sobre qual seria o esforço mental para atingir um bom desempenho no trabalho, as seguintes respostas foram ranqueadas:

- 65,1% apontaram para um esforço mental adequado;
- 30,9% para “muito esforço mental”;
- 1,7% para “pouco esforço mental”;
- 1,7% para “não me exige esforço mental”; e
- 0,6% para “esforço mental além da minha capacidade”.

2021



2022



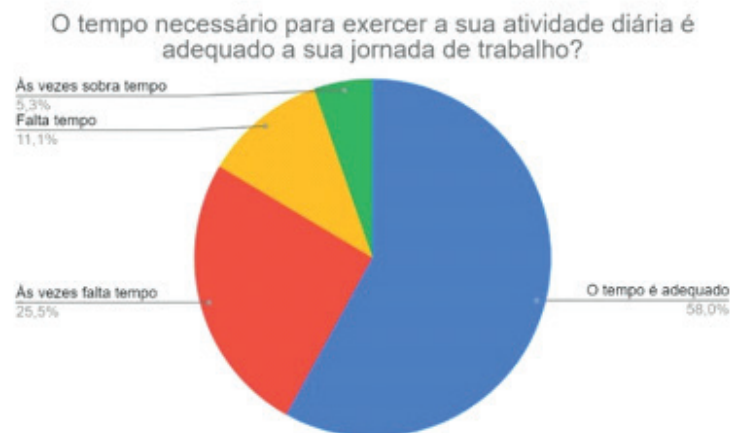


Inferir-se, dos gráficos supra, o aumento em 2022 da proporção de respostas a considerar que, para atingimento de um bom desempenho no seu trabalho, os colaboradores imprimem esforço mental adequado. Contudo, importa observar que parcela significativa, aferida pelo índice de 30,9% dos respondentes, apontou para “muito esforço mental”.

Quanto à adequação do tempo para o exercício das atividades diárias à jornada de trabalho, os respondentes avaliam da seguinte forma:

- 64,1% consideram que o tempo é adequado;
- 24% consideram que às vezes falta tempo;
- 9,4% consideram que falta tempo;
- 2,2% consideram que às vezes sobra tempo

2021



2022





Novamente, verifica-se o progresso do instituto entre os anos de 2021 e 2022 aplicado ao dia a dia dos colegas colaboradores, a partir do aumento da percepção de tempo necessário para o exercício das atividades como adequado à jornada de trabalho. Entretanto, o somatório de 33,4% de respondentes que apontou para “às vezes falta tempo” e “falta tempo” parece demonstrar que seja necessária a adoção de medidas orientativas aos colaboradores e de gestão que favoreçam uma melhor relação entre jornada de trabalho e volume de atividades.

Acerca da satisfação com o próprio desempenho no trabalho:

- 34,2% estão muito satisfeitos;
- 54,5% estão satisfeitos;
- 1,6% estão pouco satisfeitos;
- 0,5% estão insatisfeitos; e
- 9,2% estão muito insatisfeitos.

A seguir, o comparativo de respostas entre os anos de 2021 e 2022 que demonstram o crescimento significativo da satisfação dos respondentes com o próprio desempenho no *home office*.

2021



2022





Sobre o impacto das emoções sentidas durante o expediente na realização dos trabalhos, os participantes foram convidados a refletir sobre as emoções que vivenciam na rotina diária de trabalho (alegria, afeto, raiva, tristeza, medo), considerando o período de *home office*. Ao serem questionados sobre o quanto estas emoções interferiram no desempenho no trabalho as respostas apontaram que:

- 47,4% dizem ser indiferentes;
- 27,6% informaram que as emoções lhe favorecem;
- 16,7% dizem que lhe favorecem muito;
- 8,2% disseram atrapalhar; e
- 0,1% apontaram que lhe atrapalham muito.

No cotejo com as afirmações do ano anterior, verifica-se redução significativa de respostas “me atrapalham” e “me atrapalham muito”, que declinaram de 27,5% dos registros no ano de 2021 para 8,3% no ano de 2022

2021



2022



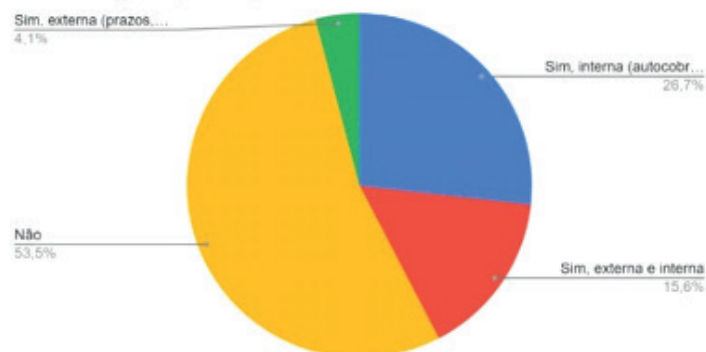


Em relação ao volume de trabalho atribuído e a consequente pressão sentida, os índices, em comparação com o ano anterior, demonstram que os colaboradores participantes do *home office* vêm conseguindo manejar o estresse e lidar cada vez melhor com o volume de trabalho:

- 67,3% não se sentem pressionados;
- 20,1% se sentem pressionados internamente (autocobrança, imagem pessoal, expectativa de corresponder, medo de sofrer penalidade, realização profissional, etc.);
- 9,1% se sentem pressionados interna e externamente;
- 3,5% se sentem pressionados externamente (prazos, atendimento ao público/partes/advogados, meios de comunicação, inspeções, cobranças dos gestores, etc.).

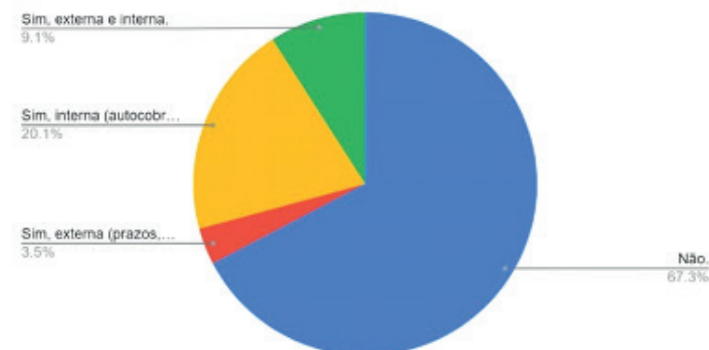
2021

Em relação ao volume de trabalho atribuído a você, você sente algum tipo de pressão estando em home office?



2022

Em relação ao volume de trabalho atribuído a você, você sente algum tipo de pressão estando em home office?





Interessante registrar, acerca da pressão sentida, este comentário: “quanto à pressão externa existente no *home office* (prazos, cobrança de chefia, resultados), acho que é indiferente em relação à modalidade presencial. Contudo acho que alguns, como no meu caso, conseguem administrar de forma melhor esta pressão trabalhando em *home office*”.

Questionados se sentem que conseguem manter um bom equilíbrio entre o atendimento de suas necessidades pessoais/familiares/sociais e de suas demandas profissionais:

- 56% responderam que quase sempre;
- 40,6% responderam que sempre;
- 3,3% responderam que quase nunca; e
- 0,1% responderam que nunca.

2021



2022

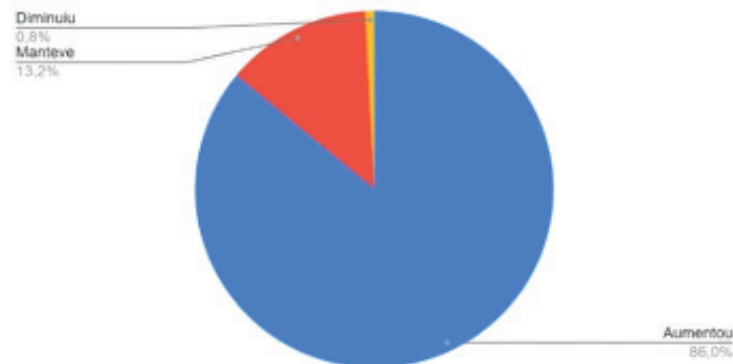




Por derradeiro, e considerando todos os fatores anteriores, 89,6% dos respondentes atestaram que sua qualidade de vida aumentou após o ingresso no *home office* da Resolução GP n. 31/2020, 9,9% afirmaram que se manteve, e apenas 0,5% disseram que a qualidade de vida diminuiu após o ingresso no regime, índice que evidencia a escalada da qualidade de vida dos colaboradores, inclusive em comparação com o ano anterior no regime do *home office*.

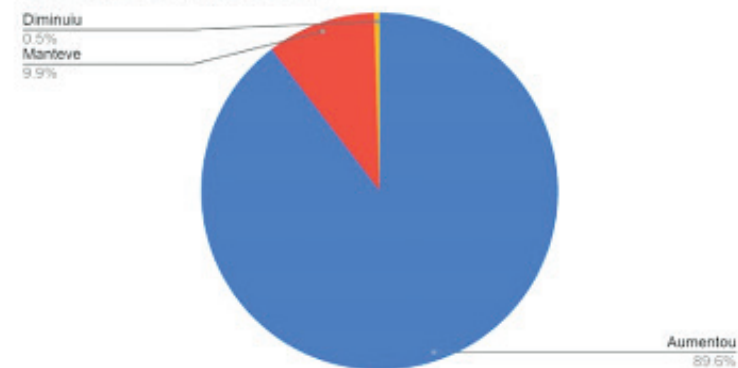
2021

A sua qualidade de vida, após o ingresso no Home office da Resolução GP n. 31/2020?



2022

A sua qualidade de vida, após o ingresso no home office da Resolução GP n. 31/2020?





Ações diante das respostas angariadas

Aos servidores que relataram ter alguma dificuldade em sentir pertencimento à equipe de trabalho – bem como àqueles que sentiram piora na qualidade da comunicação ou outras dificuldades com seu superior hierárquico e com seus colegas de trabalho – foi realizado contato, de forma individualizada, colocando a Equipe do Trabalho Não Presencial à disposição. Em decorrência, aqueles que sentiram necessidade puderam ser atendidos pelo canal de sua preferência (vídeo, e-mail, etc.), dando retorno sobre como esses aspectos se desenvolveram no período que se seguiu, obtendo o devido auxílio. De igual forma, àqueles colaboradores que responderam e expressaram encontrar dificuldades, tais como

- uso de muito esforço mental para atingir um bom desempenho no trabalho;
- falta de tempo adequado à jornada de trabalho para exercer as atividades diárias; e
- sentimento de pressão em relação ao volume de trabalho que lhe é atribuído,

estabeleceu-se contato incentivando a realização do curso “Trabalho Não Presencial no PJSC”, que tem como objetivo o desenvolvimento de competências inter e intrapessoais, bem como das ferramentas de autogestão para a promoção de bem-estar no trabalho.



Comentários dos Respondentes

Foi oportunizado aos respondentes do questionário um espaço aberto para que escrevessem sugestões e/ou críticas. Compila-se a seguir uma amostra das manifestações dos colegas colaboradores.

“Como minha lotação é em uma cidade vizinha, o *home office* me trouxe mais conforto, pois além de não precisar fazer o trajeto de uma hora, fico à salvo de possíveis acidentes de trânsito. Esse regime também me trouxe ganho financeiro, pois com o preço da gasolina, o deslocamento diário era bem custoso, além de exigir maior manutenção no carro. Hoje em *home office* consigo atender demandas urgentes mesmo fora do meu horário e que compenso depois se necessário, também me sinto mais descansada para o expediente e menos ansiosa.”

“Nunca estive tão realizada profissionalmente. O gestor a quem estou subordinada é sempre muito cortês e compreensivo. Mantemos diálogo constante e, juntos, alinhamos estratégias de trabalho. Estou extremamente satisfeita.”

“O serviço em *home office*, para mim, só trouxe vantagens. Rendo muito mais trabalhando em casa, já que o número de interrupções é bem menor, além do que meus equipamentos são bem superiores aos fornecidos pelo TJSC.”



“Graças à organização e compreensão da minha chefe, o esquema aplicado no meu setor é ótimo. Favorece a produtividade, comunicação, troca de ideias, com a manutenção de reuniões e conversas periódicas e, especialmente, não há distinção entre comissionados e servidores do quadro, como muito se vê por aí.”

“Percebo que a qualidade do trabalho melhorou, pois fico mais concentrada na atividade realizada, já que não há interferência das conversas paralelas. Aumentou o tempo de permanência com minha família, pois não perdemos tempo com deslocamento. A possibilidade de compensar o horário, quando precisamos ir ao médico por exemplo, sem prejudicar o andamento do trabalho. A economia em relação a vestimenta para ir ao trabalho, gastos com deslocamento e alimentação foram muito benéficos. E por fim, ainda é possível conciliar a rotina diária do lar ao trabalho, o que melhorou muito a minha qualidade de vida.”

“O trabalho em regime de *home office* só aumentou a minha qualidade de vida, proporcionou-me a prática de esportes (que eu não fazia antes pela falta de tempo), uma maior convivência com minha família, principalmente, com minha filha pequena, diminuição das crises de ansiedade... tudo isso sem prejudicar minha produtividade, pelo contrário, melhorou meu trabalho e produtividade.”

“Acredito que a implementação da Res. GP n. 31/2020 foi um passo rumo ao aprimoramento profissional das pessoas que trabalham pelo sucesso do TJSC. Administrar seu tempo se mostrou positivo: pessoas mais felizes, com metas claras produzem mais e melhor.”



“Com toda a certeza, num aspecto geral, o *home office* é favorável tanto para os servidores, quanto para a instituição e para os jurisdicionados.”

“O *home office* para as mães do Judiciário, trouxe a possibilidade de adequar a rotina familiar, juntamente com a rotina do trabalho, por vezes desafiador quando nosso horário de trabalho é muito diferente daquele ofertado pelas escolas. Há um grande déficit e dificuldade em encontrar profissionais como babá, e auxiliar de serviços domésticos. O que faz com que nós mães (em especial de duas crianças), tenhamos que assumir vários papéis, e demandas conjuntas, com filhos, família, casa, e trabalho. O *home office* nos possibilitou uma melhora emocional, em relação às cobranças internas. E ainda, o bem estar em poder trabalhar no conforto de casa, melhorando inclusive o foco, a atenção, e aumento de produtividade.”

“O *home office* foi uma transformação na minha vida, tenho mais tempo para me dedicar a cuidar de minha saúde, realizar atividades extras, economizo tempo de deslocamento e também economizo valores como o combustível. Por outro lado, sinto que a concentração e o rendimento do trabalho aumentaram, pois não temos tantas interferências, como telefone e atendimento das partes, pois os estagiários e um servidor presente consegue atender a demanda presencial que é mais operacional, deixando tempo para que o serviço atribuído ao TJA seja desempenhado de maneira mais eficiente, o regime híbrido faz com tenhamos contato com o ambiente físico do TJ, público e colegas, proporcionando um equilíbrio.”

“O *home office* é uma evolução e modernização do trabalho, não faz mais sentido o trabalho ser realizado somente presencialmente. O trabalho é prestado com a mesma qualidade ou maior com servidores em *home office*. Acho que as informações e orientações acerca do *home office* poderiam ainda estar mais claras no portal.





Considerações Finais

A institucionalização de um novo e perene regime de trabalho não presencial/TNP – o *home office* – descortinou mais uma etapa de inovação na forma de trabalho no PJSC. A exemplo do que foi realizado desde a consolidação do regime de teletrabalho no ano de 2015, entende-se salutar a realização de acompanhamento periódico dedicado aos colaboradores e gestores do *home office*. Referida medida possibilita à Administração central e aos gestores das equipes locais a identificação dos problemas, análise e atuação rápida para resolução.

Diante do panorama apresentado, destaca-se a ascensão do desempenho aliado à qualidade de vida dos colaboradores em equipes híbridas, que em expressiva maioria considera adequada a realização dos trabalhos nos moldes sistematizados.

Por fim, sugere-se a publicação deste relatório no Portal do Trabalho Não Presencial. Apresentadas as informações, elevo à consideração de Vossa Senhoria.

Respeitosamente,

De acordo.

À elevada consideração do diretor-geral administrativo.

Lucas Veit Braun
Diretor de Gestão de Pessoas

Graciela de Oliveira Richter Schmidt
Diretora de Saúde



Documento assinado eletronicamente por Lucas Veit Braun, Diretor, em 28/02/2023, às 19:10, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por Marcelo Parisi Freitas, Chefe de Divisão, em 03/03/2023, às 10:23, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por Graciela de Oliveira Richter Schmidt, Diretora, em 06/03/2023, às 15:42, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por Vanessa Zomer Fenili, Chefe de Seção, em 09/03/2023, às 14:44, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por Talita Santana Pereira, Técnica Judiciária Auxiliar, em 13/03/2023, às 07:46, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por Fernanda Joaquim da Silva Lipinski, Chefe de Seção, em 13/03/2023, às 17:50, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.tjsc.jus.br/verificacao> informando o código verificador 6968910 e o código CRC 6E658C64.



**TRABALHO
NÃO PRESENCIAL**



Assessoria de Artes Visuais - Núcleo de Comunicação Institucional