



**PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

---

**Relatório de Informações Gerenciais  
Setorial (RIGER) – Anual  
2017**

**DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (DGPES)**

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL</b>		
	<b>DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (DGPES)</b>		
Período de Referência: <b>JAN A DEZ/2017</b>	Emitido em: <b>29/01/2018</b>	Aprovado por: <b>Gabriel Albuquerque Pinto</b> <b>Diretor-Geral</b>	

**ATENÇÃO:** A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

## SUMÁRIO

<b>1. INFORMAÇÕES PARA O TJERJ EM NÚMEROS .....</b>	<b>3</b>
<b>2. PROGRESSO DOS PROJETOS ESTRATÉGICOS .....</b>	<b>4</b>
<b>3. QUADRO DE BORDO DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS E OPERACIONAIS..</b>	<b>5</b>
<b>4. SITUAÇÃO DAS METAS NACIONAIS .....</b>	<b>9</b>
<b>5. PRINCIPAIS REALIZAÇÕES.....</b>	<b>10</b>
<b>6. AÇÕES PENDENTES DE REALIZAÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>7. DESTAQUES DE ECONOMICIDADE.....</b>	<b>13</b>
<b>8. SITUAÇÃO DOS RECURSOS .....</b>	<b>13</b>
<b>9. CONCLUSÃO / COMENTÁRIOS GERAIS .....</b>	<b>14</b>
<b>10. ANEXO I – PLANILHAS DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS.....</b>	<b>15</b>
<b>11. ANEXO II – PLANILHAS DOS INDICADORES OPERACIONAIS.....</b>	<b>20</b>



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

### 1. INFORMAÇÕES PARA O TJERJ EM NÚMEROS (dezembro/17)

PESSOAL				
Fonte: DGPES / DGPCF / DGLOG				
NÚMEROS GERAIS				
Magistrados	1º Grau	2º Grau	Administr.	TOTAL
	693	180	-	873
Servidores ativos	1º Grau	2º Grau	Administr.	TOTAL
	11.150	1.580	1.595	14.325
Servidores inativos	-	-	-	6.721
Estagiários	1º Grau	2º Grau	Administr.	TOTAL
	4020	176	352	4548
Terceirizados	1º Grau	2º Grau	Administr.	TOTAL
	(DGLOG)	(DGLOG)	(DGLOG)	(DGLOG)
Total de Pessoas	1º Grau	2º Grau	Administr.	TOTAL
	( $\Sigma$ DGDIN)	( $\Sigma$ DGDIN)	( $\Sigma$ DGDIN)	( $\Sigma$ DGDIN)
CC/FG		Nº.	Valor Total	
Cargos em Comissão		907	6.875.934,27	
Funções Gratificadas		3908	15.545.571,61	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO:** A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

### 2. PROGRESSO DOS PROJETOS ESTRATÉGICOS

---

NOME DO PROJETO	SITUAÇÃO NO PERÍODO		
	Planejado (% Acumulado até o momento)	Realizado (% Acumulado até o momento)	Comentário (Concluído / Em dia / Atrasado. Mencionar as ações atrasadas)
PROGRAMA INTEGRADO DE GESTÃO DE PESSOAS	81%	44,5%	O atraso nas ações - Programa de Desenvolvimento Gerencial e Implementar a Avaliação Especial Desempenho – impactou o andamento do cronograma. A continuidade das referidas ações aguarda aval da Administração Superior.
IMPLEMENTAÇÃO DO NOVO SISTEMA GPES	50%	10,5%	A contratação da nova fábrica de Software gerou atraso nos primeiros meses do Projeto. Em 2018 o cronograma será revisto, já que se observou a inviabilidade de atingimento da meta proposta maio/18



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO:** A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

### 3. QUADRO DE BORDO DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS E OPERACIONAIS

INDICADORES ESTRATÉGICOS																										
GRÁFICO	COMENTÁRIO																									
<p>IE 31 – Absenteísmo Magistrados e Servidores</p> <p>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO NO PJERJ (GLOBAL) - FONTE: Relatório do SDS</p> <table border="1"><thead><tr><th>Ano</th><th>1º Trim</th><th>2º Trim</th><th>3º Trim</th><th>4º Trim</th></tr></thead><tbody><tr><td>2014</td><td>2,42%</td><td>2,36%</td><td>2,65%</td><td>2,61%</td></tr><tr><td>2015</td><td>2,42%</td><td>2,36%</td><td>2,66%</td><td>2,61%</td></tr><tr><td>2016</td><td>2,42%</td><td>2,38%</td><td>2,44%</td><td>2,20%</td></tr><tr><td>2017</td><td>2,14%</td><td>2,38%</td><td>2,73%</td><td>2,66%</td></tr></tbody></table>	Ano	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim	2014	2,42%	2,36%	2,65%	2,61%	2015	2,42%	2,36%	2,66%	2,61%	2016	2,42%	2,38%	2,44%	2,20%	2017	2,14%	2,38%	2,73%	2,66%	<p>Tal como evoluiu o indicador específico do Absenteísmo dos servidores, este indicador manifestou nos últimos quatro anos um perfil extremamente regular (2,51% em 2014; 2,38 % em 2015; 2,43% em 2016 e 2,44% em 2017) traçando uma curva de tendência consistentemente nivelada. As ações gerenciais foram, portanto, efetivas para manter os registros estáveis e bem abaixo da linha de base definida, em 2013, como 3,42%.</p>
Ano	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim																						
2014	2,42%	2,36%	2,65%	2,61%																						
2015	2,42%	2,36%	2,66%	2,61%																						
2016	2,42%	2,38%	2,44%	2,20%																						
2017	2,14%	2,38%	2,73%	2,66%																						
<p>IE 31a – Absenteísmo de Magistrados</p> <p>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO NO PJERJ (Magistrados) - FONTE: Relatório do SDS</p> <table border="1"><thead><tr><th>Ano</th><th>1º Trim</th><th>2º Trim</th><th>3º Trim</th><th>4º Trim</th></tr></thead><tbody><tr><td>2014</td><td>4,84%</td><td>5,33%</td><td>4,87%</td><td>4,95%</td></tr><tr><td>2015</td><td>3,44%</td><td>3,75%</td><td>3,66%</td><td>3,88%</td></tr><tr><td>2016</td><td>3,27%</td><td>3,14%</td><td>2,79%</td><td>2,63%</td></tr><tr><td>2017</td><td>2,47%</td><td>3,33%</td><td>3,25%</td><td>3,11%</td></tr></tbody></table>	Ano	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim	2014	4,84%	5,33%	4,87%	4,95%	2015	3,44%	3,75%	3,66%	3,88%	2016	3,27%	3,14%	2,79%	2,63%	2017	2,47%	3,33%	3,25%	3,11%	<p>Nos 4 trimestres de 2014 os registros mantiveram-se um pouco acima do marco inicial (resistência inercial aos efeitos das ações gerenciais?). A partir do 1º trimestre de 2015 houve um descenso acelerado e consistente nos registros, caracterizando uma curva com tendência claramente descendente até chegar ao registro 3,88% (4,94% à 3,88% = 21,6%). Em 2016 essa tendência decrescente se manteve, sendo até mais expressiva (3,88% à 2,63% = 32,2%). Em 2017, o indicador registrou uma marca abaixo da curva (1º trimestre) e três marcas acima da curva (2º, 3º e 4º trimestres), sinalizando um crescimento de (2,63% à 3,11% = 15,4%). É prematuro afirmar que o ciclo de descenso deste indicador tenha se encerrado a partir do momento em que se alcançou e até ultrapassou a meta de 2015 (2,80%), nos 3º e 4º trimestres de 2016 e 1º trimestre de 2017. Há necessidade de se aguardar os registros de 2018 para avaliar se há de fato mudança consistente na tendência da curva estabelecendo-se um novo patamar.</p>
Ano	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim																						
2014	4,84%	5,33%	4,87%	4,95%																						
2015	3,44%	3,75%	3,66%	3,88%																						
2016	3,27%	3,14%	2,79%	2,63%																						
2017	2,47%	3,33%	3,25%	3,11%																						



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO:** A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

INDICADORES ESTRATÉGICOS																																								
GRÁFICO	COMENTÁRIO																																							
<p><b>IE 31b – Absenteísmo de Servidores</b></p> <table border="1"><caption>Índice de Absenteísmo no PJERJ (Servidores) - FOMTE: Relatório de SIS</caption><thead><tr><th>Trimestre</th><th>Índice (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>1º Trm 2014</td><td>2,33%</td></tr><tr><td>2º Trm 2014</td><td>2,23%</td></tr><tr><td>3º Trm 2014</td><td>2,45%</td></tr><tr><td>4º Trm 2014</td><td>2,39%</td></tr><tr><td>1º Trm 2015</td><td>2,37%</td></tr><tr><td>2º Trm 2015</td><td>2,33%</td></tr><tr><td>3º Trm 2015</td><td>2,45%</td></tr><tr><td>4º Trm 2015</td><td>2,19%</td></tr><tr><td>1º Trm 2016</td><td>2,37%</td></tr><tr><td>2º Trm 2016</td><td>2,32%</td></tr><tr><td>3º Trm 2016</td><td>2,39%</td></tr><tr><td>4º Trm 2016</td><td>2,19%</td></tr><tr><td>1º Trm 2017</td><td>2,12%</td></tr><tr><td>2º Trm 2017</td><td>2,30%</td></tr><tr><td>3º Trm 2017</td><td>2,70%</td></tr><tr><td>4º Trm 2017</td><td>2,52%</td></tr></tbody></table>	Trimestre	Índice (%)	1º Trm 2014	2,33%	2º Trm 2014	2,23%	3º Trm 2014	2,45%	4º Trm 2014	2,39%	1º Trm 2015	2,37%	2º Trm 2015	2,33%	3º Trm 2015	2,45%	4º Trm 2015	2,19%	1º Trm 2016	2,37%	2º Trm 2016	2,32%	3º Trm 2016	2,39%	4º Trm 2016	2,19%	1º Trm 2017	2,12%	2º Trm 2017	2,30%	3º Trm 2017	2,70%	4º Trm 2017	2,52%	<p>A média de registros do indicador foi de 2,35% em 2014; 2,33% em 2015; 2,39% em 2016 e 2,41% em 2017, o que nos parece configurar uma perfeita estabilidade na sua curva de tendência aos longos de quatro anos seguidos de anotações.</p>					
Trimestre	Índice (%)																																							
1º Trm 2014	2,33%																																							
2º Trm 2014	2,23%																																							
3º Trm 2014	2,45%																																							
4º Trm 2014	2,39%																																							
1º Trm 2015	2,37%																																							
2º Trm 2015	2,33%																																							
3º Trm 2015	2,45%																																							
4º Trm 2015	2,19%																																							
1º Trm 2016	2,37%																																							
2º Trm 2016	2,32%																																							
3º Trm 2016	2,39%																																							
4º Trm 2016	2,19%																																							
1º Trm 2017	2,12%																																							
2º Trm 2017	2,30%																																							
3º Trm 2017	2,70%																																							
4º Trm 2017	2,52%																																							
<p><b>IE 32 Índice de renovação da força de trabalho (turn over)</b></p> <table border="1"><caption>TURNOVER</caption><thead><tr><th>Mês</th><th>Entrada</th><th>Saída</th></tr></thead><tbody><tr><td>Jan</td><td>~2</td><td>~2</td></tr><tr><td>Fev</td><td>~2</td><td>~2</td></tr><tr><td>Mar</td><td>~2</td><td>~2</td></tr><tr><td>Abr</td><td>~2</td><td>~2</td></tr><tr><td>Mai</td><td>~2</td><td>~38</td></tr><tr><td>Jun</td><td>~2</td><td>~2</td></tr><tr><td>Jul</td><td>~2</td><td>~2</td></tr><tr><td>Ago</td><td>~2</td><td>~2</td></tr><tr><td>Set</td><td>~2</td><td>~2</td></tr><tr><td>Out</td><td>~2</td><td>~2</td></tr><tr><td>Nov</td><td>~2</td><td>~2</td></tr><tr><td>Dez</td><td>~2</td><td>~2</td></tr></tbody></table>	Mês	Entrada	Saída	Jan	~2	~2	Fev	~2	~2	Mar	~2	~2	Abr	~2	~2	Mai	~2	~38	Jun	~2	~2	Jul	~2	~2	Ago	~2	~2	Set	~2	~2	Out	~2	~2	Nov	~2	~2	Dez	~2	~2	<p>Quanto a movimentação, não houve entrada de servidores no PJERJ durante o ano, observando-se elevação significativa de saída no mês de maio, período em que se encerrou a 1ª fase do Programa de Incentivo a Aposentadoria (PIA)</p>
Mês	Entrada	Saída																																						
Jan	~2	~2																																						
Fev	~2	~2																																						
Mar	~2	~2																																						
Abr	~2	~2																																						
Mai	~2	~38																																						
Jun	~2	~2																																						
Jul	~2	~2																																						
Ago	~2	~2																																						
Set	~2	~2																																						
Out	~2	~2																																						
Nov	~2	~2																																						
Dez	~2	~2																																						
<p><b>IE 35 –Índice de Mapeamento das competências (res. 198 CNJ)</b></p> <table border="1"><caption>RESULTADO DO PERÍODO</caption><thead><tr><th>Ano</th><th>Índice (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2009</td><td>13,07%</td></tr><tr><td>2010</td><td>15,50%</td></tr><tr><td>2011</td><td>22,11%</td></tr><tr><td>2012</td><td>38,19%</td></tr><tr><td>2013</td><td>42,68%</td></tr><tr><td>2014</td><td>76,91%</td></tr><tr><td>2015</td><td>75,24%</td></tr><tr><td>2016</td><td>66,24%</td></tr><tr><td>2017</td><td>63,34%</td></tr></tbody></table>	Ano	Índice (%)	2009	13,07%	2010	15,50%	2011	22,11%	2012	38,19%	2013	42,68%	2014	76,91%	2015	75,24%	2016	66,24%	2017	63,34%	<p>Em 2017, na tentativa de agilizar a consolidação dos dados da pesquisa, o Excel foi substituído pelo aplicativo Forms, disponível no Office 365. No 1ª grau, foi alcançado o índice de 64,86% de servidores com competências mapeadas, no 2º grau 30,29% e na área administrativa 84,90%. Embora a meta do indicador tenha sido atingida (63,34%), o número de respostas ficou abaixo do ano anterior, mesmo contando com o auxílio dos agentes de capacitação na divulgação e incentivando a participação das unidades. A exceção foi o aumento da participação do 2º grau.</p>																			
Ano	Índice (%)																																							
2009	13,07%																																							
2010	15,50%																																							
2011	22,11%																																							
2012	38,19%																																							
2013	42,68%																																							
2014	76,91%																																							
2015	75,24%																																							
2016	66,24%																																							
2017	63,34%																																							



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO:** A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

INDICADORES ESTRATÉGICOS									
GRÁFICO	COMENTÁRIO								
<p>IE 33 – Capacitação de servidores nas Competências Profissionais</p> <table border="1"><caption>Dados do Gráfico de Capacitação de Servidores</caption><thead><tr><th>Categoria</th><th>Porcentagem</th></tr></thead><tbody><tr><td>LINHA DE BASE 2016</td><td>~93,00%</td></tr><tr><td>RESULTADO ATUAL</td><td>89,62%</td></tr><tr><td>META</td><td>80,00%</td></tr></tbody></table>	Categoria	Porcentagem	LINHA DE BASE 2016	~93,00%	RESULTADO ATUAL	89,62%	META	80,00%	<p>Meta atingida. Foram considerados os servidores que concluíram ao menos uma ação de capacitação em competência mapeada realizada na ESAJ. 89,62 % dos servidores concluíram ao menos uma ação de capacitação na ESAJ. Não foram consideradas as participações em eventos externos de capacitação, o que aumentaria o percentual, posto que a atribuição de pontos de educação continuada para ações de capacitação externas é feita de acordo com as matrizes de competências.</p>
Categoria	Porcentagem								
LINHA DE BASE 2016	~93,00%								
RESULTADO ATUAL	89,62%								
META	80,00%								



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO:** A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

INDICADORES OPERACIONAIS	
GRÁFICO	COMENTÁRIO
<p>Atendimentos Periciais</p> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - Fonte: SDS e SDSWEB</p>	<p>Quantitativo estável de pericias em todo o ano de 2017, mantendo média aproximada dos anos anteriores, dentro das estimativas contratuais.</p>
<p>Licenças Médicas por tipos</p>	<p>Os transtornos mentais e comportamentais lideram os afastamentos do trabalho, tendo havido aumento de 25% em relação ao ano anterior. O segundo lugar está dividido entre os procedimentos cirúrgicos eletivos e de urgência, por diferentes motivos, e as doenças do Sistema Osteomuscular e do tecido conjuntivo. Este último grupo, com 50% de aumento de afastamentos, o que pode ser atribuído em parte ao envelhecimento da força de trabalho.</p>
<p>Atendimentos do DESAU</p> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - Fonte: SDS</p>	<p>Houve redução do número de atendimentos no ano de 2017 em relação a 2016, variando de 18391 em 2016 (média mensal de 1532) para 15484 em 2017 (média mensal de 1290). Essa diminuição foi predominantemente nos meses de maio e junho, quando ocorre a Campanha de Vacinação contra a Gripe. Em 2016, foram 7266 atendimentos e, em 2017, 3768. A justificativa para essa diminuição foi a maior abrangência da Campanha de Vacinação contra a Gripe em 2016. Do total de atendimentos realizados pelo DESAU em 2017, 1571, cerca de 10%, foram com características de urgência/emergência, sendo 619 atendimentos externos (40%) realizados pela empresa contratada para atendimento médico pré-hospitalar (SAVIOR).</p>



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.**

INDICADORES OPERACIONAIS																																																									
GRÁFICO	COMENTÁRIO																																																								
<div style="text-align: center;"> <p><b>Distribuição do Efetivo por área - 1ªsem</b></p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; font-size: small;"> <caption>Distribuição do Efetivo por área - 1ªsem</caption> <thead> <tr> <th>Mês</th> <th>1a Inst</th> <th>2a Inst</th> <th>Adm</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Jan</td><td>11.693</td><td>1.585</td><td>1.699</td></tr> <tr><td>Fev</td><td>11.694</td><td>1.601</td><td>1.680</td></tr> <tr><td>Mar</td><td>11.654</td><td>1.597</td><td>1.690</td></tr> <tr><td>Abr</td><td>11.550</td><td>1.585</td><td>1.663</td></tr> <tr><td>Mai</td><td>11.436</td><td>1.580</td><td>1.639</td></tr> <tr><td>Jun</td><td>11.286</td><td>1.567</td><td>1.611</td></tr> </tbody> </table> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>Distribuição do Efetivo por área - 2ªsem</b></p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; font-size: small;"> <caption>Distribuição do Efetivo por área - 2ªsem</caption> <thead> <tr> <th>Mês</th> <th>1a Inst</th> <th>2a Inst</th> <th>Adm</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Jul</td><td>11.285</td><td>1.578</td><td>1.607</td></tr> <tr><td>Ago</td><td>11.267</td><td>1.581</td><td>1.608</td></tr> <tr><td>Set</td><td>11.245</td><td>1.587</td><td>1.607</td></tr> <tr><td>Out</td><td>11.238</td><td>1.585</td><td>1.608</td></tr> <tr><td>Nov</td><td>11.198</td><td>1.582</td><td>1.606</td></tr> <tr><td>Dez</td><td>11.150</td><td>1.580</td><td>1.595</td></tr> </tbody> </table> </div>	Mês	1a Inst	2a Inst	Adm	Jan	11.693	1.585	1.699	Fev	11.694	1.601	1.680	Mar	11.654	1.597	1.690	Abr	11.550	1.585	1.663	Mai	11.436	1.580	1.639	Jun	11.286	1.567	1.611	Mês	1a Inst	2a Inst	Adm	Jul	11.285	1.578	1.607	Ago	11.267	1.581	1.608	Set	11.245	1.587	1.607	Out	11.238	1.585	1.608	Nov	11.198	1.582	1.606	Dez	11.150	1.580	1.595	<p>Permanece a concentração de um maior número de servidores do PJERJ na área judiciária; atualmente, na média de 88,87% e 11,13% na área administrativa, concentrados especialmente na 1ª instância (77,84%), onde se encontra grande parte da demanda da atividade fim deste Poder.</p>
Mês	1a Inst	2a Inst	Adm																																																						
Jan	11.693	1.585	1.699																																																						
Fev	11.694	1.601	1.680																																																						
Mar	11.654	1.597	1.690																																																						
Abr	11.550	1.585	1.663																																																						
Mai	11.436	1.580	1.639																																																						
Jun	11.286	1.567	1.611																																																						
Mês	1a Inst	2a Inst	Adm																																																						
Jul	11.285	1.578	1.607																																																						
Ago	11.267	1.581	1.608																																																						
Set	11.245	1.587	1.607																																																						
Out	11.238	1.585	1.608																																																						
Nov	11.198	1.582	1.606																																																						
Dez	11.150	1.580	1.595																																																						
<p style="text-align: center;"><b>Índice de satisfação de participantes de ações de capacitação</b></p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; font-size: small;"> <caption>Índice de satisfação de participantes de ações de capacitação</caption> <thead> <tr> <th>Mês</th> <th>2016 (%)</th> <th>2017 (%)</th> <th>META (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>jan-17</td><td>98,00</td><td>98,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>fev-17</td><td>97,00</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>mar-17</td><td>97,50</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>abr-17</td><td>97,00</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>mai-17</td><td>96,00</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>jun-17</td><td>97,00</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>jul-17</td><td>97,00</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>ago-17</td><td>95,00</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>set-17</td><td>97,00</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>out-17</td><td>96,00</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>nov-17</td><td>96,00</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> <tr><td>dez-17</td><td>96,00</td><td>97,00</td><td>95,00</td></tr> </tbody> </table>	Mês	2016 (%)	2017 (%)	META (%)	jan-17	98,00	98,00	95,00	fev-17	97,00	97,00	95,00	mar-17	97,50	97,00	95,00	abr-17	97,00	97,00	95,00	mai-17	96,00	97,00	95,00	jun-17	97,00	97,00	95,00	jul-17	97,00	97,00	95,00	ago-17	95,00	97,00	95,00	set-17	97,00	97,00	95,00	out-17	96,00	97,00	95,00	nov-17	96,00	97,00	95,00	dez-17	96,00	97,00	95,00	<p>Índice acima da meta, com média anual de 96,87%, ficando 1,87% acima da meta. Média de 2017 0,24% superior à de 2016.</p>				
Mês	2016 (%)	2017 (%)	META (%)																																																						
jan-17	98,00	98,00	95,00																																																						
fev-17	97,00	97,00	95,00																																																						
mar-17	97,50	97,00	95,00																																																						
abr-17	97,00	97,00	95,00																																																						
mai-17	96,00	97,00	95,00																																																						
jun-17	97,00	97,00	95,00																																																						
jul-17	97,00	97,00	95,00																																																						
ago-17	95,00	97,00	95,00																																																						
set-17	97,00	97,00	95,00																																																						
out-17	96,00	97,00	95,00																																																						
nov-17	96,00	97,00	95,00																																																						
dez-17	96,00	97,00	95,00																																																						

### 4. SITUAÇÃO DAS METAS NACIONAIS

METAS	RESULTADOS (% Acumulado até o momento)
<NÃO APLICÁVEL>	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO:** A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

### 5. PRINCIPAIS REALIZAÇÕES

---

- **Semana do Servidor**

A programação deste ano contou com o evento esportivo denominado “Circuito das Estações”, a palestra “Saúde Mental - Depressão, Ansiedade, Stress” e um espetáculo teatral que, juntos, mobilizaram cerca de 500 servidores

- **Encontro de Gestores do PJERJ**

Realizado pelo terceiro ano consecutivo, apresentou aos gestores o tema “Gerenciando em tempos de crise” em palestra ministrada pelo Desembargador Jessé Torres Pereira Junior. Também foram realizadas oficinas temáticas que abordaram temas relevantes para o Poder Judiciário, como “Liderança Empática, Comunicação não Violenta para Gestores”, “Qualidade de Vida no PJERJ: onde estamos e aonde vamos?”, “Negociação e Administração de Conflitos e Processo Eletrônico - A Revolução das Práticas Cartorárias”.

- **Movimentação de servidores nas carreiras**

Durante o ano de 2017, foram progredidos/promovidos 5.293 servidores, dentre os quais 3.272 Analistas Judiciários e 2.021 Técnicos de Atividade Judiciária.

- **Benefícios e margem consignável**

Em 2017 houve a revisão das regras do auxílio educação, de modo a alcançar, dentre outras situações, despesas terapêuticas de dependentes com necessidades especiais, bem como os benefícios foram reajustados frente à inflação. Além disso, foi aumentada a margem consignável para 35%, atendendo-se antigo pleito dos servidores.

- **Assistência Médica e Odontológica**

O contrato com a Amil foi renovado, mantendo-se a prestação de serviço de assistência médica e odontológica aos servidores.

- **Portal de Magistrados e Servidores**

O Portal de Magistrados e Servidores foi otimizado, visando a ampliar as possibilidades de consulta para magistrados, gestores e servidores, reduzindo-se, com isso, a necessidade de consulta às unidades administrativas.

- **Redução da estrutura administrativa e de pessoal**

Com o objetivo de adequar a estrutura administrativa deste Tribunal à realidade financeira do Estado do Rio de Janeiro, o e. Órgão Especial editou a Resolução nº 01, de 21 de fevereiro de 2017. A norma estabeleceu o contingenciamento de 134 cargos em comissão e funções gratificadas, alcançando uma economia anual de cerca de R\$ 8.000.000,00 (oito milhões de reais). No tocante à DGPES, a estrutura foi reduzida em 15,02%.

- **Programa de Incentivo à Aposentadoria (PIA)**

Para otimizar o Programa de Incentivo à Aposentadoria, novos parâmetros para pagamento de indenização pelo saldo de férias e licença-prêmio não gozados quando em atividade foram estabelecidos, buscando uma economia maior ao orçamento do PJERJ. No período entre 01/03 e 31/05 de 2017 o programa teve a adesão de 455 servidores, trazendo aos cofres públicos economia anual que superou os R\$ 27.000.000,00 (vinte e



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.**

sete milhões de reais) em 2017 e superará R\$ 77.000.000,00 (setenta e sete milhões de reais) em 2018, já descontadas as indenizações.

Além disso, com as novas regras implementadas, foi estabelecido prazo de 60 dias para o servidor formalizar seu pedido de aposentadoria, a contar do preenchimento dos requisitos, para fazer jus ao programa. A medida tem por objetivo estimular a aposentadoria e evitar o pagamento de verbas como triênio e abono permanência. Entre junho e novembro de 2017, a DGPES recebeu 180 pedidos de aposentadoria, número cerca de 50% maior que a média histórica mensal.

- **Movimentação de Servidores entre Instâncias**

Visando à eficiência na movimentação de servidores, durante o ano de 2017, em cumprimento ao Ato Executivo Conjunto nº 03/2017, a primeira instância recebeu 119 servidores que ocupavam cargos em comissão ou funções gratificadas no âmbito da administração ou da 2ª instância. Além disso, a lotação ideal das secretarias de Câmara foi preservada. Prestigiou-se, portanto, a atividade-fim.

- **Foco em Tecnologia**

- Aumento de 39% do número de alunos utilizando a plataforma de ensino a distância, totalizando 5.202 servidores;
- Realizadas: 127 turmas de atividades de capacitação a distância;
- Implementação de controle de frequência de palestras por QR-Code, trazendo tecnologia e eficiência no controle da frequência dos servidores;
- Expansão da inscrição de cursos presenciais para servidores pela Web (ESAJ internet) e pelo aplicativo móvel celular (ESAJ APP) para todos os NUR's;
- Inauguração de mais um laboratório de informática na capital – LAB V, sala 401, com capacidade para 20 alunos.

- **Pós-Graduação**

Concluída as aulas da turma de Pós-graduação em Gestão de Pessoas no Poder Judiciário, com 39 alunos.

- **Semana do Cérebro**

Participação, pelo segundo ano consecutivo, do evento internacional, Semana do Cérebro, realizado simultaneamente em instituições de ensino e pesquisa de vários países.

- **Ações para o Público Externo**

Foram realizadas turmas de capacitação voltada para o público externo, trazendo receita de R\$ 525,9 mil para o FETJ com arrecadação de inscrições. As seguintes turmas foram realizadas:

- a) 2 turmas do Programa de Aperfeiçoamento em Administração Judicial, com 49 participantes em cada turma;
- b) 2 turmas de Formação de Peritos Judiciais, com 80 inscritos em cada turma;
- c) 2 turmas de Custas Processuais e GRERJ Eletrônica, com o total de 118 inscritos.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.**

- O Departamento de Saúde realizou ao longo do ano o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, através de ações de promoção de saúde e educação continuada, com palestras abordando os seguintes temas: Febre Amarela, Saúde Mental, Osteoporose, Hepatite, Antitabagismo, Combate à Obesidade, Cuidando de quem Cuida dos Idosos, Envelhecimento, Câncer de Mama, Outubro Rosa, Doação de Sangue, Diabetes, Novembro Azul, AIDS, Pessoas com Deficiência, Ergonomia.
- Em parceria com a Amil, DESAU e ASTEP realizaram visitas aos seguintes Núcleos Regionais: 6º NUR - Campos dos Goytacazes, 9º NUR - Nova Iguaçu, 11º NUR - Cabo Frio, 2º NUR – Niterói, 4º NUR - Duque de Caxias, 5º NUR - Volta Redonda, 3º NUR – Itaipava, 7º NUR – Vassouras, com o objetivo de orientar os servidores quanto à correta utilização do plano, bem como fiscalizar o cumprimento do contrato do plano de saúde institucional nas comarcas do interior, buscando, sobretudo, novos credenciamentos.
- Entre os meses de abril e maio, em parceria com a Amil, foi realizada a Campanha Preventiva de Vacinação contra a Gripe, ocasião em que cerca de 9 mil servidores foram vacinados.

### 6. AÇÕES PENDENTES DE REALIZAÇÃO

---

- Melhoria da consulta de licença especial para servidores e gestores, com a disponibilização de mais dados na web.
- Disponibilização da certidão de penalidades na WEB.
- Melhorias do sistema de auxílio educação em razão das alterações trazidas com a edição do Ato Normativo nº 11/2017.
- Realização de 2 novas turmas de Pós-graduação: 1 na área Penal/Processo Penal, e outra em Processo (ainda em debate), com início previsto para março/abril 2018.
- Automação do controle de frequência dos participantes com instalação de totens nas entradas das salas de aula, utilizando os antigos terminais de consulta processual desabilitados pelo TJERJ.
- Realização do primeiro cadastramento do Banco de Instrutores.
- Contratação de empresa para adequação de conteúdos para modalidade de ensino a distância.
- Objetivando contemplar as Unidades Organizacionais criadas após publicação do Ato Normativo Conjunto nº 18/2015, que regulamenta o Programa de Estágio Remunerado do PJERJ, está sendo feito levantamento de vagas para, de acordo com os critérios de vagas estabelecidos, contemplá-las.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO:** A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

### 7. DESTAQUES DE ECONOMICIDADE

AÇÕES DE DESTAQUE	ECONOMIA OBJETIVA GERADA
Redução dos gastos com cargos em comissão e funções gratificadas, com a edição da Resolução 01/2017 do Órgão Especial	R\$ 601.820,97 por mês
Redução das despesas de pessoal ,com a adesão de 455 servidores no Programa de Incentivo à aposentadoria	R\$ 7 milhões por mês
Economia de papel com a disponibilização digital do material didático na ESAJ (média de 30 folhas por participante). Obs: Foram incluídas na contagem as participações em EaD, que não foram consideradas em relatórios anteriores.	886 resmas de papel
86 apurações especiais no banco de dados do Sistema de Controle de Cursos (SCC) realizadas por servidores da ESAJ gerando economia do custo de processamento por empresa terceirizada.	R\$ 128.687,82 (considerando o custo de R\$ 1.496,37, equivalente a 2.8 pontos de função por apuração).

### 8. SITUAÇÃO DOS RECURSOS

Tópicos				Observações
Pessoal		X		Permanece a devasagem de recursos humanos, principalmente em decorrência das saídas por aposentadorias.
Tecnologia da Informação		X		O projeto de migração e melhorias do sistema GPES está em andamento, mas ainda em fase inicial. Ainda pendentes de contratação os sistemas de saúde e desenvolvimento de pessoas.
Infraestrutura	X			O DESAU ainda carece de obras da DEENG, como o piso vinílico e a troca das placas de gesso do teto da área dos consultórios e dos leitos da emergência.

LEGENDA:



Atende



Atende em Parte



Não Atende



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

**ATENÇÃO:** A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

### **9. CONCLUSÃO / COMENTÁRIOS GERAIS**

---

A Diretoria Geral de Gestão de Pessoas concentra seus esforços de gestão no Projeto de Elaboração do novo GPES, que prevê a modernização dos sistemas de pessoal, trazendo automação dos processos de trabalho da diretoria.

O projeto vem sendo desenvolvido em parceria com a DGTEC, e tem previsão de ser concluído em maio de 2018.

Com a conclusão desse projeto, a DGPES terá expressiva melhora em itens críticos de suas atividades, e espera obter os seguintes benefícios:

- Automação dos processos de trabalho;
- Redução do retrabalho e, em consequência, dos lançamentos equivocados;
- Emissão de Relatórios com maior confiabilidade;
- Possibilidade de redução de recursos materiais e humanos.



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.

## 10. ANEXO I – PLANILHAS DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS

PLANILHA DE INDICADORES										
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.										
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE				
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Valorização dos magistrados e da carreira da magistratura/Valorização dos servidores e da carreira de serventuário da justiça					
INDICADOR	Absentismo no PJERJ - Magistrados e Servidores - GLOBAL (IE 31)			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Programa Qualidade de Vida					
FINALIDADE	Verificar o grau de comparecimento dos magistrados e servidores ao trabalho						CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Acumulado		
PERIODICIDADE	Trimestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	X	INDICADOR DE EFETIVIDADE		
FÓRMULA	(Total de ausências sem justificativas de servidores e magistrados no período) / (total de magistrados e servidores ao final do período x total de dias úteis no período) x 100						SENTIDO DE MELHORIA		mM	
META	Reduzir para 2% o absentismo global até 31/12/2014				ORIGEM DOS DADOS		Relatório do SDS	UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem	
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2014/2015</b>										
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Servidores	21.518	18.532	23.571	20.574	21.360	20.318	24.616	19.104	-7,14%	
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Magistrados	1.695	1.683	1.932	1.827	1.677	1.439	1.849	1.515	-17,08%	
Nº de Servidores (Tpefet - TPCed + TPSV + TPreq)	16.255	15.630	15.502	15.348	15.279	15.037	15.401	15.326	-0,14%	
MagT - Total Magistrados (Mag = Mag2 + Mag1 + MagTR + MagJE - MagPACJE1º - MagPACTR1º - MagPACTRJE)					868	863	862	859		
Nº de Dias Úteis	59	52	62	56	59	58	65	57	1,79%	
<b>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO (GLOBAL)</b>	<b>2,42%</b>	<b>2,36%</b>	<b>2,65%</b>	<b>2,61%</b>	<b>2,42%</b>	<b>2,36%</b>	<b>2,50%</b>	<b>2,24%</b>	<b>-14,25%</b>	
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2016/2017</b>										
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Servidores	21.939	23.453	23.505	17.308	19.357	19.294	23.886	18.752	8,34%	
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Magistrados	1.444	1.594	1.540	1.198	1.321	1.694	1.790	1.416	18,20%	
Nº de Servidores (Tpefet - TPCed + TPSV + TPreq)	15.268	15.171	15.123	14.998	14.940	14.465	14.043	14.326	-4,48%	
MagT - Total Magistrados (Mag = Mag2 + Mag1 + MagTR + MagJE - MagPACJE1º - MagPACTR1º - MagPACTRJE)	860	861	860	860	878	877	875	875	1,74%	
Nº de Dias Úteis	59	59	65	53	61	58	63	52	-1,89%	
<b>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO (GLOBAL)</b>	<b>2,46%</b>	<b>2,65%</b>	<b>2,41%</b>	<b>2,20%</b>	<b>2,14%</b>	<b>2,36%</b>	<b>2,73%</b>	<b>2,55%</b>	<b>15,88%</b>	
<small>           TPEfet - Total de Pessoal do Quadro Efetivo: Número total de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo no quadro de pessoal do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base, incluídos os cedidos a outros órgãos.            TPCed - Total de Pessoal Cedido: Número total de servidores cedidos a outros órgãos, ocupantes de cargo de provimento efetivo no quadro de pessoal do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base.            TPSV - Total de Pessoal sem Vínculo: Número total de servidores ocupantes apenas de cargo em comissão do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base.            TPreq - Total de Pessoal Requisitado: Número total de servidores requisitados de órgãos do Poder Judiciário e de órgãos fora do Poder Judiciário, que estão em atividade no Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base.         </small>										
<b>RESULTADOS NO PERÍODO</b>										
LINHA DE BASE (31/12/2013)	3,42%									
RESULTADO ATUAL	2,55%									
META (2015)	2,36%									
<b>ANÁLISE CRÍTICA</b>	Tal como evoluiu o indicador específico do Absenteísmo dos servidores, este indicador manifestou nos últimos quatro anos um perfil extremamente regular (2,51% em 2014; 2,38% em 2015; 2,43% em 2016 e 2,44% em 2017) traçando uma curva de tendência consistentemente nivelada. As ações gerenciais foram, portanto, efetivas para manter os registros estáveis e bem abaixo da linha de base definida, em 2013, como 3,42%.									
<b>AÇÕES GERENCIAIS</b>	Auditoria ininterrupta dos procedimentos periciais pela fiscalização do contrato de terceirização das atividades periciais; Publicação da Resolução Normativa nº 06 de 23/05/2013, que produziu alterações objetivas para melhorar o controle e acompanhamento pericial; Manutenção do Plano de Saúde corporativo; Ações Educativas em saúde coletiva disponibilizadas pelo Plano de Logística Sustentável; Registro e acompanhamento da tendência de evolução do Índice; Auditoria ininterrupta do cumprimento das metas previstas no Plano de Trabalho do Convênio TJMED para Assistência à Saúde dos Magistrados do PJRJ; Manutenção do Plano de Saúde Mútua dos Magistrados.									
Responsável pela emissão do relatório:		Marcos Mouzinho			Responsável (aprovação e divulgação):			DESAU		Data: 09/01/2018



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.**

PLANILHA DE INDICADORES												
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.												
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE				
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Valorização dos servidores e da carreira de serventuário da justiça							
INDICADOR	Absentéismo de Servidores (IE 31b)			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE								
FINALIDADE	Verificar o grau de comparecimento dos servidores ao trabalho							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Acumulado			
PERIODICIDADE	Trimestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	X	INDICADOR DE EFETIVIDADE				
FÓRMULA	(Total de ausências sem justificativas de servidores no período) / (total de servidores ao final do período x total de dias úteis no período) x 100							SENTIDO DE MELHORIA	mM			
META	Reduzir para 2% o absentéismo global até 31/12/2014					ORIGEM DOS DADOS	Relatório do SDS		UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem		
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2014/2015</b>				1ºTrim 2014	2ºTrim 2014	3ºTrim 2014	4ºTrim 2014	1ºTrim 2015	2ºTrim 2015	3ºTrim 2015	4ºTrim 2015	Δ% 2014/2015
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Servidores				21.518	18.532	23.571	20.574	21.360	20.318	24.616	19.104	-7,14%
Nº de Servidores (Tpefet - TPCed + TPSV + TPRReq)				15.682	15.630	15.502	15.348	15.279	15.037	15.401	15.326	-0,14%
Nº de Dias Úteis				59	52	62	56	59	58	65	57	1,79%
<b>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES</b>				<b>2,33%</b>	<b>2,23%</b>	<b>2,45%</b>	<b>2,39%</b>	<b>2,37%</b>	<b>2,33%</b>	<b>2,46%</b>	<b>2,19%</b>	<b>-8,64%</b>
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2016/2017</b>				1ºTrim 2016	2ºTrim 2016	3ºTrim 2016	4ºTrim 2016	1ºTrim 2017	2ºTrim 2017	3ºTrim 2017	4ºTrim 2017	Δ% 2016/2017
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Servidores				21.939	23.453	23.505	17.308	19.357	19.294	23.886	18.752	8,34%
Nº de Servidores (Tpefet - TPCed + TPSV + TPRReq)				15.268	15.171	15.123	14.998	14.940	14.465	14.043	14.326	-4,48%
Nº de Dias Úteis				59	59	65	53	61	58	63	52	-1,89%
<b>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES</b>				<b>2,44%</b>	<b>2,62%</b>	<b>2,39%</b>	<b>2,18%</b>	<b>2,12%</b>	<b>2,30%</b>	<b>2,70%</b>	<b>2,52%</b>	<b>15,47%</b>
<small>TPEfet - Total de Pessoal do Quadro Efetivo: Número total de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo no quadro de pessoal do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base, incluídos os cedidos a outros órgãos.            TPCed - Total de Pessoal Cedido: Número total de servidores cedidos a outros órgãos, ocupantes de cargo de provimento efetivo no quadro de pessoal do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base.            TPSV - Total de Pessoal sem Vínculo: Número total de servidores ocupantes apenas de cargo em comissão do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base.            TPRReq - Total de Pessoal Requisitado: Número total de servidores requisitados de órgãos do Poder Judiciário e de órgãos fora do Poder Judiciário, que estão em atividade no Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base.</small>												
<b>RESULTADOS NO PERÍODO</b>												
LINHA DE BASE (31/12/2013)	3,33%											
RESULTADO ATUAL	2,52%											
META (2015)	2,10%											
ANÁLISE CRÍTICA	A média de registros do indicador foi de 2,35% em 2014; 2,33% em 2015; 2,39% em 2016 e 2,41% em 2017, o que nos parece configurar uma perfeita estabilidade na sua curva de tendência aos longos de quatro anos seguidos de anotações.											
AÇÕES GERENCIAIS	Auditoria ininterrupta dos procedimentos periciais pela fiscalização do contrato de terceirização das atividade periciais; Publicação da Resolução Normativa nº 06 de 23/05/2013, que produziu alterações objetivas para melhorar o controle e acompanhamento pericial; Manutenção do Plano de Saúde corporativo; Ações Educativas em saúde coletiva disponibilizados pelo Plano de Logística Sustentável.											
Responsável pela emissão do relatório: Marcos Mouzinho				Responsável (aprovação e divulgação): DESAU				Data: 09/01/2018				



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.**

PLANILHA DE INDICADORES												
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.												
UNIDADE ORGANIZACIONAL	EMERJ	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE				
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Valorização dos magistrados e da carreira da magistratura							
INDICADOR	Absenteísmo de Magistrados (IE 31a)			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE								
FINALIDADE	Verificar o grau de comparecimento dos magistrados ao trabalho							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Acumulado			
PERIODICIDADE	Trimestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	X	INDICADOR DE EFETIVIDADE				
FÓRMULA	(Total de ausências sem justificativas de Magistrados no período) / (total de Magistrados ao final do período x total de dias úteis no período) x 100							SENTIDO DE MELHORIA	mM			
META	Reduzir para 2,80% o absenteísmo de Magistrados até 31/12/2015					ORIGEM DOS DADOS	Relatório do SDS	UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem			
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2014/2015</b>				1ºTrim 2014	2ºTrim 2014	3ºTrim 2014	4ºTrim 2014	1ºTrim 2015	2ºTrim 2015	3ºTrim 2015	4ºTrim 2015	Δ% 2014/2015
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Magistrados				1.695	1.683	1.932	1.827	1.677	1.439	1.849	1.515	-17,08%
MagT - Total Magistrados (Mag = Mag2 + Mag1 + MagTR + MagJE - MagPacJ1º - MagPacTR1º - MagPacTRJE)				N/D	N/D	N/D	N/D	868	863	862	859	N/D
Nº de Dias Úteis				59	52	62	56	59	58	65	57	1,79%
<b>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO DE MAGISTRADOS</b>				<b>3,44%</b>	<b>3,75%</b>	<b>3,66%</b>	<b>3,88%</b>	<b>3,27%</b>	<b>2,87%</b>	<b>3,30%</b>	<b>3,09%</b>	<b>-20,25%</b>
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2016/2017</b>				1ºTrim 2016	2ºTrim 2016	3ºTrim 2016	4ºTrim 2016	1ºTrim 2017	2ºTrim 2017	3ºTrim 2017	4ºTrim 2017	Δ% 2016/2017
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Magistrados				1.444	1.594	1.540	1.198	1.321	1.694	1.790	1.416	18,20%
MagT - Total Magistrados (Mag = Mag2 + Mag1 + MagTR + MagJE - MagPacJ1º - MagPacTR1º - MagPacTRJE)				860	861	860	860	878	877	875	875	875
Nº de Dias Úteis				59	59	65	53	61	58	63	52	-1,89%
<b>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO DE MAGISTRADOS</b>				<b>2,85%</b>	<b>3,14%</b>	<b>2,75%</b>	<b>2,63%</b>	<b>2,47%</b>	<b>3,33%</b>	<b>3,25%</b>	<b>3,11%</b>	<b>18,40%</b>
<b>RESULTADOS NO PERÍODO</b>												
LINHA DE BASE (31/12/2013)	4,99%											
RESULTADO ATUAL	3,11%											
META (2015)	2,80%											
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Nos 4 trimestres de 2014 os registros mantiveram-se um pouco acima do marco inicial (resistência inercial aos efeitos das ações gerenciais?). A partir do 1º trimestre de 2015 houve um descenso acelerado e consistente nos registros, caracterizando uma curva com tendência claramente descendente até chegar ao registro 3,88% (4,94% à 3,88% = 21,6%). Em 2016 essa tendência decrescente se manteve, sendo até mais expressiva (3,88% à 2,63% = 32,2%). Em 2017, o indicador registrou uma marca abaixo da curva (1º trimestre) e três marcas acima da curva (2º, 3º e 4º trimestres), sinalizando um crescimento de (2,63% à 3,11% = 15,4%). É prematuro afirmar que o ciclo de descenso deste indicador tenha se encerrado a partir do momento em que se alcançou e até ultrapassou a meta de 2015 (2,80%), nos 3º e 4º trimestres de 2016 e 1º trimestre de 2017. Há necessidade de se aguardar os registros de 2018 para avaliar se há de fato mudança consistente na tendência da curva estabelecendo-se um novo patamar.</p>											
AÇÕES GERENCIAIS	Registro e acompanhamento da tendência de evolução do Índice; Auditoria ininterrupta do cumprimento das metas previstas no Plano de Trabalho do Convenio TJMED para Assistência à Saúde dos Magistrados do PJRJ; Manutenção do Plano de Saúde Mútua dos Magistrados.											
Responsável pela emissão do relatório: <b>Marcos Mouzinho</b>				Responsável (aprovação e divulgação): <b>DESAU</b>				Data: <b>09/01/2018</b>				



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

PLANILHA DE INDICADORES														
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.														
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPEs	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE								
<b>TEMA</b>	<b>Gestão de Pessoas</b>			<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>		Valorização dos servidores e da carreira de serventuário do PJERJ								
<b>INDICADOR</b>	IE 32 – Índice de renovação da força de trabalho (turnover)			<b>PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE</b>										
<b>FINALIDADE</b>	Acompanhar e gerenciar a flutuação do quadro de pessoal						<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>	Status						
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual	<b>INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO</b>	X	<b>INDICADOR DE DESEMPENHO</b>	<b>INDICADOR DE EFICIÊNCIA</b>		<b>INDICADOR DE EFETIVIDADE</b>							
<b>FÓRMULA</b>	(Somatório de entradas e saídas / média de servidores) x 100						<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>	mM						
<b>META</b>	N/A				<b>ORIGEM DOS DADOS</b>				<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>	Percentual				
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR</b>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	MÉDIA
	1,95%	3,97%	2,55%	4,09%	2,49%	4,21%	0,63%	0,78%						2,58%
<b>RESULTADOS NO PERÍODO</b>														
<b>LINHA DE BASE 2010</b>	1,95%													
<b>RESULTADO ATUAL</b>	0,78%													
<b>META</b>	N/A													
<p style="text-align: center;"><b>TURNOVER</b></p> <p style="text-align: center;">— Série1 — Linha de Tendência</p>														
<b>ANÁLISE CRÍTICA</b>	Verifica-se que a taxa de TURNOVER se apresenta com tendência de declínio desde 2010, apesar das oscilações presentes no período, apresentou pequeno crescimento em relação ao ano de 2016.													
<b>AÇÕES GERENCIAIS</b>	Manter o acompanhamento e a gestão das entradas e saídas dos servidores do PJERJ para consolidação e divulgação das informações gerenciais à Administração Superior, sempre que solicitadas.													
Responsável pela emissão do relatório: DEAPS				Responsável (aprovação e divulgação): DGPEs				Data: 12/01/2018						



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

		PLANILHA DE INDICADORES							
<b>UNIDADE ORGANIZACIONAL</b>	DGPES	<b>INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	x	<b>INDICADOR DE PROJETO</b>		<b>INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO</b>		<b>INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE</b>	
<b>TEMA</b>	GESTÃO DE PESSOAS			<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Aprimoramento da capacitação e das competências institucionais				
<b>INDICADOR</b>	CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES NAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS (IE33)			<b>PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE</b>	GERENCIAR INFRA-ESTRUTURA E DEMAIS NECESSIDADES (RAD-DGPES-043)				
<b>FINALIDADE</b>	Avaliar o nível de capacitação de servidores nas competências profissionais							<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>	Acumulado
<b>PERIODICIDADE</b>	Semestral	<b>INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO</b>		<b>INDICADOR DE DESEMPENHO</b>		<b>INDICADOR DE EFICIÊNCIA</b>	x	<b>INDICADOR DE EFETIVIDADE</b>	
<b>FÓRMULA</b>	( Servidores capacitados por competência específica / Total de servidores ) x 100							<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>	MM
<b>META</b>	80% de servidores capacitados até o final de 2017					<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	ESAJ	<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>	%
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR</b>	<b>PERÍODO</b>	<b>2016</b>	<b>1º semestre 2017</b>	<b>2º semestre 2017</b>	<b>2017</b>				
	NUMERO DE SERVIDORES CAPACITADOS	14014	8115	4849	12964				
	NUMERO DE SERVIDORES DO PJERJ	14989	14465	14465	14465				
	PERCENTUAL	93,50%	56,10%	33,52%	89,62%				
<b>RESULTADOS NO PERÍODO</b>									
<b>LINHA DE BASE 2016</b>	93,50%								
<b>RESULTADO ATUAL</b>	89,62%								
<b>META</b>	80%								
<b>ANÁLISE CRÍTICA</b>	Foram considerados os servidores que concluíram ao menos uma ação de capacitação em competência mapeada. O resultado do 1º semestre indica forte tendência ao atingimento da meta até dezembro de 2017. O número de servidores do PJERJ contempla 13.307 servidores efetivos ativos, 281 comissionados e 877 requisitados, conforme informação da DICAD/SECOF.								
<b>AÇÕES GERENCIAIS</b>	Não há.								
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/ESAJ					Responsável (aprovação e divulgação): DGPES			Data: 10/01/2018	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

### 11. ANEXO II – PLANILHAS DOS INDICADORES OPERACIONAIS

PLANILHA DE INDICADORES															
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.															
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DESAU	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE							
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Realizar Ações de Saúde não constitui objetivo estratégico										
INDICADOR	Atendimentos Periciais			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE											
FINALIDADE	Acompanhar a demanda por atividades periciais dirigidas ao DESAU								CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status					
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE							
FÓRMULA	Soma dos atendimentos periciais								SENTIDO DE MELHORIA	nM					
META	Não Aplicavel					ORIGEM DOS DADOS	SDS e SDSWEB		UNIDADE DE MEDIDA	Nº de Atendimentos					
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2015	jan-15	fev-15	mar-15	abr-15	mai-15	jun-15	jul-15	ago-15	set-15	out-15	nov-15	dez-15	Resultado no Per.	
		210	197	341	208	350	313	338	297	290	244	269	232	3.289	
	2016	jan-16	fev-16	mar-16	abr-16	mai-16	jun-16	jul-16	ago-16	set-16	out-16	nov-16	dez-16	Resultado no Per.	
		195	241	232	250	72	314	317	226	311	253	289	216	2.916	
2017	jan-17	fev-17	mar-17	abr-17	mai-17	jun-17	jul-17	ago-17	set-17	out-17	nov-17	dez-17	Resultado no Per.		
	270	208	337	243	332	317	292	300	257	281	251	176	3.264		
RESULTADOS NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>RESULTADO NO PERÍODO - Período: Fonte:</p> <p>LINHA DE BASE 2016</p> </div> <div style="width: 65%;"> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - Fonte: SDS e SDSWEB</p> </div> </div>													
LINHA DE BASE 2016	2.916														
RESULTADO ATUAL	3.264														
META	3.289														
ANÁLISE CRÍTICA	Quantitativo estável de pericias em todo o ano de 2017, mantendo média aproximada dos anos anteriores, dentro das estimativas contratuais.														
AÇÕES GERENCIAIS	Auditoria e fiscalização permanentes dos atos periciais e das faturas apresentadas pela empresa.														
Responsável pela emissão do relatório:		Marcos Mouzinho			Responsável pela aprovação e divulgação:				DESAU			Data:		09/01/2018	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

<b>PLANILHA DE INDICADORES</b>									
UNIDADE ORGANIZACIONAL	Desau	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	x	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	
TEMA	Gestão de Pessoas								
INDICADOR	Licenças Médicas por Tipos			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Realizar Ações de Saúde				
INDICADOR				PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA					
FINALIDADE	Acompanhar o motivo de licenciamento médico de servidores							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status
PERIODICIDADE	Trimestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	x	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE	
FÓRMULA	Soma dos servidores com determinados tipos de licença médica							SENTIDO DE MELHORIA	nM
META	Não Aplicavel					ORIGEM DOS DADOS	SDS	UNIDADE DE MEDIDA	Nº de licenças
EVOLUÇÃO DO INDICADOR		Transtornos Mentais e Comportamentais	Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo	Licença para Tratamento de Pessoas da Família	Fatores Influentes no Estado de Saúde e Contato com Serviços de Saúde	Lesões, Envenenamentos e Outras Consequências de Causas Externas	Doenças do Aparelho Circulatorio	Neoplasias	
	2016	1.037	391	173		323	166	266	
	2017	1.308	601	142	700	333	204	329	
	jan/17	70	25	13	69	28	7	29	
	fev/17	79	26	12	65	29	8	29	
	mar/17	111	47	8	77	26	15	26	
	abr/17	113	52	8	72	25	19	18	
	mai/17	120	56	2	79	33	18	24	
	jun/17	116	54	5	78	31	14	23	
	jul/17	116	55	20	90	29	17	22	
	ago/17	124	61	16	71	26	21	24	
	set/17	122	63	20	32	22	26	29	
	out/17	117	53	15	26	31	22	36	
nov/17	116	55	13	25	30	21	40		
dez/17	104	54	10	16	23	16	29		
RESULTADOS NO PERÍODO									
LINHA DE BASE 2016	2.356								
RESULTADO ATUAL	3.617								
META	Não Aplicavel								
ANÁLISE CRÍTICA	Os transtornos mentais e comportamentais lideram os afastamentos do trabalho, tendo havido aumento de 25% em relação ao ano anterior. O segundo lugar está dividido entre os procedimentos cirúrgicos eletivos e de urgência, por diferentes motivos, e as doenças do Sistema Osteomuscular e do tecido conjuntivo. Este último grupo, com 50% de aumento de afastamentos, o que pode ser atribuído em parte ao envelhecimento da força de trabalho.								
AÇÕES GERENCIAIS	Implementar ferramenta de apuração sobre as doenças motivadoras dos procedimentos cirúrgicos. Acompanhar os grupos que apresenta.am aumento de incapacidade laboral e informar o Serviço de Saúde Ocupacional								
Responsável pela emissão do relatório: Marcos Mouzinho			Responsável (aprovação e divulgação): DESAU				Data: 09/01/2018		



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.**

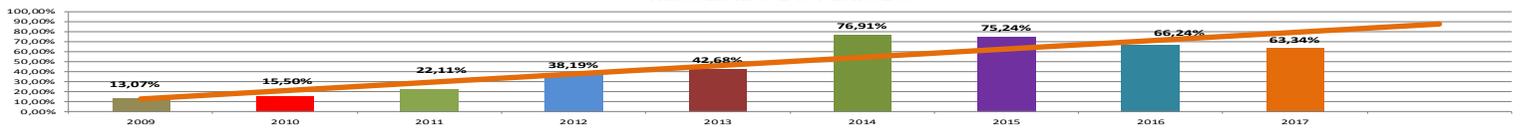
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.

UNIDADE ORGANIZACIONAL	Desau	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROJETO	Não	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	Não					
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Realizar Ações de Saúde não constitui objetivo estratégico									
INDICADOR	Evolução dos atendimentos do DESAU			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE										
FINALIDADE	Avaliar o quantitativo de atendimentos de urgência e emergência prestados pelo DESAU							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status					
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	x	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE						
FÓRMULA	Soma dos atendimentos							SENTIDO DE MELHORIA	nM					
META	Não Aplicável					ORIGEM DOS DADOS	SDS	UNIDADE DE MEDIDA	Nº de Atendimentos					
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2015	jan-15	fev-15	mar-15	abr-15	mai-15	jun-15	jul-15	ago-15	set-15	out-15	nov-15	dez-15	Resultado no Per.
		925	820	1.289	1.096	2.380	2.099	1.443	1.269	1.512	1.161	1.167	873	16.034
	2016	jan-16	fev-16	mar-16	abr-16	mai-16	jun-16	jul-16	ago-16	set-16	out-16	nov-16	dez-16	Resultado no Per.
		980	1.184	1.299	1.227	2.913	4.353	1.521	697	1.195	1.136	1.135	751	18.391
	2017	jan-17	fev-17	mar-17	abr-17	mai-17	jun-17	jul-17	ago-17	set-17	out-17	nov-17	dez-17	Resultado no Per.
		1.040	951	1.216	1.788	2.499	1.269	1.264	1.421	1.139	1.079	1.038	780	15.484
RESULTADOS NO PERÍODO														
LINHA DE BASE 2015	16.034													
RESULTADO ATUAL	15.484													
META	NA													
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Houve redução do número de atendimentos no ano de 2017 em relação a 2016, variando de 18391 em 2016 (média mensal de 1532) para 15484 em 2017 (média mensal de 1290). Essa diminuição foi predominantemente nos meses de maio e junho, quando ocorre a Campanha de Vacinação contra a Gripe. Em 2016, foram 7266 atendimentos e, em 2017, 3768. A justificativa para essa diminuição foi a maior abrangência da Campanha de Vacinação contra a Gripe em 2016. Do total de atendimentos realizados pelo DESAU em 2017, 1571, cerca de 10%, foram com características de urgência/emergência, sendo 619 atendimentos externos (40%) realizados pela empresa contratada para atendimento médico pré-hospitalar (SAVIOR). Daqueles 1571 atendimentos de urgência e emergência, houve necessidade de transferência hospitalar em 36 casos (2%). Destes, dois pacientes tiveram o diagnóstico de Infarto Agudo do Miocárdio com indicação de trombólise com total reversão do quadro clínico. A medicação indicada nesses casos é específica e, embora de alto custo, foi padronizada para uso pela equipe médica do DESAU por evidências da literatura médica do seu grande benefício nessas condições clínicas. Não houve caso grave, caracterizado por parada cardiorrespiratória. Os equipamentos têm recebido manutenção preventiva e corretiva através de contratação de empresas terceirizadas. Os medicamentos e materiais de consumo têm sido adquiridos prioritariamente por dispensa de licitação, evitando-se, por orientação da atual Administração, o uso do Adiantamento para este fim. Isso tem trazido novas dificuldades à aquisição desses itens em tempo hábil, uma vez que no Departamento de Saúde lida-se com a imprevisibilidade de uso desses insumos, apesar do controle de consumo médio de cada item para melhor planejamento das suas aquisições. No aspecto das prorrogações dos contratos existentes, assim como no desenvolvimento de novos Termos de Referência, em 2017, houve maior empenho na transparência desses procedimentos, levando-se em consideração, no momento da cotação, preços utilizados em certames de outros Órgãos Públicos.</p> <p>Em 2018, a questão da aquisição de insumos para o DESAU deverá ser revista junto à Alta Administração, uma vez que essa limitação poderá trazer impactos negativos à qualidade do atendimento prestado pelo Departamento aos seus usuários. Nesse aspecto, outras alternativas de aquisições de insumos para o DESAU têm sido propostas e, atualmente, está sendo desenvolvido Termo de Referência, em parceria com a DGLOG, para contratação de empresa que forneça tanto a mão de obra de apoio ao Departamento como os insumos necessários aos atendimentos médicos prestados. Entretanto, enquanto uma nova alternativa não se concretizar, a possibilidade de utilização do Adiantamento como meio de aquisição de tais itens deveria ser reconsiderada pela Alta Administração.</p>													
AÇÕES GERENCIAIS	<p>Para 2018, também será necessária autorização da Alta Administração para realização de curso certificado para capacitação da equipe médica do DESAU em suporte avançado de vida. A literatura médica recomenda que essa atualização ocorra a cada dois anos e a última foi há três anos.</p>													
Responsável pela emissão do relatório:	Marcos Mouzinho				Responsável pela aprovação e divulgação:	DESAU				Data:	09/01/2018			



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**ATENÇÃO:** A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.

 <b>PLANILHA DE INDICADORES</b>													
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEDEP/ DISEN	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	-	INDICADOR DE PROJETO	-	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	-				
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Aprimoramento da capacitação e das competências institucionais								
INDICADOR	Servidores com Necessidade de Desenvolvimento de Competência Mapeada			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Mapear Necessidades de Desenvolvimento de Competências dos Servidores								
FINALIDADE	Monitorar o mapeamento das necessidades de desenvolvimento do PJERJ.							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status				
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	-	INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA	-	INDICADOR DE EFETIVIDADE	-				
FÓRMULA	Σ de servidores com necessidade de desenvolvimento de competências mapeadas / Σ de servidores do PJERJ X100							SENTIDO DE MELHORIA	MM				
META	60%					ORIGEM DOS DADOS	Informação DGPES do total de servidores do PJERJ e lotação das unidades informada nos questionários de mapeamento.		UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR				2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
	Número de servidores com necessidade de desenvolvimento de competência mapeada			2097	2547	3571	6075	6664	11879	10679	9239	8353	
	Número total de servidores do PJERJ			16048	16431	16149	15907	15614	15445	14194	13948	13187	
<b>Resultado no Período</b>			<b>13,07%</b>	<b>15,50%</b>	<b>22,11%</b>	<b>38,19%</b>	<b>42,68%</b>	<b>76,91%</b>	<b>75,24%</b>	<b>66,24%</b>	<b>63,34%</b>		
<b>RESULTADO DO PERÍODO</b>													
LINHA DE BASE	76,91%												
RESULTADO ATUAL	63,34%												
META	60,00%												
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Em 2017, na tentativa de agilizar a consolidação dos dados da pesquisa, o <i>Excel</i> foi substituído pelo aplicativo <i>Forms</i>, disponível no <i>Office 365</i>. Melhoria extremamente necessária, visto que no ano anterior a equipe contava com oito funcionários e neste ano foi reduzida para somente dois servidores. Assim, em outubro, o <i>link</i> para os questionários do <i>Forms</i> foi enviado para todas as unidades jurisdicionais e administrativas do PJERJ. Dentre as orientações para preenchimento na área judiciária, continuou constando a limitação de que o número de vagas solicitadas não deveria ultrapassar a quantidade total de servidores da Unidade (equipe do cartório, secretários, chefes e equipe técnica) x 3, a fim de que a disponibilização das turmas pela ESAJ refletisse a demanda real. Novamente, na área administrativa, a orientação foi para que cada Departamento consultasse a Matriz de Competências e priorizasse até 03 (três) conhecimentos específicos da unidade para que seja feito o PDC específico da Diretoria-Geral. Ambas orientações não foram seguidas por todas as unidades, o que gerou penoso retrabalho, pois ao contrário dos anos anteriores, se decidiu que seria mais ágil que a etapa de correção das respostas ficasse por conta do SEDEG. As unidades que foram convidadas a retificar suas respostas em anos anteriores não respeitaram o prazo, ou não atenderam à solicitação.</p> <p>Por orientação da Administração Superior, foi introduzida outra inovação: as demandas do cartório deveriam ser respondidas em formulário apartado do gabinete. No 1º grau, foi alcançado o índice de 64,86% de servidores com competências mapeadas, no 2º grau 30,29% e na área administrativa, 84,90%. Embora a meta do indicador tenha sido atingida (63,34%), o número de respostas ficou abaixo do ano anterior, mesmo contando com o auxílio dos agentes de capacitação na divulgação e incentivando a participação das unidades. A exceção foi o aumento da participação do 2º grau.</p> <p>Embora o indicador esteja em queda pelo terceiro ano consecutivo, a linha de tendência aponta para o crescimento do índice, uma vez que o processo de trabalho sofreu alterações na metodologia das pesquisas nos anos de 2012, 2013, 2014 e 2017 (por exemplo, a alteração do público alvo e da forma de realização da pesquisa) e, em 2016, o período da pesquisa foi marcado por greves e manifestações, gerando impacto direto no universo amostral e no resultado das mesmas. Observando-se toda a série histórica do indicador e a linha de tendência, vemos o resultado do trabalho do DEDEP ao longo dos anos. A mudança de cultura é lenta, mas o gráfico mostra que ela tem ocorrido.</p> <p>Foram observadas algumas dificuldades durante o processo, dentre as quais podemos destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A automatização agilizou a consolidação dos dados, mas dadas as limitações do aplicativo utilizado alguns erros de preenchimento não foram minimizados.</li> <li>- A separação do cartório e gabinete na prática não funcionou. Os magistrados solicitaram aos chefes de serventia que respondessem. Poucos foram os gabinetes que participaram.</li> </ul> <p>A inovação dificultou o cálculo dos índices, pois devem ser somadas as informações do cartório e do gabinete, além de induzir ao erro de que a unidade respondeu em duplicidade. Deve-se avaliar o custo-benefício da medida.</p>												
AÇÕES GERENCIAIS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Elaborar relatório crítico com análise do processo de mapeamento realizado no ano de 2017 e propor melhorias para o processo de mapeamento em 2018.</li> <li>2- Verificar a possibilidade de aprimorar a ferramenta (<i>forms</i>) utilizada na automatização do processo, a fim de minimizar os erros de preenchimento apresentados.</li> <li>3- Realizar reunião com a ESAJ para entrega dos resultados, elaboração dos Planos de Desenvolvimento de Competências do PJERJ e retorno das turmas realizadas.</li> </ol>												
Responsável pela emissão do relatório:			Selma Ferreira			Responsável (aprovação e divulgação):			Alessandro Valente			Data:	19/12/2017



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.**

		<b>PLANILHA DE INDICADORES</b> <small>ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.</small>													
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE							
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Promover a Gestão de Pessoas no TJERJ										
INDICADOR	Distribuição do Efetivo por área			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	RAD-DGPES-001										
FINALIDADE	Acompanhar a proporcionalidade da distribuição de servidores							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status						
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE							
FÓRMULA	Nº Servidores lotados no 1º Grau, 2º Grau e área administrativa							SENTIDO DE MELHORIA	nM						
META	N/A					ORIGEM DOS DADOS			UNIDADE DE MEDIDA	Nº					
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2017		Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
		1a Instância	11.693	11.694	11.654	11.550	11.436	11.286	11.285	11.265	11.249	11.238	11.198	11.150	
		2a Instância	1.585	1.601	1.597	1.586	1.580	1.567	1.578	1.581	1.587	1.585	1.582	1.580	
		Administrativa	1.699	1.680	1.690	1.663	1.639	1.611	1.607	1.608	1.607	1.608	1.606	1.595	
		Total/mês	14.977	14.975	14.941	14.799	14.655	14.464	14.470	14.454	14.443	14.431	14.386	14.325	
<b>RESULTADOS NO PERÍODO</b>															
LINHA DE BASE	2017	Distribuição do Efetivo por Área 													
RESULTADO ANUAL	11.150														
	1.580														
	1.595														
META	N/A														
ANÁLISE CRÍTICA	Os resultados mantêm os índices das medições passadas, que demonstram a maior concentração de servidores na área fim (1ª e 2ª instâncias); atualmente, na média de 88,87% na área judiciária e 11,13% na área administrativa.														
AÇÕES GERENCIAIS	Acompanhar e manter a proporcionalidade da distribuição de servidores.														
Responsável pela emissão do relatório:				DEAPS	Responsável (aprovação e divulgação):				DGPES	Data: 12/01/2018					



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.**

PLANILHA DE INDICADORES																
<b>IMPORTANTE: Sempre verifique no site do TJRJ se a versão impressa do documento está atualizada.</b>																
UNIDADE ORGANIZACIONAL	ESAJ	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO				INDICADOR DE PROJETO				INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE			
TEMA	Gestão de Pessoas					OBJETIVO ESTRATÉGICO				Aprimoramento da capacitação de Competências institucionais.						
INDICADOR	ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DE PARTICIPANTES DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO					PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE				RAD-DGPES-049						
FINALIDADE	Monitorar a satisfação dos participantes nas ações de capacitação da ESAJ											CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status			
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO				INDICADOR DE DESEMPENHO				X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE			
FÓRMULA	[Σ do percentual médio de conceitos (ótimo + bom) apurados nas avaliações de reação das turmas encerradas no mês]											SENTIDO DE MELHORIA		MM		
META	Acima de 95% em 2017											ORIGEM DOS DADOS		SCC	UNIDADE DE MEDIDA	%
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2015	jan-15	fev-15	mar-15	abr-15	mai-15	jun-15	jul-15	ago-15	set-15	out-15	nov-15	dez-15	Md no Per.		
		96,68%	95,34%	95,68%	95,59%	96,45%	97,11%	96,89%	95,74%	95,37%	95,62%	97,10%	97,47%	96,25%		
		jan-16	fev-16	mar-16	abr-16	mai-16	jun-16	jul-16	ago-16	set-16	out-16	nov-16	dez-16	Md no Per.		
	2016	98,35%	96,62%	97,88%	96,52%	95,81%	96,76%	97,14%	94,43%	96,67%	96,44%	96,44%	96,50%	96,63%		
		jan-17	fev-17	mar-17	abr-17	mai-17	jun-17	jul-17	ago-17	set-17	out-17	nov-17	dez-17	Md no Per.		
		2017	98,2%	97,28%	96,76%	96,72%	96,56%	96,16%	96,86%	97,15%	97,34%	95,89%	95,87%	97,61%	96,87%	
	RESULTADOS NO PERÍODO															
	LINHA DE BASE		96,63%													
	RESULTADO ATUAL	96,87%														
META	95,00%															
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Os índices até o mês de junho estão acima da meta, com oscilação nos meses de março (-1,12%), maio (+0,75) e junho (-0,6) em relação ao ano anterior. No mês de junho tivemos o desempenho negativo de três turmas ( PJC03, POWER02 e SGA22), sendo uma relacionada à insatisfação com o material didático (PJC032017 = 88,89), uma quanto à atuação do instrutor, objetivo do curso e material didático (SGA222017= 88,6) e uma terceira em relação à atuação do instrutor, objetivo do curso, material didático e infraestrutura (POWER022017=80,88 ). Embora a tendência seja negativa, verifica-se comportamento do indicador similar ao do ano anterior, com índice mais elevado nos primeiros meses do ano, quando a oferta de cursos e a procura é menor, tendendo a estabilizar na faixa de um a dois pontos superiores à meta no segundo semestre. Estima-se a manutenção do índice acima da meta, com possibilidade de melhoria.</p> <p><b>No mês de julho</b> o índice ficou 1,86% acima da meta e 0,28% abaixo do mesmo mês do ano anterior. Na média anual estamos superando a meta em aproximadamente 2%. Tivemos duas turmas com índices abaixo: WORD112017 = <b>85,71</b> (atuação do instrutor = <b>83,33</b>, quanto ao objetivo do curso = <b>88,1</b>, material didático = <b>85,71</b> e infraestrutura = <b>85,71</b>) e POWER032017 (insatisfação quanto objetivo do curso = <b>86,49</b> e material didático = <b>89,19</b>).</p> <p><b>No mês de agosto</b> o índice ficou 2,15% acima da meta e 2,72 acima do mesmo mês do ano anterior. Estamos superando a meta anual em aproximadamente 2%. Tivemos três turmas com algum índice abaixo: CTN222017 (Objetivo do curso = <b>89,33</b>), RIT052017 (Objetivo do curso = <b>89,22</b> e material didático=<b>85,44</b>) e PLJ412017 (material didático=<b>88,24</b>).</p> <p><b>Em setembro</b> o índice ficou 2,34% acima da meta e 0,67 acima do mesmo mês do ano anterior. Estamos superando a meta em 2%. Tivemos três turmas com algum índice abaixo: ELET1272017 ( Atuação do instrutor = <b>77,78</b>, objetivo do curso = <b>74,07</b>), FEQ092017 (Atuação do instrutor = <b>89,33</b>, objetivo do curso = <b>87,01</b>) e MEJ042017 (Atuação do instrutor = 87,50, material didático = 89,58 e infraestrutura = 85,11).</p> <p><b>Em outubro</b> o índice teve uma queda, ficando abaixo dos meses anteriores em mais de 1,0% e em 0,5% em relação ao mesmo mês do ano anterior, principalmente devido ao desempenho das 4 turmas de Formação de Peritos, que obtiveram resultados bem abaixo, nos quesitos de atuação do instrutor, objetivo do curso, material didático e infraestrutura, conforme dados do relatório mensal. Além disso a turma EXCEL162017 obteve índice de 90,08% o que também contribuiu para esse resultado.</p> <p><b>Em novembro</b> o índice ficou similar ao mês de outubro, com queda de 0,57% em relação ao ano anterior. A queda em relação aos meses de janeiro a setembro, deveu-se ao desempenho insatisfatório das turmas de formação de peritos: AVALE022017=84,89%, AVALP022017=84,32%, AVALS022017= 79,73% e AVALT022017= 82,55%.</p> <p><b>Em dezembro</b> o índice ficou 2,61% acima da meta e 1,11% superior em relação ao mesmo mês do ano anterior.</p> <p>Em relação ao índice médio houve uma melhora de 0,24% em relação ao ano anterior.</p>															
AÇÕES GERENCIAIS	<p>Notificar os instrutores com índice abaixo da meta através de e-mail e/ou pessoalmente (RAD-044). Analisar os cursos com o índice abaixo da meta em objetivo do curso e material didático, que necessitem de atualização (RAD-045). Tratar a questão da infraestrutura lançando como PNC e acompanhar a solução, caso não tenha sido solucionado.</p> <p>Com relação ao resultado das turmas de formação de peritos, os dados serão apresentados à Direção da ESAJ para análise e possível reformulação do curso.</p>															
Responsável pela emissão do relatório:		DIEPE/SECIN				Responsável (aprovação e divulgação):				Direção ESAJ				Data:08/01/2018		