



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

---

## **Relatório de Informações Gerenciais Setorial**

---

***DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS***

**Anual 2011**

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL</b>		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Diretora Geral de Gestão de Pessoas	Período: 2011

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

## SUMÁRIO

<b>1 RESUMO EXECUTIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Projetos e Objetivos da Qualidade.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Indicadores Estratégicos .....</b>	<b>18</b>
<b>3 AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1 Indicadores e Análise de Dados (1º nível dos Processos de Trabalho) .....</b>	<b>26</b>
<b>3.2 Indicadores e Análise de Dados (2º nível dos Processos de Trabalho) .....</b>	<b>28</b>
<b>4 GESTÃO DOS RECURSOS.....</b>	<b>36</b>
<b>4.1 Situação do Quadro de Pessoal .....</b>	<b>36</b>
<b>4.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação .....</b>	<b>40</b>
<b>4.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-Estrutura.....</b>	<b>41</b>
<b>4.4 Documentação e Organização do Arquivo Corrente .....</b>	<b>42</b>
<b>4.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades .....</b>	<b>45</b>
<b>5 AUTOAVALIAÇÃO DO SIGA E AUDITORIAS.....</b>	<b>47</b>
<b>6 ATIVIDADES COMPLEMENTARES.....</b>	<b>51</b>
<b>7 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>52</b>
<b>8 ÁRVORE DE PROCESSOS DE TRABALHO E INDICADORES .....</b>	<b>53</b>



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

### 1 RESUMO EXECUTIVO

Este Relatório de Informações Gerenciais (RIGER) tem por finalidade apresentar os resultados do desempenho da gestão da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, relativos ao ano de 2011.

Quanto à **gestão estratégica** a DGPES definiu **08 objetivos da qualidade**, destes, 7 estão sendo implementados por meio de projetos (cinco deles estratégicos). Os detalhes são encontrados no item 2 deste relatório.

A unidade é também coordenadora de **01 projeto estratégico**, de acordo com o anexo da Resolução TJ/OE nº. 21/2009. Até a data de emissão deste RIGER, o projeto *Qualidade de Vida* encontra-se em atraso, tendo em vista a limitação orçamentária, conforme detalhado no item 2.3 deste relatório.

A DGPES é responsável pela medição dos elementos de **08 indicadores estratégicos**, definidos na Resolução TJ/OE nº. 21/2009. O Indicador estratégico 34 – Índice de Clima Organizacional não está sendo medido, uma vez que o CNJ realizou no 2º semestre uma pesquisa nacional de Clima Organizacional e ainda não divulgou resultado. Paralelamente, a DGDIN iniciou procedimentos para contratação de instituição para realizar pesquisa no PJERJ. O indicador 40 – índice de Condições de Trabalho também não está sendo aferido pela DGPES, pois há necessidade de normatização de procedimentos para que ocorra, em seguida, definição de novas metas. Quanto ao Indicador 36 - Índice de Prevenção de Saúde, como ainda não foram realizados exames periódicos dos servidores (previsto para abril de 2012), não houve disponibilização de dados disponíveis para a medição de resultados. Os demais indicadores estão sendo medidos normalmente, no item 2.5 consta análise detalhada destes indicadores.

Entre os resultados apurados, **não se observa tendência de alcance das metas para 02 indicadores**. O Indicador 32 - Percentual do Orçamento de Custeio Aplicado em Capacitação de Servidores, tendo em vista que a verba destinada à ESAJ em 2011 corresponde a 0,61 % (R\$ 4.500.000,00) do orçamento de custeio do PJERJ para o ano e não 0,77% (meta estipulada). Do mesmo modo, o Indicador 35 - Índice de Absenteísmo apresentou aumento no resultado, devido à alteração nos dados de cálculo, o que prejudicou o alcance da meta anual, conforme detalhado no item 2.5 deste RIGER.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

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

No que diz respeito à **gestão operacional**, a análise dos indicadores de todas as unidades subordinadas e os resultados apresentados mostram que a DGPES está realizando os seus processos de gestão com a eficiência e a eficácia esperadas, conforme detalhado no item 3 deste relatório.

No que se refere a **recursos pertinentes à pessoal**, constata-se que houve provimento satisfatório. Convém, no entanto, ressaltar o aumento de número de terceirizados em contrapartida à diminuição do total de servidores na diretoria.

Quanto à **capacitação**, houve provimento satisfatório de cursos e treinamentos, tanto no que se refere à quantidade como à qualidade das ações de capacitação. Ressaltamos, no entanto, a necessidade de maiores investimentos em capacitação externa tendo em vista que nas matrizes de competências do DESAU e do DEDEP estão definidos conhecimentos técnicos e específicos destas áreas, não disponibilizados através dos cursos da ESAJ.

Quanto aos **recursos de tecnologia da informação**, houve o provimento de equipamentos em relação ao quantitativo de servidores da unidade. Com exceção do suprimento de scanners, necessárias para a digitalização de documentos do DESAU. **No que se refere aos sistemas**, nossa unidade necessita de apoio emergencial e prioritário da DGTEC na manutenção dos sistemas, principalmente no que diz respeito à disponibilização de novos relatórios. Hoje, no âmbito da DGPES, observamos que a demora no atendimento dessas demandas vem prejudicando a eficiência de alguns processos de trabalho.

No que se refere aos **recursos de infraestrutura**, as instalações do Departamento de Saúde carecem de reforma; o provimento de material de consumo e permanente para o DESAU não é satisfatório, sendo necessária a aquisição de equipamentos e mobiliário específico para unidade de saúde.

No que se refere à **documentação e registro dos processos de trabalho**, a Diretoria de Gestão de Pessoas documentou 11 novos processos de trabalho, contando com o apoio da DGDIN. Resta documentar os processos do Departamento de Saúde, ação já prevista no planejamento da Diretoria.

Para a organização do **arquivo corrente**, a DGPES recebeu o apoio do DEGEA, já tendo elaborado relação de seu acervo documental e estando ciente dos procedimentos para análise, eliminação e arquivamento de documentos, conforme definido nas RAD que tratam do assunto.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

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

Quanto à **fiscalização de contratos**, a DGPES está fiscalizando 16 contratos, referentes à Prestação de Serviços diversos, conforme detalhado no item 4.5 deste relatório.

Quanto às **auditorias de gestão**, a DGPES/ESAJ e a DGPES/DEDEP passaram por auditorias internas e externas, cujo resultado está detalhado no item 5.1 deste relatório.

A DGPES também passou por **avaliações no SIGA** do DEAPS, DESAU e GBPES, os resultados também constam no item 5.1.



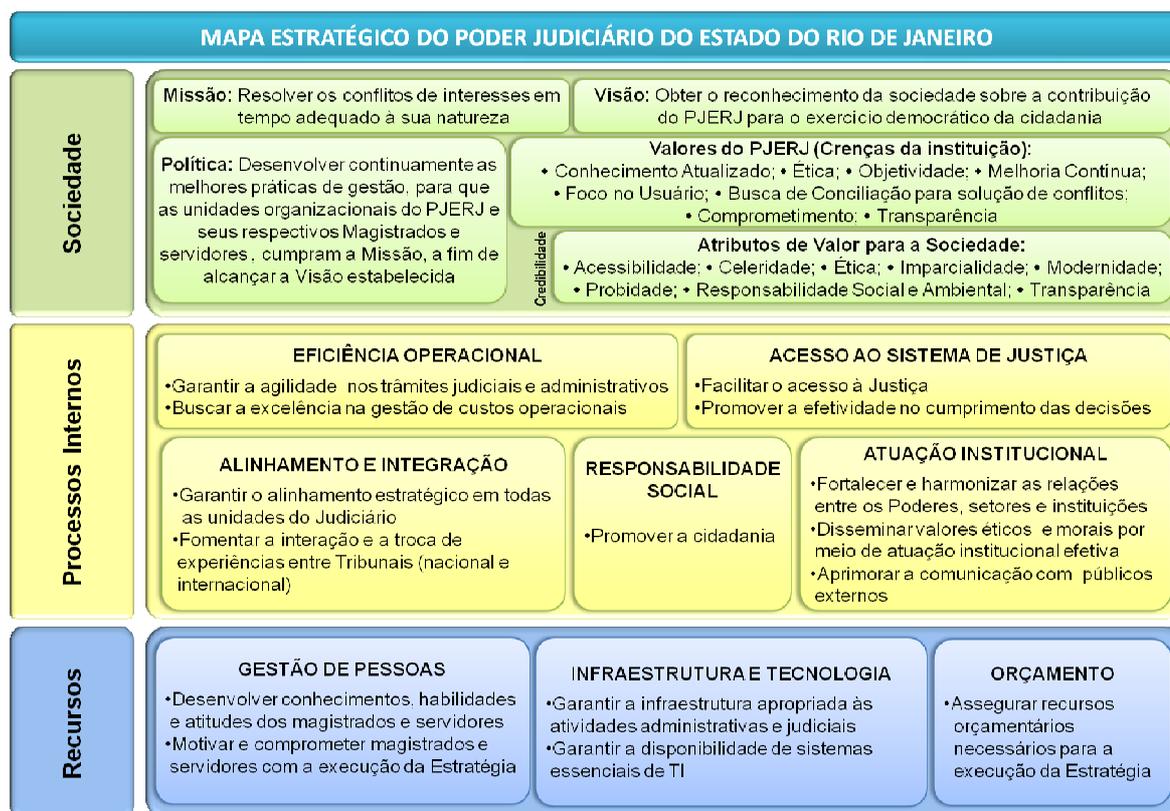
## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

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

### 2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA

#### 2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos

Os Direcionadores Estratégicos da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas são definidos a partir dos Direcionadores Estratégicos do PJERJ, definidos no Mapa Estratégico do PJERJ:



A Administração Superior da DGPES considera que a Missão e Visão da DGPES, bem como da ESAJ e do DEDEP, permanecem adequadas e alinhadas com os Direcionadores Estratégicos do PJERJ.

Esforços contínuos e permanentes são estabelecidos com o intuito de manter a Gestão Estratégica da DGPES e de suas unidades alinhadas à gestão do PJERJ.

O compromisso da DGPES com a qualidade do trabalho executado é formalizado mediante a Política da Qualidade – norteadas pela Missão, Visão e Valores.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

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

### **Missão – DGPEs**

Implementar ações integradas em gestão de pessoas visando ao desenvolvimento e à valorização pessoal e profissional, favorecendo o alcance dos objetivos institucionais.

### **Missão – ESAJ**

Desenvolver ações de capacitação, visando contribuir para a resolução de conflitos de interesses em tempo adequado à sua natureza.

### **Missão – DEDEP**

Propor e realizar ações de Gestão de Pessoas contribuindo para o alcance de melhores resultados institucionais.

### **Missão – DESAU**

O Departamento de Saúde do TJERJ, deve promover o bem estar físico, mental e social do servidor, investindo em programas de saúde e buscando a adaptação harmonica do serventuário ao ambiente de trabalho.

### **Visão – DGPEs**

Ser referencial de excelência em gestão de pessoas.

### **Visão – ESAJ**

Ser referencial em educação continuada do Poder Judiciário, contribuindo para o exercício democrático da cidadania.

### **Visão – DEDEP**

Promover e atuar em ações de Gestão de Pessoas abrangendo todo o Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro

### **Visão – DESAU**

Ser reconhecido pelo TJERJ como um Departamento de Saúde que pratica a excelencia em todas as suas áreas de atuação”;



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

### 2.2 Projetos e Objetivos da Qualidade

O quadro geral de objetivos da qualidade e projetos da (nome da unidade) é o seguinte:

Nº	Nome/Descrição	Objetivo da Qualidade	Projeto	Projeto Estratégico
<b>Objetivos Qualidade ESAJ</b>				
1	Manter a satisfação do usuário da ESAJ em nível elevado ao longo do ano.	X	--	--
2	Elaborar e implementar o procedimento documentado (RAD) do Serviço de Capacitação a Distância (DIDES/SEDIS).	X	X	-
3	Implementar, pelo menos, uma Boa Prática de Gestão de Escolas do Poder Judiciário ao ano até 2014.	X	X	--
4	Aumentar o percentual de pessoas treinadas nas competências estratégicas <b>- Projeto Plano Estratégico de Capacitação dos Servidores do PJERJ</b>	X	X	X
5	Aumentar nº de ações relacionadas à disseminação de valores éticos e morais. <b>- Projeto Plano Estratégico de Capacitação dos Servidores do PJERJ</b>	X	X	X
<b>Objetivos da Qualidade DEDEP</b>				
6	Ampliar o modelo de gestão de pessoas por competências no PJERJ abrangendo todos os servidores <b>- Projeto Programa de Gestão de Pessoas por Competências</b>	X	X	X



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

Ampliar a atuação do DEDEP na área de Gestão de Pessoas				
7	- <i>Projeto Implementação do Processo de Avaliação Especial de Desempenho</i>	X	X	X
Identificar o quantitativo ideal de lotações das Unidades Organizacionais do PJERJ				
8	- <i>Identificar a Lotação Ideal das Unidades Organizacionais do PJERJ.</i>	X	X	X
<b>PROJETO Estratégico DESAU</b>				
9	Projeto Qualidade de Vida			X

Os resultados detalhados de cada um dos projetos e/ou objetivos da qualidade seguem nas tabelas abaixo:



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

TEMA: Gestão de Pessoas							
OBJETIVO ESTRATÉGICO: Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nos magistrados e servidores.							
PROJETO / OBJETIVO DA QUALIDADE	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Manter a Satisfação do Usuário da ESAJ em nível elevado ao longo do ano.	Obter percentual mínimo acima de 94 % de avaliações positivas (ótimo + bom) na Pesquisa de Satisfação do Usuário (semestral) e na Avaliação de Reação (mensal) dos Participantes de Ações de Capacitação.	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atingir meta acima de 94 % nas Pesquisas de Satisfação do Usuário de 2011.</li> <li>- Atingir meta acima de 94% na média das Avaliações de Reação de Participantes realizadas no ano de 2011.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1ª Pesquisa de Satisfação do Usuário: 94,04%.</li> <li>- 2ª Pesquisa de Satisfação do Usuário: 94,87%.</li> <li>Média anual: 94,46%.</li> <li>- Avaliação de Reação de Participantes: média anual: 97,15%.</li> </ul>	-----	-----
<b>OBSERVAÇÕES</b>							
		-----		-----		-----	
<p><b>ANÁLISE DE DADOS:</b> <i>Todas as projeções se confirmaram e as metas foram atingidas.</i></p>							

Fonte: ESAJ



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

TEMA: Alinhamento e Integração							
OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantir o alinhamento estratégico em todas as unidades do PJERJ.							
PROJETO / OBJETIVO DA QUALIDADE	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Elaborar e Implementar o procedimento documentado (RAD) do Serviço de Capacitação a Distância (DIDES/SEDIS).	2011: 100% do procedimento documentado implementado até 30/11/2011.	100%	100%	100%	100%	-----	-----
		OBSERVAÇÕES					
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b> <i>A Rotina Administrativa foi elaborada e implementada com sucesso.</i>							
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b> <i>Promover a melhoria contínua dos processos, por meio de revisões sistemáticas.</i>							

Fonte: ESAJ



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

TEMA: Alinhamento e Integração							
OBJETIVO ESTRATÉGICO: Fomentar a interação e a troca de experiências entre Tribunais (nacional e internacional).							
PROJETO / OBJETIVO DA QUALIDADE	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Implementar, pelo menos, uma Boa Prática de Gestão de Escolas do Poder Judiciário ao ano até 2014.	2011: Implementar a Pauta Eletrônica nas instalações da ESAJ até 30/11/2011.	100%	100%	100%	100%	-----	-----
		OBSERVAÇÕES					
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b> <i>A Pauta Eletrônica foi implementada com sucesso.</i>							
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b> <i>Eleger uma nova Boa Prática para ser implementada em 2012.</i>							

Fonte: ESAJ



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

TEMA: Gestão de Pessoas							
OBJETIVO ESTRATÉGICO: Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nos magistrados e servidores							
PROJETO	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Plano Estratégico de Capacitação dos Servidores do PJERJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 40 ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais.</li> <li>- 20 % dos funcionários (3.300) treinados nas competências estratégicas.</li> <li>- 0,77% do orçamento de custeio (R\$740.550.000,00) aplicado em capacitação.</li> </ul>	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 40 ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais.</li> <li>- 20 % dos funcionários (3.300) treinados nas competências estratégicas.</li> <li>- 0,77% do orçamento da ESAJ aplicado em capacitação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 79 ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais.</li> <li>- 23,8% dos funcionários (3.926) treinados nas competências estratégicas (20h).</li> <li>- 0,45% do orçamento da ESAJ aplicado em capacitação (R\$3.370.000,00) em 20/12/2011.</li> </ul>	-----	-----
OBSERVAÇÕES							
<p><b>ANÁLISE DE DADOS:</b> As metas pertinentes à disseminação de valores éticos e treinamento nas competências estratégicas foram atingidas. Em relação à aplicação do orçamento de custeio em capacitação, a meta de 0,77%, já não correspondia ao orçamento da ESAJ de R\$ 4.500.000,00 (0,61%). O resultado alcançado, contabilmente (não percentualmente), já foi superior ao do ano passado, mas ainda não é o ideal, pois existem restrições para execução orçamentária que precisam ser identificadas e superadas. O indicador foi discutido na 1ª Reunião de Análise da Estratégia - RAE. A DGPES reivindica a disponibilização de orçamento maior para capacitação, visando ao desenvolvimento profissional dos servidores, com consequente atingimento da meta.</p>							
<p><b>AÇÕES GERENCIAIS:</b> Aguardar e apoiar as atividades planejadas para a deliberação 28 da RAE, que terá como resultado a definição e disponibilização de percentual maior do orçamento para capacitação de servidores.</p>							

Fonte: ESAJ



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

**TEMA: Gestão de Pessoas**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores**

PROJETO	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Programa de Gestão de Pessoas por Competências	Abranger 100% dos servidores no Programa de Gestão de Pessoas por Competências até 2014	100%	10%	8,5%	0%	100%	0%
		<b>OBSERVAÇÕES</b>					
		<b>O percentual de 10% refere-se à fase de realização da integração do SKILLO com os sistemas do TJ</b>		<b>Não houve servidor incluído no Programa de Gestão de Pessoas por Competências</b>		<b>Não houve gastos referentes ao exercício de 2011</b>	

**ANÁLISE DE DADOS:** O cronograma para 2011 não foi cumprido em decorrência de vários problemas apresentados na fase de customização do sistema "Skillo". Foi aberto Processo Apuratório (2011-54664) em desfavor da Empresa AFFERO, responsável pelo sistema "SKILLO", para averiguação das responsabilidades do atraso na entrega do sistema ao TJERJ.

**AÇÕES GERENCIAIS:** Em virtude da falta de um sistema informatizado e a necessidade de realizar ações em conformidade com Gestão de Pessoas por Competências, o escopo e o plano do projeto serão redefinidos para que possam ser adequados ao novo cenário apresentado.

Fonte: DEDEP



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

**TEMA: Gestão de Pessoas**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores**

PROJETO	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Implementação do Processo de Avaliação Especial de Desempenho	Processo de avaliação implementado até dezembro de 2012	100%	50%	--	--	--	--
		OBSERVAÇÕES					
		-----		-----		-----	

**ANÁLISE DE DADOS:** *A metodologia e os instrumentos encontram-se em fase final de elaboração. A DGDIN informou, em reunião realizada em outubro, que devido às prioridades estabelecidas pela presidência, a DGTEC não disponibilizará sistema informatizado para o gerenciamento do processo. Definiu-se então que a DGDIN auxiliará o DEDEP na construção de um Banco de Dados em ACCESS para o gerenciamento do mesmo.*

**AÇÕES GERENCIAIS:** *Realizar reunião com a Direção do DEDEP para revisar o plano do projeto e analisar os instrumentos.*

Fonte: DEDEP



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

**TEMA: Eficiência Operacional**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos**

PROJETO	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Identificar a Lotação Ideal das Unidades Organizacionais do PJERJ	Identificar 100% das lotações ideais até dezembro de 2014	100%	30%	0%	0%	0%	0%
		OBSERVAÇÕES					
		-----		-----		-----	

**ANÁLISE DE DADOS:** Até setembro de 2011, foi dado andamento ao projeto, o qual seria executado por uma equipe de servidores, não havendo contratação de consultoria. Porém, tendo em vista a falta de servidores com capacidade técnica para realização do trabalho, foi sugerida a contratação de uma Empresa de Consultoria. Foi aprovado, em 25/11/2011, pela Administração Superior, o replanejamento do projeto, com o deferimento desta contratação pelo Exmo. Sr. Presidente do Tribunal de Justiça. Sendo assim, será elaborado novo plano e cronograma; e conseqüentemente haverá alteração da meta.

**AÇÕES GERENCIAIS:** Realizar pesquisa das empresas que prestam serviço de consultoria e cotação com as mesmas, a fim de elaborar proposta de contratação de serviço e, posteriormente, subordiná-la à apreciação da Administração Superior, para então dar início à elaboração do projeto.

Fonte: DEDEP



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

**TEMA: Gestão de Pessoas**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO: Motivar e comprometer magistrados e servidores**

PROJETO/ OBJETIVO DA QUALIDADE	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Programa de Qualidade de Vida	Redução em 10% do Índice de Absenteísmo até 2014	100%	20%	100%	0%	R\$ 1.105.000,00	0
<b>OBSERVAÇÕES</b>							

**ANÁLISE DE DADOS:** A planilha nos mostra que houve prosseguimento do cronograma, sem, entretanto, até o momento, alterar o valor do índice de Absenteísmo. Dentre as ações elencadas para este fim, temos o projeto de Ergonomia e a realização de Exames Periódicos. Em relação à Ergonomia, será apresentada à Alta Administração, a proposta de capacitação de servidores no tema, bem como a criação do Comitê Interno de Ergonomia e a realização de consultoria para análise ergonômica do trabalho de uma unidade organizacional piloto e posterior extensão a outras unidades do PJERJ. Houve inclusão desse tópico no eixo referente à Qualidade de Vida no Trabalho da Agenda de Gestão Ambiental, Projeto Especial da Presidência.

Seguindo as ações gerenciais previstas no Riger do 3º trimestre de 2011, foram analisados relatórios do SDS sobre afastamentos de servidores e magistrados por NUR e por CID. Não foi evidenciada diferença entre os NURs quanto ao Índice de Absenteísmo. Entretanto, em relação às doenças que mais afastaram em 2011, as moléstias ligadas a transtornos mentais e osteomusculares foram as que mais afastaram, levando tanto a um alto número de licenças por servidor e magistrado (coeficiente de frequência), como também a um elevado número de dias de afastamento por doença (coeficiente de gravidade). Esta situação pode ser modificada pela implementação da Cultura Pró-ergonômica na Instituição.

Quanto aos Exames Periódicos, destaca-se o alto custo apresentado pelas empresas licitadas para a realização desses exames. Nesse sentido, de acordo com a ata de reunião ocorrida em dezembro de 2011 com a Alta Administração sobre os Indicadores Estratégicos do PJERJ, serão iniciados os Exames Periódicos pelo DESAU em um grupo piloto de servidores e magistrados a partir de abril de 2012.

Para 2012, foi autorizada a realização do ato vacinal contra a Gripe para servidores e terceirizados do PJERJ e terá início o Programa de Combate à Obesidade do PJERJ, o qual não havia sido incluído, inicialmente, entre os projetos do Programa de Qualidade de Vida, porém foi viabilizado a partir da parceria do PJERJ com o SPA Botani da AMAERJ efetivada no final do 2º semestre de 2011.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

**AÇÕES GERENCIAIS:** Será encaminhado, pela COAMB, projeto especial que diz respeito ao eixo Qualidade de Vida no Trabalho da Agenda Ambiental que inclui a proposta de implementação de Cultura Pró-ergonômica no PJERJ com o objetivo de capacitar servidores e magistrados sobre o tema, criar Comitês Internos de Ergonomia, além de contratar consultoria na área de Engenharia de Segurança do Trabalho.

Serão realizados exames periódicos em grupo piloto de servidores e magistrados pelo DESAU a partir de abril de 2012.

A campanha de vacinação depende de licitação para contratação de empresa para realização do ato vacinal em 2012.

A partir de janeiro de 2012, grupos de servidores com IMC entre 25 e 40 serão acompanhados pelo DESAU através do Programa de Combate à Obesidade com possível parceria da AMIL no acompanhamento desses servidores após a estadia no SPA Botani.

Fonte: DESAU

### 2.3 Indicadores Estratégicos

A DGPES é responsável pela medição dos elementos de 07 indicadores estratégicos, definidos na Resolução TJ/OE nº. 21/2009.

O indicador estratégico 34 – Índice de Clima Organizacional não está sendo medido, tendo em vista que pesquisas nacionais centralizadas de clima organizacional e de satisfação de usuário foram realizadas pelo CNJ. Somente após a divulgação dos resultados dessas pesquisas poderemos estabelecer metas e definir as ações pertinentes.

Os resultados dos demais Indicadores Estratégicos estão apresentados a seguir:



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

<b>PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>					
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS		
<b>TEMA</b>	Gestão de Pessoas				
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Disseminar Valores Éticos e Morais por Meio de Atuação Institucional Efetiva				
<b>INDICADOR (DO OBJETIVO)</b>	Indicador 25 - Índice de Promoção de Valores Éticos e Morais				
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>	Quantificar as ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais				
<b>FÓRMULA</b>	Σ de ações de capacitação relacionadas à disseminação de valores éticos e morais				
<b>CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO</b>	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	SCC - Sistema de Controle de Cursos	<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>	MM		
<b>META</b>	40	<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>	Turmas concluídas		
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual				
<b>METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
	36	40	45	50	55
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>		<b>RESULTADO DO PERÍODO</b> 			<b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b> 
<b>LINHA DE BASE</b>	36				
<b>RESULTADO ATUAL</b>	79				
<b>META</b>	40				
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>	A meta foi alcançada com sucesso.				
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	Planejar uma nova meta para 2012.				
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b> ESAJ		<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b> DGPES			<b>Data:</b> 20/12/2011



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

	PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS																				
	UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS																		
<b>TEMA</b>	Gestão de Pessoas																				
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Desenvolver Conhecimentos, Habilidades e Atitudes de Magistrados e Servidores																				
<b>INDICADOR (DO OBJETIVO)</b>	Indicador 30 - Índice de Capacitação nas Competências Estratégicas																				
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>	Medir o percentual de pessoas treinadas em competências estratégicas																				
<b>FÓRMULA</b>	$\Sigma$ de pessoas treinadas com pelo menos 20 horas nas competências estratégicas / $\Sigma$ de funcionários do PJERJ																				
<b>CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO</b>	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior																				
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	SCC - Sistema de Controle de Cursos	<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>		MM																	
<b>META</b>	20%	<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>		% Capacitação																	
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual																				
<b>METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>																
	16%	20%	24%	28%	30%																
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>																					
<b>LINHA DE BASE</b>	16,00%																				
<b>RESULTADO ATUAL</b>	24,31%																				
<b>META</b>	20,00%																				
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>RESULTADO DO PERÍODO</b></p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <caption>Resultados do Período</caption> <thead> <tr><th>Ano</th><th>Resultado</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>2010</td><td>16,00%</td></tr> <tr><td>2011</td><td>24,31%</td></tr> <tr><td>Meta 2011</td><td>20,00%</td></tr> <tr><td>Meta 2014</td><td>30,00%</td></tr> </tbody> </table> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b></p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <caption>Tendência</caption> <thead> <tr><th>Semana</th><th>Resultado</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1º SEM</td><td>8,0%</td></tr> <tr><td>2º SEM</td><td>24,3%</td></tr> </tbody> </table> </div> </div>						Ano	Resultado	2010	16,00%	2011	24,31%	Meta 2011	20,00%	Meta 2014	30,00%	Semana	Resultado	1º SEM	8,0%	2º SEM	24,3%
Ano	Resultado																				
2010	16,00%																				
2011	24,31%																				
Meta 2011	20,00%																				
Meta 2014	30,00%																				
Semana	Resultado																				
1º SEM	8,0%																				
2º SEM	24,3%																				
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>	A meta foi alcançada com sucesso.																				
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	Planejar uma nova meta para 2012.																				
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b>	ESAJ		<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b>		DGPES																
					<b>Data:</b> 20/12//2011																



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

	PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
	UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS		
<b>TEMA</b>	Gestão de Pessoas				
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores				
<b>INDICADOR (DO OBJETIVO)</b>	Indicador 31 - Índice de atingimento do Plano Nacional de Capacitação				
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>	Medir os itens atendidos do Plano Nacional de Capacitação				
<b>FÓRMULA</b>	% entre os itens atendidos do Plano Nacional de Capacitação, sobre o total de itens				
<b>CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO</b>	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	DGPES/ESAJ	<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>		MM	
<b>META</b>	Atender 100% dos itens até 2014	<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>		itens atendidos	
<b>PERIODICIDADE</b>	Trimestral				
RESULTADOS	2010	2011	2012	2013	2014
	0%	100%			
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>					
<b>LINHA DE BASE</b>	0				
<b>RESULTADO ATUAL</b>	100%				
<b>META</b>	100%				
		<b>RESULTADO DO PERÍODO</b>		<b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b>	
		<p style="font-size: small;">A 3D bar chart with two bars. The first bar, labeled '2011', is blue and has a value of 5. The second bar, labeled 'Meta 2011', is yellow and also has a value of 5. The vertical axis ranges from 0 to 40 in increments of 10.</p>		<p style="font-size: small;">A line graph with a blue line connecting two data points. The first point is at 80% for '2011 1º Sem' and the second point is at 100% for '2011 2º Sem'. The vertical axis ranges from 70% to 100% in increments of 10%.</p>	
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>	Concluído em 12/12/2011 o processo de desenvolvimento do curso Sociologia Jurídica, após o término da primeira turma da disciplina (turma-piloto). Com isso, estão atendidos todos os itens listados no artigo 10 da Res. 126/11 do CNJ e o objetivo está 100% concluído.				
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	Acompanhar novas deliberações do CNJ.				
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b> ESAJ		<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b> DGPES		<b>Data:</b> 10/01/2012	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

<b>PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>					
<b>UNIDADE ORGANIZACIONAL</b>		<b>DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS</b>			
<b>TEMA</b>	Gestão de Pessoas				
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Desenvolver Conhecimentos, Habilidades e Atitudes de Magistrados e Servidores				
<b>INDICADOR (DO OBJETIVO)</b>	Indicador 32 - Percentual do Orçamento de Custeio Aplicado em Capacitação de Servidores				
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>	Quantificar o grau de aplicação de recursos orçamentários de custeio na capacitação de servidores do PJERJ				
<b>FÓRMULA</b>	Valor aplicado em capacitação de servidores / Valor de Orçamento de Custeio				
<b>CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO</b>	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	Orçamento anual do PJERJ	<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>	MM		
<b>META</b>	0,77%	<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>	% Capacitação/Orçamento		
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual				
<b>METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
	0,47%	0,77%	0,80%	0,84%	0,90%
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>		<b>RESULTADO DO PERÍODO</b>			<b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b>
<b>LINHA DE BASE</b>	<b>0,47%</b>				
<b>RESULTADO ATUAL</b>	<b>0,45%</b>				
<b>META</b>	<b>0,77%</b>				
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>	<p>Em relação à aplicação do orçamento de custeio em capacitação, a meta de 0,77%, já não correspondia ao orçamento da ESAJ de R\$ 4.500.000,00 (0,61%). O resultado alcançado, contabilmente (não percentualmente), já foi superior ao do ano passado, mas ainda não é o ideal, pois existem restrições para execução orçamentária que precisam ser identificadas e superadas. O indicador foi discutido na 1ª Reunião de Análise da Estratégia - RAE. A DGPEP reivindica a disponibilização de orçamento maior para capacitação, visando ao desenvolvimento profissional dos servidores, com consequente atingimento da meta.</p>				
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	<p>Aguardar e apoiar as atividades planejadas para a deliberação 28 da RAE, que terá como resultado a definição e disponibilização de percentual maior do orçamento para capacitação de servidores.</p>				

Responsável pela emissão do relatório: ESAJ

Responsável (aprovação e divulgação): DGPEP

Data: 20/12//2011



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS																													
UNIDADE ORGANIZACIONAL																													
DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS																													
<b>TEMA</b>	Gestão de Pessoas																												
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Motivar e Comprometer Magistrados e Servidores																												
<b>INDICADOR (DO OBJETIVO)</b>	Indicador 35 - Índice de Absenteísmo																												
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>	Verificar o grau de comparecimento dos Magistrados e Servidores ao Trabalho																												
<b>FÓRMULA</b>	$(n^{\circ} \text{ dias não trabalhados} / n^{\circ} \text{ de magistrados e servidores} \times n^{\circ} \text{ de dias úteis}) \times 100$																												
<b>CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO</b>	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior																												
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	DGTEC																												
<b>META</b>	Redução em 10% do índice de absenteísmo																												
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual																												
<b>METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>2010</th> <th>2011</th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">2,46%</td> <td style="text-align: center;">2,41%</td> <td style="text-align: center;">2,36%</td> <td style="text-align: center;">2,31%</td> <td style="text-align: center;">2,26%</td> </tr> </tbody> </table>	2010	2011	2012	2013	2014	2,46%	2,41%	2,36%	2,31%	2,26%																		
2010	2011	2012	2013	2014																									
2,46%	2,41%	2,36%	2,31%	2,26%																									
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">RESULTADO DO PERÍODO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"><b>LINHA DE BASE</b></td> <td style="text-align: center;">2,35%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>RESULTADO ATUAL</b></td> <td style="text-align: center;">3,77%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>META</b></td> <td style="text-align: center;">2,41%</td> </tr> </tbody> </table>	RESULTADO DO PERÍODO		<b>LINHA DE BASE</b>	2,35%	<b>RESULTADO ATUAL</b>	3,77%	<b>META</b>	2,41%																				
RESULTADO DO PERÍODO																													
<b>LINHA DE BASE</b>	2,35%																												
<b>RESULTADO ATUAL</b>	3,77%																												
<b>META</b>	2,41%																												
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>RESULTADO DO PERÍODO</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Ano</th> <th>Índice de Absenteísmo (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010</td> <td>2,35%</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>3,77%</td> </tr> <tr> <td>Meta 2011</td> <td>2,41%</td> </tr> <tr> <td>Meta 2014</td> <td>2,26%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Ano</th> <th>Série1 (%)</th> <th>META (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010</td> <td>2,46%</td> <td>2,35%</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>3,77%</td> <td>2,41%</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>2,36%</td> <td>2,36%</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>2,31%</td> <td>2,31%</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>2,26%</td> <td>2,26%</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>		Ano	Índice de Absenteísmo (%)	2010	2,35%	2011	3,77%	Meta 2011	2,41%	Meta 2014	2,26%	Ano	Série1 (%)	META (%)	2010	2,46%	2,35%	2011	3,77%	2,41%	2012	2,36%	2,36%	2013	2,31%	2,31%	2014	2,26%	2,26%
Ano	Índice de Absenteísmo (%)																												
2010	2,35%																												
2011	3,77%																												
Meta 2011	2,41%																												
Meta 2014	2,26%																												
Ano	Série1 (%)	META (%)																											
2010	2,46%	2,35%																											
2011	3,77%	2,41%																											
2012	2,36%	2,36%																											
2013	2,31%	2,31%																											
2014	2,26%	2,26%																											
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>	No 1o. semestre de 2011, houve um aumento do valor do índice de Absenteísmo, por mudança no seu cálculo, sendo consideradas, a partir desse período, as licenças gestante com 0,73% e aleitamento com 0,33%, além dos afastamentos por licenças para tratamento do próprio com 2,8%, acompanhamento de pessoa da família com 0,24% e moléstia profissional com 0,005%, conforme definido pelo CNJ. Podemos considerar que o indicador ainda não sofreu alteração por não terem sido iniciadas ações que possam modificar este cenário.																												
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	Nos próximos meses, serão revisados os dados relativos ao andamento dos projetos ligados, principalmente, à Ergonomia e aos Exames Periódicos para sugestão de novas metas mais consistentes com a nossa realidade.																												
Responsável pela emissão do relatório: DESAU																													
Responsável (aprovação e divulgação): DGPES																													
Data: 03/01/2012																													



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

	PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS					
	UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS			
<b>TEMA</b>	Gestão de Pessoas					
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Motivar e Comprometer Magistrados e Servidores					
<b>INDICADOR (DO OBJETIVO)</b>	Indicador 36 - Índice de Prevenção de Saúde					
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>	Prevenir eventuais doenças laborais					
<b>FÓRMULA</b>	% entre o número de pessoas que realizaram exame periódico preventivo sobre o total de pessoas elegíveis na Lei 11907/09					
<b>CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO</b>	ACUMULADO: medição acumulativa dos resultados anteriores					
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	A apurar		<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>	nM		
<b>META</b>	Realizar exame em 10% dos servidores até 2014		<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>	Percentual de dias		
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual					
<b>METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	
	0,00%	0,00%	3,00%	6,00%	10,00%	
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>				<b>GRÁFICO DE EVOLUÇÃO</b>		
<b>LINHA DE BASE</b>						0,00%
<b>RESULTADO ATUAL</b>						0,00%
<b>META</b>						10,00%
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>	Serão realizados Exames Periódicos em grupo piloto de servidores e magistrados a partir de abril de 2012					
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	Análise dos resultados de relatórios quanto ao perfil de saúde dos servidores e magistrados que forem examinados, para possível intervenção no que diz respeito a melhorias de condições de trabalho.					
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b> DESAU		<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b> DGPES			<b>Data:</b> 03/01/2012	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

	PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
	UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS		
<b>TEMA</b>	Gestão de Pessoas				
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Garantir a Infra-Estrutura apropriada às atividades administrativas e judiciais				
<b>INDICADOR (DO OBJETIVO)</b>	Indicador 40 - Índice de condições de trabalho				
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>	Garantir os padrões de trabalho estabelecidos pela NR 17				
<b>FÓRMULA</b>	Itens atendidos pela NR-17 (Ministério do Trabalho e Emprego) em relação ao total de itens				
<b>CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO</b>	Acumulado: medição acumulativa dos resultados anteriores				
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	A apurar		<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>	MM	
<b>META</b>	Atender 80% dos itens da norma até 2014		<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>	percentual de itens da NR 17	
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual				
<b>METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
	60,00%	60,00%	70,00%	75,00%	80,00%
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>					
<b>LINHA DE BASE</b>	49,82%	GRÁFICO DO RESULTADO NO PERÍODO			GRÁFICO DE EVOLUÇÃO
<b>RESULTADO ATUAL</b>	0,00%				
<b>META</b>	60,00%				
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>	Este indicador não está sendo medido, tendo em vista que o projeto de Ergonomia, encontra-se em fase de apreciação e aprovação por parte da administração superior. Durante o semestre, foi realizada pesquisa e desenvolvimento de proposta / termo de referência para contratação de consultoria.				
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	Apresentação do projeto para a alta administração que inclui a contratação de empresa para fornecer consultoria na área de medicina e engenharia de segurança do trabalho.				
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b> DESAU		<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b> DGPES			<b>Data:</b> 03/01/2012



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

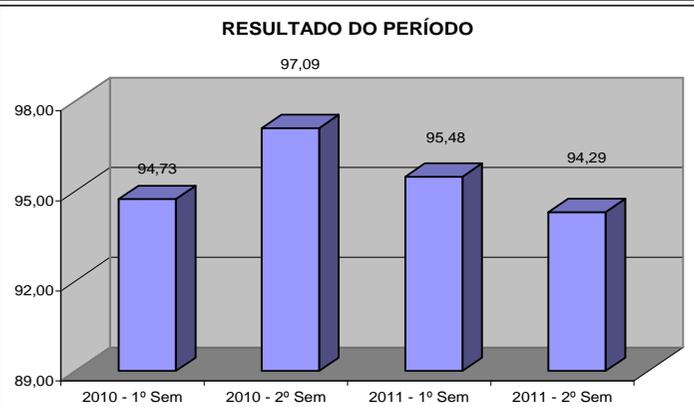
### 3 AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL

#### 3.1 Indicadores e Análise de Dados (1º nível dos Processos de Trabalho)

		<b>PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES</b>				
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES/GBPES			
<b>PROCESSO DE TRABALHO</b>		Promover a Gestão de Pessoas				
<b>INDICADOR</b>		Magistrados do PJERJ por 100.000 habitantes	<b>DESEMPENHO</b>	<b>ACOMPANHAMENTO</b>	X	
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>		Consolidar a base de dados para adequar o quadro existente às necessidades e possibilidades do PJERJ				
<b>FÓRMULA</b>		[Total de Magistrados do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]				
<b>CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO</b>		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>		SHM	<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>	Não aplicável		
<b>META</b>		Não aplicável	<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>	Magistrado/100.000 habitantes		
<b>PERIODICIDADE</b>		Semestral				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	1º Semestre		2º Semestre		ANUAL
		5,37		5,31		5,34
	2011	1º Semestre		2º Semestre		ANUAL
		5,23		5,13		5,18
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>RESULTADO DO PERÍODO</b></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b></p> </div> </div>				
<b>MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2010)</b>	5,34					
<b>MÉDIA PERÍODO ATUAL (2011)</b>	5,18					
<b>META (Aprox.)</b>	Não Aplicável					
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>		O indicador apresenta tendência de queda desde o primeiro semestre de 2007. Tal fato decorre das aposentadorias e falecimentos no período não terem sido compensados pela entrada de novos magistrados.				
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>		Aperfeiçoar as práticas de gestão implementadas e realizar estudo com a finalidade de estabelecer o quantitativo adequado às necessidades e possibilidades do PJERJ, de acordo com os limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.				
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b> DGPES/GBPES			<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b> DGPES		<b>Data:</b> 10/01/2012	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

		<b>PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES</b>				
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES/GBPES			
<b>PROCESSO DE TRABALHO</b>		Promover a Gestão de Pessoas				
<b>INDICADOR</b>		Pessoal do Quadro efetivo do PJERJ por 100.000 habitantes	DESEMPENHO	ACOMPANHAMENTO	<b>X</b>	
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>		Consolidar a base de dados para adequar o quadro existente às necessidades e possibilidades do PJERJ				
<b>FÓRMULA</b>		[Total de Pessoal do Quadro Efetivo do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]				
<b>CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO</b>		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>		SHF	<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>		Não aplicável	
<b>META</b>		Não aplicável	<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>		Servidor/100.000 habitantes	
<b>PERIODICIDADE</b>		Semestral				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	1º Semestre		2º Semestre		ANUAL
		94,73		97,09		95,91
	2011	1º Semestre		2º Semestre		ANUAL
		95,48		94,29		94,88
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>RESULTADO DO PERÍODO</b></p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b></p>  </div> </div>				
<b>MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2010)</b>	<b>95,91</b>					
<b>MÉDIA PERÍODO ATUAL (2011)</b>	<b>94,88</b>					
<b>META (Aprox.)</b>	<b>Não Aplicável</b>					
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>		A partir do 2º semestre de 2008, o indicador obteve expressiva alta, em razão da admissão de grande quantitativo de novos servidores concursados, a partir de setembro de 2008. O resultado vem apontando estabilização em patamar mais elevado que seu histórico recente.				
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>		Aperfeiçoar as práticas de gestão implementadas e realizar estudo com a finalidade de estabelecer o quantitativo adequado às necessidades e possibilidades do PJERJ, de acordo com os limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.				
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b>		DGPES/GBPES		<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b> DGPES		
				<b>Data:</b> 10/01/2012		



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

### 3.2 Análise de Dados (2º nível dos Processos de Trabalho)

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES			
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/ESAJ		
<b>PROCESSO DE TRABALHO</b>		Realizar Ações de Capacitação			
<b>INDICADOR</b>		SATISFAÇÃO DE USUÁRIOS DA ESAJ		<b>DESEMPENHO</b>	X
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>		Monitorar a satisfação dos usuários da ESAJ			
<b>FÓRMULA</b>		[( $\sum$ de conceitos ÓTIMO + $\sum$ de conceitos BOM) / $\sum$ de formulários válidos] x 100			
<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior			
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>		Formulários de Pesquisa de Satisfação do Usuário	<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>		MM
<b>META</b>		acima de 94%	<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>		Percentual - Conceitos Ótimo e Bom
<b>PERIODICIDADE</b>		SEMESTRAL			
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR</b>	2008/2009	<b>1º Sem 2008</b>	<b>2º Sem 2008</b>	<b>1º Sem 2009</b>	<b>2º Sem 2009</b>
		91,93%	97,95%	98,13%	94,90%
	2010/2011	<b>1º Sem 2010</b>	<b>2º Sem 2010</b>	<b>1º Sem 2011</b>	<b>2º Sem 2011</b>
		95,31%	96,07%	94,04%	94,87%
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>					
<b>MÉDIA (2009)</b>	96,52%				
<b>MÉDIA (2010)</b>	95,69%				
<b>MÉDIA (2011)</b>	94,46%				
<b>META</b>	acima de 94%				
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>		<input type="checkbox"/> Nenhum item avaliado atingiu índice acima de 20% de Ruim mais Péssimo, não se justificando a abertura de RACAP corretivo, conforme RAD-PJERJ-010, item 9.1.1. Poucas amostras demonstraram uma insatisfação muito grande, entretanto, essas opiniões pontuais não deverão ser desprezadas. A ESAJ deverá abrir uma nova oportunidade para esses gestores, caso desejarem, explicarem melhor os motivos que levaram ao resultado.			
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>		<input type="checkbox"/> Divulgar o resultado da pesquisa aos usuários da ESAJ, abrindo uma nova oportunidade para os gestores pontualmente insatisfeitos, caso desejarem, explicarem melhor os motivos que levaram ao resultado.			
Responsável pela emissão do relatório: ESAJ		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES		Data:20/12/2011	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

		<b>PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES</b>															
		UNIDADE ORGANIZACIONAL		DGPES/ESAJ													
<b>PROCESSO DE TRABALHO</b>		Realizar Ações de Capacitação															
<b>INDICADOR</b>		Índice de Satisfação de Participantes de Ações de Capacitação								DESEMPENHO		X		ACOMPANHAMENTO			
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>		Monitorar a satisfação dos participantes nas ações de capacitação da ESAJ															
<b>FÓRMULA</b>		[Σ do percentual médio de conceitos (ótimo + bom) apurados nas avaliações de reação das turmas encerradas no mês]															
<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior															
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>		Sistema SCC								SENTIDO DE MELHORIA		MM					
<b>META</b>		acima de 94%								UNIDADE DE MEDIDA		Percentual - Conceitos Ótimo e Bom					
<b>PERIODICIDADE</b>		MENSAL															
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Anual			
				94,04%	94,61%	94,73%	95,15%	95,23%	94,66%	95,23%	95,36%	96,26%	96,19%	95,15%			
	2011	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Anual			
			96,87%	96,31%	97,13%	97,65%	98,04%	97,66%	96,19%	96,81%	97,66%	96,50%	97,80%	97,15%			
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>																	
<b>MÉDIA (2010)</b>	95,15%	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>RESULTADO NO PERÍODO</b></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b></p> </div> </div>															
<b>MÉDIA (2011)</b>	97,15%																
<b>META</b>	acima de 94%																
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>		A meta foi superada em todos os meses do período. Os resultados mensais mostram uma linha ascendente durante o ano.															
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>		Manter o controle sobre os resultados das avaliações, identificando ameaças e atuando pontualmente em caso de turmas que individualmente não atinjam a meta.															
Responsável pela emissão do relatório: ESAJ							Responsável (aprovação e divulgação): DGPES					Data:20/12/2011					



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

<b>PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES</b>													
<b>UNIDADE ORGANIZACIONAL</b>													
Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DEDEP													
<b>PROCESSO DE TRABALHO</b>	Realizar Ações de Gestão de Pessoas - Gerir DEDEP												
<b>INDICADOR</b>	Índice de satisfação de usuários do DEDEP												
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>	Identificar o percentual de satisfação dos usuários												
<b>FÓRMULA</b>	$\{[(\text{Total de ÓTIMO} + \text{BOM nas pesquisas de satisfação} / \text{Total de respostas válidas nas pesquisas de satisfação})] \times 100\}$												
<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior												
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	FRM-PJERJ-010-02												
<b>META</b>	Manter o índice de satisfação geral acima de 95%												
<b>PERIODICIDADE</b>	Semestral												
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2010</th> <th>2011</th> <th>ANUAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>1º Semestre</b></td> <td>95,87%</td> <td>97,34%</td> <td>97,35%</td> </tr> <tr> <td><b>2º Semestre</b></td> <td>98,82%</td> <td>97,68%</td> <td>97,51%</td> </tr> </tbody> </table>		2010	2011	ANUAL	<b>1º Semestre</b>	95,87%	97,34%	97,35%	<b>2º Semestre</b>	98,82%	97,68%	97,51%
	2010	2011	ANUAL										
<b>1º Semestre</b>	95,87%	97,34%	97,35%										
<b>2º Semestre</b>	98,82%	97,68%	97,51%										
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>RESULTADO NO PERÍODO</b></p> <p>MÉDIA (2010) 97,35% MÉDIA (2011) 97,51% META: manter acima de 95,00%</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b></p> <p>1º Sem 2010: 95,87% 2º Sem 2010: 98,82% 1º Sem 2011: 97,34% 2º Sem 2011: 97,68%</p> </div> </div>												
<b>MÉDIA (2010)</b>	97,35%												
<b>MÉDIA (2011)</b>	97,51%												
<b>META: manter acima de</b>	95,00%												
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>	A meta estipulada foi alcançada. O usuário que mais respondeu a pesquisa foi "Escrivão de vara ou juizado onde há conciliadores". Nenhum gestor solicitante de processo de seleção interna respondeu a pesquisa. Houve um aumento de respostas válidas para o usuário "Servidor lotado no corrente com atuação do DEDEP". Índice de satisfação geral foi superior ao da PSU anterior.												
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	Continuar a enviar o e-mail direcionado ao usuário "Servidor lotado no corrente ano com atuação do DEDEP". Fazer contato com o usuário "Gestor solicitante de processo de seleção interna" para informar a importância da participação na pesquisa antes de enviar e-mail direcionado. Revisar o formulário da PSU do DEDEP (FRM-DGPES-037-01).												
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b> DEDEP	<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b> DGPES												
<b>Data:</b> 13/12/2011													



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES													
		UNIDADE ORGANIZACIONAL						DGPES/DEAPS							
<b>PROCESSO DE TRABALHO</b>		Realizar Ações de Administração de Pessoal													
<b>INDICADOR</b>		EAP - Evolução dos Atendimentos Pessoais						DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO				X	
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>		Demonstrar a evolução quantitativa dos atendimentos prestados pela CEAPE, pessoalmente													
<b>FÓRMULA</b>		Quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês													
<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior													
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>		Estatística mensal de atendimentos pessoais						SENTIDO DE MELHORIA		MM					
<b>META</b>		> 0						UNIDADE DE MEDIDA		atendimentos registrados					
<b>PERIODICIDADE</b>		mensal													
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
		2.444	2.245	3.160	2.279	2.975	2.806	3.297	3.219	2.355	2.529	2.052	2.312	2.618	
	2011	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
		2.055	2.274	2.514	2.378	2.089	3.723	2.692	3.504	3.117	2.658	2.410	1.037	2.538	
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>															
<b>MÉDIA 2010</b>	2.618														
<b>MÉDIA 2011</b>	2.538														
<b>META &gt; 0, ou seja, é desejável que o volume de atendimentos seja crescente.</b>															
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>		<b>RESULTADO DO PERÍODO</b> 							<b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b> 						
		<p>O indicador apresentou comportamento estável, comparando-se a média de 2010 com a de 2011. Observa-se aumento significativo dos atendimentos nos meses de junho e agosto de 2011 em virtude do reajuste salarial e início do período de comprovação do auxílio saúde, respectivamente, assim como apresentou queda em dezembro em razão do recesso forense. O DEAPS vem empenhando esforços no sentido de maior divulgação dos serviços prestados pela CEAPE aos servidores e usuários.</p>													
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>		Manter a busca da melhoria contínua do atendimento aos usuários, maior divulgação da CEAPE e dos serviços prestados, aumento do número de atendentes, constante treinamento e capacitação dos atendentes.													
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b> DEAPS						<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b> DGPES						<b>Data:</b> 22/12/2011			



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES												
		UNIDADE ORGANIZACIONAL					DGPES/DEAPS							
<b>PROCESSO DE TRABALHO</b>		Realizar Ações de Administração de Pessoal												
<b>INDICADOR</b>		EVA - Evolução dos Atendimentos Telefônicos					DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO			X		
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>		Demonstrar a evolução quantitativa dos atendimentos telefônicos prestados pela CEAPE.												
<b>FÓRMULA</b>		Quantidade de atendimentos telefônicos prestados no mês												
<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior												
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>		Estatística mensal de atendimentos telefônicos.					SENTIDO DE MELHORIA			MM				
<b>META</b>		> 0					UNIDADE DE MEDIDA			atendimentos registrados				
<b>PERIODICIDADE</b>		mensal												
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		3.570	2.976	4.629	2.984	2.929	2.832	3.468	3.780	3.213	2.939	2.949	2.296	<b>3.214</b>
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		2.055	2.565	3.036	2.824	3.699	3.347	3.333	3.432	3.434	3.432	3.779	1.099	<b>3.003</b>
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>RESULTADO DO PERÍODO</b></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b></p> </div> </div>												
<b>MÉDIA 2010</b>	<b>3.214</b>													
<b>MÉDIA 2011</b>	<b>3.003</b>													
<b>META &gt; 0, ou seja, é desejável que o volume de atendimentos seja crescente.</b>														
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>		Num comparativo com o ano anterior, verifica-se que houve um decréscimo considerável de janeiro até abril devido a perda de ligações em função da diminuição do número de atendentes do call center de quatro para dois. Em maio houve grande aumento no número de ligações atendidas mantendo-se estável até a novembro pois voltaram a ser quatro atendentes. Em razão de troca de sistema telefônico, durante as obras de ampliação da CEAPE, onde foram instaladas 7 baias para o teleatendimento, a medição de ligações foi feita até o dia nove de dezembro, motivo da queda no gráfico.												
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>		Regularizar a existência do Call Center oficialmente na estrutura da DGPES, vinculado à CEAPE, manter a busca da melhoria contínua do atendimento aos usuários, maior divulgação da Central e dos serviços prestados, aumento do número de atendentes, constante treinamento e capacitação dos atendentes, o que já vem sendo executado pela unidade.												
Responsável pela emissão do relatório: DEAPS					Responsável (aprovação e divulgação): DGPES					Data: 10/01/2011				



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

<b>PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES</b>				
UNIDADE ORGANIZACIONAL		DGPES/DEAPS		
<b>PROCESSO DE TRABALHO</b>		Realizar Ações de Administração de Pessoal		
<b>INDICADOR</b>	<b>SUD - Satisfação do Usuário do DEAPS</b>	<b>DESEMPENHO</b>	<b>x</b>	<b>ACOMPANHAMENTO</b>
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>	Medir a percepção do usuário do DEAPS			
<b>FÓRMULA</b>	$(\Sigma \text{ dos resultados Ótimo e Bom atribuídos ao atendimento} / \Sigma \text{ dos questionários válidos}) \times 100$			
<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior			
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	Formulário - Pesquisa de Satisfação do DEAPS	<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>	MM	
<b>META</b>	A ser definida	<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>	Percentual - Conceitos Ótimo e Bom	
<b>PERIODICIDADE</b>	Semestral			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	1º Semestre	2º Semestre	ANUAL
		97,14%	95,79%	96,47%
	2011	1º Semestre	2º Semestre	ANUAL
		95,51%	97,11%	96,31%
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>SATISFAÇÃO DO USUÁRIO DO DEAPS</b></p> <p>QUESTIONÁRIOS: 79 QUESTÕES RESPONDIDAS: 553</p> <p>■ BOM + ÓTIMO ■ REGULAR □ RUIM □ PÉSSIMO</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>Evolução dos Resultados Ótimo + Bom</b></p> </div> </div>		
<b>MÉDIA 2010</b>	<b>96,47%</b>			
<b>MÉDIA 2011</b>	<b>96,31%</b>			
<b>META</b>	<b>90%</b>			
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>	Trata-se da quinta medição da satisfação do usuário do DEAPS, onde a meta estipulada foi alcançada com percentual de Ótimo + Bom superior aos resultados das últimas pesquisas. O resultado Regular foi identificado no quesito "instalações físicas" e houve um resultado péssimo no quesito "cumprimento do prazo combinado para solução do problema/questão".			
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	Diante das séries históricas acima podemos definir a seguinte meta: "manter o percentual de satisfação no patamar de 90% a 100%. Sendo assim, a despeito do excelente resultado da pesquisa, as equipes vêm sendo alertadas para a necessidade de se manter a qualidade do atendimento, com vistas à manutenção da melhoria contínua do processo de trabalho. Em relação ao espaço físico foram iniciadas as obras para ampliação da CEAPE e instalação do Call Center no mesmo local.			
<b>Responsável pela emissão do relatório: DEAPS</b>		<b>Responsável (aprovação e divulgação): DGPES</b>		<b>Data: 22/12/2011</b>



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

<b>PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES</b>				
UNIDADE ORGANIZACIONAL		DGPES/DESAU		
<b>PROCESSO DE TRABALHO</b>		Realizar Ações de Saúde		
<b>INDICADOR</b>	Evolução dos atendimentos de urgência e emergência	<b>DESEMPENHO</b>		<b>ACOMPANHAMENTO</b>
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>	Avaliar o quantitativo de atendimentos de urgência e emergência prestados pelo DESAU			
<b>FÓRMULA</b>	Soma dos atendimentos			
<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior			
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	SDS	<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>	NM	
<b>META</b>	Não Aplicável	<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>	Número de atendimentos	
<b>PERIODICIDADE</b>	Semestral			
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR</b>	<b>2010</b>	<b>1º Semestre</b>	<b>2º Semestre</b>	<b>Anual</b>
		2.701	2.431	5.132
	<b>2011</b>	<b>1º Semestre</b>	<b>2º Semestre</b>	<b>Anual</b>
		5.515	6.043	11.558
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>				
<b>MÉDIA (2010)</b>	2.566	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>MÉDIA (2010)</b>      <b>MÉDIA (2011)</b></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p style="text-align: center;"><b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b></p> </div> </div>		
<b>MÉDIA (2011)</b>	5.779			
<b>META</b>	Não aplicável			
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>	<p>O número de atendimentos de urgência e emergência feitos pelo DESAU, ao fim do primeiro ano desta administração, supera os níveis praticados antes da Resolução 03/2009. Esta demanda é de difícil gerenciamento, visto ser inerente à força de trabalho terceirizada e aos transeuntes, ambos fora do alvo de nossa política de saúde e controle. Há de se ressaltar que, 5.055 atendimentos são relativos a esta parcela extra e que representam 47,3% do total. Há maior movimentação de pessoas em 2011 do que nos anos anteriores, devido à inauguração do Complexo Judiciário .</p>			
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	Indicação de prorrogação do contrato da empresa que faz a prestação de serviços de remoção por Ambulância UTI com médico, para escoamento dos casos de alta complexidade			
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b> DESAU		<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b> DGPES		<b>Data:</b> 03/01/2012



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES				
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/DESAU			
<b>PROCESSO DE TRABALHO</b>		Realizar Ações de Saúde				
<b>INDICADOR</b>		Atendimentos Periciais	DESEMPENHO	ACOMPANHAMENTO	x	
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b>		Acompanhar a demanda por atividades periciais dirigidas ao DESAU				
<b>FÓRMULA</b>		Soma dos atendimentos periciais				
<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
<b>ORIGEM DOS DADOS</b>		SDS	SENTIDO DE MELHORIA	mM		
<b>META</b>		Não Aplicável	UNIDADE DE MEDIDA	Número de perícias		
<b>PERIODICIDADE</b>		Semestral				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	1º Semestre		2º Semestre		Anual
		1.373		1.576		2.949
	2011	1º Semestre		2º Semestre		Anual
		1.482		2.014		3.496
<b>RESULTADO NO PERÍODO</b>						
<b>MÉDIA (2010)</b>	2.949					
<b>MÉDIA (2011)</b>	3.496					
<b>META</b>	Não aplicável					
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b>		O ano de 2010 foi o ano de consolidação da atividade pericial realizada pela empresa contratada. A partir de Maio/2011, com a reativação do núcleo pericial dos 6o. e 10o. NUR, a perícia médica terceirizada passou a estar plenamente funcionante, e podemos perceber pelo gráfico, o aumento do número de perícias. O DESAU está atento a esta tendência e audita os prazos concedidos nos licenciamentos e benefícios, contendo qualquer viés de perícias excessivas.				
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>		Auditoria contínua da qualidade técnica da perícia e dos prazos concedidos para licenciamentos e benefícios. Utilização criteriosa das Juntas Médicas, atendo-nos à previsão legal, visto serem uma modalidade de maior custo. Utilização do Sistema Operacional do Departamento de Saúde para integrar as informações, de modo a racionalizar o investimento do PJERJ na perícia médica terceirizada contratada.				
Responsável pela emissão do relatório: DESAU		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES		Data: 03/01/2011		



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

### 4 GESTÃO DOS RECURSOS

#### 4.1 Situação do Quadro de Pessoal

Unidades da Diretoria	Servidores			Estagiários			Terceirizados			Total geral		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
GABINETE	20	16	17	0	0	0	10	8	8	30	24	25
ESAJ	39	41	38	10	12	9	11	11	13	60	64	60
DEDEP	36	37	35	0	0	0	2	3	3	38	40	38
DEAPS	92	100	98	6	3	7	14	27	33	112	130	138
DESAU	49	45	40	0	0	0	21	10	12	70	55	52
<b>TOTAL</b>	<b>236</b>	<b>239</b>	<b>228</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>69</b>	<b>310</b>	<b>313</b>	<b>313</b>

Em relação à situação do quadro de pessoal ressaltamos que em todos os departamentos da DGPES houve diminuição do número de servidores em relação ao ano anterior. Observamos, conseqüentemente, que este déficit de recursos humanos está sendo suprido com a contratação de estagiários e terceirizados. Cabe destaque a diminuição do número de colaboradores da ESAJ (de 64 em 2010 para 60 em 2011) apesar do significativo aumento do número de salas de aula com a mudança da Escola para o prédio da Rua Dom Manuel e, conseqüentemente, do aumento do número de concluintes.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

### - Capacitação

DGPEs - Diretoria Geral de Gestão de Pessoas							
ÁREA	ÁREA DA MATRIZ DE COMPETÊNCIA	CURSOS	Carga Horária do curso (CH)	nº de participações	Total de horas investidas (CHx participações)	Total por área da MC	%
1	Informática	Excell I	16	3	48	892	13,94%
		Excell II	18	5	90		
		Excell III	20	7	140		
		Fundamentos de Informática	20	4	80		
		Gráficos no Excel	10	1	10		
		Outlook	12	14	168		
		Powerpoint	14	4	56		
		Produzindo Documentos de Word	16	6	96		
		Software Bizagi (palestra)	2	2	4		
		Word Avançado	16	4	64		
		Treinamento e prot	3	40	120		
		Br Office	16	1	16		
2	Direito e Legislação	Controle de Constitucionalidade das Leis	20	1	20	742	11,59%
		Contratação Sustentável	3	1	3		
		Direito Administrativo	20	3	60		
		Direito Administrativo II	20	4	80		
		Direito Administrativo III	18	0	0		
		Direito Administrativo IV-Licitações e Contratos	30	1	30		
		Direito Administrativo V	18	1	18		
		Direito Administrativo VI	18	1	18		
		Direito Civil - Parte Geral	20	1	20		
		Direito Fundamental em Espécie	20	2	40		
		Direito Processual Civil	20	4	80		
		Direito Processual Penal	20	1	20		
		Direito Processual Penal - Módulo II	20	0	0		
		Estatuto dos Servidores	20	1	20		
		Introdução à LRF	30	0	0		
		Leis Penais Extravagantes - Módulo I	20	0	0		
		Noções de Responsabilidade Civil	15	1	15		
		Normas Constitucionais e Poder Constituinte	20	1	20		
		Organização Judiciária e Consolidação Normativa	20	3	60		
		Princípios do Direito Tributário	5	3	15		
Regime Jurídico dos Servidores Cíveis do RJ	20	7	140				
Convênios Administrativos	20	1	20				
Regime Previdenciário de Servidores e Magistrados	10	4	40				
Direitos e Garantias individuais	20	1	20				
Reforma do CPP	3	1	3				
3	Gestão e Qualidade	5S	6	4	24	1636	25,56%
		Administração do Estresse no Ambiente de Trabalho	20	1	20		
		A Quinta Disciplina	6	2	12		
		Administração do Tempo	9	4	36		
		Análise e Melhoria de Processos de Trabalho	15	2	30		
		Auditor líder	40	1	40		



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

		Auditoria de Gestão da Qualidade	30	1	30		
		Balanced Scorecard	12	8	96		
		Capacitação em Implementação de Escritório Modelo	24	2	48		
		Capital Intelectual	6	0	0		
		Como realizar suas metas utilizando a PNL	6	15	90		
		Comunicação Estratégica no Trabalho	10	5	50		
		Condutas anticompetitivas	1	1	1		
		Criatividade e Inovação	6	4	24		
		Criatividade nas Organizações	12	8	96		
		Curso Externo: Gestão por Competência (IBMEC)	36	3	108		
		Etiqueta Corporativa	12	3	36		
		Excelência no Atendimento	5	1	5		
		Gerenciamento/Fiscalização Contratos	15	4	60		
		Gestão de Arquivos Correntes	15	3	45		
		Gestão de Pessoas – Negociação de Conflitos	18	2	36		
		Gestão de Pessoas – Trabalhando em Equipe	20	1	20		
		Gestão do Poder Judiciário	3	2	6		
		Introdução aos meios alternativos de solução de conflitos	15	1	15		
		Gestão do Capital Intelectual	6	2	12		
		Interpretação da Norma ISO	18	0	0		
		Inteligência Organizacional	6	1	6		
		Lead Auditor	40	1	40		
		Liderança no Trabalho e Gestão de Mudanças	20	2	40		
		Metodologia de Implementação de Projetos	20	5	100		
		Motivação de Equipe	15	2	30		
		Motivação nas Organizações	3	6	18		
		Motivação Organizacional	6	2	12		
		Noções Básicas da Norma ISO - SIGA	12	6	72		
		Processo de Comunicação e Comunicação Institucional	5	1	5		
		Participação em Auditoria	9	12	108		
		Qualidade no Relacionamento Interpessoal	15	2	30		
		Relações Humanas	5	4	20		
		Técnicas de Gerencia de Projeto e Gerencia de Escopo	5	1	5		
		Técnicas de Negociação voltadas para conflitos	2	18	36		
		Treinamento em auditor líder	36	3	108		
		SIGA	4	6	24		
		Workshop Práticas de Auditoria Interna	3	2	6		
		Valorizando o Usuário	12	3	36		
		IV Encontro de Gestores	8	6	48		
4	Procedimentos e Rotinas	Implementação de RAD	1	123	123	123	1,92%
5	Técnico-Administrativa	A Reforma Ortográfica	12	17	204	2250	35,15%
		Ciências Econômicas	30	1	30		
		Colocação Pronominal	12	3	36		
		Compreensão e Interpretação de Textos	18	1	18		
		Comunicação Verbal apresentação em público	18	1	18		
		Comunicação Escrita	5	1	5		
		Concordâncias Verbal e Nominal	18	3	54		
		Contratações sustentáveis	3	1	3		
		Crase	12	3	36		



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2011

		Curso Externo da Escola Virtual da Fundação Bradesco Comunicação Escrita (englobando Reforma Ortográfica)	10	1	10		
		Formação de Tutores em EAD	60	11	660		
		Leitura Dinâmica	15		0		
		Leitura, Compreensão e Elaboração de Textos	20	5	100		
		Língua Portuguesa	12		0		
		MBA em Gestão da Saúde	560	1	560		
		Pós em Perícia Médica	380	1	380		
		Raciocínio Lógico	20	1	20		
		Técnicas de Redação e Redação Oficial	20	4	80		
		Termos da Oração	18	2	36		
		III Congresso Brasileiro dos Serviços de Saúde do Poder Judiciário	20	1	20		
		XIX Congresso Brasileiro de Perícias Médicas	30	1	30		
		37º Congresso Nacional de Recursos Humanos	24	4	96		
6	Outros	Agente Ambiental	16	0	0	758	11,84%
		Brigadista Voluntário de Incêndio	30	1	30		
		Ciclo de Palestras e Debates: Acessibilidade, Inclusão e Desenvolvimento: um novo jeito de caminhar	3	3	9		
		Cine Ambiental	3	5	15		
		Ergonomia e Prevenção de Estresse e Doenças Osteomusculares ligadas ao Trabalho	2	2	4		
		Evento Comemorativo	2	65	130		
		Mediação	32	1	32		
		Meio Ambiente e Recursos Sustentáveis	5	3	15		
		Momento Cultural / Temas em destaque	2	75	150		
		Monitor Acadêmico	2	17	34		
		Os desafios em foco: barreiras ambientais, tecnológicas, acesso à justiça e à informação	3	19	57		
		Relevância das Questões Ambientais	3	1	3		
		Rio Previdência com Você	4	22	88		
		Programa de Preparação para a Aposentadoria	7	4	28		
		Sustentabilidade no Dia a Dia	5	4	20		
		Seminário Inclusão e Acessibilidade, Um Direito de Todos e II Encontro Estadual de São Paulo da Organização Nacional de Cegos do Brasil	15	4	60		
		Seminário Nacional de Concurso Público	24	1	24		
		Temas em destaque	2	4	8		
		Visita Guiada	1	6	6		
		II Encontro Nacional de Mediação	15	1	15		
X Feira Internacional REATECH	30	1	30				
<b>TOTAL GERAL DE HORAS INVESTIDAS EM CAPACITAÇÃO</b>						<b>6401</b>	
<b>Total de servidores da UO</b>				<b>228</b>			
Média de horas em capacitação por servidor = Total de horas em curso / total de servidores da unidade				<b>28,07</b>			

O quadro de capacitação acima demonstra que a DGPEs concentra o maior número de capacitações na área de Técnico-Administrativa, devido à participação de servidores em Congressos e Cursos Externos com carga horária elevada, seguida das áreas de Gestão e Qualidade, Informática, Outros, Direito e Legislação e Procedimentos e Rotinas.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

### 4.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação

#### - Sistemas

Abaixo, apresentamos de forma consolidada a situação dos sistemas utilizados pelas áreas da DGPES:

Sistema	Áreas usuárias	Situação	Manutenção/modificação solicitada
Sistema de Controle de Cursos	ESAJ	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações (sistematicamente por conta das melhorias identificadas).
Pauta Eletrônica	ESAJ e INSTRUTORES	Atende às necessidades	Sim
Quiosques Eletrônicos	ESAJ e USUÁRIOS	Pronto para uso	Aguardando instalação dos monitores, que se encontra em andamento.
Sistema de Gestão de Pessoas por Competências	DEDEP	Fase de Customização (Paralisada)	Não – Aguardando Decisão Administração Superior (Processo Apuratório nº 2011/54664)
Sistemas de Conciliadores (SisConciliador)	DEDEP	Atende precariamente	Sim – Aguardando as adequações
Sistema de Controle dos Estagiários (ESTAG)	DEDEP	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
Sistema Histórico de Juízes (JUI)	SEADM	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
SHS	DICOP	Atende as necessidades	-----
Sistema de Gestão de Pessoas	DEAPS / DEDEP/DESAU	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
Sistema Folha	DEAPS	Atende plenamente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
Sistema Histórico Funcional - SHF	DEAPS / DEDEP/ DESAU	Atende parcialmente às necessidades	Sistema em extinção
Sistema Histórico Magistrado - SHM	DEAPS/ DESAU	Atende parcialmente às necessidades	Sistema em extinção
Sistema Histórico Funcional Tribunal de Justiça - SHFTJ	DEAPS	Atende parcialmente às necessidades	Sistema em extinção
Sistema de Saúde (SDS)	DESAU	Atende parcialmente as necessidades	Sim – Aguardando as adequações
SDS WEB	DESAU	Atende parcialmente as necessidades	Sim – Aguardando as adequações



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

### - Equipamentos

A tabela abaixo demonstra a situação dos bens patrimoniais de informática, comparando-se os dois últimos anos.

Unidade	FINAL DE 2010			FINAL DE 2011		
	Material de Informática Disponível		EQUIPE (Nº. de pessoas)	Material de Informática Disponível		EQUIPE (Nº. de pessoas)
	Computador	Impressora		Computador	Impressora	
<b>GBPES</b>	24	8	24	26	8	24
<b>ESAJ</b>	50	10	64	63	08	63
<b>DEDEP</b>	45	18	40	45	19	38
<b>DEAPS</b>	121	33	130	139	37	138
<b>DESAU</b>	24	15	57	24	15	56

O quantitativo de computadores e impressoras pode ser considerado suficiente para atender à demanda da DGPES. É necessário, no entanto, o aumento do número de scanners no DESAU, visto, que atualmente, todos os documentos em papel são digitalizados para inclusão no SDS.

### 4.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-Estrutura

#### - Instalações

Foram inauguradas as instalações da Divisão de Processamento de Benefícios Previdenciários – DIBEP em novembro/2011, na sala 211 do Centro Administrativo, uma vez que desde o início de suas atividades, em abril de 2011, funcionava em área da DIAPA.

Iniciadas as obras para ampliação do espaço físico, melhoria das instalações e equipamentos da CEAPE e implementação das instalações do Teleatendimento da DGPES (vinculado à CEAPE).

Em agosto/2011 houve aumento do espaço físico e melhoria das instalações da DIMAG que está ocupando a sala 429, lâmina I, corredor F.

As instalações do Departamento de Saúde carecem de reforma, pois sofreram desgaste natural e depreciação e não estão adequadas às necessidades da unidade;

As instalações do DEDEP e ESAJ são satisfatórias.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

### - Materiais de Consumo

Os materiais fornecidos pelo DEPAM têm atendido às necessidades das Unidades da DGPEs, tanto em quantidade quanto em qualidade.

Com relação à qualidade dos materiais, o Serviço de Monitoramento da Qualidade, DEPAM, tem atendido nossas sugestões quanto à qualidade dos materiais de consumo.

### - Materiais Permanentes

Os materiais permanentes estão adequados à realização das atividades. Ressaltamos, no entanto, a situação do DESAU: há a necessidade de aquisição de novos equipamentos médicos e mobiliário específico do setor de saúde, troca das cadeiras sem braço, por cadeiras com braço para digitadores, já solicitadas ao DEPAM.

### - Segurança

Não foram registradas ocorrências relacionadas à segurança. O serviço mostrou-se satisfatório às necessidades das unidades da DGPEs. Com relação ao efetivo da DGSEI nas instalações do Centro Administrativo – CONAB, após as 20h, houve considerável melhoria, inclusive na área externa, hoje patrulhada por PM's em carro elétrico do PJERJ.

## 4.4 Documentação e Informação (RAD e Registro) e Organização do Arquivo Corrente

Este item descreve a situação das Rotinas Administrativas referentes à DGPEs, conforme detalhado na tabela a seguir:

Código	Título	Revisão	DEPTO	Última Atualização	Obs
RAD-DGPES-001	Documento Estratégico da DGPEs	00	DGPES	30/09/2008	Em revisão
RAD-DGPES-002	Licença Médica - Magistrado	05	DEAPS	13/04/2009	
RAD-DGPES-003	Concessão de Aposentadoria	03	DEAPS	13/04/2009	
FRM-DGPES-003-01	Requerimento de Aposentadoria	02	DEAPS	03/07/2009	
FRM-DGPES-003-02	Declaração para a Aposentadoria por Invalidez/Compulsória	01	DEAPS	12/11/2009	
FRM-DGPES-003-03	Demonstrativo de Cálculo de Proventos	01	DEAPS	12/11/2009	
RAD-DGPES-005-	Auxílio-Creche	07	DEAPS	16/08/2011	
FRM-DGPES-005-01	Requerimento de Auxílio-Creche	04	DEAPS	16/08/2011	
FRM-DGPES-005-02	Pedido de Cancelamento de Auxílio-Creche	04	DEAPS	31/10/2011	
RAD-DGPES-007	Realizar Rotinas Relativas a Juiz de Paz	10	DEDEP	12/05/2011	
FRM-DGPES-007-01	Formulário de Indicação/Recondução de Juiz de Paz	00	DEDEP	21/12/2006	
FRM-DGPES-007-04	Formulário de Exoneração de Juiz de Paz	01	DEDEP	15/08/2008	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

FRM-DGPES-007-05	Formulário de Solicitação de Carteira Funcional de Juiz de Paz	02	DEDEP	08/05/2009	
RAD-DGPES-012	Emissão de Documento para Revisão de Pensão	05	DEAPS	17/10/2011	
FRM-DGPES-012-01	Requerimentos de Pensionista / Beneficiário	04	DEAPS	17/10/2011	
FRM-DGPES-012-02	D E C L A R A Ç Ã O "Se vivo fosse"	01	DEAPS	10/08/2010	
RAD-DGPES-013	Licença Especial	04	DEAPS	16/08/2011	
FRM-DGPES-013-01	Requerimentos de Licença Especial	02	DEAPS	21/05/2010	
RAD-DGPES-014	Isenção de Imposto de Renda	03	DEAPS	13/04/2009	
FRM-DGPES-014-01	Requerimento para Finalidades Diversas - Servidor	02	DEAPS	20/04/2010	
FRM-DGPES-014-02	Requerimento para Finalidades Diversas - Magistrado	01	DEAPS	20/08/2010	
RAD-DGPES-020	Redução de Carga Horária	02	DEAPS	13/04/2009	
RAD-DGPES-021	Abono de Permanência	04	DEAPS	16/08/2011	
RAD-DGPES-023	Auxílio-Funeral	04	DEAPS	16/08/2011	
FRM-DGPES-023-01	Requerimento de Auxílio-Funeral	02	DEAPS	10/05/2010	
RAD-DGPES-024	Exoneração de Cargo Efetivo, a Pedido	06	DEAPS	12/12/2011	
FRM-DGPES-024-01	Pedido de Exoneração de Cargo Efetivo	05	DEAPS	12/12/2011	
RAD-DGPES-025	Revisão de Proventos	03	DEAPS	10/08/2010	
RAD-DGPES-027	Concessão, Alteração, Interrupção e Parcelamento de Férias	05	DEAPS	16/08/2011	
FRM-DGPES-027-01	Requerimento de Alteração de Escala de Férias	01	DEAPS	31/05/2010	
RAD-DGPES-028	Licença Sem Vencimentos	05	DEAPS	16/08/2011	
FRM-DGPES-028-01	Requerimento de Licença Sem Vencimentos	01	DEAPS	16/08/2011	
RAD-DGPES-029	Averbação de Tempo de Serviço/Contribuição, Cômputo em Dobro de Saldo de Férias e/ou Licença Especial	04	DEAPS	31/10/2011	
RAD-DGPES-032	Contribuição Previdenciária sobre Parcelas Remuneratórias	05	DEAPS	05/12/2011	
FRM-DGPES-032-01	Contribuição Previdenciária sobre Parcelas Remuneratórias - DGPES/DEAPS	05	DEAPS	05/12/2011	
RAD-DGPES-033	Medir e Avaliar a Percepção do Usuário do DEAPS	03	DEAPS	04/09/2009	
FRM-DGPES-033-01	Pesquisa de Opinião do Usuário do DEAPS	01	DEAPS	04/09/2009	
FRM-DGPES-033-02	Acompanhamento da Pesquisa de Opinião do Usuário	01	DEAPS	16/05/2008	
FRM-DGPES-033-03	Pesquisa de Satisfação do Usuário da DEAPS	02	DEAPS	04/09/2009	
FRM-DGPES-033-04	Formulário para Monitoramento de Indicadores	01	DEAPS	30/05/2008	
FRM-DGPES-033-05	Ata de Reunião	00	DEAPS	21/12/2007	
RAD-DGPES-034	Realizar Recrutamento e Seleção Interna	06	DEDEP	16/11/2010	Análise em 23/11/2011
FRM-DGPES-034-01	Formulário de Inscrição no Processo Seletivo Interno	01	DEDEP	27/11/2009	
FRM-DGPES-034-02	Formulário de Controle de Seleção	02	DEDEP	11/07/2011	
FRM-DGPES-034-03	Pesquisa de Satisfação de Processo Seletivo por Telefone/Pessoal	00	DEDEP	16/11/2010	
RAD-DGPES-035	Identificar e Propor Lotação	09	DEDEP	19/09/2011	
FRM-DGPES-035-01	Formulário para Identificação de Lotação	02	DEDEP	28/10/2010	
FRM-DGPES-035-03	Formulário de Movimentação de Servidor	02	DEDEP	11/07/2011	
RAD-DGPES-036	Realizar Rotinas Relativas a Conciliadores	04	DEDEP	30/03/2010	Análise em 12/07/2011
RAD-DGPES-037	Gerir o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas	05	DEDEP	09/05/2011	
FRM-DGPES-037-01	Pesquisa de Satisfação do Usuário - DGPES / DEDEP	02	DEDEP	12/11/2009	
FRM-DGPES-037-02	Pesquisa de Opinião do Usuário - DGPES / DEDEP	00	DEDEP	24/10/2008	
RAD-DGPES-038	Tratar Produtos Não Conformes no DEDEP	05	DEDEP	16/11/2010	
FRM-DGPES-038-01	Quadro de Controle de Produtos Não Conformes	04	DEDEP	16/11/2010	Em revisão
FRM-DGPES-038-02	Planilha de Contagem de Produto Não-Conforme	01	DEDEP	26/09/2008	
RAD-DGPES-040	Identificar Competências Profissionais dos Servidores	13	DEDEP	17/10/2011	
MAN-DGPES-040-02	Metodologias para a Implementação de Ações Não-Formais	03	DEDEP	17/10/2011	
FRM-DGPES-040-04	Registro de Ações Não-Formais para o Desenvolvimento de Competências Profissionais	04	DEDEP	17/10/2011	
FRM-DGPES-040-06	Identificação das Competências Profissionais do Servidor	04	DEDEP	17/10/2011	
FRM-DGPES-040-08	Consolidação das Necessidades de Desenvolvimento da Unidade Organizacional	01	DEDEP	30/09/2009	
FRM-DGPES-040-09	Registro de Treinamento para Colaboradores	04	DEDEP	17/10/2011	
FRM-DGPES-040-10	Registro de Acompanhamento às Unidades Organizacionais	02	DEDEP	30/09/2009	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

RAD-DGPES-041	Elaborar e Revisar Matriz de Competências Profissionais	07	DEDEP	30/09/2009	Análise em 16/09/2011
FRM-DGPES-041-01	Sugestões de Modificações na Matriz de Competências Profissionais	02	DEDEP	20/08/2008	
FRM-DGPES-041-02	Registro de Participação na Elaboração/Revisão de Matriz de Competências Profissionais	02	DEDEP	20/08/2008	
FRM-DGPES-041-04	Identificação dos Elementos das Competências Profissionais	03	DEDEP	20/08/2008	
FRM-DGPES-041-05	Matriz de Competências Profissionais	02	DEDEP	20/08/2008	
RAD-DGPES-042	Gerir a Escola de Administração Judiciária	10	ESAJ	20/07/2011	
FRM-DGPES-042-01	Atividades da Equipe	00	ESAJ	20/07/2011	
RAD-DGPES-043	Prestar apoio Administrativo à ESAJ	13	ESAJ	03/10/2011	
FRM-DGPES-043-01	Guia de Remessa	02	ESAJ	30/01/2009	
FRM-DGPES-043-04	Solitação de Malote	00	ESAJ	12/06/2008	
RAD-DGPES-044	Atualizar Quadro de Instrutores	14	ESAJ	26/09/2011	
FRM-DGPES-044-01	Cadastro de Servidor-Instrutor	03	ESAJ	21/05/2010	
FRM-DGPES-044-02	Cadastro de Magistrado-Instrutor	03	ESAJ	21/05/2010	
FRM-DGPES-044-05	Inscrição para Processo Seletivo de Servidor Instrutor	00	ESAJ	15/01/2010	
FRM-DGPES-044-06	Quadro de Conteudistas da ESAJ	01	ESAJ	22/01/2010	
RAD-DGPES-045	Elaborar e Manter Ações de Capacitação	15	ESAJ	01/09/2011	
FRM-DGPES-045-01	Proposta de Ação de Capacitação	10	ESAJ	12/01/2011	
FRM-DGPES-045-04	Controle de Revisão	00	ESAJ	20/09/2010	
RAD-DGPES-046	Planejar e Programar Ações de Capacitação	11	ESAJ	09/09/2011	
RAD-DGPES-047	Cadastrar e Divulgar Ações de Capacitação	11	ESAJ	09/09/2011	
RAD-DGPES-048	Implementar Ações de Capacitação	13	ESAJ	05/10/2011	
FRM-DGPES-048-01	Ficha de Inscrição	03	ESAJ	29/07/2009	
FRM-DGPES-048-03	Avaliação do Curso pelo Participante	05	ESAJ	20/08/2010	
FRM-DGPES-048-04	Avaliação do Curso pelo Instrutor	03	ESAJ	18/09/2009	
FRM-DGPES-048-07	Avaliação do Curso pelo Conciliador	06	ESAJ	31/08/2010	
FRM-DGPES-048-10	Avaliação do Curso pelo Participante - sem Material Didático	02	ESAJ	31/08/2010	
FRM-DGPES-048-11	Avaliação do Curso pelo Instrutor - sem Material Didático	02	ESAJ	05/02/2010	
FRM-DGPES-048-13	Ficha de Inscrição ON-LINE	00	ESAJ	29/07/2009	
FRM-DGPES-048-15	Ficha de Inscrição de Conciliador	00	ESAJ	15/01/2010	
FRM-DGPES-048-16	Lista de Presença em Curso	00	ESAJ	15/01/2010	
FRM-DGPES-048-17	Lista de Presença em Palestra	01	ESAJ	15/12/2011	
FRM-DGPES-048-18	Lista de Presença - Programa de Integração Funcional	00	ESAJ	15/01/2010	
FRM-DGPES-048-19	Autorização de Gravação e Uso de Imagem	01	ESAJ	29/08/2011	
FRM-DGPES-048-20	Avaliação da Prática Cartorária Pelo Estagiário	00	ESAJ	29/09/2010	
FRM-DGPES-048-21	Avaliação da Prática Cartorária Pelo Servidor-Orientador	00	ESAJ	29/09/2010	
FRM-DGPES-048-22	Avaliação do Curso pelo Participante Turma com Mais de um Instrutor	00	ESAJ	30/11/2010	
RAD-DGPES-049	Medir e Avaliar o SIGA/ESAJ	12	ESAJ	22/08/2011	
FRM-DGPES-049-02	Pesquisa de Opinião do Usuário	01	ESAJ	05/10/2007	
FRM-DGPES-049-04	Pesquisa de Satisfação do Usuário - Gestor - ESAJ	10	ESAJ	31/10/2011	
FRM-DGPES-049-06	Comunicação de Não Eficácia de Ações Formais de Capacitação	00	ESAJ	01/10/2009	
RAD-DGPES-050	Identificar e Tratar Produtos Não-Conformes do SIGA/ESAJ	13	ESAJ	03/10/2011	
FRM-DGPES-050-01	Quadro de Controle de Produtos Não Conformes da ESAJ	14	ESAJ	03/10/2011	
RAD-DGPES-051	Apoiar a Ambientação de Servidor Readaptado	05	DEDEP	07/12/2009	Análise em 12/07/2011
FRM-DGPES-051-01	Formulário de Entrevista com o Gestor	02	DEDEP	19/05/2009	
FRM-DGPES-051-02	Formulário de Entrevista com Servidor Readaptado	02	DEDEP	19/05/2009	
FRM-DGPES-051-03	Formulário de Entrevista Prévia com o Gestor	02	DEDEP	01/04/2009	
FRM-DGPES-051-04	Formulário de Controle de Servidor Readaptado	00	DEDEP	25/05/2009	
RAD-DGPES-052	Administrar Estágio	06	DEDEP	23/09/2011	
FRM-DGPES-052-01	Formulário de Controle de Frequência de Estágio	00	DEDEP	15/08/2008	
FRM-DGPES-052-02	Formulário de Avaliação de Estagiário	02	DEDEP	13/05/2010	
FRM-DGPES-052-03	Solitação de Movimentação de Estagiário e Declaração de	02	DEDEP	22/10/2009	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

	Estágio			
RAD-DGPES-053	Auxílio-Saúde	03	DEAPS	07/11/2011
FRM-DGPES-053-01	Manifestação de Servidor Requisitado quanto à Percepção do Auxílio-Saúde	02	DEAPS	07/11/2011
FRM-DGPES-053-03	Manifestação de Renúncia à Percepção do Auxílio-Saúde	03	DEAPS	07/11/2011
RAD-DGPES-054	Inclusão/Exclusão de Dependentes	01	DEAPS	31/10/2011
FRM-DGPES-054-01	Inclusão/Exclusão de Dependentes	02	DEAPS	31/10/2011
RAD-DGPES-055	Implementar Ações de Capacitação nos Núcleos Regionais	00	ESAJ	15/12/2010
FRM-DGPES-055-01	Cadastro de Agente de Capacitação	00	ESAJ	15/12/2010
FRM-DGPES-055-02	Registro de Conclusão de Turma	00	ESAJ	15/12/2010
RAD-DGPES-056	Inscriver / Excluir Beneficiário no TJRJ-MED	00	DEAPS	05/11/2010
FRM-DGPES-056-01	Pedido de Inscrição / Exclusão - TJRJ-MED	00	DEAPS	05/11/2010
RAD-DGPES-057	Implementar Ações de Capacitação a Distância	00	ESAJ	12/12/2011

O Departamento de Saúde, atualmente trabalha no sentido da elaboração de suas Rotinas Administrativas.

Todo o acervo documental da DGPES encontra-se em consonância com os padrões estabelecidos na TTD e nas RAD que tratam do assunto.

### 4.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades

*A tabela abaixo lista a situação dos contratos fiscalizados por esta unidade:*

SITUAÇÃO DOS CONTRATOS					
EMPRESA	Nº. PROT / CONTRATO	VALOR TOTAL DO CONTRATO / DATA INICIAL E FINAL	VALOR EMPENHADO PARA 2011	VALOR TOTAL ATESTADO	OBS
C.D.F. Sistemas Ltda "SKILLO"	Contrato nº 003/1101/2008 Processo nº 2008/259322	R\$ 693.920,00 (seiscentos e noventa e três mil, novecentos e vinte reais) 18/11/2010 a 17/11/2011 (2º Termo Aditivo)	R\$ 458.920,00 (quatrocentos e cinquenta e oito mil, novecentos e vinte reais)	Não houve valor atestado para o ano de 2011.	Não houve pagamento dos valores empenhados no ano de 2011, pois o cronograma de entrega das fases, pela empresa contratada, esta em atraso. Foi instaurado Processo Apuratório (2011/54664)
	003/744/06	R\$ 67.134.504,00 (sessenta e sete milhões, cento e trinta e quatro mil, quinhentos e quatro reais)	R\$ 11.415.652,85 (onze milhões quatrocentos e quinze mil, seiscentos e cinquenta e dois reais e oitenta e	R\$ 11.415.652,85 (onze milhões quatrocentos e quinze mil, seiscentos e cinquenta e dois reais e oitenta e	-



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

Centro de  
Integração  
Empresa Escola  
(CIEE)

24/08/06 a 3/08/11

cinco centavos)

cinco centavos)

		R\$110.191.404,60 (cento e dez milhões, cento e noventa e um mil, quatrocentos e quatro reais e sessenta centavos)	Total Empenhado:	Total Faturado:	
	003/972/2011	24/08/11 a 23/08/14	R\$ 5.499.643,37 (cinco milhões, quatrocentos e noventa e nove mil, seiscentos e quarenta e três reais e trinta e sete centavos)	R\$ 3.998.102,25 (três milhões, novecentos e noventa e oito mil, cento e dois reais e vinte e cinco centavos)	-----
Fundação Carlos Chagas	003/1284/2011 Processo nº 212705/11	R\$ 5.350.000,00 (cinco milhões, trezentos e cinquenta mil reais) 22/11/2011 a 21/11/2014	Empenho Estimativo R\$ 5.350.000,00 (cinco milhões, trezentos e cinquenta mil reais)	Não houve valor atestado para o ano de 2011.	-----
Micelli e Associados – Perícias Médicas	003119 / 2010	R\$3.017.914,42 01/04/2010 a 30/03/2012	R\$ 754.478,58	R\$ 702.142,52	
SAVIOR – Atendimento de urgência e remoções	003145 / 2010	R\$ 552.127,08 26/03/2011 a 25/03/2012	R\$ 276.063,54	R\$ 178.706,17	
Starmed	003516 / 2009	R\$ 7.783,97 01/10/2011 a 30/09/2012	R\$ 3.891,96	R\$ 3.069,87	
Nova Rio – Terceirização de Pessoal	003664 / 2008	R\$1.753.862,40 01/09/2010 a 31/08/2012	R\$ 290.000,00	R\$ 189.175,51	
Convenio Fórum Academia dos Magistrados	Termo Nº 003 / 832 / 2009 Protocolo nº 211786 / 2009	R\$ 3.169.980,79 01/08/2009 a 31/07/2014	R\$ 644.773,56	R\$ 591.042,43	
Convenio TJERJ / Spa Botani	Termo Nº 003 /1383 / 2011 Protocolo nº 166737 /2011	R\$ 2.160.000,00 01/11/2011 a 31/10/2014	Não há valor empenhado para 2011	_____	
AMIL	003/135/2011 Protocolo nº 2010-215597/	R\$155.410.512,00 01/05/2011 a 30/04/2013	R\$ 52.549.580,65	R\$ 45.837.360,92	Valores atestados até novembro de 2011
CBSS (Visa – Vale)	003/063/2010 Protocolo nº 2009-56074/	R\$ 125.958.832,78 01/02/2010 a 31/01/2011	R\$102.792.969,95	R\$ 102.637.138,96	Prorrogado de 01/02/2011 a 31/01/2013



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

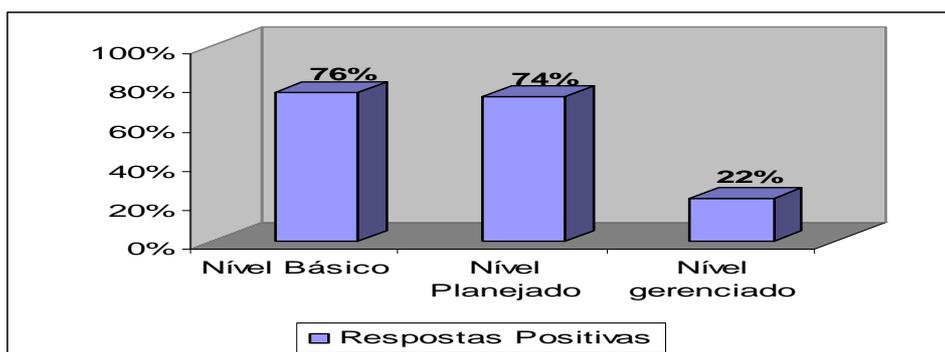
**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.**

American Banknot S/A, hoje VALID - Servidores	003/948/2010 Protocolo n. 2010-163496/	R\$ 541.474,80 08/09/2010 A 07/09/2011	R\$ 180.463,90	R\$ 180.643,90	-----
American Banknot S/A, hoje VALID - Magistrados Mútua dos Magistrados (TJ/RJ MED)	003/987/2010 Protocolo n. 2010-141280/	R\$ 211.828,00 28/09/2010 a 27/09/2011	R\$ 28.188,62	R\$ 28.188,62	Prorrogado até 27/09/2012
	003/681/2007 Protocolo n. 2007-202083/	R\$ 99.226.301,04 01/09/2007 a 01/09/2012	R\$19.556.016,69	R\$ 16.826.294,24	-----
Ziuleo – Copy Comercio e Serviços Ltda	003/817/2010 Protocolo nº 2009-71998	R\$ 374.000,00 08/09/2010 A 07/09/2012	R\$ 186.999,96	R\$ 171.416,63	Falta atestar a nota referente a Dez/11
	003/707/2009	R\$ 706.494,86 01/10/2010 a 30/09/2011	R\$ 544.494,86	R\$ 165.383,10 ( jul a set)	Solicitada a prorrogação do contrato. Proc. 127551/09
FEC-UFF	003/1133/2011	R\$ 969.036,04 01/10/2010 a 30/09/2011	R\$ 241.123,87	R\$ 68.221,61 (período: out a dez)	Contrato prorrogado. 01/10/11 a 30/09/12 Proc. 127551/2009

### 5 AVALIAÇÃO DO SIGA E AUDITORIAS

No ano de 2011 foi realizada avaliação do SIGA DEAPS e DESAU.

#### • AVALIAÇÃO DO SIGA GBPES



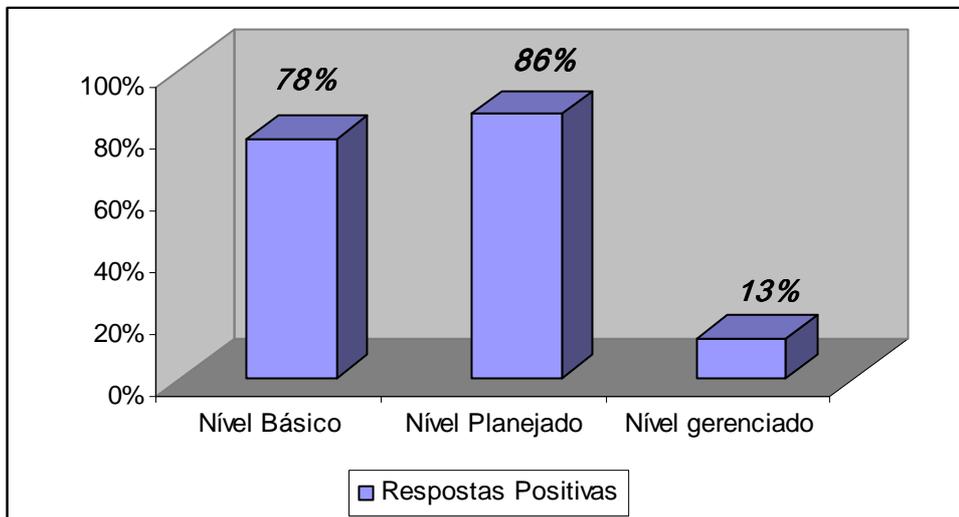
O Gabinete da DGPES alcançou o nível Planejado (74% das respostas positivas) na avaliação do SIGA. Será elaborado plano de ação para conclusão da implementação do sistema, dando-se prioridade à elaboração das rotinas administrativas da área.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

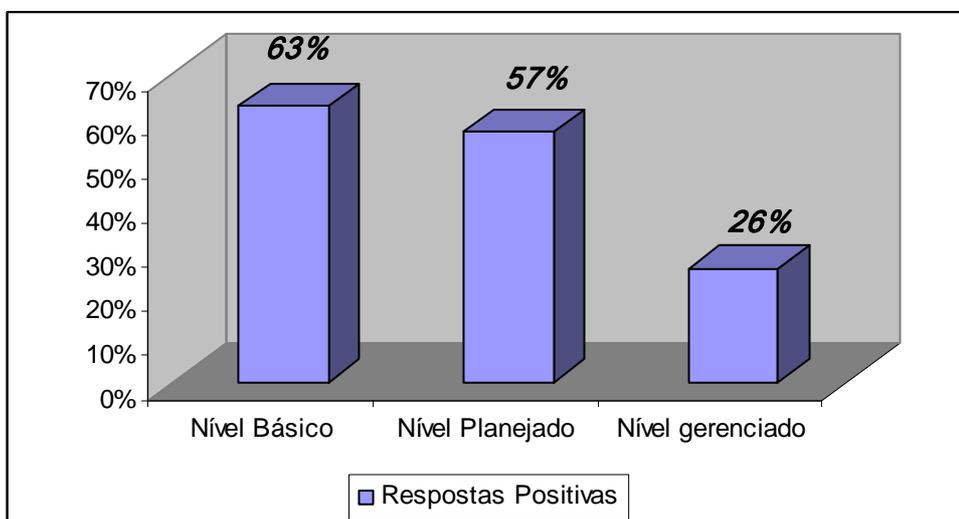
**ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.**

- **AVALIAÇÃO DO SIGA DEAPS**



Respondido o questionário de avaliação dos 14 elementos do SIGA, a unidade alcançou o nível Planejado, com 86% de respostas positivas para este nível, evidenciando conhecimento e comprometimento com o Sistema Integrado de Gestão. Por ser uma área de interface direta com os usuários internos do PJERJ, o estabelecimento e acompanhamento de indicadores de desempenho deve ser considerada ação de extrema relevância. A expectativa é de alcance do Nível Gerenciado no ano de 2012.

- **AVALIAÇÃO DO SIGA DESAU**





## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

A unidade iniciou a implementação do SIGA e a avaliação dos 14 elementos do Sistema demonstrou seu posicionamento no Nível Básico. A elaboração das rotinas administrativas será prioridade para o alcance do nível planejado no ano de 2012. Após avaliação foi recomendado a descentralização e disseminação dos conceitos do SIGA entre todas as equipes de trabalho do departamento.

### ▪ AUDITORIAS DE GESTÃO

TIPO DE AUDITORIA	DATA DE REALIZAÇÃO	APONTAMENTOS
SIGA/ESAJ	<b>AUDITORIA INTERNA</b> 26/05/2011	Encontrados registros da qualidade com inserções de informações que podem ser consideradas alterações dos conteúdos dos registros. <u>Evidências Objetivas:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• Na Ficha de Inscrição para a realização de cursos (FRM-DGPES-048-01) são registrados avisos de cancelamento de curso, a lápis, sem a identificação do responsável pela informação.</li><li>• No Diário de Classe (registro da RAD-DGPES-048), é feita a colagem de pedaços de papéis impressos separadamente, com a lista dos nomes dos participantes e o resumo do conteúdo ministrado.</li></ul> Além disso, há rasura, anulando a participação de um aluno, sem a devida identificação de quem a fez, no Diário de Classe código FG113/11 (Curso "Fundamentos de Informática", ministrado para a 1ªNURC/CP).
	<b>AUDITORIA EXTERNA</b> 06 e 07/10/2011	<u>Pontos Fortes:</u> Alinhamento da ESAJ às diretrizes estabelecidas pelo CNJ. Estruturação de objetivos da Qualidade para contribuição ao alcance da Visão. <u>Pontos Fracos:</u> Reforçar aspectos de agregação de valor nas interfaces dos setores envolvidos nos processos organizacionais. <u>Outros comentários:</u> O sistema de Gestão da Qualidade da ESAJ encontra-se maduro e consolidado oportunizando iniciativas que extrapolam o padrão normativo



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

		norteador, com observância de aspectos no refinamento das práticas de gestão e eficiência, direcionando os processos de trabalho à Visão de ser referencial em educação continuada do Poder Judiciário.
SIGA/DEDEP	<b>AUDITORIA INTERNA</b> 27/05/2011	<b>OBS</b> – A implementação da RAD-DGPES-052, Ver. 05 – Administrar Estágio, evidenciada na Folha de Implementação (FRM-PJERJ-003-01), foi realizada no dia 25/11/2010, dois dias após a sua vigência (23/11/2010).
	<b>RECERTIFICAÇÃO</b> 07/10/2011	<p>Preocupação 1: Os objetivos da qualidade e seus respectivos indicadores de desempenho estabelecidos através do documento Política e Objetivos da Qualidade de 24/05/2011 para o biênio 2011/2012, isoladamente, não permitem à Direção da unidade avaliar a eficácia do sistema de gestão da qualidade em aumentar a satisfação dos clientes e promover a melhoria contínua do sistema.</p> <p>Preocupação 2: O processo de identificação das competências dos servidores do 5º núcleo regional não está refletida na RAD-DGPES-040 ver. 12 que define em seu item 7 o recebimento da consolidação das necessidades de desenvolvimento e encaminhamento à ESAJ pela área, que conforme informado no âmbito do NUR é feito pelo facilitador.</p> <p>OBS: A gestão do processo descrito na RAD-DGPES-041 ver. 07 através do indicador taxa de papéis profissionais com competência e requisitos mapeados no âmbito administrativo e judiciário (ver item 9) poderia ser revisto para atualizar-se frente a situação atual de 100% dos papéis profissionais com competência e requisitos mapeados.</p>



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

### 6 ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Destacamos as seguintes atividades complementares realizadas pela DGPES que contribuíram para a melhoria do nosso sistema da qualidade:

1. **Análise e Melhoria dos processos de trabalho:** “Renovação do Auxílio-Creche”, “Entrega da Declaração de Bens” e “Inclusão de Dependentes” que agora são demandados, via web, proporcionando celeridade na tramitação, comodidade e satisfação dos beneficiários.

2. **Realização de palestras** sobre o tema aposentadoria, contribuição previdenciária e as novas regras de concessão e cálculos de benefícios destinadas aos nossos servidores.

3. **Elaboração da “Cartilha da Perícia Médica”**, com o objetivo de orientar os servidores do PJERJ, inativos e pensionistas, quanto aos procedimentos necessários para a Perícia Médica. Nela encontram-se as dúvidas mais frequentes, sob a forma de perguntas e respostas, para o esclarecimento das principais questões, tornando mais compreensível os procedimentos da Perícia Médica.



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

### 7 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Com a mudança de gestão ocorrida em fevereiro, a DGPEs, assim como as demais diretorias, enfrentou o desafio de conciliar continuidade com as diretrizes de uma nova gestão. No primeiro trimestre deste ano, nossa diretoria passou por uma fase de validação de seus Projetos Estratégicos junto à administração superior, buscando o alinhamento dos seus objetivos às expectativas da nova gestão, sendo necessária a adequação e revisão de alguns projetos e metas. Após esta etapa, a diretoria iniciou um trabalho de acompanhamento sistemático através do agendamento de reuniões periódicas com os gestores dos projetos.

Dos cinco projetos estratégicos da DGPEs, quatro não se desenvolveram conforme esperado: por demandarem recursos financeiros não disponíveis ou por circunstâncias externas impeditivas. Diante disto, a diretoria optou pela redefinição do escopo dos projetos, alinhando os novos objetivos propostos à execução orçamentária e ao contexto apresentado. Nossa expectativa é iniciar o ano de 2012 trabalhando na consecução das novas diretrizes traçadas e do alcance das metas estipuladas.

Estamos certos de que estas ações contribuirão sobremaneira para a realização da estratégia traçada para a área de gestão de pessoas, consolidando o papel de nossa diretoria como importante agente catalisador: proponto, desenvolvendo e promovendo ações em prol do bem-estar, qualidade de vida e desenvolvimento pessoal e profissional dos nossos servidores e magistrados.

Por fim, ratificamos o compromisso de nossa área com o fortalecimento do Sistema Integrado de Gestão (SIGA), através da efetiva utilização das ferramentas disponibilizadas para a melhoria contínua dos processos de trabalho e da ampliação dos níveis de implementação das nossas unidades organizacionais.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

### 8 ÁRVORE DE PROCESSOS DE TRABALHO E INDICADORES

DGPES			
1º NÍVEL	INDICADORES	2º NÍVEL	INDICADORES
<b>P.17 – Promover a Gestão de Pessoas</b>	ID.17.1 Nº. DE MAGISTRADOS POR GRUPO DE 100.000 HABITANTES <i>[Total de Magistrados do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]</i>	<b>P.17.1 Realizar Ações de Gestão de Pessoas</b>	ID.17.1.1 ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO DO DEDEP <i>{[(Total de ÓTIMO + BOM nas pesquisas de satisfação / Total de respostas válidas nas pesquisas de satisfação)] x 100}</i>
	ID.17.2 TOTAL DE PESSOAL DO QUADRO EFETIVO POR GRUPO DE 100.000 HABITANTES <i>[Total de Pessoal do Quadro Efetivo do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]</i>	<b>P.17.2 Realizar Ações de Capacitação</b>	ID.17.2.1 ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DE PARTICIPANTES DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO. <i>[(Σ de conceitos ÓTIMO + Σ de conceitos BOM) / Σ de formulários válidos] x 100</i>  ID.17.2.2 SUE – SATISFAÇÃO DO USUÁRIO DA ESAJ <i>[(Σ de conceitos ÓTIMO + Σ de conceitos BOM) / Σ de formulários válidos] x 100</i>
		<b>P.17.3 Realizar Ações de Saúde</b>	ID.17.3.1 EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA <i>[Σ dos atendimentos]</i> ID.17.3.2 TOTAL DE ATENDIMENTOS PERICIAIS <i>[Σ dos atendimentos]</i>

**DGPES**

1º NÍVEL	INDICADORES	2º NÍVEL	INDICADORES
		<p><b>P.17.4 Realizar Ações de Administração de Pessoal</b></p>	<p>ID.17.4.1 EAP – EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS PESSOAIS.  <i>Quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês</i></p> <p>ID.17.4.2 EVA – EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS TELEFÔNICOS.  <i>Quantidade de atendimentos telefônicos prestados no mês</i></p> <p>ID.17.4.3 SUD – SATISFAÇÃO DO USUÁRIO DO DEAPS  <i>(Σ dos resultados Ótimo e Bom atribuídos ao atendimento / Σ dos questionários válidos) x 100</i></p>