




PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Relatório de Informações Gerenciais Setorial

DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Anual

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Diretora Geral de Gestão de Pessoas	Período: 2012

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

SUMÁRIO

1 RESUMO EXECUTIVO	8
2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA.....	6
2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos	34
2.2 Projetos e Objetivos da Qualidade.....	45
2.3 Indicadores Estratégicos.....	48
2.4 Indicadores e Análise de Dados (1º nível dos Processos de Trabalho)	48
2.5 Indicadores e Análise de Dados (2º nível dos Processos de Trabalho)	48
3 GESTÃO DOS RECURSOS.....	48
3.1 Situação do Quadro de Pessoal	48
3.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação	48
3.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-Estrutura	48
3.4 Documentação e Organização do Arquivo Corrente.....	48
3.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades	48
4 AUTOAVALIAÇÃO DO SIGA E AUDITORIAS.....	48
5 ATIVIDADES COMPLEMENTARES.....	51
6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	48
7 ÁRVORE DE PROCESSOS DE TRABALHO E INDICADORES	48



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 período de 01/2012 a 12/2012.

Quanto à **gestão estratégica** a DGPES definiu para 2012 **08 objetivos da qualidade**, destes, quatro estão sendo **implementados por meio de projetos estratégicos**. Na 2ª Reunião de Análise da Estratégia (RAE), realizada dia 25/05, deliberou-se, no entanto, pela suspensão do projeto LOTAÇÃO IDEAL. Os detalhes são encontrados no item 02 deste relatório.

A unidade é também coordenadora de mais **01 projeto estratégico**: o Programa de Qualidade de Vida – um conjunto de ações de promoção de saúde e disseminação de conhecimentos, com foco na prevenção de doenças crônicas, prioritariamente as doenças musculoesqueléticas e os transtornos mentais, com vistas à melhora da percepção de bem-estar de magistrados e servidores, redução do absenteísmo, bem como em observância à Resolução TJ/OE nº 21/2009. Em 2012, o Projeto avançou no cronograma, dentro de novas metas exequíveis e mais compatíveis com orçamento, que foram ajustadas a partir daquelas contidas no anexo da Resolução TJ/OE nº. 21/2009, sendo que a proposta de alteração, com a devida justificativa está sendo apresentada no item 2.3 deste RIGER. O ponto de partida se deu através das seguintes ações: Programa de Combate à Obesidade no PJERJ (“TJ em Forma”), Campanha Anual de Vacinação contra a Gripe, Programa de Educação em Saúde, Projeto de Implantação de Cultura Pró-ergonômica no PJERJ, Realização de Exames Periódicos nos Servidores e Magistrados e Educação em Saúde Bucal - os quais se encontram em diferentes estágios de operacionalização. A campanha de Vacinação ocorrida em Maio/2012, ampliou seu público-alvo, para incluir também trabalhadores terceirizados, além de servidores, e imunizou 13.051 pessoas, uma campanha 50% maior em número absoluto de vacinados em comparação a anos anteriores. O Programa de Combate à Obesidade, já demonstra ser uma iniciativa bem sucedida, com alto índice de aprovação geral, o qual já pôde auxiliar mais de 200 servidores na perda ponderal e na redução dos fatores de risco cardiovascular, com reflexos na qualidade de vida e capacidade laboral.

A DGPES é responsável pela medição dos elementos de **07 indicadores estratégicos**, definidos na Resolução TJ/OE nº. 21/2009. O Indicador estratégico 34 –



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

Índice de Clima Organizacional foi medido pela primeira vez através de uma pesquisa padronizada pelo CNJ para todos os Tribunais de Justiça. Paralelamente, a DGDIN contratou uma instituição para realizar pesquisa no PJERJ que está em fase de finalização. O indicador 40 – Índice de Condições de Trabalho 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 os exames periódicos dos servidores, não houve disponibilização de dados para a medição de resultados. No item 2.5 consta análise detalhada destes indicadores.

Entre os resultados apurados, ***não se observa tendência de alcance das metas para 01 indicador***: Índice de Absenteísmo. Foram definidas ações gerenciais para correção dos desvios, conforme detalhado no item 2.5 deste RIGER.

Os demais 03 indicadores estratégicos: IND 25 - Índice de promoção de valores éticos; IND 30 - Índice de capacitação nas competências estratégicas; IND 32 - Percentual do orçamento de custeio aplicado em capacitação **estão sendo medidos adequadamente e os resultados alcançados seguem a tendência de alcance das metas**. Não há necessidade de revisão das metas definidas no anexo da Resolução TJ/OE nº. 21/2009.

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 a pessoal**, constata-se que houve provimento satisfatório. Com destaque para admissão de 06 novos médicos para o Departamento de Saúde. Há de se ressaltar, no entanto, o número de aposentadorias solicitadas em 2012 e, ainda, a previsão de desligamento de servidores para 2013, que poderão acarretar déficit de pessoal na área no próximo ano.

Quanto à capacitação, houve provimento satisfatório de cursos e treinamentos no que se refere à quantidade das ações de capacitação oferecidas. A Escola de Administração Judiciária - ESAJ e a Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional - DGDIN, promoveram vários cursos na área de Gestão da Qualidade para as equipes durante os meses de abril, maio e junho como parte integrante do projeto de implementação do SIGA na DGPES.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

Quanto aos recursos de tecnologia da informação, houve o provimento de equipamentos em relação ao quantitativo de servidores da unidade, porém, de uma maneira geral, observa-se a necessidade de melhorar o provimento de impressoras.

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. Também necessitamos de apoio prioritário da Diretoria Geral de Tecnologia da Informação - DGTEC para o desenvolvimento de um sistema único de gestão de pessoas que englobe às informações pertinentes as diversas áreas da diretoria.

No que se refere aos **recursos de infraestrutura**, as instalações estão adequadas às necessidades da unidade, necessitando somente de pequenos ajustes em andamento. O DESAU solicitou e aguarda reforma em suas instalações com o objetivo de se adequar às normas sanitárias. O provimento de material de consumo e permanente é satisfatório e a segurança das instalações está adequada às necessidades da unidade.

No que se refere à **documentação e registro dos processos de trabalho**, a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas revisou todos os processos de trabalho, criou 02 novas RADS, revalidou 12 RADS, cancelou 01 RAD e revisou 17 formulários contando com o apoio da DGDIN.

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.

Quanto à fiscalização de contratos, a DGPES está fiscalizando 17 contratos, referentes à Prestação de Serviços diversos, conforme detalhado no item 4.5 deste relatório.

Quanto às auditorias de gestão, a ESAJ passou por uma auditoria interna e outra de recertificação, o DEDEP passou por 02 auditorias (uma interna e outra externa), conforme detalhado no item 5 deste relatório.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

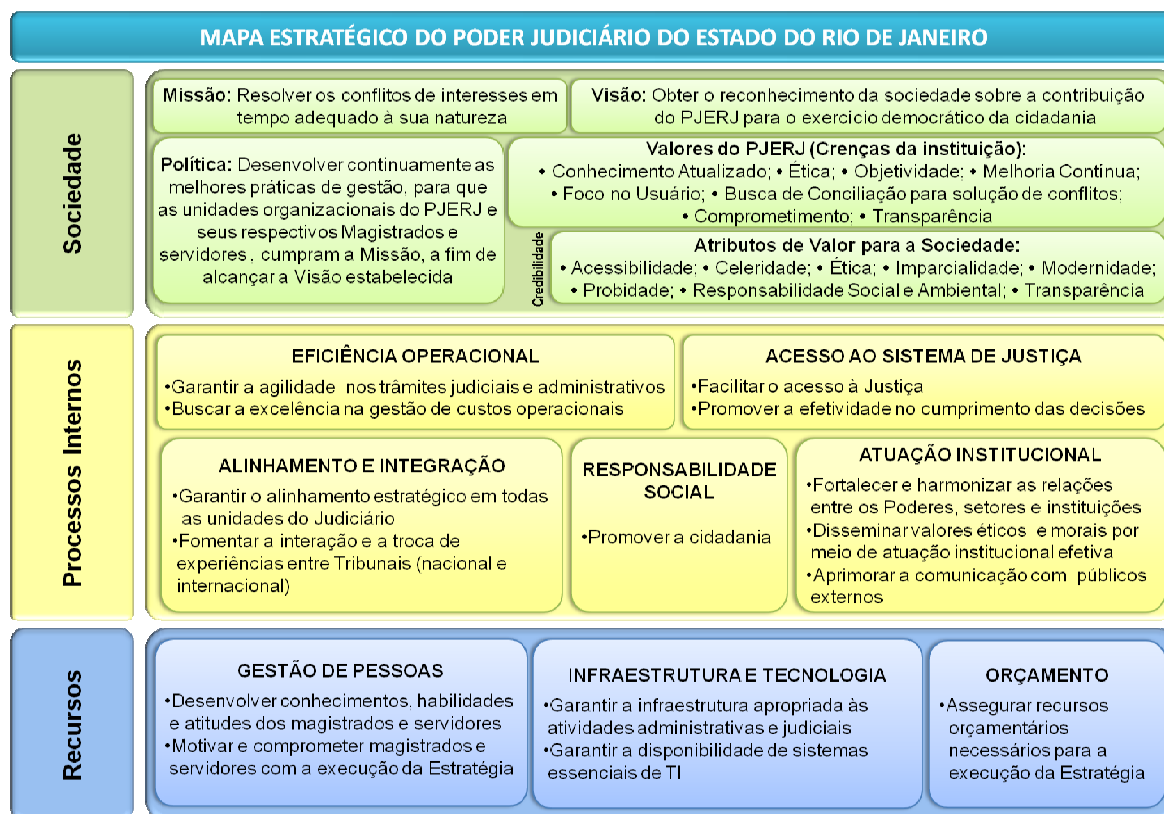
No que se refere à avaliação do SIGA, a DGPES (gabinete), o DEAPS e o DESAU passaram por uma avaliação, cujo detalhamento encontra-se no item 5 deste relatório.

No período de abrangência deste relatório, foram realizadas atividades complementares, conforme disposto no item 6 deste relatório.

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 permanecem adequadas e alinhadas com os Direcionadores Estratégicos do PJERJ.

A ESAJ e o DEDEP, no entanto, promoveram uma alteração em sua missão e visão que seguem abaixo em negrito.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

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 – norteada pela Missão, Visão e Valores.

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: Promover ações de formação e aperfeiçoamento, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo PJERJ, por meio de ações de capacitação de formação inicial e educação continuada.

Missão – DEDEP: Propor e realizar ações de desenvolvimento 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 o desenvolvimento 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/2012

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
Objetivos da Qualidade ESAJ				
1	Manter a satisfação do usuário da ESAJ em nível elevado ao longo do ano.	X	--	--
2	Elaborar e implementar o procedimento documentado (RAD) Conceder Pontos pela Educação Continuada.	X	--	-
3	Implementar, anualmente, uma Boa Prática de Gestão de Escolas do Poder Judiciário.	X	--	--
4	Aumentar o percentual de pessoas treinadas nas competências estratégicas. <i>Projeto Plano Estratégico de Capacitação dos Servidores do PJERJ – 3ª Fase.</i>	X	X	X
5	Aumentar nº de ações relacionadas à disseminação de valores éticos e morais. <i>Projeto Plano Estratégico de Capacitação dos Servidores do PJERJ – 3ª Fase.</i>	X	X	X
Objetivos da Qualidade DEDEP				
6	Ampliar o modelo de gestão de pessoas por competências no PJERJ abrangendo todos os servidores <i>Implementar Ações de Gestão de Pessoas por Competências – Projeto Modelo de Capacitação de Secretário de Juiz</i>	X	X	X



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

7	Ampliar a atuação do DEDEP na área de Gestão de Pessoas Projeto Implementação do Processo de Avaliação Especial de Desempenho	X	X	X
8	Identificar o quantitativo ideal de lotações das Unidades Organizacionais do PJERJ Projeto Identificar a Lotação Ideal das Unidades Organizacionais do PJERJ	Na 2ª Reunião de Análise da Estratégia (RAE), realizada dia 25/05, deliberou-se pela suspensão do projeto.		
PROJETO Estratégico DESAU				
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/2012

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 95% na Avaliação de Reação (mensal) dos Participantes de Ações de Capacitação.	100%	100%	- Atingir meta acima de 94 % na 1ª Pesquisa de Satisfação do Usuário de 2012. - Atingir meta acima de 95% na média das Avaliações de Reação de Participantes realizadas no primeiro semestre de 2012.	- 1ª Pesquisa de Satisfação do Usuário: 94,26%. - - 2ª Pesquisa de Satisfação do Usuário: 93%. Média Anual: 93,63%. - Avaliação de Reação de Participantes: média anual: 97,42%.	-----	-----
		OBSERVAÇÕES					

ANÁLISE DE DADOS: A Avaliação de Reação de Participantes superou a meta estipulada em todos os meses do ano. A pesquisa de satisfação com os gestores ficou abaixo da meta anual em 0,37%.

AÇÕES GERENCIAIS: Considerando que a meta de satisfação dos participantes vem sendo atingida, são tomadas ações preventivas para protegê-las. São identificadas as turmas de cursos que não atingem a meta, decidindo-se, caso a caso, ações pontuais. Apesar da diferença da meta anual apresentar um resultado inferior de 0,37%, deve ser aberto RACAP para tratar do não atingimento da meta de satisfação dos gestores.

Fonte: ESAJ



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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) Conceder Pontos pela Educação Continuada.	2012: 100% do procedimento documentado implementado até 31/12/2012.	100%	100%	100%	100%	-----	-----
		OBSERVAÇÕES					
		-----	-----	-----	-----	-----	-----

ANÁLISE DE DADOS: A RAD foi publicada e implementada, de acordo com o cronograma.

AÇÕES GERENCIAIS: Revisar sistematicamente o procedimento e estabelecer novos objetivos para 2013.

Fonte: ESAJ



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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, anualmente, uma Boa Prática de Gestão de Escolas do Poder Judiciário.	2012: Realizar o Encontro Nacional de Escolas (Boa Prática do TJ do Mato Grosso do Sul).	100%	100%	100%	100%	-----	-----
		OBSERVAÇÕES					

ANÁLISE DE DADOS: *O Encontro foi realizado com sucesso, de acordo com cronograma.*

AÇÕES GERENCIAIS: *Objetivo concluído. Estabelecer novos objetivos para 2013.*

Fonte: ESAJ



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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)
Implementar Ações de Gestão de Pessoas por Competências – Modelo de Capacitação de Secretário de Juiz	Elaborar documentação do programa de capacitação na carreira de Secretário de Juiz até dezembro de 2012	100%	57%	0%	0%	0%	0%
		OBSERVAÇÕES					
		-----	-----	-----	-----	-----	-----

ANÁLISE DE DADOS: O projeto prevê a criação de um programa de desenvolvimento específico por carreira (utilizando como piloto o cargo de secretário de juiz), tendo por base diretrizes de Gestão de Pessoas por Competências, visando à formação e potencialização de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores, visando contribuir para o melhor desempenho organizacional. Realizada reunião com o Dr. Sérgio Ricardo de Arruda Fernandes (21ª VCIV- Capital), Dra Adriana Lopes Moutinho (2ª VCRIM – Jacarepaguá), Dra. Cristiane Cantisano Martins (6ª VCIV- Méier), Dr. Fábio Uchoa Pinto de Miranda Montenegro (1ª VCRIM - Capital), David Cizino Baracho, Átila Luiz Mota Gandra, Ivana Maria Guimarães di Motta Araújo, Inês Teixeira da Silva Cabral, Cláudia Maria Menezes Soares, Maria Luisa Pereira Rangel, para definição dos conteúdos programáticos e da metodologia do curso.

AÇÕES GERENCIAIS: Aguardando a aprovação da Ata da Reunião pelos Juízes para realizar a análise crítica e posteriormente agendar reunião com a ESAJ. Revisar a EDT.

Fonte: DEDEP



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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%	70%	--	--	--	--
		OBSERVAÇÕES					
		-----		-----		-----	

ANÁLISE DE DADOS: Verifica-se que 70% do cronograma foi implementado até o final de 2012, A Resolução CM 13/2012 que regulamenta a AED no PJERJ foi publicada em 01/11/2012 e, no momento, está sendo finalizado Ato para normatizar o processo de avaliação com previsão de publicação ainda este ano. Já estão sendo minutados Rotina Administrativa (RAD) e formulários para o processo de trabalho. Esses formulários já foram testados pelo DEDEP e o resultado apresentado foi coerente com os perfis dos servidores avaliados, possibilitando o seu aprimoramento assim como a melhoria na qualidade do trabalho.

AÇÕES GERENCIAIS: A fim de otimizar as ações, o gestor do projeto já está elaborando o "manual do servidor-avaliador" que auxiliará a capacitação dos gestores que terão essa atribuição. Além disso, o cronograma das ações será replanejado para 2013, de modo a efetivar a realização das avaliações de desempenho.

Fonte: DEDEP



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

TEMA: Gestão de Pessoas

INDICADORES ESTRATÉGICOS: Indicador 35 - Índice de Absenteísmo

Indicador 36 – Realização de Exame Periódico

Indicador 40 – Índice de Condições de Trabalho

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	ID 35-Índice Absenteísmo 2,36%	100%	100%	2,36%	3,90%	R\$ 1.153.280,00	R\$ 1.052.657,00
SUBPROJETO	METAS Intermediárias	% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA A GRIPE	Administração de 60% das doses contratadas	100%	100%	60%	60%	R\$ 432.000,00	R\$ 352.377,00
PROGRAMA DE COMBATE À OBESIDADE	Utilização de 90% das 120 vagas oferecidas por semestre	100%	100%	90%	97%	R\$ 720.000,00	R\$ 699.000,00
PROGRAMA DE EDUCAÇÃO EM SAÚDE: "SAÚDE DO TRABALHADOR"	Apresentar quatro palestras por semestre	100%	100%	100%	100%	R\$1280,00	R\$1.280,00



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

ANÁLISE DE DADOS: Vale ressaltar que, desde final de 2011, houve modificação do cálculo do índice de absenteísmo. Passaram a ser contabilizados, além dos afastamentos por doença no próprio e por acidente de trabalho/doença ocupacional, os afastamentos por licença amamentação, gestante e para acompanhamento de pessoas da família. Isso gerou um aumento do índice que não diz respeito a um real acréscimo do absenteísmo, mas uma consequência do aumento de dias de afastamento pelos outros motivos contabilizados agora e antes não considerados. Assim, em 2011, com base neste novo cálculo, o índice de absenteísmo foi de 4,15% e o de 2012, de 3,90%, o que já demonstra uma tendência à queda do índice.

Dentre as ações implementadas pelo PJERJ para a promoção de saúde e diminuição do absenteísmo por adoecimento no trabalho, temos o projeto estratégico do PJERJ: “Programa Qualidade de Vida” que é constituído por vários subprojetos, dentre os quais, são listados a seguir aqueles que interferem positivamente no índice do absenteísmo:

1- Programa de Combate à Obesidade - Teve início em janeiro de 2012, e até dezembro, foram atendidos 233 servidores com sobrepeso ou obesidade, de todo o Estado. Deste total, até o mês de novembro, oito grupos, totalizando 107 servidores, completaram o programa de forma integral, o que inclui a internação no Spa Botani, seguida de três meses de acompanhamento pelo Programa Equilíbrio, com a participação de psicólogas e médicas do DESAU. Durante o período de acompanhamento dos servidores desses grupos, foi constatada uma perda de peso total de 359 kg e uma perda média de 3,35 kg por participante.

2- Campanha de Vacinação contra a Gripe - Aconteceu em maio de 2012, tendo sido imunizados Magistrados, Servidores e Colaboradores, tanto no âmbito da Capital, como no Interior. Atingiu a impressionante meta de 13051 doses de vacina administrada, o que correspondeu a cerca de 80% do total das 16.000 doses contratadas, número este definitivamente maior, se comparado ao de outros anos, justificado pela inclusão dos Colaboradores que não acontecia nos anos anteriores.

3 - Programa de Educação em Saúde: Em 2012, o tema foi relativo à “Saúde do Trabalhador” - Foram ministradas doze palestras em eventos patrocinados pela Presidência, ESAJ, EMERJ e Sindicato da Justiça do Estado do Rio de Janeiro com o objetivo de disseminar informações a respeito de promoção de saúde entre magistrados, servidores e colaboradores.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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	ID36 – Índice de Prevenção de Saúde Realização de exame periódico em 1% dos servidores	100%	35%	1%	0	R\$ 9.200.000,00	0
SUBPROJETO	METAS Intermediárias	% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
REALIZAÇÃO DE EXAMES PERIÓDICOS	Adesão de 50% dos 150 servidores selecionados	35%	35%	50%	0%	0%	0%

ANÁLISE DE DADOS:

- 1- Inicialmente, a previsão para realização de exame periódico incluía todos os servidores do PJERJ, levando a uma estimativa de custo de R\$ 9.200.000,00, valor considerado inviável pela Alta Administração. Como alternativa, foi proposta, em 2012, a execução dos primeiros exames periódicos em grupo piloto pela equipe do DESAU, considerando-se a contratação apenas dos exames laboratoriais para um número limitado de servidores, o que levaria a um custo estimado de cerca de R\$23.000,00. No momento, aguardamos pela definição da Alta Administração para dar início a este projeto.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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	ID 40- Índice de Condições de Trabalho Atender à 70% dos itens da NR-17	100%	100%	70%	60%	R\$ 129.000,00	R\$ 70.000,00
SUBPROJETO	METAS Intermediárias	% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
PROGRAMA DE ERGONOMIA – VISITAÇÃO DE SERVENTIAS	Visitar 70% das serventias Selecionadas	70%	70%	70%	50%	R120.000,00 (pela DEAPE//COAMB)	R\$ 61.000,00 (pela DEAPE//COAMB)
PROGRAMA DE ERGONOMIA – CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES, MAGISTRADOS E COLABORADORES PARA FORMAÇÃO DO I GRUPO DE REFLEXÃO EM ERGONOMIA (GRERG)	Capacitar 90% Dos servidores Selecionados	90%	90%	90%	100%	R\$ 9.000,00 (pela ESAJ/DGPES)	R\$ 9.000,00 (pela ESAJ/DGPES)

ANÁLISE DE DADOS:

- 2- Visitação de Serventias - No 1º. Semestre de 2012, foi aprovada, pela Alta Administração, a proposta apresentada pela DISOC de contratação de consultoria para análise de riscos ergonômicos no ambiente do trabalho das serventias. Foram selecionadas, para o projeto piloto, seis serventias, tendo sido visitadas no período, três delas: 8ª. Vara de Fazenda Pública, o Cartório Unificado de Niterói e a 2ª. Câmara Cível, com liberação dos respectivos relatórios.
- 3- Capacitação de Servidores, Magistrados e Colaboradores para formação do I Grupo de Reflexão em Ergonomia (GRERG) - Foram capacitados 33 servidores e colaboradores, dos quais 12 do DESAU, através do Primeiro Curso em Fundamentos sobre Ergonomia, realizado na ESAJ, com duração de 30 horas, nos meses de agosto e setembro de 2012. O objetivo do curso foi de formar o Primeiro Grupo de Reflexão em Ergonomia (GRERG), instituído pelo Desembargador Jessé Torres, como Subcomissão da Comissão de Gestão Ambiental (COAMB) através do eixo 3, Qualidade de Vida no Trabalho, da Agenda A3P. Até dezembro/12, foram realizadas cinco reuniões quinzenais do Grupo, quando foram definidos seus direcionadores estratégicos, em consonância com aqueles do PJERJ, DGPES, DEAPE e DESAU, tendo sido definidas a sua constituição e as respectivas competências de seus participantes.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

2.3 Indicadores Estratégicos

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

PLANILHA DE INDICADORES															
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO			X	INDICADOR DE PROJETO				INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO			INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE		X
TEMA	Gestão de Pessoas					OBJETIVO ESTRATÉGICO			Disseminar Valores Éticos e Morais por Meio de Atuação Institucional Efetiva						
INDICADOR	Indicador 25 - Índice de Promoção de Valores Éticos e Morais					PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE			Aumentar o número de ações relacionadas à disseminação de valores éticos e morais						
FINALIDADE	Quantificar as ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais											CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status		
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO				INDICADOR DE DESEMPENHO			x	INDICADOR DE EFICIÊNCIA			INDICADOR DE EFETIVIDADE		
FÓRMULA	Σ de ações de capacitação relacionadas à disseminação de valores éticos e morais											SENTIDO DE MELHORIA	MM		
META	67 ações em 2012								ORIGEM DOS DADOS		Servidor ESAJ		UNIDADE DE MEDIDA	Turmas	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
	36	66	160												
RESULTADOS NO PERÍODO															
LINHA DE BASE	66														
RESULTADO ATUAL	160														
META	67														
ANÁLISE CRÍTICA	O objetivo foi alcançado conforme planejado e a meta superada.														
AÇÕES GERENCIAIS	Definir novos objetivos para 2013.														
Responsável pela emissão do relatório: ESAJ				Responsável (aprovação e divulgação): DGPES				Data: 14/12/2012							



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

UNIDADE ORGANIZACIONAL		DEDEP	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	x	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE																																			
TEMA		Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Motivar e comprometer magistrados e servidores com a execução da estratégia.																																				
INDICADOR		Índice de Clima Organizacional			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE																																					
FINALIDADE		Medir a satisfação dos magistrados e servidores em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização.				CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status																																			
PERIODICIDADE		Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	x	INDICADOR DE DESEMPENHO	INDICADOR DE EFICIÊNCIA	INDICADOR DE EFETIVIDADE																																			
FÓRMULA		% entre as avaliações positivas sobre o total na pesquisa de clima organizacional.				SENTIDO DE MELHORIA	MM																																			
META		Aumentar o índice de avaliações positivas do clima organizacional até 2014.			ORIGEM DOS DADOS	Relatório - Pesquisa	UNIDADE DE MEDIDA %																																			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2012	1º Sem/2012			2º Sem/2012		2012																																			
		-			71,20%		71,20%																																			
	2013	1º Sem/2013			2º Sem/2013		2013																																			
RESULTADOS NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">RESULTADO NO PERÍODO 2012</p> <p style="text-align: center;">RESULTADO ATUAL</p> </div> <div style="width: 45%; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">Índice Geral de Clima Público Interno</p> <p style="text-align: center; font-size: 1.2em; font-weight: bold;">71,20%</p> <p style="text-align: right; font-size: 0.8em;">91% dos Magistrados consideram que o volume de trabalho não é adequado ao horário de trabalho</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: 0.7em;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Destques Gerais</th> <th style="text-align: center;">Ótimo+ Bom</th> <th style="text-align: center;">Regular</th> <th style="text-align: center;">Ruim+ Pésimo</th> <th style="text-align: center;">Não Sabe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ORGULHO DE TRABALHAR NO PJERJ</td> <td style="text-align: center;">97%</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">0,4%</td> <td style="text-align: center;">3%</td> </tr> <tr> <td>PRESTEZA NO ATENDIMENTO POR OUTRAS ÁREAS DO PJERJ</td> <td style="text-align: center;">89%</td> <td style="text-align: center;">1%</td> <td style="text-align: center;">4%</td> <td style="text-align: center;">6%</td> </tr> <tr> <td>FAVORECIMENTO DA REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS</td> <td style="text-align: center;">81%</td> <td style="text-align: center;">4%</td> <td style="text-align: center;">12%</td> <td style="text-align: center;">3%</td> </tr> <tr> <td>CONTINUIDADE ADMINISTRATIVA EM MOMENTOS DE MUDANÇA</td> <td style="text-align: center;">79%</td> <td style="text-align: center;">2%</td> <td style="text-align: center;">11%</td> <td style="text-align: center;">8%</td> </tr> <tr> <td>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</td> <td style="text-align: center;">89%</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">6%</td> <td style="text-align: center;">6%</td> </tr> <tr> <td>RECEBIMENTO DE FEEDBACK</td> <td style="text-align: center;">6%</td> <td style="text-align: center;">13%</td> <td style="text-align: center;">81%</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: 0.6em; margin-top: 5px;"> <div style="width: 45%; border: 1px solid black; padding: 2px;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">PRINCIPAIS FATORES MOTIVADORES: AUTONOMIA & HORÁRIO DE TRABALHO</p> </div> <div style="width: 45%; border: 1px solid black; padding: 2px;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">PRINCIPAIS FATORES DESMOTIVADORES: SALÁRIO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL</p> </div> </div> </div> </div>					Destques Gerais	Ótimo+ Bom	Regular	Ruim+ Pésimo	Não Sabe	ORGULHO DE TRABALHAR NO PJERJ	97%	-	0,4%	3%	PRESTEZA NO ATENDIMENTO POR OUTRAS ÁREAS DO PJERJ	89%	1%	4%	6%	FAVORECIMENTO DA REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS	81%	4%	12%	3%	CONTINUIDADE ADMINISTRATIVA EM MOMENTOS DE MUDANÇA	79%	2%	11%	8%	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	89%	-	6%	6%	RECEBIMENTO DE FEEDBACK	6%	13%	81%	-	
Destques Gerais	Ótimo+ Bom	Regular	Ruim+ Pésimo	Não Sabe																																						
ORGULHO DE TRABALHAR NO PJERJ	97%	-	0,4%	3%																																						
PRESTEZA NO ATENDIMENTO POR OUTRAS ÁREAS DO PJERJ	89%	1%	4%	6%																																						
FAVORECIMENTO DA REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS	81%	4%	12%	3%																																						
CONTINUIDADE ADMINISTRATIVA EM MOMENTOS DE MUDANÇA	79%	2%	11%	8%																																						
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	89%	-	6%	6%																																						
RECEBIMENTO DE FEEDBACK	6%	13%	81%	-																																						
LINHA DE BASE	0%																																									
RESULTADO ATUAL	71,20%																																									
META (Res. TJ/OE 13/2012)	Não há																																									
ANÁLISE CRÍTICA	Este indicador está em fase final de medição, tendo em vista a finalização da etapa quantitativa da Pesquisa de Imagem Institucional, realizada no PJERJ em 2012. No que se refere ao Clima Organizacional, o índice geral consolidado foi de 71,20%, tendo sido considerados como público interno: magistrados, servidores, terceirizados, estagiários, juizes leigos e conciliadores. A DGDIN informou que, assim que o relatório final, com as bases de dados e memórias de cálculos forem recebidas e aprovadas, será agendada reunião para a demonstração detalhada dos resultados com as unidades do PJERJ.																																									
AÇÕES GERENCIAIS	Solicitação formal a DGDIN de priorização da DGPES na apresentação dos resultados finais da pesquisa de imagem institucional, tendo em vista que o IE 34 - Clima Organizacional, diferente dos demais índices consolidados pela Pesquisa, requer a tomada de ações gerenciais por parte do DGPES/DEDEP																																									



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

PLANILHA DE INDICADORES														
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X					
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver Conhecimentos, Habilidades e Atitudes de Magistrados e									
INDICADOR	Indicador 30 - Índice de Capacitação nas Competências Estratégicas			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Aumentar o percentual de pessoas treinadas nas competências estratégicas									
FINALIDADE	Medir o percentual de pessoas treinadas em competências estratégicas							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status					
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO	x	INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE						
FÓRMULA	Σ de pessoas treinadas com pelo menos 20 horas nas competências estratégicas / Σ de funcionários do PJERJ							SENTIDO DE MELHORIA	MM					
META	26% em 2012					ORIGEM DOS DADOS	SCC		UNIDADE DE MEDIDA	Turmas				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
RESULTADOS NO PERÍODO	16,00%	23,80%	26,25%											
LINHA DE BASE	23,80%	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO DO PERÍODO</p> <p>LINHA DE BASE RESULTADO ATUAL META</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>2010 2011 2012 2013 2014</p> </div> </div>												
RESULTADO ATUAL	26,25%													
META	26,00%													
ANÁLISE CRÍTICA	As capacitações foram realizadas conforme planejado e a meta alcançada, com 4.200 participantes capacitados.													
AÇÕES GERENCIAIS	Definir novos objetivos para 2013.													
Responsável pela emissão do relatório:				ESAJ	Responsável (aprovação e divulgação):				DGPES	Data: 14/12/2012				



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

PLANILHA DE INDICADORES													
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPEs	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X				
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver Conhecimentos, Habilidades e Atitudes de Magistrados e								
INDICADOR	Indicador 32 - Percentual do Orçamento de Custeio Aplicado em Capacitação			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE									
FINALIDADE	Quantificar o grau de aplicação de recursos orçamentários de custeio na capacitação de servidores do PJERJ							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status				
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO	x	INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE					
FÓRMULA	Valor aplicado em capacitação de servidores / Valor de Orçamento de Custeio							SENTIDO DE MELHORIA	MM				
META	0,80% em 2012					ORIGEM DOS DADOS	Orçamento anual do PJERJ		UNIDADE DE MEDIDA	% Capacitação/Orçamento			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	0,45%	0,47%											
RESULTADOS NO PERÍODO													
LINHA DE BASE	0,45%												
RESULTADO ATUAL	0,47%												
META	0,80%												
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Comparando a execução orçamentária atual (orçamento 2012: R\$5.900.000,00) com a do ano passado (orçamento 2011: R\$4.500.000,00), verificamos que a execução orçamentária foi superior contabilmente e inferior percentualmente. O resultado alcançado, contabilmente, continua superior ao do ano passado, superando inclusive a linha de base do ano passado, mas ainda não é o ideal, pois existem restrições para execução orçamentária que precisam ser identificadas e superadas.</p>												
AÇÕES GERENCIAIS	<p>Identificar as restrições e otimizar os processos, a fim de melhorar cada vez mais o aproveitamento dos recursos.</p>												
Responsável pela emissão do relatório: ESAJ				Responsável (aprovação e divulgação): DGPEs				Data: 14/12/2012					



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	X	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X	
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Motivar e comprometer magistrados e servidores c a execução da estratégia				
INDICADOR	INDICADOR 35 - Índice de Absenteísmo			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Programa Qualidade de Vida				
FINALIDADE	Verificar o grau de comparecimento dos magistrados e servidores ao trabalho						CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	STATUS	
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	INDICADOR DE EFETIVIDADE		
FÓRMULA	(Nº. de dias não trabalhados / Nº. de magistrados e servidores x Nº. de dias úteis) x 100						SENTIDO DE MELHORIA	mM	
META	Redução anual de 10% do índice de absenteísmo.					ORIGEM DOS DADOS	RELATÓRIOS DO SDS	UNIDADE DE MEDIDA	
META 2012	2,36%								
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	1º Semestre			2º Semestre			2011	
		3,72%			4,15%			4,15%	
	2012	1º Semestre			2º Semestre			2012	
		3,77%			3,90%			3,90%	
RESULTADOS NO PERÍODO									
LINHA DE BASE	4,15%								
RESULTADO ATUAL	3,90%								
META	2,36%								
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Em 2012, houve diminuição do valor do índice de Absenteísmo. As licenças por moléstia profissional contaram com 0,04%; para aleitamento, com 0,31%; para Gestante, com 0,70%; para tratamento de saúde do próprio, com 2,66% e para acompanhamento de pessoa da família, com 2,91%. Podemos considerar que a alteração sofrida pelo indicador pode não ser justificada, ainda, somente pelas ações implantadas até o momento. Entretanto, pode-se observar uma tendência à queda do seu valor.</p>								
AÇÕES GERENCIAIS	<p>Sugerimos nova revisão do cálculo do índice de absenteísmo e, dessa forma, dos valores estimados para as suas metas, de maneira que seja considerado apenas o afastamento do servidor por licenças relativas a doença do próprio, incluindo aquelas por acidentes de trabalho e por doenças ocupacionais.</p>								
Responsável pela emissão do relatório:			DESAU	Responsável (aprovação e divulgação):			DGPES	Data:	07/01/2013



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

PLANILHA DE INDICADORES														
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DESAU	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	X	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X					
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Motivar e comprometer magistrados e colaboradores									
INDICADOR	Indicador 36 - índice de Prevenção de Saúde			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Programa Qualidade de Vida									
FINALIDADE	Prevenir eventuais doenças laborais							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Acumulado					
PERIODICIDADE		INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE						
FÓRMULA	% Entre o no. De pessoas que realizaram o exame periódico preventivo sobre o total de pessoas elegíveis de acordo com a lei 11709/09							SENTIDO DE MELHORIA	MM					
META	Realizar exames periódicos em 10% dos servidores até 2014					ORIGEM DOS DADOS		UNIDADE DE MEDIDA	% DE SERVIDORES					
META 2012	Realizar exames periódicos em 3% dos servidores													
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	jan/11	fev/11	mar/11	abr/11	mai/11	jun/11	jul/11	ago/11	set/11	out/11	nov/11	dez/11	Resultado no Per.
							0,00						0	0,00
	2012	jan/12	fev/12	mar/12	abr/12	mai/12	jun/12	jul/12	ago/12	set/12	out/12	nov/12	dez/12	Resultado no Per.
							0,00						0,00	0,00
2013	jan/13	fev/13	mar/13	abr/13	mai/13	jun/13	jul/13	ago/13	set/13	out/13	nov/13	dez/13	Resultado no Per.	
RESULTADOS NO PERÍODO														
LINHA DE BASE		0,00												
RESULTADO ATUAL		0,00												
META	10% DOS SERVIDORES	GRÁFICO DO RESULTADO NO PERÍODO						GRÁFICO DE EVOLUÇÃO						
ANÁLISE CRÍTICA	Tendo em vista que a contratação de empresa para realização de exames laboratoriais não aconteceu, ainda não houve percentual do orçamento utilizado. Cabe ressaltar que o exame periódico é facultativo e que o total do valor utilizado poderá ser menor do que o previsto inicialmente.													
AÇÕES GERENCIAIS	Aguardar a decisão da administração superior para realizar os exames													
Responsável pela emissão do relatório: DESAU				Responsável (aprovação e divulgação): DESAU				Data: 07/01/2013						



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

PLANILHA DE INDICADORES															
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.															
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DESAU	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	X	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X						
TEMA	Gestão De Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Garantir os Padrões de Trabalho Estabelecidos pela NR-17										
INDICADOR	INDICADOR 40 - Índices de Condições de Trabalho			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Programa Qualidade De Vida										
FINALIDADE	Garantir a Infra-Estrutura apropriada as atividades administrativas e judiciais							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Acumulado						
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE							
FÓRMULA	Itens atendidos pela Nr-17 Em Relação ao Total de Itens							SENTIDO DE MELHORIA	MM						
META	Atender A 80% dos Itens até 2014					ORIGEM DOS DADOS	A Apurar			UNIDADE DE MEDIDA	% de Itens Atendidos				
META 2012	Atender 70% dos itens														
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	jan/11	fev/11	mar/11	abr/11	mai/11	jun/11	0,00	jul/11	ago/11	set/11	out/11	nov/11	dez/11	Resultado no Per. 0,00
	2012	jan/12	fev/12	mar/12	abr/12	mai/12	jun/12	0,00	jul/12	ago/12	set/12	out/12	nov/12	dez/12	Resultado no Per. 0,00
	2013	jan/13	fev/13	mar/13	abr/13	mai/13	jun/13		jul/13	ago/13	set/13	out/13	nov/13	dez/13	Resultado no Per.
RESULTADOS NO PERÍODO															
LINHA DE BASE	0,00														
RESULTADO ATUAL	0,00														
META	70,0%	GRÁFICO DO RESULTADO NO PERÍODO					GRÁFICO DE EVOLUÇÃO								
ANÁLISE CRÍTICA	A consultoria da UFF através de convênio com a COAMB foi aprovada e o contrato foi assinado em Julho de 2012. Assim, este indicador começará a ser medido a partir da avaliação de riscos ambientais de grupo piloto constituído por algumas serventias, incluindo aquelas com processo eletrônico implantado. .														
AÇÕES GERENCIAIS	Análise dos resultados da consultoria no que diz respeito aos riscos ambientais identificados nas serventias avaliadas e das melhorias propostas.														
Responsável pela emissão do relatório:			DESAU	Responsável (aprovação e divulgação):			DESAU	Data:			07/01/2013				



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

3 AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL

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

PLANILHA DE INDICADORES									
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO					
INDICADOR	Magistrados do PJERJ por 100.000 habitantes			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Promover a Gestão de Pessoas				
FINALIDADE	Adequar o quadro existente às necessidades e possibilidades do PJERJ							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE	
FÓRMULA	[Total de Magistrados do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]							SENTIDO DE MELHORIA	Não aplicável
META	Não aplicável					ORIGEM DOS DADOS	SHM	UNIDADE DE MEDIDA	magistrado/100.000 habitantes
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	1º Semestre			2º Semestre			Anual	
		5,23			5,13			5,18	
	2012	1º Semestre			2º Semestre			Anual	
		5,06			5,22			5,14	
RESULTADOS NO PERÍODO									
LINHA DE BASE	5,18		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">Resultado em 2012</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">Gráfico de Evolução</p> </div> </div>						
RESULTADO ATUAL	5,14								
META									
ANÁLISE CRÍTICA	Após a realização de Concurso para magistratura, que teve seu resultado homologado em julho de 2012, e garantiu a posse de 35 novos juízes, o indicador teve uma pequena elevação, sem contudo atingir o patamar de anos anteriores..								
AÇÕES GERENCIAIS	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.								
Responsável pela emissão do relatório: GBPES			Responsável (aprovação e divulgação): DGPES				Data: 15/01/2013		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

		PLANILHA DE INDICADORES							
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO					
INDICADOR	Servidores do PJERJ por 100.000 habitantes			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Promover a Gestão de Pessoas				
FINALIDADE	Adequar o quadro existente às necessidades e possibilidades do PJERJ							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE	
FÓRMULA	[Total de Servidores do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]							SENTIDO DE MELHORIA	Não aplicável
META	Não aplicável					ORIGEM DOS DADOS	SHF	UNIDADE DE MEDIDA	magistrado/100.000 habitantes
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	1º Semestre			2º Semestre			Anual	
		95,48			94,29			94,89	
	2012	1º Semestre			2º Semestre			Anual	
		93,06			92,48			92,77	
RESULTADOS NO PERÍODO									
LINHA DE BASE	94,89								
RESULTADO ATUAL	92,48								
META									
ANÁLISE CRÍTICA	Apesar da realização de Concurso e a convocação de novos servidores, o indicador permanece em queda, tendo em vista o grande número de aposentadorias.								
AÇÕES GERENCIAIS	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.								
Responsável pela emissão do relatório: GBPES				Responsável (aprovação e divulgação): DGPES				Data: 15/01/2013	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

PLANILHA DE INDICADORES															
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.															
UNIDADE ORGANIZACIONAL	ESAJ	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X									
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nos magistrados e servidores										
INDICADOR	ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DE PARTICIPANTES DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Manter a satisfação do usuário da ESAJ em nível elevado ao longo do ano (Objetivo da qualidade)										
FINALIDADE	Monitorar a satisfação dos participantes nas ações de capacitação da ESAJ											CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status		
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA	INDICADOR DE EFETIVIDADE									
FÓRMULA	[Σ do percentual médio de conceitos (ótimo + bom) apurados nas avaliações de reação das turmas encerradas no mês]											SENTIDO DE MELHORIA	MM		
META	95% em 2012									ORIGEM DOS DADOS	SCC		UNIDADE DE MEDIDA	%	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	jan-10	fev-10	mar-10	abr-10	mai-10	jun-10	jul-10	ago-10	set-10	out-10	nov-10	dez-10	Md no Per.	
		jan-11	fev-11	mar-11	abr-11	mai-11	jun-11	jul-11	ago-11	set-11	out-11	nov-11	dez-11	Md no Per.	
		jan-12	fev-12	mar-12	abr-12	mai-12	jun-12	jul-12	ago-12	set-12	out-12	nov-12	dez-12	Md no Per.	
	RESULTADOS NO PERÍODO														
	LINHA DE BASE	97,15%													
	RESULTADO ATUAL	97,42%													
	META	95,00%													
	ANÁLISE CRÍTICA	A meta anual foi alcançada conforme planejado. A satisfação dos participantes ficou mais de 2% acima da meta, o que demonstra que o acompanhamento dos resultados e os ajustes realizados, inclusive em relação à orientação dos instrutores, vêm apresentando resultados significativos.													
	AÇÕES GERENCIAIS	Dar continuidade ao fornecimento de dados para os setores da ESAJ, com a finalidade de contribuir para melhoria contínua e analisar e estabelecer uma nova meta para 2013.													
Responsável pela emissão do relatório:		ESAJ			Responsável (aprovação e divulgação):		DGPES			Data:					12/12/2012



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

PLANILHA DE INDICADORES															
UNIDADE ORGANIZACIONAL	ESAJ	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE						X	
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nos magistrados e servidores										
INDICADOR	SATISFAÇÃO DE USUÁRIOS DA ESAJ			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Manter a satisfação do usuário da ESAJ em nível elevado ao longo do ano (Objetivo da Qualidade)										
FINALIDADE	Monitorar a satisfação dos usuários da ESAJ										CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status			
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE							
FÓRMULA	[[Σ de conceitos ÓTIMO + Σ de conceitos BOM) / Σ de formulários válidos] x 100										SENTIDO DE MELHORIA	MM			
META	94% em 2012					ORIGEM DOS DADOS	Servidor ESAJ			UNIDADE DE MEDIDA	%				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	PSU 01/07	PSU 02/07	PSU 01/08	PSU 02/08	PSU 01/09	PSU 02/09	PSU 01/10	PSU 02/10	PSU 01/11	PSU 02/11	PSU 01/12	PSU 02/12	Md no Per.		
	91,18%	93,53%	91,93%	97,95%	98,13%	94,90%	95,31%	96,07%	94,04%	94,87%	94,26%	93,00%	93,63%		
RESULTADOS NO PERÍODO															
LINHA DE BASE	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO PERÍODO</p> <p>94,45% 93,63% 94,00%</p> </div> <div style="text-align: center;"> </div> </div>														
RESULTADO ATUAL	93,63%														
META	94,00%														
ANÁLISE CRÍTICA	<p>A pesquisa já vinha oscilando em torno de 94%, e o resultado ficou 0,37% abaixo da meta. Todos os quesitos foram respondidos , corrigindo o problema encontrado na pesquisa passada, em que algumas perguntas não foram compreendidas pelos gestores. Há necessidade de promover ações voltadas aos assessores, pois foi o grupo que mais influenciou no resultado.</p>														
AÇÕES GERENCIAIS	<p>Apesar do reultado geral ter ficado abaixo 0,37% da meta, deve ser aberto RACAP para estruturação de ações voltadas ao redirecionamento da mesma. A meta para 2013 deve ser mantida acima de 94%.</p>														
Responsável pela emissão do relatório:				ESAJ				Responsável (aprovação e divulgação):				DGPES		Data:	12/12/2012



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

PLANILHA DE INDICADORES															
UNIDADE ORGANIZACIONAL		DEDEP	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO				INDICADOR DE PROJETO				INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	
TEMA						OBJETIVO ESTRATÉGICO PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE									
INDICADOR		Grau de Satisfação do Usuário													
FINALIDADE		Indicar o percentual de satisfação do usuário										CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO			
PERIODICIDADE		Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO				INDICADOR DE DESEMPENHO				X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE	
FÓRMULA		$\left\{ \left[\frac{\text{Total de ÓTIMO + BOM nas pesquisas de satisfação}}{\text{Total de respostas válidas nas pesquisas de satisfação}} \right] \times 100 \right\}$										SENTIDO DE MELHORIA		MM	
META		93%						ORIGEM DOS DADOS		PSU			UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	jan/11	fev/11	mar/11	abr/11	mai/11	jun/11	jul/11	ago/11	set/11	out/11	nov/11	dez/11	Result Per.	
	2012	jan/12	fev/12	mar/12	abr/12	mai/12	jun/12	jul/12	ago/12	set/12	out/12	nov/12	dez/12	Result Per.	
RESULTADOS NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO em 2012</p> <p>RESULTADO ATUAL: 93,97% META: 93,00%</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - 2012: PSU</p> <p>mar/12: 92,22% dez/12: 93,97%</p> </div> </div>													
LINHA DE BASE															
RESULTADO ATUAL		94,0%													
META		93,0%													
ANÁLISE CRÍTICA		<p>O DEDEP atingiu o índice de 93,97% de Ótimo + Bom na avaliação geral, superando a meta estabelecida na última RAC; 5,05 de Regular e 0,97% de Ruim + Péssimo. Com base na análise individualizada por usuário, observa-se que o total de satisfação (ótimo+bom) superou o índice de 90% para todos os usuários. Destacam-se, nessa pesquisa, Supervisor de estagiário com índice de 93,12% de satisfação, ficando 5,75% acima do índice obtido na PSU de maio (87,37%) e Titular de RCPN que, na PSU de maio, obteve 91,67% e, na atual, 100% de satisfação, isto é, 8,33 pontos percentuais a mais. Destaca-se, ainda que na PSU de maio foram atribuídos, no somatório de todos os usuários, 22 conceitos ruim (8) + péssimo (14). E na atual, houve somente 10 conceitos ruim. Não foi atribuído conceito péssimo. Os itens Disponibilidade e Satisfação dos usuários com o Processo foi o que apresentou maior número de insatisfação, representando 7% de Regular do total de respostas (170 formulários). Conclui-se que a satisfação está aumentando e que as deliberações da última RAC para tratamento da PSU de maio estão dando resultado positivo</p>													
AÇÕES GERENCIAIS		<p>Os itens marcados como Regular e Ruim serão discutidos e analisados com a área afeta aos Serviços nas reuniões de equipe. Serão tratados com prioridade o item Disponibilidade e Atendimento aos prazos em todos os Serviços do DEDEP. As opiniões recebidas no campo "Comentários" serão consolidadas no quadro de respostas da pesquisa de opinião de dezembro/2012. O resultado da PSU será divulgado aos usuários do DEDEP e disponibilizados na intranet.</p>													
Responsável pela emissão do relatório:			DEDEP				Responsável (aprovação e divulgação):			DGPES			Data:		14/12/2012



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

PLANILHA DE INDICADORES																																																																								
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.																																																																								
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEAPS	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE																																																																		
TEMA	Eficiência Operacional			OBJETIVO ESTRATÉGICO PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos																																																																			
INDICADOR	EAP-Evolução dos Atendimentos Pessoais			OBJETIVO ESTRATÉGICO PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Atendimento Pessoal																																																																			
FINALIDADE	Monitorar a evolução quantitativa dos atendimentos prestados pessoalmente pela CEAPe e desempenho da equipe escalada para atendimento pessoal										CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO INDICADOR DE EFETIVIDADE	Estatus																																																												
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA																																																																			
FÓRMULA	quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês/quantidade de atendentes escalados para o atendimento pessoal										SENTIDO DE MELHORIA	NM																																																												
META	Manter 280 atendimentos pessoais por mês por integrante da equipe escalada										ORIGEM DOS DADOS	Relatório e planilha	UNIDADE DE MEDIDA	unidade																																																										
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	jan/11	fev/11	mar/11	abr/11	mai/11	jun/11	jul/11	ago/11	set/11	out/11	nov/11	dez/11	ANUAL																																																										
	Atendimentos	2.055	2.274	2.514	2.378	2.089	3.723	2.692	3.504	3.117	2.658	2.410	1.037	30.451																																																										
	Equipe	14	14	16	14	11	11	11	10	10	9	10	12	142																																																										
	Md Atend/Serv	147	162	157	170	190	338	245	350	312	295	241	86	214																																																										
	2012	jan/12	fev/12	mar/12	abr/12	mai/12	jun/12	jul/12	ago/12	set/12	out/12	nov/12	dez/12	ANUAL																																																										
	Atendimentos	2.094	2.098	3.661	2.534	2.351	1.964	3.252	3.039	1.889	2.662	1.022	917	27.483																																																										
	Equipe	10	10	9	9	9	8	9	11	10	10	8	8	111																																																										
	Md Atend/Serv	209	210	407	282	261	246	361	276	189	266	128	115	248																																																										
RESULTADO NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>RESULTADO NO PERÍODO - Período: Fonte:</p> <table border="1" style="margin-top: 5px;"> <tr><th>Ano</th><th>Resultado</th></tr> <tr><td>2011</td><td>214</td></tr> <tr><td>2012</td><td>248</td></tr> <tr><td>META</td><td>280</td></tr> </table> </div> <div style="width: 65%;"> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - FONTE: SICS</p> <table border="1" style="margin-top: 5px; font-size: small;"> <tr><th>Mês</th><th>Valor</th></tr> <tr><td>Jan/11</td><td>147</td></tr> <tr><td>Fev/11</td><td>162</td></tr> <tr><td>Mar/11</td><td>157</td></tr> <tr><td>Abr/11</td><td>170</td></tr> <tr><td>Mai/11</td><td>190</td></tr> <tr><td>Jun/11</td><td>338</td></tr> <tr><td>Jul/11</td><td>245</td></tr> <tr><td>Ago/11</td><td>350</td></tr> <tr><td>Set/11</td><td>312</td></tr> <tr><td>Out/11</td><td>295</td></tr> <tr><td>Nov/11</td><td>241</td></tr> <tr><td>Dez/11</td><td>86</td></tr> <tr><td>Jan/12</td><td>209</td></tr> <tr><td>Fev/12</td><td>210</td></tr> <tr><td>Mar/12</td><td>407</td></tr> <tr><td>Abr/12</td><td>282</td></tr> <tr><td>Mai/12</td><td>261</td></tr> <tr><td>Jun/12</td><td>246</td></tr> <tr><td>Jul/12</td><td>361</td></tr> <tr><td>Ago/12</td><td>276</td></tr> <tr><td>Set/12</td><td>189</td></tr> <tr><td>Out/12</td><td>266</td></tr> <tr><td>Nov/12</td><td>128</td></tr> <tr><td>Dez/12</td><td>115</td></tr> </table> </div> </div>													Ano	Resultado	2011	214	2012	248	META	280	Mês	Valor	Jan/11	147	Fev/11	162	Mar/11	157	Abr/11	170	Mai/11	190	Jun/11	338	Jul/11	245	Ago/11	350	Set/11	312	Out/11	295	Nov/11	241	Dez/11	86	Jan/12	209	Fev/12	210	Mar/12	407	Abr/12	282	Mai/12	261	Jun/12	246	Jul/12	361	Ago/12	276	Set/12	189	Out/12	266	Nov/12	128	Dez/12	115
Ano	Resultado																																																																							
2011	214																																																																							
2012	248																																																																							
META	280																																																																							
Mês	Valor																																																																							
Jan/11	147																																																																							
Fev/11	162																																																																							
Mar/11	157																																																																							
Abr/11	170																																																																							
Mai/11	190																																																																							
Jun/11	338																																																																							
Jul/11	245																																																																							
Ago/11	350																																																																							
Set/11	312																																																																							
Out/11	295																																																																							
Nov/11	241																																																																							
Dez/11	86																																																																							
Jan/12	209																																																																							
Fev/12	210																																																																							
Mar/12	407																																																																							
Abr/12	282																																																																							
Mai/12	261																																																																							
Jun/12	246																																																																							
Jul/12	361																																																																							
Ago/12	276																																																																							
Set/12	189																																																																							
Out/12	266																																																																							
Nov/12	128																																																																							
Dez/12	115																																																																							
2011	214																																																																							
2012	248																																																																							
META	280																																																																							
ANÁLISE CRÍTICA	O resultado do indicador, em relação ao mês anterior, demonstra que houve pequena queda na quantidade de atendimentos presenciais, provavelmente em razão do recesso. Considerando a natureza dos assuntos, observa-se que os atendimentos referentes a Auxílio Creche foram em maior quantidade. Quanto à produtividade da equipe escalada, em dezoito dias úteis, cada atendente realizou, em média, 115 atendimentos.																																																																							
AÇÕES GERENCIAIS	Comparando-se o Indicador EAP com o Indicador EVA verifica-se que, tanto o atendimento presencial quanto o telefônico diminuíram em relação ao mês anterior, provavelmente em razão do recesso. Foram escalados 08 atendentes para o atendimento presencial e 07 para o Teleatendimento, sendo que em momentos de pico ocorreram adequações nas escalas, permitindo um melhor equilíbrio no trabalho das equipes.																																																																							
Responsável pela emissão do relatório: DEAPS				Responsável (aprovação e divulgação): DGPES						Data: 03/01/2013																																																														



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> PLANILHA DE INDICADORES </div>																					
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.																					
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEAPS	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO						INDICADOR DE PROJETO				INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE							
TEMA	Eficiência Operacional					OBJETIVO ESTRATÉGICO					Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos										
INDICADOR	EVA-Evolução dos Atendimentos Telefônicos					PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE					Atendimento Telefônico										
FINALIDADE	Monitorar a evolução quantitativa dos atendimentos telefônicos prestados pelo teleatendimento da DGPES e desempenho da equipe escalada para o teleatendimento										CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO INDICADOR DE EFETIVIDADE		Estatus								
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO			INDICADOR DE DESEMPENHO			X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA			SENTIDO DE MELHORIA									
FÓRMULA	quantidade de atendimentos telefônicos prestados no mês/quantidade de atendentes escalados para o teleatendimento										SENTIDO DE MELHORIA		NM								
META	Manter 280 atendimentos telefônicos por mês por integrante da equipe escalada							ORIGEM DOS DADOS			Relatório e planilha		UNIDADE DE MEDIDA		unidade						
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	jan/11	fev/11	mar/11	abr/11	mai/11	jun/11	jul/11	ago/11	set/11	out/11	nov/11	dez/11	ANUAL							
	Atendimentos	2.053	2.565	3.036	2.824	3.699	3.347	3.333	3.432	3.434	3.432	3.779	1.099	36.033							
	Equipe	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42							
	Md Atend/Serv	1.027	1.283	1.518	706	925	837	833	858	859	858	945	275	858							
	2012	jan/12	fev/12	mar/12	abr/12	mai/12	jun/12	jul/12	ago/12	set/12	out/12	nov/12	dez/12	ANUAL							
	Atendimentos	PERÍODO SEM COLETA, POR FALTA DE SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE CALL CENTER										973	2.076	2.111	1.723	1.330	8.213				
	Equipe	4	5	5	5	5	5	5	6	7	7	8	7	35							
Md Atend/Serv								162	297	302	215	190	235								
RESULTADO NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">2011</td> <td style="text-align: center; font-weight: bold;">858</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2012</td> <td style="text-align: center; font-weight: bold;">235</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">META</td> <td style="text-align: center; font-weight: bold;">280</td> </tr> </table> </div> <div style="width: 65%;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - FONTE: SICS</p> </div> </div>														2011	858	2012	235	META	280
2011	858																				
2012	235																				
META	280																				
ANÁLISE CRÍTICA	A medição dos atendimentos telefônicos feita no mês de dezembro totalizou 1330 ligações recebidas e atendidas. Quanto à produtividade da equipe escalada, em dezoito dias úteis, cada atendente realizou, em média, 190 atendimentos.																				
AÇÕES GERENCIAIS	Comparando-se o indicador EVA com o EAP, observa-se que a quantidade de ligações atendidas foi maior que a quantidade de atendimentos presenciais, assim tem sido deslocados atendentes escalados para o presencial para prestar apoio ao teleatendimento. Com relação ao Sistema de Gerenciamento de Call Center, não foi instalado até o momento.																				
Responsável pela emissão do relatório: DEAPS					Responsável (aprovação e divulgação): DGPES					ta: 03/01/2013											



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

PLANILHA DE INDICADORES															
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/DEAPS	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO				INDICADOR DE PROJETO				INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE		
TEMA	Eficiência Operacional					OBJETIVO ESTRATÉGICO		Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos							
INDICADOR	SUD - Satisfação do Usuário do DEAPS					PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE		Gerenciar o Atendimento de Pessoal							
FINALIDADE	Medir a percepção do usuário do DEAPS, em relação ao serviço prestado com vistas à sua melhoria.											CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status		
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO				INDICADOR DE DESEMPENHO				X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE		
FÓRMULA	SUD = $[(\Sigma \text{ dos resultados Ótimo e Bom atribuídos ao atendimento} / \Sigma \text{ dos questionários válidos}) \times 100]$.											SENTIDO DE MELHORIA	MM		
META	Manter o percentual de satisfação do usuário do DEAPS acima de 90%								ORIGEM DOS DADOS		Pesquisa de Satisfação do Usuário do DEAPS		UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	% GLOBAL	set-09	mar-10	set-10	mar-11	set-11	mar-12	set-12	mar-13	set-13	mar-14	set-14	mar-15	Resultado no Per.	
		95,43%	97,14%	95,79%	95,51%	97,11%	93,45%	94,71%							
	% Pessoal	set-09	mar-10	set-10	mar-11	set-11	mar-12	set-12	mar-13	set-13	mar-14	set-14	mar-15	Resultado no Per.	
		95,43%	97,14%	95,79%	95,51%	97,11%	93,45%	94,71%							
	% Tele Atend.	set-09	mar-10	set-10	mar-11	set-11	mar-12	set-12	mar-13	set-13	mar-14	set-14	mar-15	Resultado no Per.	
RESULTADOS NO PERÍODO															
RESULTADO ANTERIOR	93,45%	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>SATISFAÇÃO DO USUÁRIO DO DEAPS-SETEMBRO/2012</p> <p>QUESTIONÁRIOS: 100 QUESTÕES RESPONDIDAS: 669</p> <p>■ BOM + ÓTIMO ■ REGULAR ■ RUIM ■ PÉSSIMO</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - FONTE:</p> <p>set-09 mar-10 set-10 mar-11 set-11 mar-12 set-12</p> <p>— GLOBAL — PESSOAL — TELE ATEND</p> </div> </div>													
RESULTADO ATUAL	94,71%														
META	acima de 90%														
ANÁLISE CRÍTICA	O resultado do indicador, em relação à medição anterior, demonstra que o resultado ótimo + bom aumentou de 93,45% para 94,71%, contra 0,71% para Regular e 0,14 para Ruim, alcançando o cumprimento da meta.														
AÇÕES GERENCIAIS	Foi solicitado apoio da DGDIN para remodelagem do indicador SUD, visando melhor análise de dados, na ocasião da elaboração da RAD-DGPES-058 - Gerir o Departamento de Administração de Pessoal. Foi incluído campo para a satisfação do Teleatendimento, no entanto não foi possível a medição em razão da falta de sistema de gerenciamento de call center. A despeito do excelente resultado da pesquisa, as equipes vem sendo alertadas para a necessidade de que seja mantida a qualidade do atendimento, com vistas à manutenção da melhoria contínua do processo de trabalho e cumprimento da meta.														
Responsável pela emissão do relatório:		DEAPS					Responsável (aprovação e divulgação):		DGPES					Data: 16/10/2012	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

PLANILHA DE INDICADORES									
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.									
UNIDADE ORGANIZACIONAL	desau	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Realizar Ações de Saúde				
INDICADOR	Evolução dos atendimentos de urgência e emergência			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE					
FINALIDADE	Avaliar o quantitativo de atendimentos de urgência e emergência prestados pelo DESAU							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE	
FÓRMULA	Soma dos atendimentos							SENTIDO DE MELHORIA	nM
META	Não Aplicavel					ORIGEM DOS DADOS	SDS	UNIDADE DE MEDIDA	Nº de Atendimentos
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	1º semestre/10			2º semestre/10			Resultado no Per.	
		2.701			2.431			5.132	
	2011	1º semestre/11			2º semestre/11			Resultado no Per.	
		5.515			6.043			11.558	
	2012	1º semestre/12			2º semestre/12			Resultado no Per.	
		7.338			7.371			14.709	
RESULTADOS NO PERÍODO									
LINHA DE BASE	11.558	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO DO PERÍODO:</p> <p>20.000 16.000 12.000 8.000 4.000 0</p> <p>11.558 14.709</p> <p>LINHA DE BASE RESULTADO ATUAL</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO</p> <p>10.000 8.000 6.000 4.000 2.000 0</p> <p>2701 2431 5515 6043 7338 7371</p> <p>1º semestre/10 2º semestre/10 1º semestre/11 2º semestre/11 1º semestre/12 2º semestre/12</p> </div> </div>							
RESULTADO ATUAL	14.709								
META	Não Aplicavel								
ANÁLISE CRÍTICA	Observamos taxa aproximada de 20% de incremento no número de atendimentos de urgências e emergências do ano de 2011 para 2012, atribuída ao maior número circulante de Servidores e à crescente demanda de terceirizados e transeuntes (55% do total de atendimentos).								
AÇÕES GERENCIAIS	Propor a administração ações para reduzir o quantitativo de atendimentos, em especial com o público de servidores terceirizados.								
Responsável pela emissão do relatório: DESAU			Responsável (aprovação e divulgação): dgpes				Data: 13/01/2013		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

PLANILHA DE INDICADORES																													
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE																					
TEMA		Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO		Realizar Ações de Saúde																						
INDICADOR		Atendimentos Periciais			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE																								
FINALIDADE		Acompanhar a demanda por atividades periciais dirigidas ao DESAU						CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status																				
PERIODICIDADE		Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	x	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE																				
FÓRMULA		Soma dos atendimentos periciais						SENTIDO DE MELHORIA	mM																				
META		Não Aplicavel				ORIGEM DOS DADOS	SDS	UNIDADE DE MEDIDA	Nº de Pericias																				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	1º semestre/10			2º semestre/10			Resultado no Per.																					
		1.373			1.576			2.949																					
	2011	1º semestre/11			2º semestre/11			Resultado no Per.																					
		1.482			2.014			3.496																					
	2012	1º semestre/12			2º semestre/12			Resultado no Per.																					
		1.712			1.453			3.165																					
RESULTADOS NO PERÍODO																													
LINHA DE BASE 2010		2.949																											
RESULTADO ATUAL		3.165																											
META		Não Aplicavel																											
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">RESULTADO DO PERÍODO: 2012</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <caption>Resultados do Período 2012</caption> <thead> <tr> <th>Período</th> <th>Resultado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Linha de Base 2010</td> <td>2.949</td> </tr> <tr> <td>Resultado Atual</td> <td>3.165</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - FONTE: SDS</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <caption>Evolução Comparativa do Resultado - Fonte: SDS</caption> <thead> <tr> <th>Período</th> <th>Resultado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1º semestre/10</td> <td>1.373</td> </tr> <tr> <td>2º semestre/10</td> <td>1.576</td> </tr> <tr> <td>1º semestre/11</td> <td>1.482</td> </tr> <tr> <td>2º semestre/11</td> <td>2.014</td> </tr> <tr> <td>1º semestre/12</td> <td>1.712</td> </tr> <tr> <td>2º semestre/12</td> <td>1.453</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>										Período	Resultado	Linha de Base 2010	2.949	Resultado Atual	3.165	Período	Resultado	1º semestre/10	1.373	2º semestre/10	1.576	1º semestre/11	1.482	2º semestre/11	2.014	1º semestre/12	1.712	2º semestre/12	1.453
Período	Resultado																												
Linha de Base 2010	2.949																												
Resultado Atual	3.165																												
Período	Resultado																												
1º semestre/10	1.373																												
2º semestre/10	1.576																												
1º semestre/11	1.482																												
2º semestre/11	2.014																												
1º semestre/12	1.712																												
2º semestre/12	1.453																												
ANÁLISE CRÍTICA		<p>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, e com o advento do plano de saúde para os servidores e dependentes, a perícia médica terceirizada passou a estar plenamente funcional e com crescimento de demanda, e podemos perceber pelo gráfico, o aumento do número de perícias. O DESAU, atento a qualquer viés de excesso de perícias, audita os prazos concedidos nos licenciamentos e benefícios, e vem observando a redução progressiva do número de perícias ao longo de 2012.</p>																											
AÇÕES GERENCIAIS		<p>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.</p>																											
Responsável pela emissão do relatório:				DES AU			Responsável (aprovação e divulgação):			Data: 13/01/2012																			



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

4 GESTÃO DOS RECURSOS

4.1 Situação do Quadro de Pessoal

Unidades da Diretoria	Servidores			Estagiários			Terceirizados			Total geral		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
GABINETE	16	17	16	0	0	0	8	8	8	24	25	24
ESAJ	41	38	36	12	9	10	11	13	16	64	60	62
DEDEP	37	35	39	0	0	0	3	3	3	40	38	42
DEAPS	100	98	94	3	7	16	27	33	33	130	138	143
DESAU	45	40	43	0	0	0	10	12	17	55	52	60
TOTAL	239	228	228	15	16	26	59	69	77	313	313	331

A tabela demonstra que não houve variação significativa no quantitativo de funcionários da DGPES no último ano. Houve uma diminuição no preenchimento dos quadros de servidores da equipe da ESAJ, DEAPS e DESAU. Historicamente a diminuição vem sendo complementada pelo ingresso de estagiários (CIEE), Jovens pela Justiça e terceirizados na equipe



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

- 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 (CHxparticipações)	Total por área da MC	%
1	Informática	Estatística E Análise De Dados Gerenciais	15	1	15	769	11,64%
		Excell I	16	11	176		
		Excell II	18	1	18		
		Excell III	20	7	140		
		Fundamentos de Informática	20	5	100		
		Gráficos no Excel	10	1	10		
		Outlook	12	8	96		
		Powerpoint	14	7	98		
		Produzindo Documentos de Word	16	3	48		
		Treinamento do Sistema de Acompanhamento Processual	10	1	10		
		Treinamento do Sistema E-Jud	10	1	10		
Word Avançado	16	3	48				
2	Direito e Legislação	Direito Administrativo	20	4	80	214	3,24%
		Direito Administrativo III	18	2	36		
		Direito Ambiental	8	1	8		
		Direito Fundamental em Espécie	20	1	20		
		Direito Processual Penal	20	1	20		
		Organização Judiciária e Consolidação Normativa	20	2	40		
		Regime Previdenciário de Servidores e Magistrados	10	1	10		
3	Gestão e Qualidade	38º Congresso Nacional Sobre Gestão de Pessoas	33	1	33	2281	34,53%
		5S	6	1	6		
		A Quinta Disciplina	6	1	6		
		Administração do Tempo	9	7	63		
		Análise e Melhoria de Processos de Trabalho	15	16	240		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

		Auditoria de Gestão da Qualidade	30	2	60		
		Capital Intelectual	6	1	6		
		Como realizar suas metas utilizando a PNL	6	6	36		
		Comunicação Estratégica no Trabalho	10	3	30		
		Criatividade e Inovação	6	6	36		
		Criatividade nas Organizações	8	1	8		
		Ergonomia: Fundamentos e Organização no Posto de Trabalho	30	2	60		
		Estatística e Análise de Dados	15	4	60		
		Etiqueta Corporativa	12	1	12		
		Gerenciamento De Riscos Em Projetos	15	3	45		
		Gestão de Arquivos Correntes	15	2	30		
		Gestão de Pessoas – Negociação de Conflitos	18	1	18		
		Gestão do Poder Judiciário	5	1	5		
		Inteligência Organizacional	6	6	36		
		Interpretação da Norma ISO	18	7	126		
		IV Encontro Nacional Das Escolas De Servidores E Gestores De Pessoas Do PJ	17	20	340		
		Liderança no Trabalho e Gestão de Mudanças	20	3	60		
		Medições Fundamentais no SIGA	8	3	24		
		Meio Ambiente e Recursos Sustentáveis	5	1	5		
		Metodologia de Implementação de Projetos	20	2	40		
		Noções Básicas da Norma ISO - SIGA	12	30	360		
		Participação de Auditores Internos em Treinamento de Auditorias do Sistema Integrado de Gestão	9	4	36		
		Participação em Auditoria	9	7	63		
		Programa de Preparação para a Aposentadoria	8	1	8		
		Qualidade no Relacionamento Interpessoal	15	1	15		
		Relacionamento Inclusivo e Atendimento e Pessoas com Deficiência	3	10	30		
		SIGA	4	90	360		
		Técnicas de Reuniões Produtivas - UFF	9	2	18		
		Workshop Práticas De Auditoria Interna	3	2	6		
4	Procedimentos e Rotinas	Implementação de RAD	1	161	161	161	2,44%



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

5	Técnico-Administrativa	A Reforma Ortográfica	12	11	132	569	8,61%
		Colocação Pronominal	12	7	84		
		Compreensão e Interpretação de Textos	18	2	36		
		Concordâncias Verbal e Nominal	18	5	90		
		Crase	12	11	132		
		Curso Externo da Escola Virtual da Fundação Bradesco Comunicação Escrita (englobando Reforma Ortográfica)	10	1	10		
		Leitura Dinâmica	15	1	15		
		Leitura, Compreensão e Elaboração de Textos	20	1	20		
		Língua Portuguesa	12	1	12		
		Técnicas de Redação e Redação Oficial	20	1	20		
		Termos da Oração	18	1	18		
		6	Outros	18º CIAED - Congresso Internacional ABED	40		
		Administração do Estresse no Ambiente de trabalho	20	2	40		
		Agente Ambiental	16	3	48		
		Cine Ambiental	3	5	15		
		Contratação De Serviços De TD&E	16	1	16		
		Contratos de consumo a distância	2	1	2		
		Direito Administrativo - Administração Pública	18	1	18		
		Estatística e Análise de dados Gerenciais	15	9	135		
		Evento Comemorativo	2	19	38		
		Feira REACSS - 2012	5	2	10		
		Ferramentas da Qualidade	9	1	9		
		Formação De Coordenaodres De EAD	30	1	30		
		Gestão do Poder Judiciário	5	2	10		
		Implementando e Gerenciando o Sistema de Registro de Preços	16	1	16		
		Medições Fundamentais no SIGA	8	2	16		
		Método de Estudo	24	1	24		
		Momento Cultural / Temas em destaque	2	106	212		
		Monitor Acadêmico	2	31	62		
		Organização do Estado Brasileiro	30	1	30		
		Planejamento Urbano	2	1	2		
		Pós -graduação LATO SENSU	360	1	360		
		Pós-Graduação em Gestão de Projetos	360	3	1080		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

	Processo de Comunicação Institucional	5	1	5	
	Projeto Monitor Acadêmico - EMERJ	2	7	14	
	Relevancia das questões ambientais	3	1	3	
	Rotinas Gerais do Poder	20	3	60	
	Seminário Acessibilidade e Inclusão - Direito à Cidadania	4	18	72	
	Seminário Nacional - Aspectos Polêmicos e Práticos sobre Concursos e Legislação de Pessoal	24	1	24	
	Teleatendimento	15	3	45	
	Teoria e Prática do Design Instrucional	50	1	50	
	TJ em forma - Palestra	2	6	12	
	Treinamento e-prot	3	9	27	
	Visita Guiada	1	6	6	
	Workshop EAD	8	10	80	
TOTAL GERAL DE HORAS INVESTIDAS EM CAPACITAÇÃO:				6605	
Total de servidores da UO:		228			
Média de horas em capacitação por servidor = Total de horas em curso / total de servidores da unidade:		28,97			

O quadro de capacitação acima demonstra que a DGPES concentra o maior número de capacitações na área de Gestão e Qualidade, seguida das áreas de Informática, Direito e Legislações, Técnico-Administrativa e Procedimentos e Rotinas.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

Neste ano de 2012, a DGPES tem buscado disponibilizar aos seus servidores cursos direcionados visando à capacitação da equipe no Sistema Integrado de Gestão (SIGA). Além dos cursos básicos do SIGA, solicitamos junto à ESAJ a formação dos seguintes cursos: Análise e Melhoria de Processos de Trabalho e Estatística e Análise de Dados Gerenciais.

O DESAU participou do Congresso de Qualidade de Vida em junho de 2012, realizado em Gramado (RS) e de palestras para Implantação do SIGA no Departamento. Em 2012, um de nossos médicos foi aprovado em processo seletivo e iniciou o Curso de Especialização em Medicina do Trabalho, na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e outro foi aprovado na 1ª prova realizada no país, para a obtenção do Título de Especialista em Perícia Médica, depois que esta se tornou uma Especialidade Médica, em agosto de 2011. Verifica-se contudo, que ainda há a necessidade de ampliação das ações de capacitação, no que se refere à quantidade dos cursos e treinamentos recebidos, propiciando à toda equipe técnica um financiamento contínuo durante o ano, para capacitação externa, uma vez que não há, habitualmente, cursos previstos para o quadro técnico através da ESAJ.

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	-----
Quiosques Eletrônicos	ESAJ e USUÁRIOS	Atende às necessidades	-----
Sistemas de Conciliadores (SisConciliador)	DEDEP	Atende precariamente	Sim – Aguardando as adequações



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

Sistema de Controle dos Estagiários (ESTAG)	DEDEP	Atende precariamente	-----
Sistema de Controle dos Estagiários (UNIV) - NOVO	DEDEP	Não foi instalado	-----
Sistema Histórico de Juízes (JUI)	DEDEP	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
SHS	DEDEP	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 às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
Sistema de Saúde (SDS) WEB	DESAU	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações

Conforme demonstrado acima, as diferentes áreas da DGPES utilizam sistemas independentes, propiciando, muitas vezes, o retrabalho e a incidência de erro material, pois diferentes unidades efetuam o mesmo lançamento em seu respectivo sistema. Assim, ressaltamos a necessidade da criação de um sistema operacional que INTEGRE as diversas áreas da DGPES, contemplando os módulos de: cadastro de pessoal, folha de pagamento, gestão de pessoas por competências, Banco de Talentos, Perícias Médicas, Emissão de Atos e Publicações, Contagem de Tempo e de contribuição e Registro dos concursos.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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 2011			FINAL DE 2012		
	Material de Informática Disponível		EQUIPE (Nº. de pessoas)	Material de Informática Disponível		EQUIPE (Nº. de pessoas)
	Computador	Impressora		Computador	Impressora	
GBPES	26	8	24	26	07	24
ESAJ	63	08	64	64	09	62
DEDEP	45	19	38	45	19	42
DEAPS	139	37	138	142	39	144
DESAU	24	15	57	24	15	50

A ESAJ também possui 75 computadores nas salas de aula e laboratórios de informática.

O quantitativo de computadores e impressoras de uma maneira geral pode ser considerado satisfatório, porém, no DESAU é insuficiente tendo em vista a chegada de novos funcionários em 2012, necessitando ainda, haver um aumento imediato no nº de Scanners, pois, atualmente, todos os documentos em papel são digitalizados para inclusão no SDS, existindo apenas um equipamento deste tipo, para ser compartilhado por 5 funcionários.

4.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-Estrutura

- Instalações

A ESAJ encontra-se instalada satisfatoriamente, ocupando o 4º e 5º andares da Rua Dom Manuel, nº 29. As instalações do DEDEP são consideradas adequadas. Foram concluídas as obras para ampliação do espaço físico, melhoria das instalações da CEAPE e implementação das instalações do Teletendimento da DGPES (vinculado à CEAPE). As instalações ficaram satisfatórias para abrigar o atendimento presencial e também o teletendimento. O espaço físico das salas 213 e 215 mostra-se bastante confortável,



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

faltando apenas a implementação de novo layout, com pequena mudança na sala 213, incluindo-se a troca das mesas.

Quanto ao DESAU, as instalações carecem de reforma, pois sofreram processo de depreciação ao longo dos últimos anos e não estão adequadas às necessidades da unidade. Em 2012, em atendimento à legislação sanitária vigente, o Departamento de Saúde tem promovido esforços de convencimento da administração de que a limpeza de suas instalações deva ser feita nos moldes de **Limpeza e Desinfecção Hospitalar**, mais adequada a um serviço de Saúde, como detalhado no Anexo. Nesse sentido, o DESAU vem participando da construção do **Programa de Gestão de Resíduos Sólidos da Saúde (PGRSS)** junto com a COAMB. Por conta dessa avaliação, foi aprimorado o contrato relativo à limpeza do Departamento, através da exigência de equipamentos mais adequados.

- Materiais de Consumo

Os materiais fornecidos pelo DEPAM de uma maneira geral têm atendido às necessidades das Unidades da DGPES, tanto em quantidade quanto em qualidade.

O DESAU esta encontrando dificuldades, pois os processos licitatórios sofrem constantes atrasos nas etapas de cotação (dificuldade inerente ao tipo e quantitativo destes materiais) e aprovação de verba e, com frequência, são declarados desertos ou fracassados. Isto fez com que, em 2012, o DESAU trabalhasse com estoque mínimo ou esgotado de diversos medicamentos essenciais. Apesar das dificuldades, que foram contornadas com a prestimosa assessoria da DGLOG, conseguimos adquirir uma quantidade adequada de medicamentos e material médico-hospitalar.

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. Quanto ao DESAU, há necessidade de aquisição de novos equipamentos médicos e mobiliário específico do setor de saúde, além de troca das cadeiras sem braço, por cadeiras com braço para digitadores, já solicitadas ao DEPAM. Está sendo aguardada a chegada de 3 camas hospitalares, adquiridas em licitação ocorrida em Novembro/2012, e que estão com entrega prevista para Janeiro/2013. Aguardamos a homologação do pregão presencial.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

- Segurança

Não foram registradas ocorrências relacionadas à segurança. O serviço mostrou-se satisfatório às necessidades das unidades da DGPES.

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

No que se refere à documentação e registro dos processos de trabalho, a DGPES revisou todos os seus processos de trabalho, criou 02 novas RADS, revalidou 12 RADS, cancelou 01 RAD e revisou 17 formulários.

SITUAÇÃO DAS ROTINAS ADMINISTRATIVAS DA UNIDADE					
CÓDIGO	RAD	REV	DEPTO.	SITUAÇÃO ATUAL	OBSERVAÇÃO
RAD-DGPES-002	Licença Médica Magistrado	04	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-003	Concessão de Aposentadoria	04	DEAPS/DESAU	Revisada	Em 26/10/2012
RAD-DGPES-005	Auxílio creche	07	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-012	Emissão de Documento para Revisão de Pensão	05	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-013	Licença Especial	04	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-014	Isenção do Imposto de Renda	04	DEAPS/DESAU	Revisada	Em 26/10/2012
RAD-DGPES-020	Redução de Carga Horária	03	DEAPS/DESAU	Revisada	Em 30/10/2012
RAD-DGPES-021	Abono de Permanência	04	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-023	Auxílio Funeral	04	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-024	Exoneração de Cargo Efetivo	06	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-025	Revisão de Proventos	04	DEAPS	Revisada	Em 12/03/2012
RAD-DGPES-027	Férias	05	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-028	Licença Sem Vencimentos	06	DEAPS	Revisada	Em 03/09/2012
RAD-DGPES-029	Averbação de Tempo de Serviço	04	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-032	Contribuição Previdenciária	05	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-033	Medir a Percepção do Usuário do DEAPS	03	DEAPS	cancelada	
RAD-DGPES-053	Auxílio Saúde	03	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012
RAD-DGPES-054	Dependentes	01	DEAPS	Revalidada	Em 09/10/2012



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

RAD-DGPES-056	TJRJ-MED	01	DEAPS	Revisada	Em 26/03/2012
RAD-DGPES-058	Gerir o Departamento de Administração de Pessoal	00	DEAPS		Publicada em 22/10/2012
RAD-DGPES-007	Realizar Rotinas Relativas a Juiz de Paz	11	DEDEP	01/10/2012	-----
RAD-DGPES-034	Realizar Recrutamento e Seleção Interna	07	DEDEP	24/09/2012	-----
RAD-DGPES-035	Realizar Lotação de Servidor	10	DEDEP	24/09/2012	-----
RAD-DGPES-036	Realizar Rotinas Relativas a Conciliador	06	DEDEP	02/10/2012	-----
RAD-DGPES-037	Gerir DEDEP	07	DEDEP	01/10/2012	-----
RAD-DGPES-038	Tratar Produtos Não-Conformes no DEDEP	07	DEDEP	24/09/2012	-----
RAD-DGPES-040	Identificar Necessidades de Desenvolvimento das Competências Profissionais dos Servidores	15	DEDEP	18/06/2012	-----
RAD-DGPES-041	Elaborar e Revisar Matriz de Competências Profissionais	10	DEDEP	31/10/2012	-----
RAD-DGPES-051	Apoiar a Ambientação do Servidor Readaptado	06	DEDEP	26/09/2012	-----
RAD-DGPES-052	Administrar Estágio	07	DEDEP	01/10/2012	-----
RAD-ESAJ-001	Documento Estratégico da ESAJ	19	ESAJ	17/12/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-042	Gerir a Escola de Administração Judiciária	12	ESAJ	10/10/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-043	Prestar apoio Administrativo à ESAJ	17	ESAJ	10/10/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-044	Atualizar Quadro de Instrutores	16	ESAJ	11/10/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-045	Elaborar e Manter Ações de Capacitação	16	ESAJ	11/10/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-046	Planejar e Programar Ações de Capacitação	12	ESAJ	10/10/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-047	Cadastrar e Divulgar Ações de Capacitação	13	ESAJ	10/10/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-048	Implementar Ações de Capacitação	16	ESAJ	10/10/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-049	Medir e Avaliar o SIGA/ESAJ	14	ESAJ	10/09/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-050	Identificar e Tratar Produtos Não-Conformes do SIGA/ESAJ	14	ESAJ	10/07/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-055	Implementar Ações de Capacitação nos Núcleos Regionais	03	ESAJ	26/10/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-057	Implementar Ações de Capacitação a Distância	01	ESAJ	30/07/2012	Revisão dentro do prazo.
RAD-DGPES-061	Conceder Pontos pela Educação Continuada	00	ESAJ		Publicada em 19/12/2012



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

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 2012	VALOR TOTAL ATESTADO	OBSERVAÇÕES
CBSS – Companhia Brasileira de Soluções e Serviços	2009/56074 Contrato 003.063.2010	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG			Prorrogado de 01/02/2011 a 31/01/2013
AMIL – Assistência Médica In Internacional SA	2010/215597 Contrato 003.135.2011	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG			-----
American Banknot S/A, hoje VALID - Magistrados	2010-141280 Contrato 003/987/2010	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG			Em fase de prorrogação até 27/09/2013
Mútua dos Magistrados (TJ/RJ MED)	2007-202083 Contrato 003/681/2007	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG			Convênio vencido em 01/09/2012. Renovado por meio do Termo nº 003/1009/2012 (Proc. 136217/12)
Ziuleo – Copy Comercio e Serviços Ltda	2009-71998 Contrato 003/817/2010	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG			-----
FEC-UFF	003/707/2009	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG			-----
Fundação Trompowsky	003/731/2012	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG			-----
C.D.F. Sistemas Ltda “SKILLO”	Contrato nº 003/1101/2008 Processo nº 2008/259322	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG			Aguardando decisão do Processo Apuratório (2011/54664)
CETRO CONCURSOS	Contrato nº 003/351/12 Processo nº 30152/12	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG			-----
Centro de Integração Empresa Escola (CIEE)	003/744/06	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG			-----



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

Centro de Integração Empresa Escola (CIEE)	003/972/2011	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
Fundação Carlos Chagas	003/1284/2011 Processo nº 212705/11	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
Micelli e Associados – Perícias Médicas	003119 / 2010	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
SAVIOR – Atendimento de urgência e remoções	003145 / 2010	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
Starmed	003516 / 2009	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	
Nova Rio – Terceirização de Pessoal	003664 / 2008	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	
Convenio Fórum Academia dos Magistrados	Termo Nº 003 / 832 / 2009 P.A. 211786 / 2009	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	
Convenio TJERJ / Spa Botani	Termo Nº 003 P.A. 166737 /2011	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	

5 AVALIAÇÃO DO SIGA E AUDITORIAS

- AVALIAÇÃO DO SIGA

No ano de 2012, foi realizada pela DGDIN avaliação do grau de implementação do Sistema integrado de Gestão nas unidades não certificadas.

Como ações gerenciais propostas para 2013, podemos citar:

DEAPS: Nível Planejado

- Encaminhar a substituta da RDS para o Curso de Interpretação da Norma ISO;
- Disseminar na U.O. os conceitos e diretrizes estabelecidos nas RAD-PJERJ;
- Analisar quais processos de trabalho devem ser documentados em forma de RAD.

DESAU: Nível Básico

- Aprimorar os procedimentos determinados pela RAD-DGPES-040 para a identificação das necessidades de desenvolvimento profissional dos servidores lotados na U.O.
- Implementar a RAD-DGPES-040 para todos dos gestores da U.O.
- Atentar para a organização e atualização dos quadros de avisos para comunicação com os usuários.
- Realizar levantamento dos registros de responsabilidade da U.O. afim de finalizar a devida codificação conforme TTD.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

GPES: Nível Planejado

- Atentar para o correto preenchimento dos registros da qualidade relativos ao gabinete;
- Estabelecer método para o acompanhamento adequado das ações planejadas para o desenvolvimento das competências profissionais dos servidores da U.O.
- Apoiar as demais unidades integrantes da DGPES nos procedimentos descritos na RAD-DGPES-040;
- Disseminar entre os gestores das diversas unidades coordenadas o conceito de RAD operacional, ressaltando a importância de documentar a forma de executar atividades ou processos de trabalho.

• AUDITORIAS DE GESTÃO

TIPO DE AUDITORIA	DATA DE REALIZAÇÃO	APONTAMENTOS
INTERNA / DEDEP	24/05/2012	OBS – As ações corretivas descritas no RACAP-DEDEP-003/11 possibilitam a recorrência do desvio identificado, visto que a causa raiz da não conformidade não foi identificada. O campo destinado à determinação das causas registra, na verdade, o problema.
INTERNA / ESAJ	11/05/2012	O projeto básico 003/1133/2011, relativo ao contrato nº 003/707/2009, cujo objeto é a prestação de serviços de capacitação e desenvolvimento dos funcionários do PJERJ, estabelece, como requisito para qualificação dos instrutores da instituição contratada, o curso de pós-graduação. No entanto, não foi localizado o referido registro da Instrutora B.A.A.
	04/10/2012	Oportunidade de melhoria: A matriz de Registros da RAD-DGPES-052 rev.: 07 não foi atualizada para nova determinação de eliminação da pasta individual de estagiário, implementada



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

EXTERNA/DEDEP		desde dez/2011. Preocupação 1: Faltam indicadores de desempenho que demonstrem o atendimento e resultados dos processos de desenvolvimento de competências, bem como a eficácia das ações destes mesmos processos. Preocupação 2: Não foram apresentadas as identificações de necessidades de competências para o ano 2012 das 3ª e 4ª Varas Cíveis de Madureira (certificadas) e 2ª Vara Cível da Ilha do Governador (SIGA), contrariando o item 5.3 da RAD-DGPES-040 rev.: 15
RECERTIFICAÇÃO/ESAJ	15 e 16/10/2012	Preocupação - Dos 28 (vinte e oito) treinandos da turma TEN102012 de “Técnica de Redação e Redação Oficial”, realizada entre 04/06 a 28/06/12, 11 (onze) alunos registraram alguma reclamação e/ou sugestão em relação à: inclusão das normas do novo acordo ortográfico; Revisão e melhor detalhamento do material didático (tido como fraco); E disponibilização dos slides, porém as ações registradas que incluíam notificar o instrutor e conteudista, não puderam ser evidenciadas. Oportunidade de Melhoria – Não estão formalizadas na RAD-DGPES-045 rev.: 16, as rotinas para definição dos objetivos pretendidos (público alcançado, etc.), definição dos temas e requisitos do produto “Palestras”. Oportunidade de Melhoria – Não estão definidos os



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

		<p>critérios para tomada de ação, a partir de avaliações do instrutor abaixo da meta esperada reiteradamente, ou ainda, para avaliações muito ruins que já colocassem de imediato dúvidas quanto a capacidade do instrutor em ministrar a matéria.</p> <p>Pontos Fortes:</p> <ul style="list-style-type: none">• SGQ claro e objetivo.• Instalações e ambiente.• Respostas aos clientes.• Postura dos auditados. <p>Pontos Fracos:</p> <p>A organização deve ampliar seus indicadores e controles de processos, de modo a deixá-los mais alinhados com sua Visão de Futuro e permitir aferir o quanto distante ainda estão dela.</p>
--	--	---

6 ATIVIDADES COMPLEMENTARES

A DGPES em parceria com a DGTEC elaborou e publicou as listas de classificação e promoção/progressão dos servidores efetivos do PJERJ, em cumprimento à Resolução 17/2006, com quadro de vagas aprovado pela Resolução 08/2012, ambas do E. Conselho da Magistratura.

Com a publicação da Lei Estadual nº 6.282/2012, de 03 de julho do ano em curso, ficou garantido o adicional por tempo de serviço como vantagem do Serventuário da Justiça, bem como modificados os critérios para a progressão/promoção que voltou a ser de forma automática.

Vale destacar, ainda, o trabalho desenvolvido pela DGPES e AMIL para o diagnóstico e ampliação de sua rede credenciada. Foram realizadas visitas às comarcas do interior e reuniões com representantes dos NUR e, a partir daí, foi traçado um mapa com as principais



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

carências na rede e iniciado o trabalho para efetivação de novos conveniados, bem como a criação do reembolso para o plano Amil Blue IV.

O DEAPS buscou, junto à DGTEC, a implementação de melhorias no Portal de Magistrados e Servidores, tais como:

- Alteração de valores declarados em anos anteriores na Declaração de Bens;
- Inclusão de Dependentes de Magistrados e Servidores;
- Alteração de endereço de Magistrados e Servidores (pelo próprio);
- Inclusão de formulários.

Novos e importantes projetos foram realizados pelo Departamento de Saúde ano de 2012, como o Programa de Combate à Obesidade, lançado em Janeiro, com um alto índice de aprovação pelos servidores. Em 6 meses, foram atendidos pelo Programa, 110 servidores, em regime de internação no SPA Botani e programa suplementar de reeducação alimentar de 12 semanas de duração, após a alta. Os resultados já podem ser observados a partir dos dados quantitativos e qualitativos dos participantes dos grupos que já se encerraram, com reflexos na qualidade de vida e capacidade laboral.

Em maio, ocorreu a Campanha de Vacinação contra a Gripe, cujo público-alvo foi ampliado para contemplar também os Colaboradores da Capital e do Interior, além de Magistrados e Servidores. Foram administradas em torno de 13.000 doses, com uma taxa de adesão de 58%. Em números absolutos, esta foi uma campanha 50% maior em relação às de outros anos, como resultado da inclusão, pela primeira vez, dos colaboradores da Capital e Interior. Para o segundo semestre, continuarão as reuniões presenciais de acompanhamento da perda ponderal em cada grupo, além da realização de palestras trimestrais sobre gerenciamento de estresse, todas sob a coordenação do Departamento.

O DESAU também participou do desenvolvimento do Programa de Gestão de Resíduos Sólidos da Saúde (PGRSS) junto com a COAMB, o que permitiu o aprimoramento do contrato relativo à limpeza do Departamento através da exigência de maior cumprimento de legislação relativa à sustentabilidade.

O DEDEP promoveu diversas ações na temática da acessibilidade, tais como:



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

- Realização da palestra: "Como Proceder Face à Diversidade" durante o Programa de Integração Funcional - PIF, para todos os Servidores convocados em Concurso Público do PJERJ.
- Realização do Curso: "Relacionamento Inclusivo e Atendimento às Pessoas com Deficiências", na Escola de Administração Judiciária, para Servidores do PJERJ, realizados em julho e outubro.
- Participação na Comissão Intersetorial para Promoção da Acessibilidade no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro - CIPAC:
- Apoio na elaboração da Cartilha de Acessibilidade da Comissão Intersetorial para Promoção da Acessibilidade no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, CIPAC.

Além das ações acima, entre os meses de maio e outubro de 2012 foram convocados 340 candidatos classificados para os diversos cargos ofertados em Edital, dos quais 319 foram nomeados servidores e ainda, com a edição do Ato Conjunto n. 03/12 publicado no Diário de Justiça Eletrônico em 04/06 e republicado em 16/07 foi ampliado significativamente a quantidade de estagiários designados para as UO, passando a serem designados para todo o Estado do Rio de Janeiro, podendo esse número chegar até 5000 estagiários conforme contrato celebrado entre esta Corte e o CIEE.

A ESAJ organizou o IV Encontro Nacional de Escolas de Servidores e Gestores de Pessoas do Poder Judiciário. O evento incluiu palestras sobre gestão de pessoas, educação a distância, ética e meio ambiente, além de casos de sucessos apresentados pelos participantes.

7 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Após a avaliação do SIGA DGPEs, realizado no final de 2011, a diretoria estabeleceu um plano de ação para avançar com a implementação do sistema nas suas unidades. Trabalhamos intensamente e atingimos os objetivos estabelecidos, chegando ao final de 2012 com o SIGA implementado em nossa Diretoria (Gabinete e DEAPS no nível Planejado), além das unidades ESAJ e DEDEP já anteriormente certificadas. Destacamos também as ações desenvolvidas com os servidores, gestores e colaboradores com o intuito de capacitá-los nas competências relacionadas à área de Gestão e Qualidade.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL/2012

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

No que diz respeito aos objetivos traçados pela DGPEs, dos **cinco** projetos estratégicos da DGPEs, **dois** sofreram grandes alterações no ano de 2012. O **Projeto Qualidade de Vida**, foi replanejado, novas metas foram estabelecidas e novas ações inseridas, tais como, o Projeto de Combate à Obesidade. Destacamos também a criação do Grupo de Reflexão em Ergonomia (GRERG) que tem como objetivo discutir e disseminar a cultura ergonômica na nossa instituição. O **Projeto Implementar Ações de Gestão de Pessoas por Competências** teve seu escopo alterado, tendo sido criado um programa de desenvolvimento específico por carreira, tendo como piloto o cargo de secretário de juiz.

Outros dois projetos: **Lotação Ideal e Avaliação Especial de Desempenho** aguardam por diretrizes da alta administração para prosseguirem com o planejamento realizado.

A Gestão Estratégica no PJERJ evolui lentamente, como não poderia deixar de ser numa instituição de nosso porte e com características singulares como uma mudança de gestão a cada 02 anos. A DGDIN, no entanto, tem realizado incansável trabalho no sentido de fortalecer o Sistema de Qualidade já implementado, servindo como linha orientadora à integração dos esforços desenvolvidos pelas várias unidades do PJERJ.

Desta forma, as dificuldades que a DGPEs tem enfrentado para o cumprimento dos objetivos traçados é resultado inerente à conjuntura atual de nossa instituição, que vem caminhando passo a passo, enfrentando os percalços do caminho, mas vislumbrando um futuro promissor dentre os órgãos do Judiciário Nacional.

8 ÁRVORE DE PROCESSOS DE TRABALHO E INDICADORES

DGPEs			
1º NÍVEL	INDICADORES	2º NÍVEL	INDICADORES
P.17 – Promover a Gestão de Pessoas	ID.17.1 Nº. DE MAGISTRADOS POR GRUPO DE 100.000 HABITANTES <i>[Total de Magistrados do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]</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>	P.17.1 Realizar Ações de Gestão de Pessoas	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>
		P.17.2 Realizar Ações de Capacitação	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>
		P.17.3 Realizar Ações de Saúde	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>
		P.17.4 Realizar Ações de Administração de Pessoal	ID.17.4.1 EAP – EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS PESSOAIS. <i>Quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês</i> ID.17.4.2 EVA – EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS TELEFÔNICOS. <i>Quantidade de atendimentos telefônicos prestados no mês</i> 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>