



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

**Relatório de Informações Gerenciais
Setorial Anual**

DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS

2013

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – ANUAL		
	Unidade Organizacional: DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS	Aprovado por: Beatriz Bezerra de Menezes Souza Gaspar	Período: Janeiro a Dezembro de 2013

SUMÁRIO

1 RESUMO EXECUTIVO	3
1.1 ANÁLISES E COMENTÁRIOS DO RESUMO EXECUTIVO	4
2 GESTÃO ESTRATÉGICA	8
2.1 RESUMO DA AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA	8
2.2 INDICADORES ESTRATÉGICOS DO CNJ	9
3 GESTÃO OPERACIONAL	13
3.1 RESUMO DA AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL	13
3.2 INDICADORES OPERACIONAIS DE PRIMEIRO NÍVEL	16
4. GESTÃO DE RECURSOS	23

1 RESUMO EXECUTIVO

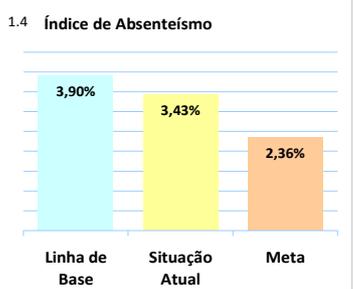
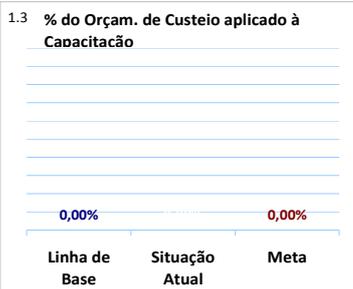
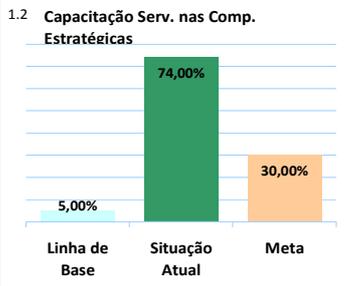
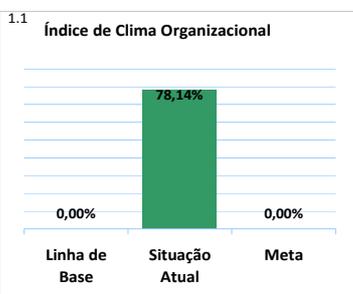
Abaixo apresentamos os principais Indicadores de Gestão da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas:

LEGENDA: BASE (Cyan), PLANEJADO/META (Orange), RUIM (Red), REGULAR (Yellow), BOM (Green)

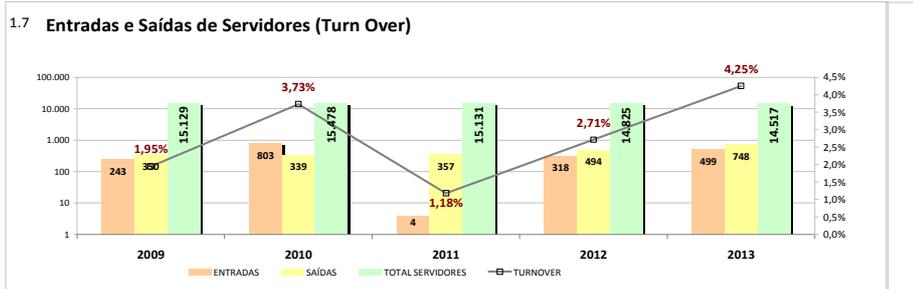
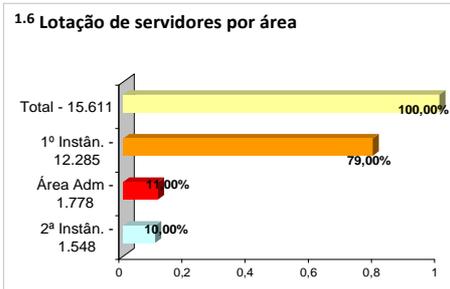
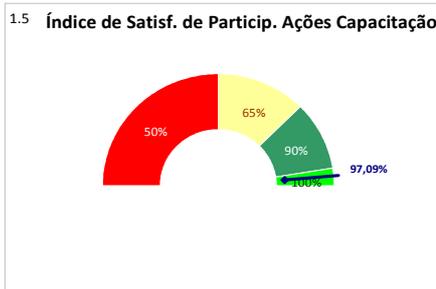
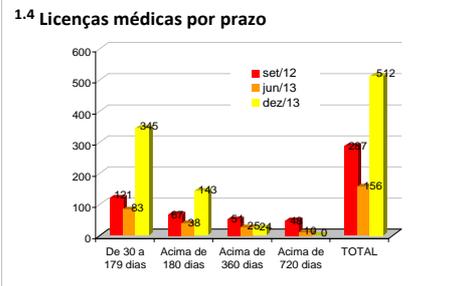
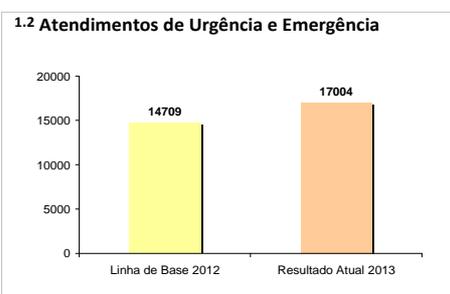
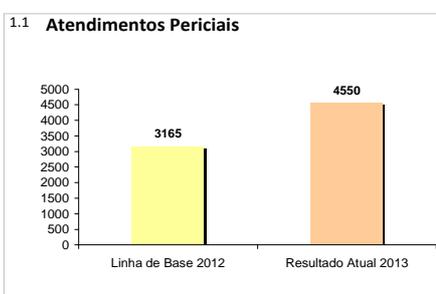
a) Projetos Estratégicos

Cód.	Nome do Projeto	Produtos do Projeto Total	Concluídos	Estágio de Implementação no Período		
				PLANEJADO	X	REALIZADO
1.1	Desenvolvimento da Política de Recursos Humanos	5	3	60%		
1.2	Elaboração do Plano de Cargos e Carreiras	1	0	0%		
1.3	Fortalecimento do Modelo de Gestão por Competências	11	2	18%		15%
1.4	Elaboração do Projeto da Universidade Corporativa	1	0	0%		
1.5	Especialização em Direito Administrativo	13	5	38,46%		

b) Indicadores do CNJ



c) Indicadores da Gestão Operacional



1.1 Análises e Comentários do Resumo Executivo

➤ Projetos Estratégicos:

- Desenvolvimento da Política de Recursos Humanos

Atividades já realizadas:

- Gestão da folha de pagamento – Estímulo à saída de servidores
- Revisão das regras referente à Jornada de Trabalho
- Readequação das lotações das Unidades Judiciais de 1ª e 2ª Instância

Atividades em andamento:

- Revisão de Normas e Procedimentos relativos à área de Saúde
- Estabelecimento da Política de Recursos Humanos

- O projeto Elaboração de Cargos e Salários será iniciado em 2014, com a publicação do ato de criação do grupo de trabalho.

- O Projeto Fortalecimento da Gestão por Competências está avançando de acordo com o cronograma estabelecido, com previsão de término em dezembro de 2014. Em dezembro de 2013 foram finalizadas as duas atividades planejadas para o ano:

- Levantamento teórico e de modelos de GPC implantados em outras

Organizações Públicas;

- Diagnóstico detalhado do atual modelo de Matriz de Competências implantado do PJERJ.

- A elaboração do Projeto da Universidade Corporativa foi iniciada em dezembro de 2013. O objetivo é apresentar à Administração, até 31 de março de 2014, para implementação da Universidade Corporativa no PJERJ.

- O Projeto Especialização em direito administrativo está em andamento: o processo seletivo foi realizado em 10 de novembro e o resultado foi divulgado neste mesmo mês. As turmas da pós-graduação tiveram início em 09 de

dezembro de 2013, com término previsto para novembro de 2014.

➤ Indicadores estratégicos:

- Índice de Clima Organizacional: foi medido em 2012 com base nos dados preliminares apresentados pela Empresa POSICIONE, contratada para a realização da 1ª Pesquisa de Imagem Institucional no PJERJ no referido ano. Foi apurado à época o resultado de 71,20%, considerando o público interno (magistrados, servidores, terceirizados, juízes leigos e conciliadores). De acordo com os resultados da pesquisa fornecidos pela POSICIONE, bem como ferramenta fornecida pela DGDIN ao final do ano de 2013, para tratamento dos dados, foi possível apurar o índice de satisfação com o clima organizacional de 78,14%, considerando apenas magistrados e servidores do PJERJ em uma análise preliminar. Destacam-se como pontos positivos os itens: - orgulho de trabalhar no PJERJ (99,52%); presteza no atendimento por outras áreas do PJERJ (99,04%); favorecimento na realização de treinamentos (92,34%) e influência do trabalho no desempenho do PJERJ (100,00%). E como pontos negativos os seguintes itens: volume de tarefas (73,23%); feedback da alta direção (0,00%) e feedback de colegas (0,00%).
- Índice de Capacitação nas Competências Estratégicas: a meta estabelecida (30%) foi atingida e incorporada à rotina de capacitação, considerando que ao final de três anos foram capacitados 11573 servidores (aproximadamente 72% acumulativamente).
- Percentual de Custeio Aplicado em Capacitação: demonstra tendência ao não alcance das metas propostas, devido à interrupção de cursos fornecidos por contratação, que foram substituídos gradualmente por cursos desenvolvidos pela própria Escola com custo menor.
- Índice de Absenteísmo: no ano de 2013, observou-se uma diminuição progressiva do valor do Índice de Absenteísmo Total (IAT), variando de 3,90% (2012) para 3,43% (2013). Conclui-se que os afastamentos que mais contribuíram para a diminuição do índice foram aqueles por licença do próprio

e para acompanhamento de pessoa da família. Tal redução pode ter ocorrido, em parte, pelas ações de auditoria contínua do DESAU através de sua Divisão de Perícias (DIPER) nesses tipos de afastamentos e também pela publicação da nova resolução, levando à diminuição do tempo de afastamento necessário à submissão de perícia médica.

➤ Indicadores de gestão estratégica operacionais

- **Atendimentos Periciais:** no ano de 2013, houve um aumento no N^o. de perícias em servidores, como decorrência do monitoramento dos licenciamentos longos, das verificações de invalidez de forma mais sistemática, em atendimento à política de pessoal da nova administração, e por conta de mudança regimental que passou a determinar a realização de perícia médica nos licenciamentos com prazo superior a 15 dias. Houve também um maior número de aposentadorias por Invalidez, o que acarretou por sua vez, um menor número de servidores em licenciamento longo e um menor número de Perícias por Junta Médica, gerando uma redução de custo dos serviços da perícia contratada.
- **Atendimentos de Urgência e Emergência:** observamos uma manutenção do aumento do número de atendimentos de urgências e emergências entre os anos de 2011, 2012 e 2013 com um crescimento de 32,02%, em relação ao final do ano de 2012. No segundo semestre de 2013 houve um aumento de 2,1%, em relação ao primeiro semestre. Esse crescimento reflete a maior procura por atendimentos médicos no DESAU, principalmente, por terceirizados, partes e transeuntes, correspondendo a 60% do total de atendimentos em 2013. Provavelmente, o DESAU tem sido para esse grupo, uma alternativa de qualidade ao sistema público de saúde, incrementado pela falta de um programa de promoção de saúde efetivo desenvolvido pelas empresas terceirizadas. Tem-se, por conseqüência, além da sobrecarga de atividades, um aumento do consumo de materiais e medicamentos do DESAU.
- **Licenças Médicas por tipo:** o resultado demonstra as sete maiores causas de afastamento dos servidores. Dados que vêm se repetindo ao longo dos anos.

Ressaltando os transtornos mentais e comportamentais como o tipo de licença médica que mais causa afastamentos entre os servidores. Em dez/2013 os dados referentes à Licença para tratamento de Pessoas da Família foram excluídos do indicador.

- Licenças Médicas por prazo: esse indicador (de corte) especificamente reflete o número de servidores afastados em determinada data e não em um determinado prazo.
- Índice de satisfação de Participantes de Ação de Capacitação: a meta foi atingida com sucesso, dentro do histórico do indicador, o que indica que as alterações na programação de 2013, inclusive com a substituição dos cursos desenvolvidos por outras instituições, não afetaram a satisfação dos participantes.
- Lotação de Servidores por área: os resultados mantêm os índices das medições passadas que demonstram uma média de 90% do total de servidores na área fim (1ª e 2ª instâncias) e 10% na área administrativa.
- Turnover (entradas e saídas): nos últimos 5 anos, o TJ admitiu quase 600 servidores a mais do que aqueles que saíram. O número de entradas representa cerca de 15% de renovação do quadro. O turnover de 2013 (4,25%) é considerado alto para uma instituição pública. Com grande quantitativo de aposentadorias (PIA) e convocação grande, o turnover aumentou no segundo semestre.

2 Gestão Estratégica

2.1 Resumo da Avaliação da Gestão Estratégica

- A mudança de gestão ocorrida neste ano acarretou a alteração dos projetos estratégicos da DGPES e, ao final do ano de 2013 foram apresentados os 05 novos projetos. A partir daí, a DGPES iniciou a confecção dos respectivos cronogramas, que serão desenvolvidos ao longo do ano de 2014.
- O projeto de Fortalecimento da Gestão por Competências no PJERJ alcançou as metas propostas para 2013. Em dezembro as matrizes de competências revisadas foram apresentadas aos diretores das diversas unidades do PJERJ para validação. Também foi realizado o mapeamento das competências requeridas para a área judiciária. Essas informações foram encaminhadas à ESAJ e servirão como subsídio para o planejamento dos cursos do 2º semestre de 2014.
- Cabe ressaltar que 03 (três) dos 04 (quatro) indicadores estratégicos obtiveram resultados positivos. Com exceção do Percentual de Custeio aplicado à Capacitação, devido à interrupção de cursos fornecidos por contratação, que foram substituídos gradualmente por cursos desenvolvidos pela própria Escola com custo menor.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – ANUAL de 2013

2.2 Indicadores Estratégicos do CNJ

PLANILHA DE INDICADORES									
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.									
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/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	IE 34 - 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	Trimestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE	
FÓRMULA	Avaliações positivas / Total de avaliações na pesquisa de clima organizacional x 100							SENTIDO DE MELHORIA	MM
META	Não há					ORIGEM DOS DADOS	Pesquisa de Imagem Institucional	UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem
EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2012/2015		2012	2013	2014	2015				
Magistrados		58,72%							
Servidores		80,17%							
Magistrados + Servidores		78,14%							
RESULTADOS NO PERÍODO									
LINHA DE BASE	NA								
RESULTADOS NO PERÍODO	78,14%								
META	NÃO HÁ								
ANÁLISE CRÍTICA	<p>O Índice de Clima Organizacional mede a satisfação dos magistrados e servidores em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: trabalho em equipe, liderança, conhecimento do tribunal, motivação, qualidade, administração, infra-estrutura, relacionamento interpessoal e comunicação.</p> <p>O Indicador foi medido em 2012 com base nos dados preliminares apresentados pela Empresa POSICIONE, contratada para a realização da 1ª Pesquisa de Imagem Institucional no PJERJ no referido ano, que incluiu além deste indicador, a medição de outros indicadores estratégicos do CNJ: "Índice de Confiança no Poder Judiciário", "Índice de Satisfação do Cliente" e Índice de Satisfação com as Instalações Físicas". Foi apurado à época o resultado de 71,20%, considerando o público interno (magistrados, servidores, terceirizados, juízes leigos e conciliadores), conforme verificado nos autos do processo nº 2011/261.950.</p> <p>De acordo com os resultados da pesquisa fornecidos pela POSICIONE, bem como ferramenta fornecida pela DGDIN ao final do ano de 2013, para tratamento dos dados, foi possível este Departamento apurar o índice de satisfação com o clima organizacional de 78,14%, considerando apenas magistrados e servidores do PJERJ em uma análise preliminar.</p> <p>Os percentuais abaixo foram obtidos somente através das respostas - ótimo e bom.</p> <p>Destacam-se como pontos positivos os itens:</p> <ul style="list-style-type: none"> - orgulho de trabalhar no PJERJ (99,52%); presteza no atendimento por outras áreas do PJERJ (99,04%); favorecimento na realização de treinamentos (92,34%) e influência do trabalho no desempenho do PJERJ (100,00%). <p>E como pontos negativos os seguintes itens:</p> <ul style="list-style-type: none"> - volume de tarefas (73,23%); feedback da alta direção (0,00%) e feedback de colegas (0,00%). <p>Observamos, ainda, que as principais causas de motivação são: instalações adequadas; possibilidade crescimento profissional. E as principais de desmotivação são: valorização e reconhecimento; integração da equipe de trabalho.</p> <p>Como se trata da 1ª pesquisa de clima organizacional, esta servirá como referência para as próximas pesquisas.</p>								
AÇÕES GERENCIAIS	<p>1- Analisar criticamente os resultados dos itens apresentados na pesquisa;</p> <p>2- Apresentar a análise, propor ações e estabelecer meta na próxima Reunião de Análise Crítica.</p>								
Responsável pela emissão do relatório:	Denise Passos do Vale			Responsável (aprovação e divulgação):	Ana Paula Sardinha Borges			Data:	10/01/2014



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – Anual de 2013

PLANILHA DE INDICADORES												
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.												
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE						
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos Magistrados e Servidores							
INDICADOR	Capacitação de Servidores nas Competências Estratégicas (IE 30a)			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE								
FINALIDADE	Avaliar o nível de capacitação de Servidores nas competências estratégicas						CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Acumulado				
PERIODICIDADE	Trimestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	X	INDICADOR DE EFETIVIDADE				
FÓRMULA	(Total de servidores treinados com pelo menos 20 horas nas competências estratégicas / Total de servidores) x 100						SENTIDO DE MELHORIA	MM				
META	Aumentar para 30% o índice de capacitação dos servidores nas competências estratégicas, até 31/12/2014				ORIGEM DOS DADOS		ESAJ		UNIDADE DE MEDIDA	Nº de servidores		
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	PERÍODO				2011	2012	1ºTrim 2013	2ºTrim 2013	3ºTrim 2013	4ºTrim 2013	2013	
	NÚMERO DE SERVIDORES TREINADOS				3.926	4.600	385	1.393	2.449	3.047	3047	
	NÚMERO DE SERVIDORES PJERJ				16.500	15.907	15.424	15.424		15.611	15611	
	PERCENTUAL				23,79	28,92	2,50	9,03	#DIV/0!	19,52	19,52	
RESULTADOS NO PERÍODO												
LINHA DE BASE (31/12/2009)	5%											
RESULTADO (2011-2012-2013)	72,23											
META (2014)	30%											
ANÁLISE CRÍTICA	O objetivo já foi atingido e incorporado à rotina de capacitação, considerando que ao final de três anos foram capacitados 11573 servidores (72% acumulativamente).											
AÇÕES GERENCIAIS	Acompanhar os resultados e gerar relatórios.											
Responsável pela emissão do relatório:				DGPES/ESAJ				Responsável (aprovação e divulgação):				DGPES
										Data:	30/12/2013	

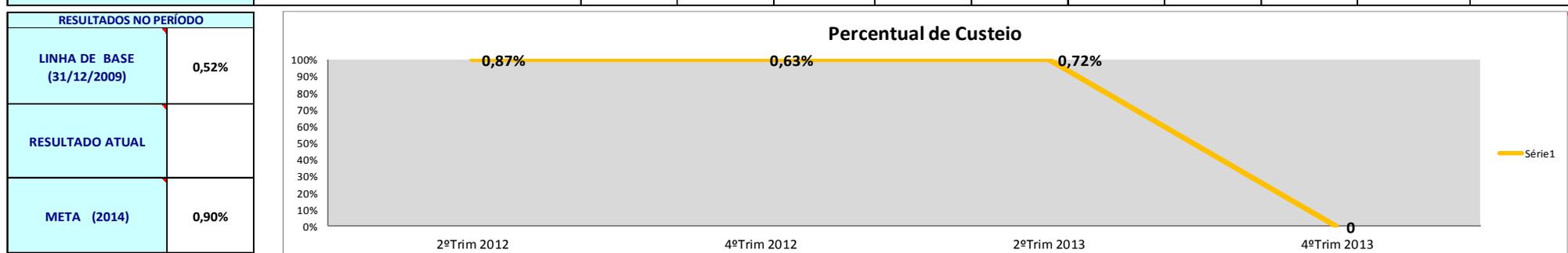


RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – Anual de 2013

PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPEs	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE			
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos Magistrados e Servidores						
INDICADOR	Orçamento de Custeio aplicado em Capacitação de Servidores (IE 32a)			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	Acumulado		
PERIODICIDADE	Trimestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	X	INDICADOR DE EFETIVIDADE			
FÓRMULA	(Total aplicado em capacitação / total do orçamento total de custeio executado) x 100							SENTIDO DE MELHORIA	MM		
META	Aplicar 0,90% do valor do orçamento executado em capacitação, até 2014					ORIGEM DOS DADOS	ESAJ		UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	PERÍODO	1ºTrim 2012	2ºTrim 2012	3ºTrim 2012	4ºTrim 2012	2012	1ºTrim 2013	2ºTrim 2013	3ºTrim 2013	4ºTrim 2013	2013
	VALOR DO ORÇAMENTO DE CUSTEIO	562.672,81	#####	3.103.497,32	#####	#####	438.740,07	#####	#####	3.138.711,41	3.138.711,41
	DESPESA COM CUSTEIO		188.072.495,03		603.451.727,44	603.451.727,44		200.955.230,93			
	CUSTEIO APLICADO	#DIV/0!	0,87%	#DIV/0!	0,58%	0,58%	#DIV/0!	0,72%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!



ANÁLISE CRÍTICA	Acompanhando a evolução do indicador, verificamos que a execução orçamentária foi menor do que a do exercício anterior, considerando a interrupção de cursos fornecidos por contratação, que foram substituídos gradualmente por cursos desenvolvidos pela própria Escola com custo menor.
AÇÕES GERENCIAIS	Oferecer cursos objetivando maior aproveitamento dos recursos para capacitação. Disponibilizar turmas com instrutores da ESAJ até que novas contratações sejam concluídas para complementar a grade ou reforçar o fornecimento de instrutores, conforme necessidade. Acompanhar a vigência para fornecimento dos cursos previstos no contrato a ser firmado com a UFF.

Responsável pela emissão do relatório: DGPEs/ESAJ	Responsável (aprovação e divulgação): DGPEs	Data: 30/12/2013
---	---	------------------



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – Anual de 2013

PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	X	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X					
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Motivar e comprometer magistrados e servidores com a execução da estratégia									
INDICADOR	INDICADOR 32 - 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	PERCENTUAL DE DIAS					
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.
							3,72%						4,15%	4,15%
	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.
							3,77%						3,90%	3,90%
	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.
							3,79%						3,43%	3,43%
RESULTADOS NO PERÍODO														
LINHA DE BASE	4,15%													
RESULTADO ATUAL	3,43%													
META	2,36%													
<p>RESULTADO NO PERÍODO - Período: Fonte:</p>														
ANÁLISE CRÍTICA	Observa-se uma diminuição do valor do índice de Absenteísmo de 3,90% em 2012 para 3,43% em 2013 , no qual estão incluídos os afastamentos por doença do próprio, por molestia profissional, para acompanhamento de pessoa da família e gestante.													
AÇÕES GERENCIAIS	Mantemos a sugestão de 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, uma vez que projetos que visem a promoção de saúde no trabalho tem repercussão mais direta sobre a saúde do servidor."													
Responsável pela emissão do relatório:					Responsável (aprovação e divulgação):					Data: 08/01/2014				

3 Gestão Operacional

3.1 Resumo da Avaliação da Gestão Operacional

- Em abril de 2013 foi lançado pela DGPES o Programa de Incentivo à Aposentadoria que obteve a adesão de 444 servidores, com 100% das aposentadorias publicadas dentro do prazo estabelecido pelo referido programa. Tendo sido realizada, ainda, a IV edição do Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA, nos dias 7 e 8 de maio de 2013, com 239 Servidores participantes.
- A DGPES planejou e executou a convocação de 611 novos servidores em 2013, distribuídos por diversos cargos, como: Técnico de Atividade Judiciária e Analista Judiciário, ambos sem especialidade e Analista Judiciário nas especialidades de Psicólogo, Assistente Social, Comissário de Justiça, Execução de Mandados e Médico.
- Destaca-se, ainda, a Promoção/progressão de 3294 servidores até junho/2013 e mais 1603, em julho/2013, como reflexo do programa de incentivo à aposentadoria e de agosto a dezembro foram progredidos/promovidos mais 885 servidores, totalizando 5.782 promoções/progressões durante o ano de 2013, consolidando a política de valorização de servidores.
- Empossados 22 novos Juízes e 01 novo Desembargador durante o ano de 2013.
- Disponibilização do material didático no portal ESAJ e envio do material didático por meio eletrônico, visando boas práticas de sustentabilidade.
- Renovação do contrato com a UFF e negociação de convênio com a Defensoria Pública.
- A DITEC realizou a contratação de um servidor para hospedagem de cursos em Ambiente Virtual de Aprendizagem Moodle, tendo com isso capacitado, em dez turmas próprias, o total de 441 servidores na modalidade do ensino a distância.
- Foi concluída a segunda etapa do LIII Concurso Público de Provas e Títulos para Outorga das Delegações das Atividades Notariais e/ou Registrais, referente a prova escrita e prática.
- A DGPES ampliou o programa de Estágio em 2013, que administra, hoje, 4500 estagiários. Publicou, ainda, o Ato Normativo Conjunto 28/2013 que dispõe sobre o Programa de estágio Remunerado do TJERJ.
- Foram realizados três processos seletivos internos, com o intuito de compor o quadro funcional das seguintes unidades: DGENG, DGCOM, DGPCF.
- Realização pelo Serviço de Ambientação e Acompanhamento de Pessoas de cerca de 160 entrevistas de ambientação de servidores com deficiência a fim de garantir a acessibilidade no seu local de trabalho.

- Renovação do contrato com a Amil, de prestação de serviços de assistência médica para servidores do PJERJ por mais dois anos, trazendo os seguintes benefícios aos servidores e seus dependentes: reembolso com consultas médicas no produto Amil 140; reembolso para sessões de fisioterapia; criação de email específico para atendimento, de modo a agilizar o atendimento às demandas dos servidores, além do custeio de algumas ações desenvolvidas pelo Tribunal, tais como, campanha de vacinação, ambulância para remoção, programas anti-tabagismo e de saúde bucal, palestras educativas em saúde, semana do servidor.
- Diminuição do número de servidores afastados no primeiro semestre, ao mesmo tempo em que houve um aumento do número de aposentadorias por invalidez. Algumas ações merecem destaque: auditoria dos 500 Dias de Licença e verificação Sistemática de Invalidez, publicação da Resolução No. 06/2013 do Conselho da Magistratura, de 23/05/2013, a qual inseriu diversas modificações que tornaram mais rigorosos os critérios para o licenciamento.
- Publicação da Resolução 10/2013 que disciplina o Instituto da Readaptação no âmbito do TJERJ e prevê a realização de perícia pelo DESAU em todos os readaptados definitivos, tendo como resultado a manutenção, interrupção da licença ou aposentadoria.
- Transformação da antiga função de Escrivão em Chefe de Serventia (Lei 6.741), com o objetivo de dar maior efetividade às serventias judiciais de primeira instância, com conseqüente eficácia na prestação jurisdicional.
- Desenvolvimento do Programa de capacitação gerencial para Chefe de Serventia com a realização de 11 turmas, capacitando um total 371 servidores, na forma a seguir:
 - ✓ 1º NUR – 2 turmas
 - ✓ 2º NUR – 3 turmas
 - ✓ 4º NUR – 1 turma
 - ✓ 7º NUR – 1 turma
 - ✓ 12º NUR – 2 turmas
 - ✓ 13º NUR – 2 turmas
- Realização do novo Programa de Integração Funcional (PIF), atingindo um público de cerca de 500 novos servidores e foram desenvolvidos 61 novos cursos presenciais, 14 cursos on-line e sete cursos que eram ministrados pela UFF.
- Ações voltadas à política de valorização dos servidores:
 - Implementação na folha de setembro da revisão anual da remuneração dos servidores no percentual de 7,67%;
 - Antecipação da última parcela dos 24% em dezembro de 2013 e do pagamento das indenizações do PIA, previsto, inicialmente, para janeiro de 2014 e janeiro de 2015;
 - Aumento do valor do Auxílio Refeição/Alimentação de R\$ 29 para R\$ 32;
 - Pagamento do Auxílio Alimentação de Natal, em valor 15% superior ao do último ano;

3.2 Auditorias de Gestão da Qualidade

DEDEP:

- **7ª Auditoria Interna**, em 16/05 - destacado como pontos fortes: clima organizacional e plano de ação referente ao Objetivo da Qualidade, para levantamento de competências com base nos direcionadores estratégicos.

Apontada 01 (uma) não conformidade. Ações foram tomadas, concluídas e consideradas adequadas e eficazes.

- **2ª Auditoria de Supervisão**, em 18/11 – destacado como pontos fortes: mesmo diante recente reestruturação da área, que mudou todo o corpo de diretores a um pouco menos de dois meses e diante da mudança da visão institucional do DEDEP pela própria Presidência do TJERJ, as ações estratégicas e de reorganização dos processos avançaram bastante dentro do pouco tempo disponível a este novo quadro de gestores; ampliação do papel da organização como RH instrucional; SGC claro e objetivo e postura dos auditados.

Considerada aderente a conformidade do sistema de gestão à norma de referência.

Apontadas 04 (quatro) não conformidades e 02 (duas) oportunidades de melhoria.

Recomendada à Comissão Técnica de Certificação da Fundação Vanzolini a manutenção da Certificação do SGQ da organização e, ainda, uma auditoria extra em 180 dias para fechar as pendências em anotações e um novo exame dos requisitos 5.4.1 e 8.2.3.

Foram abertos RACAP para tratar os apontamentos.

As respectivas ações estão em andamento.

ESAJ:

- **Auditoria Interna**, em 08/08 - De acordo com as informações coletadas no SESUP, recebeu apenas 01(uma) observação - o item 12.8.2, da RAD-DGPES-044 não está sendo cumprido - O instrutor deve ser capacitado no curso de didática da ESAJ004/2013 – RACAP Encerrado.

- **Primeira Supervisão**, em 14 e 15/10 – a ESAJ recebeu 03(três) oportunidades de melhoria e 01(uma) não conformidade menor. Tendo como prazo final para conclusão das ações 30/04/2014.

Destacados como pontos fortes – Comprometimento da Alta Administração, SGQ objetivo e consistente, pessoal comprometido com o SIGA e boas respostas na pesquisa de opinião.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – Anual de 2013

3.2 Indicadores Operacionais de Primeiro Nível

PLANILHA DE INDICADORES									
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.									
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	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	
	2013	1º semestre/13			2º semestre/13			Resultado no Per.	
		8.264			8.440			17.004	
RESULTADOS NO PERÍODO	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO DO PERÍODO - FONTE: SDS</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - FONTE: SDS</p> </div> </div>								
LINHA DE BASE 2012	14.709								
RESULTADO ATUAL	17.004								
META	Não Aplicavel								
ANÁLISE CRÍTICA	Observamos uma escalada no número de atendimentos de urgências e emergências entre os anos de 2011, 2012 e 2013 , que já apresenta um crescimento de 32,02% , em relação ao final do ano de 2012 e 2,1% em relação ao 1º semestre de 2013, este crescimento está atribuído a um maior número circulante de Servidores e à crescente demanda de terceirizados e transeuntes, os quais enxergam em nosso Departamento uma alternativa de qualidade ao sistema público de saúde, sobrecarregando sobremaneira nossas atividades e acarretando um aumento do consumo de nossos estoques e insumos.								
AÇÕES GERENCIAIS	A chegada de 2 profissionais médicos ao DESAU neste segundo semestre, oriundos do último concurso veio contribuir muito para a correção de nosso déficit operacional de pessoal. Ratifica-se a importância de otimizar as formas ativas de aquisição de medicamentos e materiais de consumo, a fim de dar continuidade aos bons serviços de qualidade oferecidos por este DESAU.								
Responsável pela emissão do relatório:			DESAU			Responsável (aprovação e divulgação):			Data: 08/01/2014



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – Anual de 2013

PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPEs	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	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 Perícias
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	
	2013	1º semestre/13			2º semestre/13			Resultado no Per.	
		2.135			2.415			4.550	

RESULTADOS NO PERÍODO		<p style="font-size: small;">RESULTADO DO PERÍODO 2012 Fonte: SDS RESULTADO DO PERÍODO 2013 Fonte: SDS</p>	<p style="font-size: small;">EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - FONTE: SDS</p>
LINHA DE BASE 2012	3.165		
RESULTADO ATUAL	4.550		
META	Não Aplicavel		

ANÁLISE CRÍTICA	No 1o. semestre de 2013, houve um aumento inicial no No. de perícias em servidores, como decorrência do monitoramento dos licenciamentos longos, das verificações de invalidez de forma mais sistemática, em atendimento à política de pessoal da nova administração, e por conta de mudança regimental que passou a determinar a realização de perícia médica nos licenciamentos com prazo superior a 15 dias. Houve também um maior número de aposentadorias por Invalidez, o que acarretou por sua vez, um menor pool de servidores em licenciamento longo e um menor numero de Perícias por Junta Médica, gerando uma redução de custo dos serviços da perícia contratada. Além disso, com o novo Regimento assimilado, os servidores passaram a gozar mais comumente o prazo de até 15 dias de Licenciamento, em que há dispensa de perícia, favorecendo o equilíbrio do orçamento do contrato.
AÇÕES GERENCIAIS	Aprimoramento dos modelos dos Laudos de licenciamento e Readaptação Funcional dos servidores. Maior uniformização nas condutas médico-periciais, com a proposta à contratada da utilização de roteiros de exame psíquico e ortopédico em todas as perícias nessas especialidades e da utilização de roteiro com respostas a quesitos, em perícias médicas relativas a pedidos de remoção por motivo de Saúde. Em decorrência de reestruturação institucional, com impacto momentâneo na Divisão Pericial e na logística da fiscalização do contrato com a empresa Micelli, a Auditoria permanente da qualidade técnica das perícias e dos prazos concedidos para licenciamentos e benefícios, antes realizada por perícia individual, passou a ser realizada por amostragem

Responsável pela emissão do relatório: DESAU	Responsável (aprovação e divulgação):	Data: 13/01/2012
--	---------------------------------------	------------------



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – Anual de 2013

PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO		INDICADOR DE PROJETO OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROCESSO DE	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA		
TEMA	Gestão de Pessoas									
INDICADOR	Licenças Médicas por tipos			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA		Realizar Ações de Saúde				
FINALIDADE	Acompanhar o motivo de licenciamento médico de servidores							CRITÉRIO DE	Status	
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE SENTIDO DE		
FÓRMULA	Soma dos servidores com determinados tipos de licença médica							UNIDADE DE MEDIDA	nM	
META	Não Aplicavel					ORIGEM DOS DADOS	SDS		Nº de licenças	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR		Transtornos Mentais e Comportamentais	Doenças do Sistema Osteomuscular e do tecido conjuntivo	Licença para Tratamento de Pessoas da Família	Neoplasias	Lesões, envenenamentos e outras consequências de causas externas	Doenças do Aparelho Circulatório	TOTAL		
	2 SEM/13	253	231	0	68	145	70	767		
	1 SEM/13	191	82	75	50	35	23	456		
	2 SEM/12	224	102	98	55	41	24	544		
RESULTADOS NO PERÍODO										
LINHA DE BASE 2012										544
RESULTADO ATUAL										456
META										Não Aplicavel
ANÁLISE CRÍTICA	O resultado demonstra as seis maiores causas de afastamento dos servidores. Dados que vêm se repetindo ao longo dos anos. Ressaltando os transtornos mentais e comportamentais como o tipo de licença médica que mais causa afastamentos entre os servidores. Em dez/2013 os dados referentes a Licença para tratamento de Pessoas da Família foram excluídos do indicador.									
AÇÕES GERENCIAIS	Continuar acompanhando os dados									
Responsável pela emissão do relatório DESAU				Responsável (aprovação e divulga				Data: #####		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – Anual de 2013

PLANILHA DE INDICADORES										
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.										
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	Realizar Ações de Saúde					
INDICADOR	Licenças Médicas, por prazo			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU	Deferir Licença Médica					
FINALIDADE	Acompanhar o período de licença dos servidores							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status	
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE		
FÓRMULA	Soma dos servidores com licença médica até 180, 360 e 720 dias							SENTIDO DE MELHORIA	nM	
META	Não Aplicável					ORIGEM DOS DADOS	SDS		UNIDADE DE MEDIDA	Nº de Atendim
PERÍODOS DE LICENÇA	set/12			jun/13			dez/13			
De 30 a 179 dias	121			83			345			
Acima de 180 dias	67			67			143			
Acima de 360 dias	51			51			24			
Acima de 720 dias	48			48			0			
TOTAL	287			287			512			
RESULTADOS NO PERÍODO										
LINHA DE BASE 2012	287									
RESULTADO ATUAL	512									
META	Não Aplicável									
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Esse indicador (de corte) especificamente reflete o número de servidores afastados em determinada data e não em um determinado prazo</p> <ul style="list-style-type: none"> - O indicador, quando analisado um único relatório, tem uma limitação, pois não reflete apenas os servidores afastados pela decisão da perícia. Ele contabiliza todos os servidores sem presença no trabalho, por exemplo, os que protocolaram licença porém ainda estão aguardando a perícia - O indicador continua contabilizando os servidores que nem estão indo mais à perícia, pois receberam conclusão por aposentadoria por invalidez mas se encontram aguardando os procedimentos posteriores à saída do laudo do DESAU. - O indicador reflete mudanças agudas, sejam na gestão da perícia médica, no clima organizacional, na oferta de serviços de saúde. - O indicador, analisado de forma seriada, comparativamente reflete melhor o gerenciamento da perícia médica - O indicador é menor nos primeiros dez dias de cada mês, refletindo virada de prazo de licenciamento, remuneração salarial e outros fatores. 									
AÇÕES GERENCIAIS	Manter acompanhamento e gestão do afastamento dos servidores.									
Responsável pela emissão do relatório DESAU				Responsável (aprovação e divulgação)				Data: #####		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – Anual de 2013

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	Acima de 95% em 2013					ORIGEM DOS DADOS	SCC		UNIDADE DE MEDIDA	%					
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	Md no Per.	
			96,87%	96,31%	97,13%	97,65%	98,04%	97,66%	96,19%	96,81%	97,66%	96,50%	97,80%	97,15%	
		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	Md no Per.
			98,08%	97,25%	96,99%	97,59%	96,74%	96,76%	97,78%	97,37%	96,88%	97,97%	98,21%	97,42%	
	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	Md no Per.	
			98,96%	97,58%	95,27%	97,81%	97,46%	96,41%	96,96%	96,80%	96,98%	96,53%	97,47%	96,85%	97,09%
	RESULTADOS NO PERÍODO														
	LINHA DE BASE														
	RESULTADO ATUAL														
	META														
	ANÁLISE CRÍTICA	O indicador oscilou entre 98% e 96% durante o ano, sem oferecer risco ao atingimento da meta. Em março houve um problema pontual em relação à atuação de um instrutor, que teve seu cadastro inativado, regularizando o indicador. A partir de julho o indicador se manteve acima da meta até o final do exercício.													
	AÇÕES GERENCIAIS	Continuar a tratar e analisar os dados coletados nas avaliações de reação e aplicar as medidas de controle previstas na RAD-DGPES-044 (orientação para os instrutores que não atingiram 92% na avaliação) e DGPES-045 (revisão de curso com incidência de mais de três turmas com avaliação abaixo de 92% nos grupos de quesitos OBJETIVO DO CURSO e MATERIAL DIDÁTICO/CASOS CONCRETOS).													
Responsável pela emissão do relatório:		ESAJ			Responsável (aprovação e divulgação):				DGPES			Data:		10/12/2013	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – Anual de 2013

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				OBJETIVO ESTRATÉGICO					
INDICADOR	Lotação por área			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA	Administrar Pessoas				
FINALIDADE	Acompanhar e gerenciar a distribuição de servidores pelas áreas do PJERJ					CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status		
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE	
FÓRMULA	% Servidores lotados no 1º Grau, 2º Grau e área administrativa					SENTIDO DE MELHORIA	nM		
META	Não há				ORIGEM DOS DADOS	SHF	UNIDADE DE MEDIDA	Nº	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	1º Instância		2º Instância		Administrativo			TOTAL	
	12.285		1.548		1.778			15.611	
RESULTADOS NO PERÍODO									
LINHA DE BASE	NÃO HÁ		<p style="font-size: small;">Total - 15.611 100,00%</p> <p style="font-size: small;">1º Instân. - 12.285 79,00%</p> <p style="font-size: small;">Área Adm - 1.778 11,00%</p> <p style="font-size: small;">2ª Instân. - 1.548 10,00%</p>						
RESULTADO ATUAL	12.285 1ª INS, 1.548 2ª INS, 1.778 ADM								
META	NÃO HÁ								
ANÁLISE CRÍTICA									
AÇÕES GERENCIAIS			Acompanhar e manter a proporcionalidade da distribuição de servidores.						
Responsável pela emissão do relatório: DEAPS			Responsável (aprovação e divulgação): DEAPS				Data: 23/08/2013		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – Anual de 2013

PLANILHA DE INDICADORES

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

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	Turnover		PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Promover a Gestão de Pessoas do PJERJ				
FINALIDADE	Acompanhar e gerenciar a flutuação do quadro de pessoal						CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA	INDICADOR DE EFETIVIDADE		
FÓRMULA	((nº de admissões + nº de saídas)/2)/ nº total de servidores x 100						SENTIDO DE MELHORIA	mM
META	2,00%			ORIGEM DOS DADOS	SHF		UNIDADE DE MEDIDA	ENTRADA/SAÍDA SERVIDORES
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2009	2010	2011	2012	2013	MÉDIA		
	5,07%	1,95%	3,97%	2,55%	4,25%	3,56%		
RESULTADOS NO PERÍODO	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>SITUAÇÃO ATUAL</p> <p>4,25%</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO INDICADOR</p> </div> </div>							
LINHA DE BASE 2012	2,55%							
RESULTADO ATUAL	4,25%							
META	2,00%							
ANÁLISE CRÍTICA	Nos últimos 5 anos, o TJ admitiu quase 600 servidores a mais do que aqueles que saíram. O número de entradas representa cerca de 15% de renovação do quadro. O turnover de 2013 (4,25%) é considerado alto para uma instituição pública. Com grande quantitativo de aposentadorias (PIA) e convocação grande, o turnover aumentou no segundo semestre.							
AÇÕES GERENCIAIS	Manter acompanhamento e gestão das entradas e saídas dos servidores.							
Responsável pela emissão do relatório:			Responsável (aprovação e divulgação):			Data:		
DEAPS			DGPES			10/07/2013		

4. GESTÃO DE RECURSOS

Tópicos				Observações
Pessoal		X		Tendo em vista as aposentadorias e demais saídas do período, algumas UO da DGPES apresentam deficit de pessoal.
Tecnologia da Informação		X		Em razão da criação da DITEC na ESAJ faz-se necessária a troca de equipamentos junto a DGTEC, bem como a aquisição de software, computadores e filmadoras. Ressaltamos que para o implemento efetivo do Projeto Estratégico de “Fortalecimento da Gestão por Competencia” e do “Clima Organizacional” faz-se necessário um sistema informatizado com mais funcionalidades. Há necessidade de melhorias no SDS e no SDS WEB
Infraestrutura		X		É de extrema urgência a realização de reforma nas instalações do Departamento de Saúde.

LEGENDA:



Atende



Atende em Parte



Não Atende