



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Diretoria Geral de Gestão de Pessoas – DGPES

2º Trimestre de 2006



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES


Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	3
2	AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA	3
2.1	Avaliação dos Direcionadores Estratégicos	3
2.2	Objetivos Estratégicos	3
3	AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL	9
3.1	Indicadores de desempenho e análise de dados da DGPES	9
3.2	Indicadores de desempenho e análise de dados dos Departamentos da DGPES	13
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	29

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

1 APRESENTAÇÃO

À Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGPEs) cabe a missão de implementar ações integradas visando ao desenvolvimento e à valorização pessoal e profissional dos titulares de cargos do Poder Judiciário, favorecendo o alcance dos objetivos institucionais.

Para cumpri-la, a DGPEs conta com o desempenho de suas unidades organizacionais, responsáveis pelo atendimento às necessidades funcionais e de desenvolvimento profissional e biopsicossocial de servidores e colaboradores do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro (PJRJ), bem como o atendimento aos magistrados, inativos e pensionistas de magistrados do PJRJ, de acordo com as melhores práticas de gestão de pessoas.

Este relatório refere-se aos resultados decorrentes dos processos de trabalho desenvolvidos pela DGPEs e suas unidades organizacionais, durante o segundo trimestre de 2006.

2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA

2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos

Foi definida a inserção dos trabalhos pertinentes à reavaliação dos direcionadores estratégicos, tendo como norteador o elenco de direcionadores do PJRJ, no Plano de Ação para elaboração do Documento Estratégico da DGPEs, que se encontra em andamento, com finalização prevista para o mês de agosto.

2.2 Objetivos Estratégicos

Os objetivos estratégicos da DGPEs estão alinhados com os objetivos estratégicos do PJRJ para o biênio 2005/2006, de acordo com o documento aprovado pela Comissão de Gestão Estratégica (COGES), com emissão em 29/03/05.

Para a consecução desses objetivos, cabe destacar as seguintes ações desenvolvidas durante o segundo trimestre de 2006:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	QUEM	AÇÕES DESENVOLVIDAS	PERCENTUAL DE REALIZAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL/ PRÓXIMOS PASSOS
Elaborar o Documento Estratégico da DGPEs	GBPEs	Iniciada a elaboração do Plano de Ação	-	Concluir o Plano de Ação para elaboração do Documento Estratégico da DGPEs.
Definir Árvore de Indicadores de	GBPEs	Acompanhamento do desempenho dos processos de trabalho.	100%	Revisão sistemática de acordo com o



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPEs

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

OBJETIVO ESTRATÉGICO	QUEM	AÇÕES DESENVOLVIDAS	PERCENTUAL DE REALIZAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL/ PRÓXIMOS PASSOS
Desempenho da DGPEs				desempenho dos processos de trabalho.
Implementar nova sistemática de atendimento a magistrados e servidores	DEAPE	Elaborado manual de procedimento da DIMAG. Implantada parcialmente a nova sistemática de atuação da DIMAG.	75%	Finalização da implantação da nova sistemática de atuação da DIMAG. Implantação da Central de Atendimento de Pessoal.
Implementar a nova estrutura organizacional da Divisão de Pagamento de Pessoal	DEAPE	Manual de procedimentos elaborado parcialmente. Nova sistemática de atuação implantada parcialmente. Elaborada nova sistemática de atendimento a consignatários. Monitoramento do desempenho.	80%	Conclusão da elaboração do manual de procedimentos. Automatização dos procedimentos, ainda manuais, de atendimento a consignatários.
Implementar a estrutura organizacional do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas	DEDEP	Adaptação do Sistema JUI às necessidades do Programa de Estágio. Solicitação à DGTEC para atualização do sistema informatizado de Conciliadores. Elaboração da minuta da RAD-DGPEs-001 (Gerenciar Estágio) e da proposta de Ato Normativo regulamentando a	60%	Sistema JUI sendo utilizado para cadastro dos estagiários, com a liberação de alguns relatórios para teste. Lançamento de frequência em fase de teste para posterior liberação dos relatórios de frequência e de custos. Em fase de finalização porte do DGTEC, para posterior migração e teste. Minuta da RAD-DGPEs-001 e do Ato Normativo, aguardando aprovação.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

OBJETIVO ESTRATÉGICO	QUEM	AÇÕES DESENVOLVIDAS	PERCENTUAL DE REALIZAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL/ PRÓXIMOS PASSOS
		<p>concessão de estágio no âmbito do Poder Judiciário.</p> <p>Consolidação dos processos de trabalho estabelecidos pelas RAD-DGPES-007 (Nomeação de Juiz de Paz) e RAD-DGPES-008 (Emissão de Carteira de Juiz de Paz), com a inclusão da 2ª na 1ª, transformando-se na RAD-DGPES-007 (Gerencia Juiz de Paz).</p> <p>Composição do Quadro de Pessoal do DEDEP, através do processo de seleção interna.</p>		<p>Os registros estabelecidos na minuta da RAD-DGPES-007 estão sendo analisados pela DGCON/DEGEA, para posterior encaminhamento à DGPES para aprovação.</p> <p>Ampliar o espaço físico do Departamento e seus recursos.</p> <p>Três servidores do processo seletivo solicitaram lotação na área judiciária. Duas servidoras pediram exoneração do Poder Judiciário. Não houve reposição.</p> <p>Aguardando liberação de servidores já selecionados, por parte da Corregedoria.</p> <p>Dar continuidade ao processo de seleção interna</p>
Implementar o Sistema Normativo da DGPES – RAD prioritárias	GBPES	<p>Revisão das RAD-DGPES-002, 005 e 014.</p> <p>Revisão dos FRM-DGPES-005-01, 005-02 e 014-01.</p> <p>Revisão do MAN-DGPES-040-01.</p> <p>Elaboração das minutas das RAD, de acordo com nível de prioridade.</p>	100%	<p>Acompanhamento sistemático dos processos de trabalho de elaboração e revisão das RAD-DGPES.</p>
Implementar as matrizes de	DEDEP	<p>Processo de Gestão por competências (GPC)</p>	70%	<p>Evidenciar habilidades e emitir novos planos de</p>



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

OBJETIVO ESTRATÉGICO	QUEM	AÇÕES DESENVOLVIDAS	PERCENTUAL DE REALIZAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL/ PRÓXIMOS PASSOS
competências das unidades em processo de certificação		implementado no IX JECRIM, ESAJ e 5ª Câmara Cível. Processo de Gestão de Pessoas por Competências iniciado através da realização de Encontro para Capacitação e Sensibilização dos Servidores das seguintes UOs: 5ª, 6ª, 14ª, 25ª Varas Cíveis da Capital, 1ª Vara Cível de Campo Grande e 1ª Vara Cível de Niterói. Elaboração da Matriz de Competências da 1ª Vice-Presidência		ação para os servidores das unidades organizacionais com o modelo GPC - implementado em 2005. Evidenciar habilidades e emitir planos de ação para os servidores das unidades organizacionais das seguintes UOs: 5ª, 6ª, 14ª, 25ª Varas Cíveis da Capital, 1ª Vara Cível de Campo Grande e 1ª Vara Cível de Niterói. Realizar Encontro para Capacitação e Sensibilização dos Servidores da 1ª Vice-Presidência e finalizar implementação do processo GPC.
Preparar a Escola de Administração Judiciária para a certificação	ESAJ	Adaptar as RAD redigidas por serviços em RAD redigidas por processo, considerando todos os serviços envolvidos. Implementar os processos descritos nas RAD. Finalizar o primeiro ciclo de capacitação Aprovar a Política da Qualidade da ESAJ. Definir metas para os indicadores estratégicos. Implementar a medição dos indicadores de acompanhamento operacionais.	100% 10% 100% 100% 100% 70%	Implementar os processos descritos nas RAD. Finalizar a implementação dos processos já definidos em RAD. Completar o 2º e o 3º ciclos de capacitação. Divulgar a Política da Qualidade da ESAJ. Implementar a medição dos indicadores estratégicos. Finalizar a implementação da medição dos indicadores operacionais.
Implementar Sistema	DEAPE	Acompanhamento do	100%	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

OBJETIVO ESTRATÉGICO	QUEM	AÇÕES DESENVOLVIDAS	PERCENTUAL DE REALIZAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL/ PRÓXIMOS PASSOS
de Pagamento de Pessoal		desempenho do sistema.		Concluído.
Implementar a Matriz de Competências	DEDEP	<p>Realização de reuniões de análise crítica para revisão da RAD-DGPES-041.</p> <p>Elaboração de documento que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração das Matrizes de Competências do PJERJ.</p> <p>Revisão das Matrizes de Competências implementadas.</p>	80%	<p>Revisar a RAD-DGPES-041.</p> <p>Encaminhar para COGES o documento que dispõe sobre diretrizes para a elaboração das Matrizes de Competências do PJERJ.</p> <p>Iniciar o projeto de ampliação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências, atualmente adotado.</p> <p>Encaminhamento das Matrizes de Competências revisadas para validação pela DGPES.</p> <p>Acompanhar o desenvolvimento do sistema GCOMP (DGTEC). Testes na base de produção ainda não concluídos. Entrega do evidenciamento de habilidades via web para testes.</p>
Mapear as competências do PJERJ	DGPES FGV	<p>Atividade sendo conduzida pelo DEDEP nas U.O. em processo de certificação.</p> <p>Metodologia de mapeamento e medição de competências</p>	40% no que se refere às atividades de competência da FGV	Projeto com prazo de conclusão previsto para setembro de 2006. A primeira etapa do projeto (metodologia para mapeamento e medição de competências) será apresentada ao DEDEP, para análise crítica e desenvolvimento conjunto, quando forem definidos os "casos de



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL


Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

OBJETIVO ESTRATÉGICO	QUEM	AÇÕES DESENVOLVIDAS	PERCENTUAL DE REALIZAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL/ PRÓXIMOS PASSOS
				uso” do projeto de Apoio à Especificação de Requisitos para o Desenvolvimento do Banco de Talentos, com previsão para agosto de 2006.
Desenvolver o Banco de Talentos do PJERJ	DGPES FGV	Elaborado o Relatório Prévio do Subprojeto 6.4 Apoio à Especificação de Requisitos para o Desenvolvimento do Banco de Talentos do Poder Judiciário.	40%	Relatório Prévio, com os produtos intermediários, Mapa de Objetos de Conhecimento e Dicionário de Significados apresentados ao DEDEP, para análise crítica. Próximos passos conforme cronograma proposto no Relatório
Implementar o Plano de Desenvolvimento Profissional	DGPES FGV	Primeiros estudos sendo realizados internamente à FGV.	20%	Projeto será apresentado ao DEDEP, para análise crítica e desenvolvimento conjunto, após o Projeto Piloto da Avaliação de Desempenho por Competências.
Desenvolver processo de avaliação de potencial e desempenho	DEDEP	Desenvolvimento do Projeto de Avaliação Especial. Acompanhamento e observação do projeto-piloto realizado pela FGV na 13ª Vara Cível. Reunião com a FGV para exposição das observações e contribuições do DEDEP/DISEN a respeito do projeto piloto implementado na 13ª Vara Cível da Capital e entrega do relatório elaborado.	30%	Finalizar o projeto de Avaliação Especial. Acompanhar o projeto-piloto de avaliação de desempenho realizado pela FGV no DEAPE. Elaboração de relatório expondo observações e contribuições do DEDEP/DISEN a respeito do projeto piloto implementado no DEAPE.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

OBJETIVO ESTRATÉGICO	QUEM	AÇÕES DESENVOLVIDAS	PERCENTUAL DE REALIZAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL/ PRÓXIMOS PASSOS
Construir, por meio de sistema informatizado, mecanismo de controle de movimentação de pessoas	DEDEP	Elaboração de formulários para requisição de mudança de lotação pelo servidor, requisição de servidor pelos gestores e permuta.	50%	Definir a padronização dos formulários.

3 AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL


3.1 Indicadores de desempenho e análise de dados da DGPES

Os indicadores de desempenho foram definidos, tendo como norteador o elenco de indicadores contidos na Árvore de Processos de Trabalho e Indicadores de Desempenho do PJERJ, da seguinte forma:

MACROPROCESSOS DE TRABALHO	INDICADORES DE DESEMPENHO	PERIODICIDADE
P.9 – Prover Pessoas	I.9.1 - Despesas com pessoal (orçamento) sobre a riqueza do Estado (PIB/RJ). I.9.2 – Despesas de pessoal no Sistema Judicial. I.9.3 – Servidores do Judiciário por 100.000 habitantes. I.9.4 – Percepção de excelência dos participantes das ações de capacitação e desenvolvimento. I.9.5 – Taxa de desenvolvimento da Unidade Organizacional. I.9.6 – Volume de atendimentos de Saúde.	ANUAL

3.1.1 Indicador de despesas com pessoal (orçamento) sobre a riqueza do Estado (PIB/RJ) – I.9.1

Fórmula	$I.9.1 = (PJ_{(Pessoal)} / PIB/RJ)$
Legenda: PJ _(Pessoal) = Despesa com pessoal do Poder Judiciário Estadual PIB/RJ = Produto Interno Bruto do Estado do Rio de Janeiro	

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

O indicador I.9.1 objetiva acompanhar o percentual das despesas específicas com pessoal do PJERJ em relação à evolução do PIB/RJ. Refere-se, exclusivamente, às despesas com pessoal ativo do PJERJ, tendo em vista que o inativo é pago pelo Rio Previdência.

ANÁLISE CRÍTICA:

No período de 2002 a 2005, os seguintes resultados foram apresentados: 2002 (0,41%), 2003 (0,44%) e 2004 (0,42%) e 2005 (0,42%).

O indicador manteve-se praticamente linear nos últimos quatro anos, tendo em vista que o crescimento das despesas de pessoal vem acompanhando a evolução do PIB/RJ.

AÇÕES GERENCIAIS:

Os dados referentes ao ano de 2006 são coletados mensalmente pelo Departamento de Administração de Pessoal (DEAPE), com base nas informações contidas nas folhas de pagamento dos magistrados e servidores e serão informados no RIGER Setorial Anual.

3.1.2 Indicador de despesas de pessoal no Sistema Judicial – I.9.2

Fórmula	I.9.2 = (P_{RH} / SJ)
Legenda: P _{RH} = Despesa com pessoal do Poder Judiciário Estadual SJ = Despesa do Sistema Judicial no Estado do Rio de Janeiro	

O indicador I.9.2 refere-se, exclusivamente, às despesas com pessoal ativo do PJERJ, tendo em vista que o inativo é pago pelo Rio Previdência.

O referido indicador objetiva acompanhar o percentual das despesas com pessoal do PJERJ em relação à despesa do sistema judicial estadual.


ANÁLISE CRÍTICA:

No período de 2002 a 2005, os seguintes resultados foram apresentados: 2002 (83,59%), 2003 (73,88%) e 2004 (74,54%) e 2005 (77,24%).

Embora tenha havido, entre 2002 e 2005, crescimento de 50,33% das despesas de pessoal no PJERJ, o indicador demonstra resultado inferior ao obtido em 2002, em razão do crescimento mais acentuado da dotação orçamentária no mesmo período. Entretanto o valor obtido em 2005 está bem próximo à média do período (77,31%), demonstrando-se estabilização do indicador.

AÇÕES GERENCIAIS:

Os dados referentes ao ano de 2006 são coletados mensalmente pelo Departamento de Administração de Pessoal (DEAPE), com base nas informações contidas nas folhas de pagamento dos magistrados e servidores e serão informados no RIGER Setorial Anual.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

3.1.3 Indicador de servidores do Judiciário por 100.000 habitantes – I.9.3

Fórmula	$I.9.3 = (P_{AUX} / h_2)$
Legenda: P_{AUX} = Total de Servidores do Poder Judiciário Estadual h_2 = Número de habitantes no estado, dividido por 100.000	

O indicador I.9.3 objetiva acompanhar o percentual de servidores do PJERJ em relação ao número de habitantes no estado, dividido por 100.000.

ANÁLISE CRÍTICA:

No período de 2001 a 2005, os seguintes resultados foram apresentados: 2001 (83,93), 2002 (90,26), 2003 (91,52), 2004 (101,19) e 2005 (97,49).

O indicador manteve-se praticamente estável durante o período analisado, exceto no ano de 2004, quando atingiu seu maior índice. O valor foi obtido naquele ano devido à necessidade da instituição de, naquele momento, ampliar o seu quadro funcional, com o ingresso de novos servidores aprovados em concurso público. No ano de 2005 houve uma queda de 3,7% em relação ao ano anterior.

AÇÕES GERENCIAIS:

Os dados referentes ao ano de 2006 são coletados mensalmente pelo Departamento de Administração de Pessoal (DEAPE), com base nas informações cadastrais dos servidores e serão informados no RIGER Setorial Anual.

3.1.4 Percepção de excelência dos participantes das ações de capacitação e desenvolvimento – I.9.4

Fórmula	I.9.4
$(\Sigma \text{ do percentual médio dos conceitos ÓTIMO apurados nos } 4 \text{ trimestres} / 4 \times 100.$	

O indicador I.9.4 objetiva acompanhar a percepção de excelência dos participantes das ações de capacitação realizadas pela Escola de Administração Judiciária (ESAJ).

Os dados são coletados com base no resultado apresentado pela avaliação de reação realizada ao final de cada ação de capacitação e desenvolvimento.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

ANÁLISE CRÍTICA:

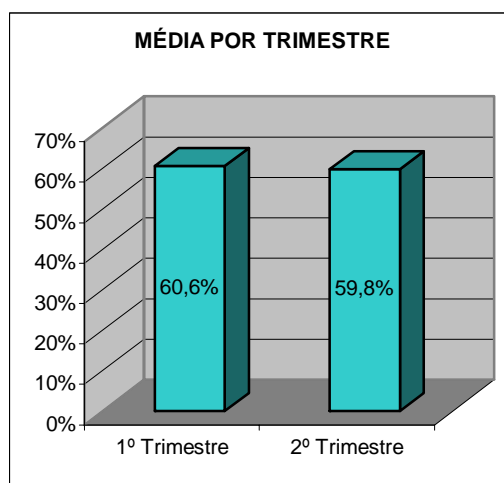
O indicador em tela, no nível estratégico, tem uma periodicidade anual. A ESAJ acompanha mensalmente a evolução do presente indicador, conforme dados disponibilizados no item 3.2.3 do RIGER. No primeiro trimestre o resultado foi de 60,6% e no segundo 59,8%.

Média dos resultados obtidos por trimestre

RESULTADO	
1º Trimestre	60,6 %
2º Trimestre	59,8 %

FONTE: ESAJ

07/07/06



FONTE: ESAJ


Apesar da pequena variação negativa do primeiro para o segundo trimestre (-0,8%), os dados referentes ao último trimestre apontam tendência de elevação, conforme avaliação do indicador no nível operacional.

AÇÕES GERENCIAIS:

Dar continuidade à coleta de informações pertinentes ao indicador em tela, a fim de instruir o próximo RIGER.

3.1.5 Taxa de Desenvolvimento da Unidade Organizacional – I.9.5

Fórmula	$I.9.5 = [(N_{HSD} - N_{HDE}) / N_{HSD}] \times 100$
Legenda: N _{HSD} = N° de habilidades a serem desenvolvidas N _{HDE} = N° de habilidades desenvolvidas	

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

ANÁLISE CRÍTICA:

O indicador I.9.5 permite o monitoramento e acompanhamento permanente do desenvolvimento global das unidades organizacionais.

Os dados referentes a cada unidade são coletados e tabulados pelo DEDEP/DISEN.

AÇÕES GERENCIAIS:

Como o indicador tem uma periodicidade anual, a taxa de desenvolvimento da U.O. será obtida quando ocorrer um novo evidenciamento de habilidades, planejado para o mês de dezembro, após a validação das matrizes de competências revisadas pelo DEDEP/DISEN.

O novo evidenciamento de habilidades previsto no 1º RIGER trimestral do ano corrente para ocorrer no mês de julho, não foi realizado em função da necessidade de revisão de todas as matrizes de competências implementadas.

3.1.6 Volume de atendimentos de Saúde – I.9.6

Fórmula	$I.9.6 = (AS_{AVG} - AS_{APS}) / AS_{APS} \times 100$
Legenda: AS_{AVG} = Total de atendimentos de Saúde no ano vigente AS_{APS} = Total de atendimentos de Saúde no ano passado	

O indicador I.9.6 objetiva acompanhar evolução anual dos atendimentos de Saúde realizados pelo Departamento de Saúde (DESAU), de acordo com os atendimentos prestados aos servidores, terceirizados e ao público em geral (em caráter emergencial).

ANÁLISE CRÍTICA:

No ano de 2005, foi observado um aumento de 37,8% de atendimentos em relação ao ano de 2004.

Dando continuidade ao processo de medição do indicador, verificou-se que no 1º semestre de 2006, o Departamento de Saúde efetuou 27.835 atendimentos de saúde. Comparando-se ao mesmo período no ano anterior (25.774 atendimentos), observa-se um aumento global de 8%.

AÇÕES GERENCIAIS:

Dar continuidade à coleta de informações pertinentes ao indicador em tela, para instrução do RIGER Setorial Anual.

3.2 Indicadores de desempenho e análise de dados dos Departamentos da DGPEs

Os indicadores de desempenho foram definidos com base nos processos de trabalho desenvolvidos pelas unidades organizacionais da DGPEs, da seguinte forma:



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL


Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE DESEMPENHO	PERIODICIDADE
P.9.5 – Gerenciar Ações de Recrutamento, Seleção e Lotação de Servidores.	I.9.5.1 – Índice de atendimento às solicitações do PJERJ.	Semestral
P.9.6 – Acompanhar a Eficácia das Ações de Capacitação e Desenvolvimento.	I.9.6.1 – Grau de eficácia das ações de capacitação e desenvolvimento.	Semestral
P.9.7 – Realizar Ações de Capacitação.	I.9.7.1 – Percepção de excelência dos participantes das ações de capacitação e desenvolvimento.	Mensal
P.9.8 – Avaliar Potencial e Desempenho.	Processo de trabalho com implementação prevista para setembro de 2006.	*****
P.9.9 – Implementar e Acompanhar o Processo de Gestão por Competências nas UO, no escopo do processo de certificação.	I.9.9.1 – Taxa de implementação do processo GPC.	Trimestral
	I.9.9.2 – Taxa de Desenvolvimento da UO.	Anual
P.9.10 – Gerenciar Rotinas Assistenciais.	I.9.10.1 – Evolução dos atendimentos assistenciais realizados, por tipo de usuário.	Trimestral
P.9.11 – Gerenciar Ações de Saúde Ocupacional.	I.9.11.1 – Índice de participação de servidores na Campanha de Imunização contra Gripe. I.9.11.2 – Índice de participação de Servidores na Semana de Saúde.	Anual
P.9.12 – Gerenciar a Realização de Perícias Médicas de Servidores e Magistrados.	I.9.12.1 – Evolução dos atendimentos periciais realizados, por natureza.	Trimestral
P.9.13 – Gerenciar Direitos, Benefícios e Deveres Funcionais.	I.9.13.1 – Evolução dos atendimentos por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade.	Trimestral
P.9.14 – Gerenciar a Folha de Pagamento.	I.9.14.1 – Evolução dos atendimentos por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade.	Trimestral
P.9.15 – Gerenciar o Cadastro de Pessoas.	I.9.15.1 – Evolução dos atendimentos por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade.	Trimestral

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

3.2.1 Índice de atendimento às solicitações do PJERJ – I.9.5.1

Fórmula	I.9.5.1 = (Q_{SEL} / T_{SOL}) X 100
Legenda: Q _{SEL} = Quantidade de seleções efetuadas T _{SOL} = Total de solicitações	

O indicador I.9.5.1 objetiva acompanhar o percentual de seleções efetuadas pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DEDEP) em relação ao número de solicitações do PJERJ.

Na apuração do total de solicitações foram computadas todas as espécies, tais como: requerimento de processo seletivo, pedido de servidor à Corregedoria Geral da Justiça, servidor colocado à disposição para nova lotação, etc...

ANÁLISE CRÍTICA:

Atendimento às solicitações do PJERJ

Período: janeiro a junho/2006	
Quantidade de seleções efetuadas	172
Total de solicitações	190
I.9.5.1	90,5%

FONTE: DGPES/DEDEP

01/07/06

No período de janeiro a junho, o indicador em tela demonstrou que o atendimento às solicitações do PJERJ se encontra em 90,5%. Cabe ressaltar que a aferição foi realizada com base no quantitativo de processos.


AÇÕES GERENCIAIS:

Dar continuidade ao processo de medição do indicador, a fim de instruir o RIGER.

3.2.2 Grau de eficácia das ações de capacitação e desenvolvimento – I.9.6.1

Fórmula	I.9.6.1 = (N_{ADE} / N_{ADC}) X 100
Legenda: N _{ADE} = N° de ações de capacitação e desenvolvimento consideradas eficazes N _{ADC} = N° total de ações de capacitação e desenvolvimento concluídas	

O indicador I.9.6.1 objetiva acompanhar o percentual de ações de capacitação e desenvolvimento consideradas eficazes em relação ao número total de ações de capacitação e desenvolvimento concluídas.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

ANÁLISE CRÍTICA:

Em março de 2006, o DEDEP emitiu e enviou relatórios indicando as necessidades de desenvolvimento de habilidades dos servidores lotados nas unidades organizacionais do PJERJ em processo de certificação e multiplicação do SIGA.

AÇÕES GERENCIAIS:

De acordo com os procedimentos descritos na nova versão da RAD-DGPES-040, o DEDEP/DISEN receberá, até o final do mês de julho, cópias dos planos de capacitação e desenvolvimento com as respectivas avaliações de eficácia das ações implementadas. A consolidação dos dados será realizada no mês de agosto e apresentada no próximo RIGER.

3.2.3 Percepção de excelência dos participantes das ações de capacitação e desenvolvimento – I.9.7.1

Fórmula	I.9.7.1
$(\Sigma \text{ do percentual médio dos conceitos ÓTIMO apurados por turma / n}^\circ \text{ total de turmas computadas no mês}) \times 100.$	

O indicador I.9.7.1 objetiva acompanhar mensalmente a percepção de excelência dos participantes das ações de capacitação realizadas pela Escola de Administração Judiciária (ESAJ), tendo como meta 61%.

O indicador visa a medir o desempenho relacionado exclusivamente às ações de capacitação realizadas nas instalações da ESAJ.

Os dados são coletados com base no resultado apresentado pela avaliação de reação realizada ao final de cada ação de capacitação.

ANÁLISE CRÍTICA:

O desempenho no trimestre ficou abaixo dos 61% definidos como meta para todos os meses do ano. Em abril, atingiu-se a excelência na percepção de 59,7% dos participantes, ficando o índice 1,3% abaixo do esperado. Em maio, chegou-se aos 59,3%, ficando o desempenho, em ligeira queda com relação ao mês anterior, 1,7%. No mês de junho, houve elevação, chegando-se a 60,5%, apenas 0,5% inferior ao esperado.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

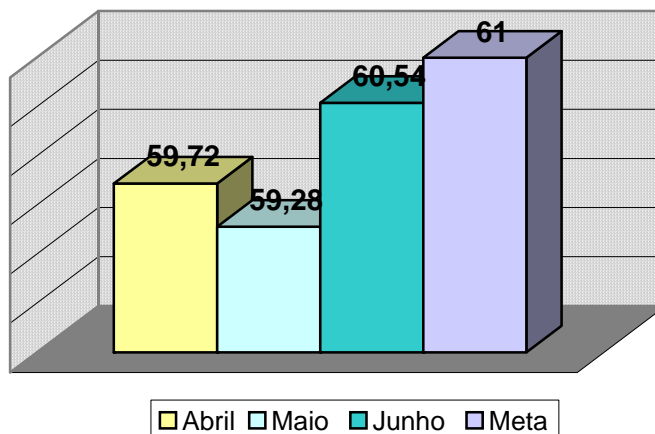
Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

Percepção de Excelência – I.9.7.1

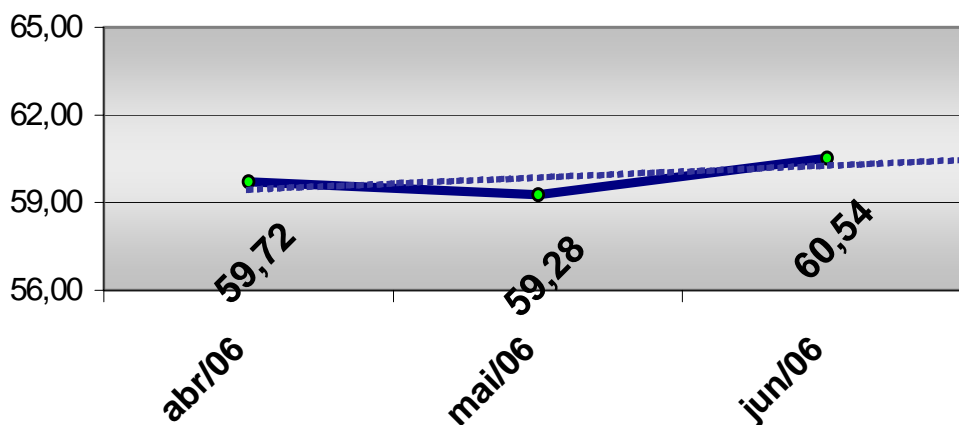


FONTE: ESAJ

Os índices abaixo do esperado nos três meses do período analisado – abril, maio e junho – não apontam para um cenário pessimista. Pelo contrário, observando-se o gráfico de tendência, verifica-se que ele tende ao crescimento, revelando-se acertados os diagnósticos e ações gerenciais adotadas para a correção dos problemas evidenciados.

Seguindo-se a linha de tendência e observando-se o desempenho em um mês em comparação com os anteriores, verifica-se, em maio, uma queda de 0,4% em relação ao mês anterior. Em junho, há uma superação dos índices apurados nos meses anteriores, com uma diferença de 1,3% em relação a maio e 0,8% em comparação com abril. Apesar da queda verificada entre os dois primeiros meses, a tendência do trimestre, apontando para o próximo, é de elevação.

Percepção de Excelência – Gráfico de Tendência



FONTE: ESAJ



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

AÇÕES GERENCIAIS:

A análise crítica dos dados pela Administração Superior da ESAJ revelou que os grupos de quesitos que procuravam captar a percepção sobre a organização e infra-estrutura e objetivos e aplicabilidade tiveram o desempenho abaixo do esperado, o que gerou as ações descritas a seguir.

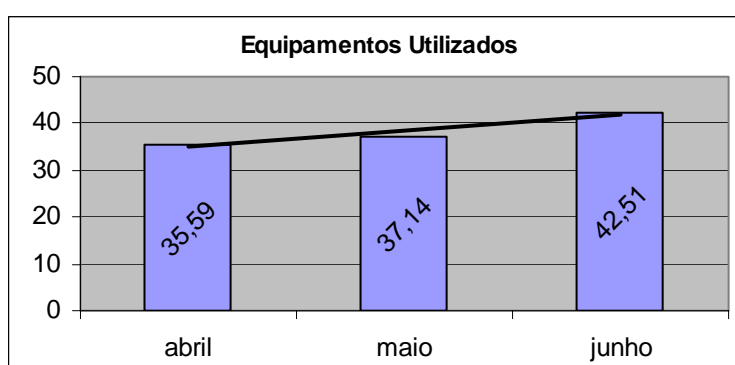
a) Organização e Infra-estrutura

Os diagnósticos apontaram para a definição da correção dos problemas de infra-estrutura como prioridade para a Escola. Assim, em maio, foi feita a troca de todos os 24 computadores dos laboratórios de informática por máquinas novas, de elevada capacidade de processamento e armazenagem de dados.

No início de junho foi iniciada a obra de tratamento acústico das salas de aula e laboratórios de informática. Até o final do mês, duas salas e um laboratório haviam recebido o isolamento contra sons vindos dos corredores e das salas vizinhas, restando ainda cinco salas e dois laboratórios.

Estas ações provocaram a recuperação do indicador de desempenho, gerando uma tendência de elevação nos resultados, como já foi demonstrado (gráfico de tendência). A análise agrupada das respostas às questões do formulário de avaliação referentes especificamente a equipamentos e instalações físicas (gráfico de evolução e tendência), que fazem parte do grupo organização e infra-estrutura, confirma a tendência de elevação que, ao que tudo indica, terá influência sobre o desempenho global. Entre abril e junho, o quesito equipamentos utilizados, apresentou melhora de 6,9%. O quesito instalações físicas apresentou índice de elevação da percepção de excelência de 1,8%.

Percepção de Excelência – Gráfico de Evolução e Tendência





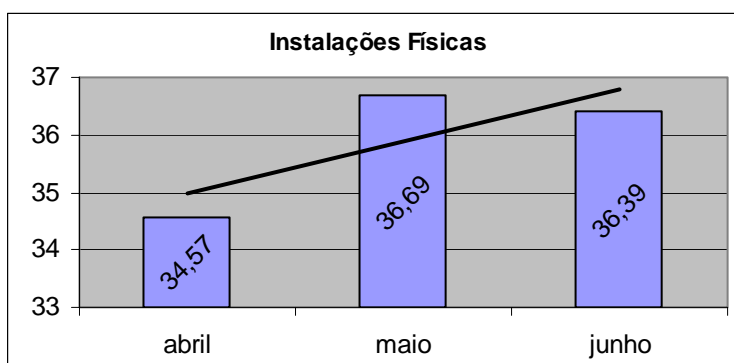
RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006



FONTE: ESAJ

b) Objetivo e aplicabilidade

Com relação às causas do desempenho abaixo do esperado para este grupo de quesitos, a Administração Superior da ESAJ concluiu ser necessário aprimorar a metodologia de análise dos dados.

Pela metodologia atual, os resultados são agrupados por turmas de vários cursos. Não há valor estatístico para conclusões sobre conteúdo de cursos que considerem apenas uma turma. Para ter mais precisão, de forma a subsidiar as decisões gerenciais, é preciso levar em conta os resultados das várias turmas do mesmo curso ministradas em um determinado período. Uma nova forma de consolidação e análise dos dados com este enfoque está em elaboração.

3.2.4 Taxa de implementação do processo GPC – I.9.9.1

Fórmula	$I.9.9.1 = (U_{CAD} / E_{UO}) \times 100$
Legenda:	
U_{CAD} = Nº de U.O. cadastradas no GPC	
E_{UO} = Nº U.O. no escopo de certificação	

O indicador I.9.9.1 objetiva acompanhar a taxa de implementação do processo de Gestão de Pessoas por Competências, pelo DEDEP, em relação ao total de unidades incluídas no escopo do processo de certificação (modelos e multiplicadas).

ANÁLISE CRÍTICA:

Taxa de Implementação

Período: abril a junho/2006	
Quantidade de unidades cadastradas no BD	29
Total de unidades no escopo da certificação	30
I.9.9.1	96,6%

FONTE: DGPES/DEDEP

04/07/06



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

Metas e Prazos

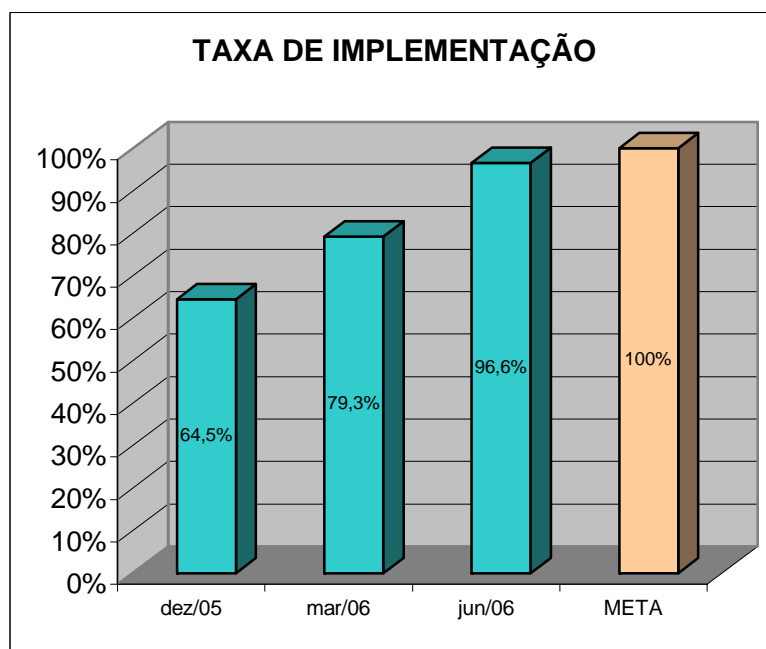
INDICADOR – I.9.9.1	SITUAÇÃO ATUAL (JUNHO/2006)	META (AGO/2006)
Taxa de implementação do processo GPC	96,6%	100%

FONTE: DGPES/DEDEP

04/07/06

A meta estabelecida corresponde a 100% de implementação nas 30 unidades incluídas no escopo da certificação até agosto de 2006.

Meta do indicador I.9.9.1




FONTE: DGPES/DEDEP

AÇÕES GERENCIAIS:

De acordo com o cronograma estabelecido pelo DEDEP, no mês de julho iniciar-se-á a implementação do processo GPC na 1ª Vice-Presidência.

3.2.5 Taxa de Desenvolvimento da Unidade Organizacional – I.9.9.2

Fórmula	$I.9.9.2 = [(N_{HSD} - N_{HDE}) / N_{HSD}] \times 100$
Legenda:	
N_{HSD} = Nº de habilidades a serem desenvolvidas	
N_{HDE} = Nº de habilidades desenvolvidas	

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

O indicador I.9.9.2 permite o monitoramento e acompanhamento do desenvolvimento global das unidades.

ANÁLISE CRÍTICA:

Os dados referentes a cada unidade são coletados e tabulados pelo DEDEP/DISEN.

AÇÕES GERENCIAIS:

Como o indicador tem uma periodicidade anual, a taxa de desenvolvimento da U.O. será obtida quando ocorrer um novo evidenciamento de habilidades, planejado para o mês de dezembro.

3.2.6 Evolução dos atendimentos assistenciais realizados, por tipo de usuário – I.9.10.1

Fórmula	$I.9.10.1 = (AA_{ATL} - AA_{ANT}) / AA_{ANT} \times 100$
Legenda: AA_{ATL} = Total de atendimentos assistenciais no trimestre atual AA_{ANT} = Total de atendimentos assistenciais no trimestre anterior	

Atendimentos assistenciais

EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS	
Total de Atendimentos no trimestre atual	12.346
Total de Atendimentos no trimestre anterior	11.342
I.9.10.1	8,9%

FONTE: DGPEs/DESAU e DGTEC

06/07/06


O indicador I.9.10.1 objetiva acompanhar evolução dos atendimentos assistenciais realizados pelo Departamento de Saúde (DESAU).

Os dados referentes ao indicador em tela são coletados e tabulados pelo DESAU, de acordo com os atendimentos prestados aos servidores, terceirizados e ao público em geral (em caráter emergencial).

ANÁLISE CRÍTICA:

As atividades assistenciais do Departamento de Saúde dizem respeito a consultas médicas, atendimentos de enfermagem, atividades do serviço psicossocial, consultas de odontologia, registros eletrocardiográficos, atendimentos externos emergenciais, remoções para unidades hospitalares, acompanhamento de hipertensão arterial e diabetes mellitus e realização de curativos.

O aumento global em atendimentos assistenciais observado do 1º para o 2º trimestre foi de 8,9%. No entanto, se considerarmos os atendimentos assistenciais prestados aos funcionários terceirizados (englobados nas nomenclaturas “firma” e “outros”) observamos

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

redução de 11,4%. Tal se deve à impossibilidade de concessão de atestados médicos para abono de falta a terceirizados a partir da informatização deste documento pelo Sistema do Departamento de Saúde (SDS), o que evidentemente diminuiu a procura desta categoria por nossos serviços.

Ainda assim, quando analisadas as atividades assistenciais especificamente médicas e de enfermagem referentes a todo o primeiro semestre, foram totalizados 16.210 atendimentos. Destes, 6.406 destinados a não servidores, o que representa aproximadamente 40% (39,5%) da força de trabalho médica e de enfermagem não destinada aos servidores do Poder Judiciário.

AÇÕES GERENCIAIS:

Manter a coleta de dados para o próximo trimestre para emissão do indicador, de acordo com a nova metodologia, estudando principalmente as categorias de clientes que mais utilizam nossos serviços, a fim de provocar ações de saúde destinadas aos terceirizados pelas empresas a que são subordinados.

3.2.7 Índice de participação de servidores na Campanha de Imunização contra Gripe – I.9.11.1

Fórmula	I.9.11.1 = (Q_{PIG} / T_{SER}) X 100
Legenda: Q _{PIG} = Quantidade de servidores participantes da Campanha de Imunização contra Gripe T _{SER} = Total de servidores efetivos do PJERJ	

O indicador I.9.11.1 objetiva acompanhar o percentual de participações dos servidores na Campanha de Imunização contra Gripe.

ANÁLISE CRÍTICA:


Os dados pertinentes ao indicador em tela ainda não estão disponíveis, tendo em vista que a campanha só será concluída em meados de julho/06.

AÇÕES GERENCIAIS:

Neste ano será apresentada a primeira medição de acordo com a nova metodologia.

No ano passado, o desempenho pertinente ao processo de trabalho P.9.11 – Gerenciar Ações de Saúde Ocupacional foi representado pelo indicador pertinente ao percentual de participações dos servidores em ações de prevenção e promoção de saúde. Nesse ano, o desempenho será representado pelo indicador em tela - I.9.11.1 - e pelo indicador I.9.11.2 – Índice de Participação de Servidores na Semana de Saúde.

O DESAU coletará os dados referentes à quantidade de servidores participantes da Campanha de Imunização contra Gripe e o Departamento de Administração de Pessoal

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

(DEAPE) informará, com base nos dados cadastrais, o total de servidores efetivos do PJERJ. O DESAU será o responsável pela emissão do indicador.

3.2.8 Índice de participação de Servidores na Semana de Saúde – I.9.11.2

Fórmula	I.9.11.2 = (Q_{PSS} / T_{SFC}) X 100
Legenda: Q_{PSS} = Quantidade de servidores participantes da Semana de Saúde T_{SER} = Total de servidores lotados no Fórum da Capital	

O indicador I.9.11.2 objetiva acompanhar o percentual de participações dos servidores na Semana de Saúde.

ANÁLISE CRÍTICA:

Os dados pertinentes ao indicador em tela ainda não estão disponíveis.

AÇÕES GERENCIAIS:

Neste ano será apresentada a primeira medição de acordo com a nova metodologia.

No ano passado, o desempenho pertinente ao processo de trabalho P.9.11 – Gerenciar Ações de Saúde Ocupacional foi representado pelo indicador pertinente ao percentual de participações dos servidores em ações de prevenção e promoção de saúde. Nesse ano, o desempenho será representado pelo indicador I.9.11.1 (anterior) e pelo indicador em tela.

O DESAU coletará os dados referentes à quantidade de servidores participantes da Semana de Saúde e o Departamento de Administração de Pessoal (DEAPE) informará, com base nos dados cadastrais, o total de servidores lotados no Fórum da Capital. O DESAU será o responsável pela emissão do indicador.

3.2.9 Evolução dos atendimentos periciais realizados, por natureza – I.9.12.1

Fórmula	I.9.12.1 = (AP_{ATL} - AP_{ANT}) / AP_{ANT} X 100
Legenda: AP_{ATL} = Total de atendimentos periciais no trimestre atual AP_{ANT} = Total de atendimentos periciais no trimestre anterior	

Evolução dos atendimentos periciais

EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS	
Total de Atendimentos no trimestre atual	1.882
Total de Atendimentos no trimestre anterior	2.075
I.9.12.1	- 9,3%

FONTE: DGPES/DESAU e DGTEC

06/07/06



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

O indicador I.9.12.1 objetiva acompanhar evolução dos atendimentos periciais realizados pelo Departamento de Saúde (DESAU).

ANÁLISE CRÍTICA:

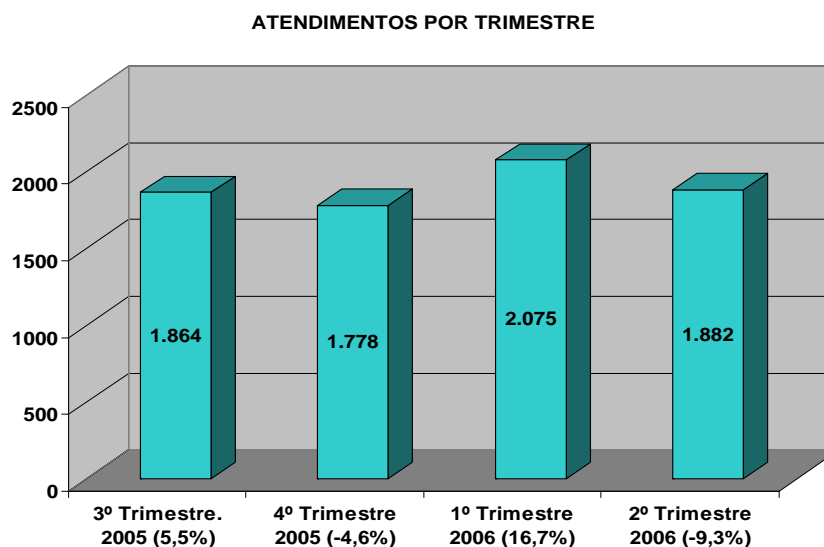
A redução de 9,3% observada nos atendimentos periciais do primeiro para o segundo trimestre de 2006 pode ser atribuída ao mais recente provimento da Corregedoria Geral da Justiça (PROVIMENTO 01/2006 DE 05 DE JANEIRO DE 2006), que alterou o provimento anterior, atribuindo ao DESAU a emissão de laudo para fundamentar afastamentos iguais ou superiores a trinta dias, ao invés de afastamentos iguais ou superiores a 10 dias. Portanto, podemos concluir que houve benefício decorrente do procedimento administrativo atualmente adotado, embora o impacto da carga pericial sobre o DESAU esteja longe do desejável, com evidente atraso na realização das perícias e deslocamento inadequado do servidor das serventias do interior, o que só poderá ser otimizado com a interiorização da atividade pericial.

Analizadas as atividades periciais do segundo trimestre de 2006 em relação ao primeiro, notamos que, se por um lado houve redução no quantitativo das licenças concedidas por provimento, houve aumento no quantitativo de licenças emitidas por Boletim de Inspeção Médica (BIM), com resultado global de redução de 9,3%, anteriormente mencionado.

AÇÕES GERENCIAIS:

Coletar as informações pertinentes ao terceiro trimestre para emissão do indicador.

Evolução dos atendimentos periciais por trimestre



FONTES: DGPES/DESAU e DGTEC



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

3.2.10 Evolução dos atendimentos, por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade – I.9.13.1

Fórmula	$I.9.13.1 = (AC_{ATL} - AC_{ANT}) / AC_{ANT} \times 100$
Legenda:	
AC _{ATL} = Total de atendimentos por canal no trimestre atual	
AC _{ANT} = Total de atendimentos por canal no trimestre anterior	

Trata-se de indicador que objetiva acompanhar a evolução percentual dos atendimentos por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade, no processo de trabalho P.9.13 – Gerenciar Direitos, Benefícios e Deveres Funcionais.

Internamente, no âmbito do DEAPE, para fins gerenciais, esse indicador é desmembrado por canal e por finalidade do atendimento.

Como canal de comunicação foram considerados os contatos telefônicos, por e-mail, e pessoais. As finalidades de atendimento apuradas foram: frequência, afastamentos, benefícios, nomeação, exoneração, posse, folha de pagamento, averbação, aposentadoria, pensão etc.

ANÁLISE CRÍTICA:

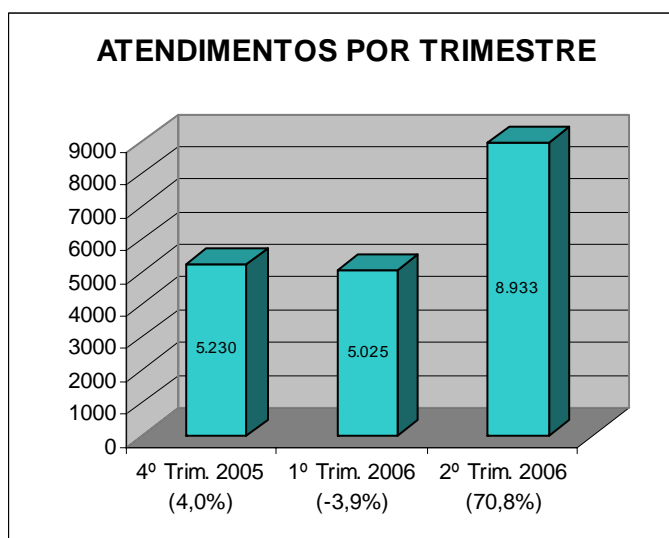
Evolução dos atendimentos – I.9.13.1

EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS	
Total de atendimentos no 1º trim. 2006 (janeiro a março)	5.025
Total de atendimentos no 2º trim. 2006 (abril a junho)	8.933
I.9.13.1 - Gerenciar direitos, benefícios e deveres funcionais	70,8%


FONTE: DGPES/DEAPE

04/07/06

Gráfico de evolução dos atendimentos por trimestre – I.9.13.1



FONTE: DGPES/DEAPE

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

O indicador apresentou acréscimo de 70,8% em relação ao trimestre anterior, em função do enorme aumento no atendimento a consultas sobre auxílio-saúde, regulamentado pelo Ato Normativo 08/2006. A razão da elevação do atendimento teve, ainda, como outra causa, a mudança na sistemática de entrega dos cartões Visa-Vale, cuja implementação ocasionou muitas dúvidas e, conseqüentemente, várias consultas sobre o assunto.

Analisando-se a evolução dos atendimentos nos últimos 12 meses, observa-se que o indicador vinha apresentando tendência linear, interrompida no segundo trimestre de 2006, com um aumento muito além do esperado.

AÇÕES GERENCIAIS:

Os dados referentes ao indicador são coletados e tabulados, mensalmente, pelo DEAPE, de acordo com os atendimentos prestados aos servidores ativos e inativos do PJERJ e vêm fornecendo subsídios para os estudos relativos à implementação da Central de Atendimento de Pessoal, cuja criação está prevista na Resolução nº 6/2006.

3.2.11 Evolução dos atendimentos, por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade – I.9.14.1

Fórmula	I.9.14.1 = $(AC_{ATL} - AC_{ANT}) / AC_{ANT} \times 100$
Legenda:	
AC _{ATL} = Total de atendimentos por canal no trimestre atual	
AC _{ANT} = Total de atendimentos por canal no trimestre anterior	

Trata-se de indicador que objetiva acompanhar a evolução percentual dos atendimentos por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade, no processo de trabalho P.9.14 – Gerenciar a Folha de Pagamento.

Internamente, no âmbito da DGPEs, para fins gerenciais, esse indicador é desmembrado por canal e por finalidade do atendimento.

Como canal de comunicação foram considerados os contatos telefônicos, por e-mail, e pessoais. As finalidades de atendimento apuradas foram: frequência, afastamentos, benefícios, nomeação, exoneração, posse, folha de pagamento, averbação, aposentadoria, pensão etc.

ANÁLISE CRÍTICA:

Evolução dos atendimentos – I.9.14.1

EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS	
Total de atendimentos no 1º trim. 2006 (janeiro a março)	2.415
Total de atendimentos no 2º trim. 2006 (abril a junho)	2.991
I.9.14.1 - Gerenciar a folha de pagamento	23,9%

Fonte: DGPEs/DEAPE

04/07/06



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

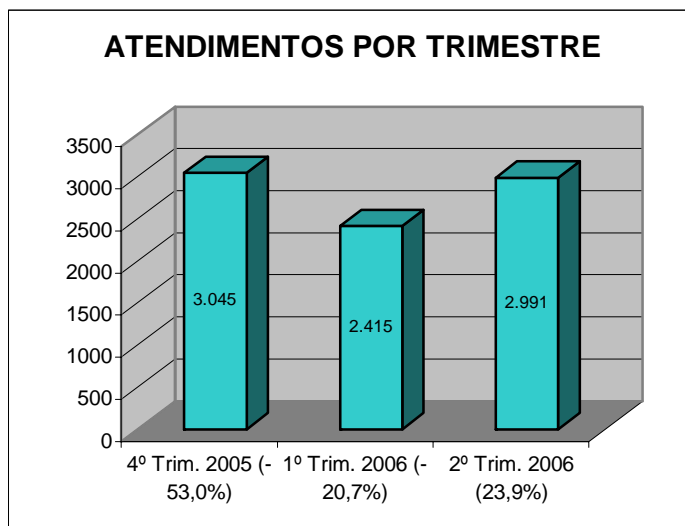
Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

Gráfico de evolução dos atendimentos por trimestre – I.9.14.1



FONTE: DGPES/DEAPE

Houve um acréscimo de 23,9% em relação ao trimestre anterior, principalmente devido ao aumento do atendimento sobre desconto previdenciário sobre cargo em comissão e função gratificada.

AÇÕES GERENCIAIS:

Os dados referentes ao indicador são coletados e tabulados, mensalmente, pelo Departamento de Administração de Pessoal (DEAPE), de acordo com os atendimentos prestados aos servidores ativos e inativos do PJERJ e vêm fornecendo subsídios para os estudos relativos à implementação da Central de Atendimento de Pessoal, cuja criação está prevista na Resolução nº 6/2006.

3.2.12 Evolução dos atendimentos, por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade – I.9.15.1

Fórmula	$I.9.15.1 = (AC_{ATL} - AC_{ANT}) / AC_{ANT} \times 100$
Legenda:	
AC _{ATL} = Total de atendimentos por canal no trimestre atual	
AC _{ANT} = Total de atendimentos por canal no trimestre anterior	

Trata-se de indicador que objetiva acompanhar a evolução percentual dos atendimentos por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade, no processo de trabalho P.9.15 – Gerenciar o Cadastro de Pessoas.

Internamente, no âmbito da DGPES, para fins gerenciais, esse indicador é desmembrado por canal e por finalidade do atendimento.

Como canal de comunicação foram considerados os contatos telefônicos, por e-mail, e pessoais. As finalidades de atendimento apuradas foram: frequência, afastamentos,



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2º Trimestre de 2006

Data de Emissão:
10/07/2006

benefícios, nomeação, exoneração, posse, folha de pagamento, averbação, aposentadoria, pensão etc.

ANÁLISE CRÍTICA:

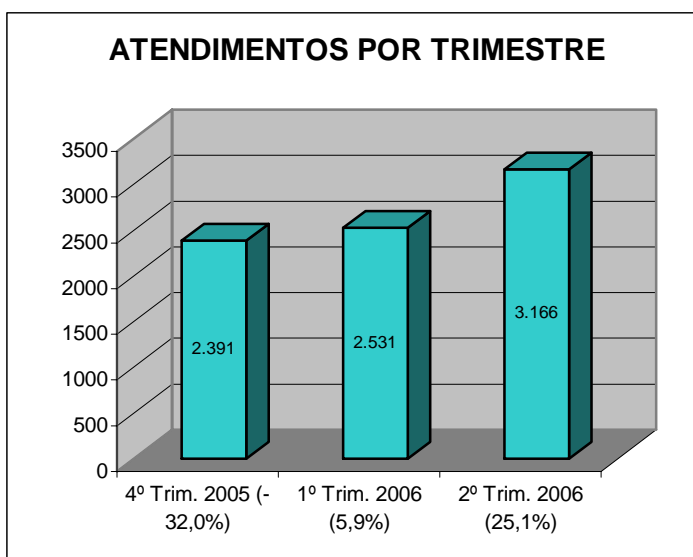
Evolução dos atendimentos – I.9.15.1

EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS	
Total de atendimentos no 1º trim. 2006 (janeiro a março)	2.531
Total de atendimentos no 2º trim. 2006 (abril a junho)	3.166
I.9.15.1 - Gerenciar o Cadastro de Pessoas	25,1%

Fonte: DGPES/DEAPE

04/07/06

Gráfico de evolução dos atendimentos por trimestre – I.9.15.1




FONTE: DGPES/DEAPE

O indicador apresentou acréscimo de 25,1% em relação ao trimestre anterior, em função do aumento nos atendimentos relativos a informações sobre posse de servidores comissionados.

AÇÕES GERENCIAIS:

Os dados referentes ao indicador são coletados e tabulados, mensalmente, pelo DEAPE, de acordo com os atendimentos prestados aos servidores ativos e inativos do PJERJ e vêm fornecendo subsídios para os estudos relativos à implementação da Central de Atendimento de Pessoal, cuja criação está prevista na Resolução nº 6/2006.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A DGPES vem procurando, em conjunto com a DGTEC, aperfeiçoar os controles de gestão de cadastro e de folha de pagamento de magistrados e servidores, com vistas a melhor exercer seu papel institucional, ao mesmo tempo em que está empenhada na plena estruturação do DEDEP, sobretudo em função de sua fundamental atribuição de fornecedor de matrizes de competências e de programas de capacitação às unidades em processo de certificação.

Nesse sentido, os indicadores de desempenho definidos para os processos de trabalho da Diretoria Geral vêm-se consolidando como importante ferramenta gerencial e como parâmetro norteador das próximas iniciativas que deverão ser tomadas para a conclusão da implantação da estrutura organizacional prevista na Resolução nº 06/2006.

A medição e a comparação de dados nos permite ampliar o campo de visão, fixar metas e acompanhar a gestão estratégica e operacional, sempre em busca da melhoria contínua das melhores práticas de gestão de pessoas.

Neste trimestre, além de darmos continuidade ao processo de medição e análise dos indicadores, buscamos aprimorar o desempenho do sistema de gestão.

Destacaremos, a seguir, as principais atividades executadas pelas unidades organizacionais da DGPES, durante o segundo trimestre.

Durante o primeiro trimestre de 2006, o DEAPE prosseguiu em sua trajetória de busca da otimização de processos e da melhoria das condições de atendimento aos magistrados e servidores, mantendo o mesmo objetivo no segundo trimestre.

Nesse sentido, cabe destacar as ações abaixo descritas.


Implementação do Auxílio Saúde

Foi implementado pelo DEAPE, em conjunto com a DGTEC, o pagamento do auxílio saúde, que vai beneficiar quase 20.000 servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, entre ativos, inativos, comissionados e requisitados detentores de cargo em comissão ou função gratificada. A concessão do benefício, instituído por meio da Resolução nº 08/2006, é automática, ou seja, não precisa ser requerida.

O DEAPE, também em conjunto com a DGTEC, está desenvolvendo mecanismos que permitirão, a partir do terceiro trimestre de 2006, a implantação da sistemática de comprovação do benefício.

Cabe ressaltar que o trabalho caminha no sentido de que a comprovação da aplicação do auxílio saúde possa ser feita de maneira prática e simplificada, tanto para o servidor quanto para a Administração.

Atualização do layout dos contracheques

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

A partir da folha de pagamento do mês de maio de 2006, o DEAPE, com a colaboração da DGTEC, implantou novo modelo de contracheque, com vistas a torná-lo mais prático, funcional e informativo.

A partir de agora, o comprovante mensal de pagamento de vencimentos passa a ter informações que antes não eram expostas, como cargo em comissão ou função gratificada e a quantidade de triênios a que o servidor faz jus. Além disso, as verbas que tiverem cálculo percentual (adicional de tempo de serviço, contribuição previdenciária, imposto de renda etc.), passam a exibir também o valor base sobre o qual tiverem sido calculadas.

O objetivo da medida é proporcionar aos magistrados e servidores melhor nível de informação quanto às parcelas que compõem suas respectivas remunerações, o que certamente produzirá uma efetiva redução de suas dúvidas e incertezas, obtendo-se, assim, uma natural descompressão da área de atendimento do DEAPE.

Nova sistemática de condução do processo de concessão e utilização de licença especial

O procedimento de concessão de licença especial, no caso dos servidores lotados em unidades organizacionais de segunda instância, foi simplificado, esgotando-se no preenchimento de apenas um formulário, que é assinado pelo requerente e seu superior imediato, protocolado como expediente e rapidamente processado no DEAPE.

A medida já está vigorando em caráter experimental, devendo traduzir-se em Rotina Administrativa no próximo trimestre.


A ESAJ encontra-se no estágio de implementação do Sistema Integrado de Gestão (SIGA/ESAJ), tendo feito as medições de seu primeiro indicador estratégico.

Ainda que a meta de 61% para o indicador de desempenho estratégico não tenha sido atingida, chegou-se próximo. Em nenhum dos três meses, a diferença entre o esperado e o atingido foi superior a 1,8 % e a tendência, como demonstrado, é de elevação.

Por outro lado, condizente com o estágio atual de implantação do sistema de gestão, as ações gerenciais atacaram problemas crônicos, relacionados a questões tangíveis.

A solução de problemas de infra-estrutura que afetavam a qualidade do serviço abre a possibilidade de mudança de foco para questões mais diretamente relacionadas à qualidade dos serviços educacionais, como conteúdos, objetivos e aplicabilidade das ações de capacitação.

As informações aqui contidas revelam também que a Escola está adquirindo conhecimento para a coleta, tratamento e análise de dados gerenciais. Este ganho de conhecimento deverá prosseguir no próximo trimestre, de forma a gerar análises e diagnósticos mais

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - TRIMESTRAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2º Trimestre de 2006

precisos, que levem em consideração uma gama maior de objetivos e metas estratégicos, bem como objetivos operacionais com eles alinhados.

A ESAJ terminou o segundo trimestre preparada para a primeira auditoria interna confirmada para o final de julho de 2006.

O resumo das atividades desempenhadas pelo DESAU durante o trimestre, evidencia que importante fração do trabalho foi absorvida por parcela de clientes que não representa a população alvo, sendo necessária a elaboração de estudo a fim identificar as categorias de clientes que mais utilizam os serviços de saúde, a fim de provocar ações destinadas aos terceirizados pelas empresas a que são subordinados.

Por outro lado, verificou-se que ainda são minoritárias as atividades de prevenção, o que certamente será alvo de mudança ao longo dos próximos anos, desde que sejam empregados os recursos humanos e técnicos necessários para esta área de atuação.

Por fim, deve-se ressaltar que o DEDEP apresentou resultados relevantes em relação a implementação do processo de Gestão de Pessoas por Competências (GPC), atingindo o percentual de 96,6% em relação ao total de unidades incluídas no escopo do processo de certificação (modelos e multiplicadas).

Essas foram as principais atividades realizadas pelas unidades organizacionais da DGPES, durante o segundo trimestre de 2006.