




PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Relatório de Informações Gerenciais Setorial Anual

DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES

2009

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Diretora Geral de Gestão de Pessoas	Período: Ano de 2009

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

SUMÁRIO

1	RESUMO EXECUTIVO.....	3
2	AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA.....	4
2.1	Avaliação dos Direcionadores Estratégicos.....	4
2.2	Objetivos Estratégicos.....	5
3	AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL.....	9
3.1	Indicadores e Análise de Dados (1º nível dos Processos de Trabalho).....	9
3.2	Indicadores e Análise de Dados Geral (2º nível dos Processos de Trabalho)..	12
4	GESTÃO DOS RECURSOS.....	23
4.1	Situação do Quadro de Pessoal.....	23
4.2	Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação.....	24
4.3	Situação dos Demais Recursos de Infra-Estrutura.....	26
4.4	Documentação e Informação (RAD e Registro).....	28
4.5	Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades.....	28
4.6	Atividades Complementares.....	29
5	AVALIAÇÃO DA GESTÃO.....	45
5.1	Auditorias de Gestão.....	45
5.2	Avaliação do Grau de Implementação do SIGA.....	46
6	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	47
7	ANEXOS.....	49
7.1	Árvore de Processos de Trabalho e Indicadores.....	49



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

1. RESUMO EXECUTIVO

Este documento tem como finalidade apresentar e analisar dados e ações de melhoria contínua da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas – DGPES, relativos ao período compreendido entre os meses de janeiro e dezembro do ano em curso.

A DGPES estabeleceu quatro Objetivos Estratégicos para o biênio 2009/2010, elaborando planos de ação para mensurar a execução das atividades, com o objetivo de alcançar os resultados previstos. O planejamento para realização desses objetivos ocorreu durante o primeiro semestre de 2009, após grandes mudanças na estrutura administrativa de nossa diretoria. Durante o segundo semestre, a DGPES precisou rever seu planejamento estratégico, com alinhamento aos Objetivos Estratégicos estabelecidos pelo CNJ. Assim, esses quatro objetivos anteriormente definidos para o biênio foram adaptados e ampliados. Foram estabelecidos seis projetos, que nortearão a estratégia de nossa diretoria pelos próximos cinco anos, a partir de 2010.

No que diz respeito à gestão operacional, a análise dos indicadores da DGPES aponta para uma gestão eficaz. A árvore de processos de trabalho e indicadores sofreu algumas modificações. Alguns indicadores foram incluídos ou alterados, visando à melhor execução da gestão operacional. Apresentamos as seguintes ações:

- ✓ Inclusão da planilha de acompanhamento do indicador "Processos em estoque no prazo", cuja finalidade é o incremento da celeridade processual, com foco no usuário;
- ✓ unificação das pesquisas de satisfação dos usuários da CEAPE e da DIMAG, com primeira medição realizada em setembro, passando a denominar-se "Pesquisa de Opinião do DEAPS".

Destacamos no item 4.6 as diversas atividades realizadas pela DGPES, ao longo de 2009, abrangendo os mais variados assuntos.

Foram realizadas duas Auditorias no Sistema Integrado de Gestão do DEDEP, no período, sendo uma interna e outra de supervisão. A ESAJ também passou por uma auditoria interna e uma de supervisão. Os resultados foram plenamente satisfatórios.

GPES, DEAPS e DESAU, mesmo não estando envolvidos em processo de certificação, também vêm constantemente buscando a implementação e o aprimoramento de seus Sistemas Integrados de Gestão.



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

2. AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA

2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos

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

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

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

Missão

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

Visão

“Ser referencial de excelência em gestão de pessoas.”

Política da Qualidade

“Desenvolver continuamente as melhores práticas de gestão para que as unidades organizacionais do PJERJ e seus respectivos Magistrados e Servidores cumpram a missão, a fim de alcançar a visão estabelecida”.

Valores

- Conhecimento atualizado;
- Ética;
- Objetividade;
- Melhoria contínua;
- Foco no usuário;
- Busca de conciliação para solução de conflitos;
- Comprometimento;
- Transparência.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

2.2 Objetivos Estratégicos

Foram estabelecidos, para o biênio 2009-2010, quatro objetivos estratégicos a partir dos Focos Estratégicos estabelecidos pela Comissão de Gestão Estratégica do PJERJ. Ressalte-se que a DGPES revisou seu planejamento estratégico, alinhando suas atividades e metas com os Objetivos Estratégicos estabelecidos para o Poder Judiciário pelo CNJ. Assim, a partir de 2010 a estratégia da DGPES será norteadada pelos seis projetos estabelecidos e aprovados pela Administração Superior.

▪ Avaliação dos Objetivos do Biênio 2009-2010

O quadro seguinte pormenoriza os objetivos da Diretoria, a meta estabelecida e a situação em que se encontram no período analisado.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO IMPLM. DO OBJETIVO	OBS.
			PLAN	REAL		
Capacitar e Valorizar Magistrados e Servidores	Desenvolver e implementar ações de Gestão Estratégica de Pessoas no PJERJ com foco em competências	Realizar 50% do Objetivo Estratégico até Dez/09	100%	41,8%	Jan/09 a Dez/10	DEDEP / ESAJ

Análise de Dados:

Ações do DEDEP e da ESAJ foram estabelecidas em plano de ação para consecução desse objetivo.

Os dados demonstram que não foi possível o cumprimento do cronograma e da meta proposta, principalmente em razão de não ter sido possível a realização de uma das principais atividades desse objetivo, **Implementar sistema informatizado de gestão de pessoas por competências**. Ocorreu uma paralisação do contrato em março deste ano, dificultando a continuidade das atividades estabelecidas no plano de ação. Em novembro as atividades foram retomadas devido à renovação do contrato.

As atividades estabelecidas em plano de ação pela ESAJ foram realizadas em 2009. A Escola diversificou, ao longo dos meses do ano, a oferta de ações de capacitação e desenvolveu diversas ações de ensino a distância conforme descrito no capítulo referente às atividades complementares.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Ações Gerenciais:

Em alinhamento aos Objetivos Estratégicos estabelecidos pelo CNJ, a DGPES ampliou esse Objetivo que havia sido estabelecido para o biênio, planejando a realização do Projeto **Desenvolver e implementar Gestão Estratégica de Pessoas no PJERJ, com foco em competências**. Em 2010, buscaremos a realização das atividades estabelecidas no cronograma do Projeto.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBS.
			PLAN	REAL		
Capacitar e Valorizar Magistrados e Servidores	Melhorar a eficiência e eficácia dos processos de trabalho da DGPES	Realizar 50% do Objetivo Estratégico até Dez/09	100%	50%	Jan/09 a Dez/10	DESAU / DEAPS / GBPES

Análise de Dados:

A atividade **Terceirização com interiorização das perícias médicas** não pôde ser concluída em razão de não ter sido possível o término do processo licitatório. Encontra-se em fase de republicação do edital de licitação com pregão presencial marcado para 11/01/2010.

O cronograma da outra ação prevista, **Desenvolver e Implementar o Sistema Eletrônico de Demandas de Pessoal**, não pôde ser cumprido. Aguarda a implementação pela DGTEC do sistema E-PROT (que vai substituir o PROT), cuja previsão anterior era para agosto.

Ações Gerenciais:

Estabelecer novo plano de ação para a implementação do Sistema Eletrônico de Demandas de Pessoal, com adiamento das atividades para 2010; realizar o pregão em janeiro de 2010, finalizando a Terceirização das Perícias Médicas.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO IMPLM. DO OBJETIVO	OBS.
			PLAN	REAL		
Capacitar e Valorizar Magistrados e Servidores	Avaliar e implementar ações para a melhoria da comunicação interna	50% das ações do Obj. Estratégico até Dez/09	100%	55%	Jan/09 a Dez/10	DEDEP / DEAPS / GBPES

Análise de Dados:

O DEAPS, em conjunto com a DGTEC, disponibilizou na INTRANET, em junho do ano em curso, o **Portal de Magistrados e Servidores**, possibilitando, desta forma, o acesso a diversas informações funcionais, tais como: designação (atual), dependentes, elogio, endereço, férias, frequência, licenças, triênios e emissão de contracheques. Os magistrados podem acessar as seguintes informações: benefícios, dependentes, elogio, endereço, férias (saldos), licença (últimos 12 meses). A DGPES vem buscando, em parceria com a DGTEC, ajustes para aperfeiçoamento do portal, efetuando correções e disponibilização de novas informações.

Ações Gerenciais:

Em reunião realizada com a equipe da DGTEC, foi solicitado que o acesso ao Portal se desse a partir da página inicial da Intranet, para facilitar e agilizar a consulta. Reprogramado, para o ano de 2010, a divulgação maciça do portal aos magistrados e servidores.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO IMPLM. DO OBJETIVO	OBS.
			PLAN	REAL		
Capacitar e Valorizar Magistrados e Servidores	Desenvolver Programa de Qualidade de Vida – dimensões social, econômica e ambiental	Realizar 50% do Objetivo Estratégico até Dez/09	100%	44%	Jan/09 a Dez/10	DEDEP / ESAJ / DESAU

Análise de Dados:

Os dados demonstram que não foi possível o cumprimento do cronograma e da meta proposta.

A partir da edição da Resolução 70/2009 do CNJ, que estabeleceu Objetivos Estratégicos para os Tribunais, a DGPES alinhou esse objetivo, anteriormente definido para o biênio, com foco na prevenção de doenças e redução do absenteísmo. Assim, algumas atividades do Departamento de Saúde que não puderam ser realizadas em 2009, como a **Campanha de Imunização** e o **Programa de Ergonomia** foram reprogramados para ocorrer a partir de 2010, juntamente com as demais atividades estabelecidas no Plano do Projeto.

O cronograma do **Programa de Preparação para Aposentadoria**, desenvolvido pelo DEDEP, foi executado conforme planejado.

A oferta pela ESAJ de ações de capacitação sobre o tema, ao longo de 2009, foi integralmente cumprida.

Ações Gerenciais:

Em alinhamento aos Objetivos Estratégicos estabelecidos pelo CNJ, a DGPES ampliou esse Objetivo que havia sido estabelecido para o biênio, planejando a realização do Projeto **Programa de Qualidade de Vida para magistrados e servidores do PJERJ**. Em 2010, buscaremos a realização das atividades estabelecidas no cronograma do Projeto.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

3. AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL

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

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES												
		UNIDADE ORGANIZACIONAL						DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES/GBPES						
PROCESSO DE TRABALHO		Promover a Gestão de Pessoas												
INDICADOR		Magistrados do PJERJ por 100.000 habitantes						DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO			X	
FINALIDADE DO INDICADOR		Consolidar a base de dados para adequar o quadro existente às necessidades e possibilidades do PJERJ												
FÓRMULA		[Total de Magistrados do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]												
ORIGEM DOS DADOS		SHM						SENTIDO DE MELHORIA			Não aplicável			
META		Não aplicável						UNIDADE DE MEDIDA			Magistrado/100.000 habitantes			
PERIODICIDADE		Semestral												
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		5,62	5,61	5,60	5,57	5,55	5,54	5,54	5,52	5,51	5,49	5,49	5,49	5,49
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2009	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		5,48	5,48	5,47	5,45	5,44	5,44	5,42	5,41	5,39	5,37	5,36	5,35	5,42
RESULTADO NO PERÍODO														
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	5,54	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO DO PERÍODO</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> </div> </div>												
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	5,42													
META (Aprox.)	Não Aplicável													
ANÁLISE DE DADOS:	O resultado obtido em 2009 confirma a tendência de queda que existia desde o primeiro semestre de 2007. Tal fato decorre das aposentadorias e falecimentos no período não terem sido compensados pela entrada de novos magistrados.													
AÇÕES GERENCIAIS:	Aperfeiçoar as práticas de gestão implementadas e realizar estudo com a finalidade de estabelecer o quantitativo adequado às necessidades e possibilidades do PJERJ, de acordo com os limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.													
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/GBPES						Responsável (aprovação e divulgação): DGPES						Data: 10/01/2010		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES												
		UNIDADE ORGANIZACIONAL					DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES/GBPES							
PROCESSO DE TRABALHO		Promover a Gestão de Pessoas												
INDICADOR		Pessoal do Quadro efetivo do PJERJ por 100.000 habitantes					DESEMPENHO			ACOMPANHAMENTO			X	
FINALIDADE DO INDICADOR		Consolidar a base de dados para adequar o quadro existente às necessidades e possibilidades do PJERJ												
FÓRMULA		[Total de Pessoal do Quadro Efetivo do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]												
ORIGEM DOS DADOS		SHF					SENTIDO DE MELHORIA			Não aplicável				
META		Não aplicável					UNIDADE DE MEDIDA			Servidor/100.000 habitantes				
PERIODICIDADE		Semestral												
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		92,34	92,23	91,97	91,81	91,61	91,40	91,13	90,82	93,22	95,54	95,41	95,98	92,79
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2009	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		95,33	95,20	95,38	95,13	94,90	94,72	94,25	94,56	94,19	93,87	93,58	93,60	94,56
RESULTADO NO PERÍODO														
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	92,79													
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	94,56													
META (Aprox.)	Não Aplicável													
		RESULTADO DO PERÍODO 						GRÁFICO DE TENDÊNCIA 						
ANÁLISE DE DADOS:		No 2º semestre de 2008, o indicador obteve expressiva alta, em razão da admissão de grande quantitativo de novos servidores concursados, a partir de setembro de 2008. Em 2009, o resultado vem apontando estabilização em patamar mais elevado que seu histórico recente.												
AÇÕES GERENCIAIS:		Aperfeiçoar as práticas de gestão implementadas e realizar estudo com a finalidade de estabelecer o quantitativo adequado às necessidades e possibilidades do PJERJ, de acordo com os limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.												
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/GBPES						Responsável (aprovação e divulgação): DGPES						Data: 10/01/2010		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES															
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES/GBPES														
PROCESSO DE TRABALHO	Promover a Gestão de Pessoas														
INDICADOR	IPEP - Índice de Processos em estoque no prazo DESEMPENHO X ACOMPANHAMENTO														
FINALIDADE DO INDICADOR	Fornecer subsídios para a adoção de medidas que visem ao incremento da celeridade processual, com foco no usuário.														
FÓRMULA	$Qpepe / Qtpe$, onde Qpepe = quantidade de processos em estoque dentro do prazo estabelecido e Qtpe = quantidade total de processos em estoque														
ORIGEM DOS DADOS	Planilha interna, PROT RE-LO SENTIDO DE MELHORIA MM														
META	a ser definida UNIDADE DE MEDIDA %														
PERIODICIDADE	Mensal														
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2009	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
	2010														
RESULTADO NO PERÍODO															
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	0%														
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	35%														
META= a ser definida															
ANÁLISE DE DADOS:	O indicador apresenta estabilidade, a qual deverá ser alterada até a próxima avaliação, posto que a ferramenta que apura os números permitirá identificar os processos que mais impactam nos valores apurados.														
AÇÕES GERENCIAIS:	Identificar os assuntos dos processos que mais apresentam atrasos, identificar a causa e sanear, objetivando a pontualidade no processamento e consequente melhora do índice														
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/GBPES					Responsável (aprovação e divulgação): Diretora Geral de Gestão de Pessoas					Data: 10/01/2010					



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

3.2 Indicadores e Análise de Dados da Diretoria Geral (2º nível dos Processos de Trabalho)

PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES					
UNIDADE ORGANIZACIONAL Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DEDEP					
PROCESSO DE TRABALHO	Realizar Ações de Gestão de Pessoas - Gerir DEDEP				
INDICADOR	Índice de satisfação de usuários do DEDEP DESEMPENHO X ACOMPANHAMENTO				
FINALIDADE DO INDICADOR	Identificar o percentual de satisfação dos usuários				
FÓRMULA	{[(Total de ÓTIMO + BOM nas pesquisas de satisfação / Total de respostas válidas nas pesquisas de satisfação)] x 100}				
ORIGEM DOS DADOS	FRM-PJERJ-010-02 SENTIDO DE MELHORIA MM				
META	Manter o índice de satisfação geral acima de 95% para a próxima pesquisa UNIDADE DE MEDIDA Percentual				
PERIODICIDADE	Semestral				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2008	1º Semestre	2º Semestre	ANUAL	
		96,98%	97,20%	97,09%	
	2009	1º Semestre	2º Semestre	ANUAL	
		96,15%	96,43%	96,29%	
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO NO PERÍODO		GRÁFICO DE TENDÊNCIA	
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	97,09%				
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	96,29%				
META: manter acima de	95,00%				
ANÁLISE DE DADOS:	1) A meta estipulada foi alcançada. 2) O usuário que mais respondeu a pesquisa no ano de 2009 foi "Escrivão de vara ou juizado onde há conciliadores". 3) Observou-se um aumento das respostas do usuário "Titular de RCPN". 4) Não foi realizada seleção interna até o dia 23/11 data do início da pesquisa.				
ACÇÕES GERENCIAIS:	Não há necessidade de ação gerencial, tendo em vista o índice de satisfação alcançado no ano de 2009.				
Responsável pela emissão do relatório: DEDEP		Responsável (aprovação e divulgação): DGPEs		Data: 10/01/2010	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES				
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DEDEP			
PROCESSO DE TRABALHO	Realizar Ações de Gestão de Pessoas - Identificar Competências Profissionais dos Servidores					
INDICADOR	Taxa de implementação do processo Identificar Competências Profissionais dos Servidores			DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO
FINALIDADE DO INDICADOR	Acompanhar a implementação do processo Identificar Competências Profissionais dos Servidores estabelecido pela RAD-DGPES-040 no PJERJ. O processo permite o cumprimento do item 6.2.2 da NBR ISO 9001:2000 pelas unidades administrativas e judiciárias.					
FÓRMULA	[(Nº de servidores incluídos no processo) / (Total de servidores do PJERJ) X 100]					
ORIGEM DOS DADOS	SHF			SENTIDO DE MELHORIA	MM	
META	23% do total de servidores do PJERJ até dezembro de 2009			UNIDADE DE MEDIDA	Percentual	
PERIODICIDADE	Trimestral					
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2008	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre	ANUAL
		5,63%	8,32%	10,97%	16,02%	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2009	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre	ANUAL
		16,09%	16,15%	16,20%	16,24%	
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO NO PERÍODO			GRÁFICO DE TENDÊNCIA	
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	10,23%	<p style="text-align: center;">Média 2008: 10% Média 2009: 16%</p>			<p style="text-align: center;">Média 2008: 10% Média 2009: 16%</p>	
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	16,17%					
META	N/A					
ANÁLISE DE DADOS:	<p>1º TRIM - O processo Identificar Competências Profissionais não foi implementado nesse período em nenhuma nova unidade do PJERJ, aguardando a nomeação da Administração Superior, o que ocorreu em 26/03/2009.</p> <p>2º TRIM - O processo Identificar Competências Profissionais não foi implementado em novas Unidades do PJERJ, pois não foi finalizado o mapeamento de competências de algumas unidades administrativas e por não estar definida a participação de outras Unidades no processo de Certificação e no Sistema Simplificado de Gestão.</p> <p>3º TRIM e 4º TRIM - O processo Identificar Competências Profissionais não foi implementado em novas Unidades do PJERJ.</p>					
AÇÕES GERENCIAIS:	<p>1º TRIM - O processo será ampliado com implementação prevista para o ano de 2009, nas seguintes unidades a serem certificadas: Secretaria do Tribunal Pleno e do Órgão Especial -SETOE, Ouvidoria - OUVID, Vara de Execuções Penais-VEP, 1º Núcleo Regional -1º NUR, e nas Varas Cíveis do 2º e do 4º NUR tendo em vista a implementação do SIGA simplificado.</p> <p>2º TRIM e 3º TRIM - Após autorização da Administração Superior, implementar o processo nas Unidades administrativas e nas Unidades a serem indicadas para o processo de Certificação e para participar do Sistema de Gestão Simplificado.</p> <p>4º TRIM - Foi elaborado projeto para ampliar a implementação do processo de gestão estratégica de pessoas em todas as Unidades do PJERJ.</p>					
Responsável pela emissão do relatório: DEDEP		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES			Data: 10/01/2010	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES																	
UNIDADE ORGANIZACIONAL	Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DEDEP																
PROCESSO DE TRABALHO	Realizar Ações de Gestão de Pessoas - Elaborar e Revisar Matriz de Competências Profissionais																
INDICADOR	Taxa de papéis profissionais com competências e requisitos mapeados (área administrativa) DESEMPENHO																
FINALIDADE DO INDICADOR	Acompanhar o avanço do trabalho de mapeamento dos papéis profissionais do PJERJ na área administrativa. ACOMPANHAMENTO																
FÓRMULA	$\left[\frac{\text{Total de papéis profissionais de unidades administrativas com competências e requisitos mapeados}}{\text{total de papéis profissionais planejados na área administrativa}} \times 100 \right]$																
ORIGEM DOS DADOS	Resolução nº 46/06 e papéis profissionais mapeados nas Matrizes de Competências Profissionais aprovadas pelo DEDEP SENTIDO DE MELHORIA																
META	ID de acompanhamento UNIDADE DE MEDIDA																
PERIODICIDADE	Semestral																
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 40%;">1º Semestre</th> <th style="width: 40%;">2º Semestre</th> <th style="width: 10%;">ANUAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">2008</td> <td style="text-align: center;">40,11%</td> <td style="text-align: center;">87,38%</td> <td style="text-align: center;">87,38%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2009</td> <td style="text-align: center;">87,38%</td> <td style="text-align: center;">90,84%</td> <td style="text-align: center;">90,84%</td> </tr> </tbody> </table>		1º Semestre	2º Semestre	ANUAL	2008	40,11%	87,38%	87,38%	2009	87,38%	90,84%	90,84%				
	1º Semestre	2º Semestre	ANUAL														
2008	40,11%	87,38%	87,38%														
2009	87,38%	90,84%	90,84%														
RESULTADO NO PERÍODO	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO NO PERÍODO</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <thead> <tr> <th>Período</th> <th>Resultado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)</td> <td>89%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="text-align: center;"> <p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <thead> <tr> <th>Período</th> <th>Resultado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2008 1ºSem</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>2008 2ºSem</td> <td>87%</td> </tr> <tr> <td>2009 1ºSem</td> <td>87%</td> </tr> <tr> <td>2009 2ºSem</td> <td>91%</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>	Período	Resultado	MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	64%	MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	89%	Período	Resultado	2008 1ºSem	40%	2008 2ºSem	87%	2009 1ºSem	87%	2009 2ºSem	91%
Período	Resultado																
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	64%																
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	89%																
Período	Resultado																
2008 1ºSem	40%																
2008 2ºSem	87%																
2009 1ºSem	87%																
2009 2ºSem	91%																
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	63,75%																
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	89,11%																
META	--																
ANÁLISE DE DADOS:	Unidades mapeadas de acordo com o cronograma estabelecido e aguardando aprovação para atingir 100%.																
AÇÕES GERENCIAIS:																	
Responsável pela emissão do relatório: DEDEP																	
Responsável (aprovação e divulgação): DGPES																	
Data: 10/01/2010																	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES																			
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DEDEP																		
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Gestão de Pessoas - Elaborar e Revisar Matriz de Competências Profissionais																			
INDICADOR		Taxa de papéis profissionais com competências e requisitos mapeados (área judiciária)	DESEMPENHO	ACOMPANHAMENTO	X																
FINALIDADE DO INDICADOR		Acompanhar o avanço do trabalho de mapeamento dos papéis profissionais do PJERJ na área judiciária.																			
FÓRMULA		[(Total de papéis profissionais de unidades judiciárias com competências e requisitos mapeados) / (total de papéis profissionais planejados na área judiciária) x 100]																			
ORIGEM DOS DADOS		Resolução nº 46/06 e papéis profissionais mapeados nas Matrizes de Competências Profissionais aprovadas pelo DEDEP	SENTIDO DE MELHORIA	MM																	
META		ID de acompanhamento	UNIDADE DE MEDIDA	Percentual																	
PERIODICIDADE		Semestral																			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2008	1º Semestre	2º Semestre		ANUAL																
		39,35%	95,37%		67,00%																
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2009	1º Semestre	2º Semestre		ANUAL																
		95,37%	100,00%		97,00%																
RESULTADO NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO NO PERÍODO</p> <table border="1"> <tr><th>Período</th><th>Resultado</th></tr> <tr><td>MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)</td><td>67%</td></tr> <tr><td>MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)</td><td>97%</td></tr> </table> </div> <div style="text-align: center;"> <p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> <table border="1"> <tr><th>Período</th><th>Resultado</th></tr> <tr><td>2008 1ºSem</td><td>39%</td></tr> <tr><td>2008 2ºSem</td><td>95%</td></tr> <tr><td>2009 1ºSem</td><td>95%</td></tr> <tr><td>2009 2ºSem</td><td>100%</td></tr> </table> </div> </div>				Período	Resultado	MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	67%	MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	97%	Período	Resultado	2008 1ºSem	39%	2008 2ºSem	95%	2009 1ºSem	95%	2009 2ºSem	100%
Período	Resultado																				
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	67%																				
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	97%																				
Período	Resultado																				
2008 1ºSem	39%																				
2008 2ºSem	95%																				
2009 1ºSem	95%																				
2009 2ºSem	100%																				
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	67,36%																				
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	96,53%																				
META	==																				
ANÁLISE DE DADOS:		Unidades mapeadas de acordo com o cronograma estabelecido.																			
ACÇÕES GERENCIAIS:																					
Responsável pela emissão do relatório: DEDEP		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES		10/01/2010																	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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



PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES

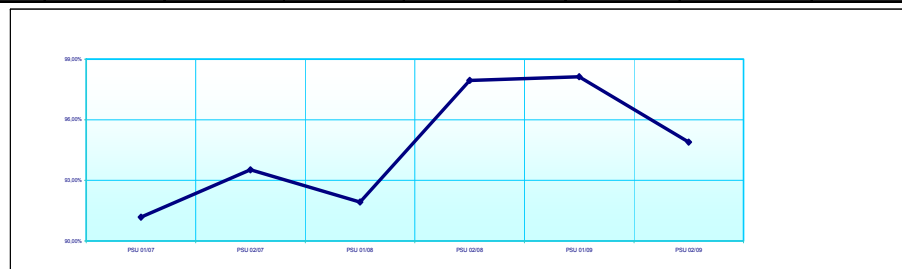
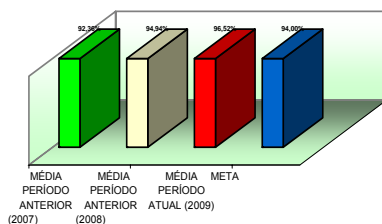
UNIDADE ORGANIZACIONAL

DGPES/ESAJ

PROCESSO DE TRABALHO/OBJETIVO	Manter a satisfação do usuário da ESAJ em nível elevado ao longo do ano.															
INDICADOR	SATISFAÇÃO DE USUÁRIOS DA ESAJ						DESEMPENHO		X		ACOMPANHAMENTO					
FINALIDADE DO INDICADOR	Monitorar a satisfação dos usuários da ESAJ															
FÓRMULA	[[\sum de conceitos ÓTIMO + \sum de conceitos BOM) / \sum de formulários válidos] x 100															
ORIGEM DOS DADOS	Formulários de Pesquisa de Satisfação do Usuário						SENTIDO DE MELHORIA		MM							
META	94%						UNIDADE DE MEDIDA		Porcentagem							
PERIODICIDADE	SEMESTRAL															
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007	2008	2009	PSU 01/07	PSU 02/07	PSU 01/08	PSU 02/08	PSU 01/09	PSU 02/09	PSU 01/10	PSU 02/10	PSU 01/11	PSU 02/11	PSU 01/12	PSU 02/12	Md no Per.
				91,18%	93,53%	91,93%	97,95%	98,13%	94,90%							94,60%

RESULTADO NO PERÍODO

MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2007)	92,36%
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	94,94%
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	96,52%
META	94,00%



ANÁLISE DE DADOS:

Essa pesquisa, como as anteriores, foi voltada para os gestores do PJERJ.O índice de Ótimo+Bom foi de 94,9%, superando a meta de 94% em 0,9%. Na anterior o índice foi de 98,13%. A diferença entre a 1ª e a 2ª PSU, cerca de 3,23%, foi influenciada pela per

ACÇÕES GERENCIAIS:

- Revisar o FRM-DGPES-049-04, incluindo: chefe de serviço, RD/RAS/RDS e Assessor no campo "identificação do usuário".
- Dar continuidade a implementação dos casos concretos, procurando aproximar o aprendizado teórico da prática.
- Desenvolver ações de capacitação com foco nos gestores:Escrivão/RE e RD/RAS/RDS.

Responsável pela emissão do relatório: Sérgio Sydow

Responsável (aprovação e divulgação): Renata Mansur Fernandes

Data:10/01/2010



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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



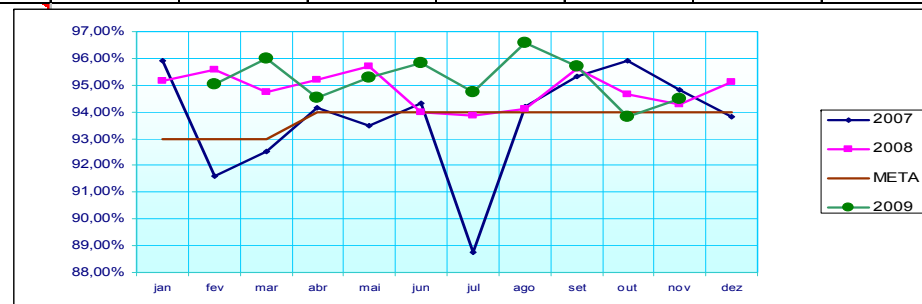
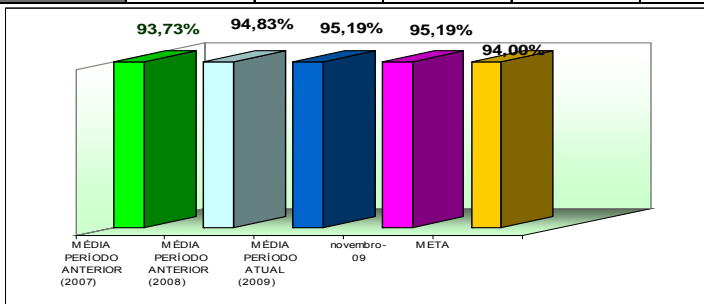
UNIDADE ORGANIZACIONAL

DGPES/ESAJ

PROCESSO DE TRABALHO/OBJETIVO		Manter a satisfação do usuário da ESAJ em nível elevado ao longo do ano.															
INDICADOR		ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DE PARTICIPANTES DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO					DESEMPENHO		X		ACOMPANHAMENTO						
FINALIDADE DO INDICADOR		Monitorar a satisfação dos participantes nas ações de capacitação da ESAJ															
FÓRMULA		[Σ do percentual médio de conceitos (ótimo + bom) apurados nas avaliações de reação das turmas encerradas no mês]															
ORIGEM DOS DADOS		Formulários de avaliação de reação preenchidos pelos participantes de ações de capacitação determinadas					SENTIDO DE MELHORIA		MM								
META		94%					UNIDADE DE MEDIDA		Porcentagem								
PERIODICIDADE		MENSAL															
EVOLUÇÃO DO INDICADOR		2007		jan-07	fev-07	mar-07	abr-07	mai-07	jun-07	jul-07	ago-07	set-07	out-07	nov-07	dez-07	Md no Per.	
		2008		jan-08	fev-08	mar-08	abr-08	mai-08	jun-08	jul-08	ago-08	set-08	out-08	nov-08	dez-08	Md no Per.	
		2009		jan-09	fev-09	mar-09	abr-09	mai-09	jun-09	jul-09	ago-09	set-09	out-09	nov-09	dez-09	Md no Per.	

RESULTADO NO PERÍODO

MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2007)	93,73%
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2008)	94,83%
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2009)	95,19%
novembro-09	95,19%
META	94,00%



ANÁLISE DE DADOS:	<p>Ao longo do ano, até novembro, o indicador manteve-se acima da meta em dez meses. O índice mais alto do ano foi registrado em agosto (96,57%). A média no ano ficou em 95,19 % (1,19 % acima da meta), superando, até o momento, as médias de 2008 (94,83%) e</p>
AÇÕES GERENCIAIS:	<p>Dar continuidade ao aprimoramento dos cursos no que se refere à aproximação da teoria da prática, na aplicação de casos concretos onde o instrutor leva aos alunos questões práticas para reflexão sobre os temas apresentados e sua aplicabilidade no trabalho</p>

Responsável pela emissão do relatório: Sérgio Sydow Responsável (aprovação e divulgação): Renata Mansur Fernandes Data:10/01/2010

DEFINIÇÕES:



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES																											
UNIDADE ORGANIZACIONAL: Departamento de Saúde DGPES/DESAU																											
PROCESSO DE TRABALHO	Realizar Ações de Saúde																										
INDICADOR	Taxa de Variação dos Atendimentos Médicos e de Enfermagem aos Servidores e Magistrados																										
FINALIDADE DO INDICADOR	Avaliar a força de trabalho assistencial do DESAU destinada a Servidores e Magistrados do PJERJ																										
FÓRMULA	Número de atendimentos a Servidores e Magistrados x 100/ número total de atendimentos																										
ORIGEM DOS DADOS	Banco de dados do DESAU - SDS																										
META	Não Aplicável																										
PERIODICIDADE	Mensal																										
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2008																										
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>jan/08</th><th>fev/08</th><th>mar/08</th><th>abr/08</th><th>mai/08</th><th>jun/08</th><th>jul/08</th><th>ago/08</th><th>set/08</th><th>out/08</th><th>nov/08</th><th>dez/08</th><th>Anual</th> </tr> <tr> <td>60,20%</td><td>53,87%</td><td>56,76%</td><td>55,43%</td><td>53,86%</td><td>59,71%</td><td>48,79%</td><td>54,61%</td><td>53,31%</td><td>56,18%</td><td>58,91%</td><td>52,73%</td><td>55,36%</td> </tr> </table>	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	jul/08	ago/08	set/08	out/08	nov/08	dez/08	Anual	60,20%	53,87%	56,76%	55,43%	53,86%	59,71%	48,79%	54,61%	53,31%	56,18%	58,91%	52,73%	55,36%
	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	jul/08	ago/08	set/08	out/08	nov/08	dez/08	Anual														
	60,20%	53,87%	56,76%	55,43%	53,86%	59,71%	48,79%	54,61%	53,31%	56,18%	58,91%	52,73%	55,36%														
2009																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>jan/09</th><th>fev/09</th><th>mar/09</th><th>abr/09</th><th>mai/09</th><th>jun/09</th><th>jul/09</th><th>ago/09</th><th>set/09</th><th>out/09</th><th>nov/09</th><th>dez/09</th><th>Anual</th> </tr> <tr> <td>54,37%</td><td>49,20%</td><td>44,91%</td><td>48,57%</td><td>47,63%</td><td>50,98%</td><td>66,44%</td><td>69,46%</td><td>69,86%</td><td>67,96%</td><td>61%</td><td>77,42%</td><td>55,25%</td> </tr> </table>	jan/09	fev/09	mar/09	abr/09	mai/09	jun/09	jul/09	ago/09	set/09	out/09	nov/09	dez/09	Anual	54,37%	49,20%	44,91%	48,57%	47,63%	50,98%	66,44%	69,46%	69,86%	67,96%	61%	77,42%	55,25%	
jan/09	fev/09	mar/09	abr/09	mai/09	jun/09	jul/09	ago/09	set/09	out/09	nov/09	dez/09	Anual															
54,37%	49,20%	44,91%	48,57%	47,63%	50,98%	66,44%	69,46%	69,86%	67,96%	61%	77,42%	55,25%															
RESULTADO NO PERÍODO																											
PERÍODO ANTERIOR 2008	55,36%																										
PERÍODO ATUAL 2009	55,25%																										
META (aprox)	Não Aplicável																										
ANÁLISE DE DADOS:	Estes dados refletem o mesmo já apresentado em relatórios anteriores: aproximadamente 49% da assistência de saúde é dirigida aos servidores, enquanto 51% se destinam a público diverso (terceirizados e usuários).																										
AÇÕES GERENCIAIS:	Manter o acompanhamento deste indicador, necessário para quantificar a força de trabalho dirigida aos diversos clientes do DESAU.																										
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DESAU																											
Responsável (aprovação e divulgação) Diretoria Geral de Gestão de Pessoas																											



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES			
		UNIDADE ORGANIZACIONAL:	DESAU		
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar ações de Saúde			
INDICADOR	Total de atendimentos periciais por semestre		DESEMPENHO	ACOMPANHAMENTO	X
FINALIDADE DO INDICADOR		Acompanhar a demanda por atividades periciais dirigidas ao DESAU.			
FÓRMULA		Número de atividades periciais realizadas por semestre			
ORIGEM DOS DADOS	Banco de dados do DESAU - SDS		SENTIDO DE MELHORIA	(mM) menor é melhor	
META	Não Aplicável		UNIDADE DE MEDIDA	Número de perícias	
PERIODICIDADE		Semestral			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2008	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE		ANUAL
		2.186	2.226		4.412
	2009	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE		ANUAL
		961	712		1.673
RESULTADO NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO NO PERÍODO</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Título do gráfico</p> </div> </div>			
Período Anterior 2008	4.412				
Período Atual 2009	1.673				
Meta (Aprox.)	Não Aplicável				
ANÁLISE DE DADOS:		Houve uma drástica redução no número de perícias realizadas pelo DESAU tendo em vista a Resolução do Conselho da Magistratura nº 03/2009. O número mais elevado de perícias no primeiro semestre se deu em virtude de perícias agendadas anteriormente à publicação da referida Resolução.			
AÇÕES GERENCIAIS:		É fundamental que este indicador seja mantido, para que possamos avaliar a demanda por perícias que efetivamente continuarão a ser realizadas pelo DESAU a partir deste momento (Magistrados e Gestantes).			
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DESAU		Responsável (aprovação e divulgação) Diretoria Geral de Gestão de Pessoas		Data: 10/01/2010	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES													
		UNIDADE ORGANIZACIONAL						DGPES/DEAPS							
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Administração de Pessoal													
INDICADOR		EAP - Evolução dos Atendimentos Pessoais						DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO				X	
FINALIDADE DO INDICADOR		Demonstrar a evolução quantitativa dos atendimentos prestados pela CEAPE, pessoalmente.													
FÓRMULA		(Qapm / Qmpa)-1 Qapm = quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês. Qmpa = quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês anterior.													
ORIGEM DOS DADOS		Estatística mensal de atendimentos pessoais.						SENTIDO DE MELHORIA		MM					
META		> 0						UNIDADE DE MEDIDA		atendimentos registrados					
PERIODICIDADE		mensal													
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
	2009	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
		3.291	3.151	3.231	3905	3.335	3.080	3.775	3.440	3.163	3.123	3.359	3.350	3.350	
		3.291	1.376	2.505	1955	2.092	1.882	2.434	1.947	2.132	2.251	1.670	2.018	2.129	
RESULTADO NO PERÍODO															
RESULTADO PERÍODO ANTERIOR (MÉDIA 2008)		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO DO PERÍODO</p> <p>3.350</p> <p>Média 2008</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>2.129</p> <p>Média 2009</p> </div> </div>													
RESULTADO PERÍODO ATUAL (MÉDIA 2009)		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> </div>													
META > 0, ou seja, é desejável que o volume de atendimentos seja crescente.															
ANÁLISE DE DADOS:		Em 2009 constata-se uma certa estabilidade do indicador, observando-se, no entanto, uma variação nos meses de janeiro, março e julho. Em janeiro pode-se atribuir tal fato ao esclarecimento de dúvidas relativas à concessão do benefício de visa vale Natal do ano anterior. Em março, as solicitações de emissão de 2º via de declaração para o IR. Dúvidas com relação à majoração do valor do auxílio-saúde foram as causas para o aumento em julho. Observa-se ligeira regularização do volume de atendimentos no último semestre do ano.													
AÇÕES GERENCIAIS:		Divulgar os serviços do Call Center e permanecer buscando a capacitação dos atendentes daquele segmento, visando atender a necessidade do usuário através daquele canal que, assim, deixa de se deslocar de sua Comarca ou residência, e tem sua demanda suprida de forma rápida e confortável. A equipe da CEAPE vem instruindo os usuários a buscar no andamento processual a resposta de seus requerimentos, de forma que a existência da informação consistente na Internet/Intranet torna desnecessária a sua vinda na Central de Atendimento. A equipe também tem se empenhado no sentido de mudar alguns procedimentos, objetivando prestar um serviço mais dinâmico e melhor. Assim, a partir do mês em curso os usuários já podem retirar os documentos solicitados no NUR onde foi protocolado o pedido. Também os requerimentos dos estagiários do CIEE passaram a ser protocolados, permitindo o acompanhamento via andamento processual. O arquivamento dos expedientes provenientes do DEDEP passaram a ser juntados em um único processo em número não superior a 100. Tal procedimento foi bem recebido pelo DEDEP e pelo Protocolo. Por último, a CEAPE assumiu a responsabilidade de buscar os novos números de matrículas, associá-los aos nomes d													
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DEAPS						Responsável (aprovação e divulgação): Diretoria Geral de Gestão de Pessoas						Data: 10/01/2010			



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES																																						
		UNIDADE ORGANIZACIONAL						DGPES/DEAPS																																
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Administração de Pessoal																																						
INDICADOR		EVA - Evolução dos Atendimentos Telefônicos						DESEMPENHO			ACOMPANHAMENTO			X																										
FINALIDADE DO INDICADOR		Demonstrar a evolução quantitativa dos atendimentos telefônicos prestados pela CEAPE.																																						
FÓRMULA		$(Qapm / Qmpa) - 1$ Qapm = quantidade de atendimentos telefônicos prestados no mês. Qmpa = quantidade de atendimentos telefônicos no mês anterior.																																						
ORIGEM DOS DADOS		Estatística mensal de atendimentos telefônicos.						SENTIDO DE MELHORIA			MM																													
META		> 0						UNIDADE DE MEDIDA			atendimentos registrados																													
PERIODICIDADE		mensal																																						
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL																										
		5.170	3.312	4.248	4.207	3.899	4.422	5.617	4.699	4.950	4.472	3793	4405	4.433																										
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2009	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL																										
		4.143	3.566	4.550	4.638	4.153	4.089	4.858	4.987	4.703	4351	4199	4418	4.388																										
RESULTADO NO PERÍODO																																								
RESULTADO PERÍODO ANTERIOR (MÉDIA 2008)	4.433																																							
RESULTADO PERÍODO ATUAL (MÉDIA 2009)	4.388																																							
META > 0, ou seja, é desejável que o volume de atendimentos seja crescente.																																								
RESULTADO DO PERÍODO		<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>Média 2008</th> <th>Média 2009</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4433</td> <td style="text-align: center;">4388</td> </tr> </table>													Média 2008	Média 2009	4433	4388																						
Média 2008	Média 2009																																							
4433	4388																																							
GRÁFICO DE TENDÊNCIA		<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>Mês</th> <th>JAN</th> <th>FEV</th> <th>MAR</th> <th>ABR</th> <th>MAI</th> <th>JUN</th> <th>JUL</th> <th>AGO</th> <th>SET</th> <th>OUT</th> <th>NOV</th> <th>DEZ</th> </tr> <tr> <td>Valor</td> <td>4.143</td> <td>3.566</td> <td>4.550</td> <td>4.638</td> <td>4.153</td> <td>4.089</td> <td>4.858</td> <td>4.987</td> <td>4.703</td> <td>4351</td> <td>4199</td> <td>4418</td> </tr> </table>													Mês	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	Valor	4.143	3.566	4.550	4.638	4.153	4.089	4.858	4.987	4.703	4351	4199	4418
Mês	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ																												
Valor	4.143	3.566	4.550	4.638	4.153	4.089	4.858	4.987	4.703	4351	4199	4418																												
ANÁLISE DE DADOS:		Em janeiro, apesar da menor quantidade de dias úteis, em função do recesso forense, o volume expressivo de atendimentos telefônicos decorreu de dúvidas relacionadas ao Visa Vale Natal do ano anterior. A medição de atendimentos atingiu seu ponto máximo em agosto, em função do início da suspensão do crédito de auxílio-saúde para aqueles que não realizaram a comprovação. Apesar de dezembro apresentar um volume dentro da média anual, deve-se considerar a menor quantidade de dias úteis, em função do recesso forense, e, em analogia a janeiro, pode-se afirmar que a maioria dos atendimentos telefônicos se relacionaram com o Visa Vale Natal do ano corrente.																																						
AÇÕES GERENCIAIS:		Torna-se necessário interagir com a DGTEC, no sentido da ampliação do quadro de operadores dedicados aos serviços do DEAPS, a fim de que o Call Center possa, além de reduzir a perda de ligações e o tempo de espera, absorver outros serviços de maior complexidade, o que certamente desafogará a área de processamento do Departamento. A fim de melhor atendermos ao usuário do Call Center, foi solicitado à DGTEC a substituição do sistema de monitoramento, haja vista a necessidade premente de identificação das matérias mais demandadas no mês. A responsável pelo referido Setor esclareceu, ainda, que no início do mês (dias 03, 04, 05, 06, 09 e 10/11) aumenta o número de ligações abandonadas, em razão do crédito dos benefícios e do pagamento.																																						
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DEAPS						Responsável (aprovação e divulgação): Diretoria Geral de Gestão de Pessoas						Data: 10/01/2010																												



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES			
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/DEAPS		
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Administração de Pessoal			
INDICADOR		SUD - Satisfação do Usuário do DEAPS			
FINALIDADE DO INDICADOR		Medir a percepção do usuário do DEAPS, em relação ao serviço prestado com vistas à sua melhoria.			
FÓRMULA		SUD = $[(\Sigma \text{ dos resultados Ótimo e Bom atribuídos ao atendimento} / \Sigma \text{ dos questionários válidos}) \times 100]$.			
ORIGEM DOS DADOS		Formulário Pesquisa de Satisfação - DEAPS	SENTIDO DE MELHORIA	MM	
META		A ser definida posteriormente	UNIDADE DE MEDIDA	questionários respondidos	
PERIODICIDADE		Semestral			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2009	1º Semestre	2º Semestre	ANUAL	
		ND	95,43	ND	
	2010	1º Semestre	2º Semestre	ANUAL	
RESULTADO NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center; font-size: small;">SATISFAÇÃO DO USUÁRIO DO DEAPS-SETEMBRO/09</p> <p style="text-align: center; font-size: x-small;">QUESTIONÁRIOS: 100</p> </div> <div style="width: 50%; text-align: center;"> <p>GRÁFICO DE EVOLUÇÃO</p> </div> </div>			
2009	ND				
2010					
META	A ser definida posteriormente				
ANÁLISE DE DADOS:		<p>Trata-se da primeira medição da satisfação do usuário do DEAPS (servidor ativo, servidor aposentado, magistrado ativo, magistrado aposentado, pensionista e outros), após a unificação das pesquisas, realizada na CEAPE e na DIMAG, simultaneamente, em setembro/2009. Da amostra de 100 formulários, 70% foram distribuídos pela CEAPE e 30% pela DIMAG, cujos resultados isolados indicam o percentual de 99,5% de resultados Ótimo + Bom na DIMAG e 93,8% na CEAPE. Não obstante, o resultado unificado, conforme demonstrado no gráfico acima, nos mostra o percentual de 95,435 dos resultados Ótimo + Bom.</p>			
AÇÕES GERENCIAIS:		Aguardar as duas próximas medições, previstas para março/2010 e setembro/2010, a fim de se conhecer a série histórica e definir a meta.			
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DEAPS		Responsável (aprovação e divulgação): Diretoria Geral de Gestão de Pessoas		Data: 10/01/2010	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

4. GESTÃO DOS RECURSOS

4.1 Situação do Quadro de Pessoal

Unidade	Servidor	Estagiário	Terceirizado	Total Geral
GBPES	16	0	10	26
ASPES	04	0	0	04
DEAPS	92	6	14	112
DEDEP	36	0	2	38
ESAJ	39	10	11	60
DESAU	48	0	10	58
Total	235	16	47	298

Fonte: Sistema Histórico Funcional (SHF)

Capacitação

Durante o ano de 2009, a capacitação na DGPES baseou-se na identificação das competências profissionais dos servidores do Gabinete, ESAJ, DEDEP e DEAPS.

Após a edição da Resolução 03/2009 do Conselho da Magistratura, as atribuições do Departamento de Saúde foram sensivelmente alteradas. Diante disso, o DESAU revisou suas matrizes de competência e programou para o próximo ano a capacitação de seus servidores no que diz respeito ao alcance das competências estabelecidas.

Observando o processo de Gestão de Pessoas por Competências, o quadro a seguir demonstra o resultado que a DGPES obteve em 2009:

CAPACITAÇÃO					
UNIDADE	SERVIDORES	Nº DE AÇÕES PLANEJADAS	Nº DE AÇÕES REALIZADAS	Nº DE AÇÕES EFICAZES	%
GBPES	16	29	8	8	27,5
DEAPS	92	169	65	59	38
DEDEP	36	40	11	11	27,5
ESAJ	39	50	45	45	90
DESAU	48	99	11	11	11

Fonte: Dados Gerenciais



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Verifica-se que o número das ações realizadas em cada unidade ficou abaixo das planejadas, todavia destacamos que foram realizadas ações de capacitação não planejadas, promovendo a atualização da equipe no que concerne ao SIGA e às matérias específicas de cada área.

Vale lembrar que, ao longo do ano, também foram realizadas várias ações não-formais de capacitação, com o objetivo de apresentar as rotinas de trabalho aos novos integrantes da DGPEs, visto que houve uma recomposição em nosso quadro de pessoal com a chegada de novos servidores oriundos do extinto Departamento de Pessoal da Corregedoria Geral de Justiça, em face de uma nova estrutura organizacional, determinada pela Resolução nº 03/2009 do Órgão Especial.

Os servidores do DEDEP participaram das seguintes atividades:

- I Seminário de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho – Auditório da Firjan – Grupo Rodas da Inclusão
- REATECH – Feira Internacional de Tecnologias e Acessibilidade – São Paulo
- 3º CONVIRH – Congresso Virtual de Recursos Humanos (de 14 a 29 de maio) -participação de uma servidora (investimento próprio);
- Curso de Técnicas de Apresentação;
- Curso de Outlook 2003;
- Curso de Liderança e Gestão de Mudanças;
- Palestra: “Orquestra dos Meninos” - Liderança e Gestão de Talentos;
- A Quinta Disciplina;
- Conferência Nacional de Recursos Humanos - Ministério de Planejamento e Gestão;
- Conferência Municipal da Pessoa com Deficiência;
- Seminário Acessibilidade e Cidadania – FECOMÉRCIO;
- VIII Encontro Nacional do CVI Brasil.

4.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação

4.2.1 Sistemas



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Com vistas a atender às necessidades de melhoria dos processos de trabalho, a DGPES realizou levantamento de necessidades relacionadas a novos sistemas e/ou manutenção/melhoria dos já existentes e em parceria com a DGTEC, apresentou o resultado do estudo e suas prioridades. Assim, os sistemas informatizados da DGPES encontram-se nas seguintes situações:

4.2.1.1 Sistema GPES

Acompanhamento da migração do sistema SHF para o sistema GPES, mantendo o *feed back* com os responsáveis pelos sistemas.

4.2.1.2 Sistemas de Conciliadores

Encontra-se em fase de elaboração pela DGTEC, o novo sistema para o gerenciamento dos Conciliadores, em substituição ao atual - SisConciliador.

4.2.1.3 Sistema de Controle dos Estagiários

O Sistema de controle dos estagiários (ESTAG) atende satisfatoriamente às necessidades do Serviço.

4.2.1.4 Sistema de Gestão de Pessoas por Competências

Para que a Divisão de Desenvolvimento do DEDEP possa ampliar suas atividades faz-se necessário sistema informatizado. O sistema já foi adquirido pelo Tribunal, houve a paralisação do contrato no início do ano e sua posterior renovação em novembro. No início do próximo ano será instalado e terá início o projeto piloto para sua implementação no TJERJ.

4.2.1.5 Sistema de Controle de Cursos (SCC)

O Sistema de Controle de Cursos da ESAJ, desenvolvido pela DGTEC, vem sendo permanentemente aprimorado para atender às necessidades de melhoria dos processos de trabalho. A ESAJ é sempre atendida nas suas solicitações de alterações do sistema.

4.2.1.6 Sistema de Saúde (SDS)



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

O sistema atende às necessidades atuais do Departamento de Saúde e sua manutenção é considerada satisfatória.

4.2.2 Equipamentos

No segundo semestre, houve a substituição dos equipamentos do Gabinete, DEDEP, ESAJ e DEAPS por novos modelos *dual-core*, de alta performance, proporcionando ganho de espaço nas estações de trabalho.

A ESAJ recebeu quatro novos equipamentos, totalizando 50 (cinquenta) computadores na área de administração.

O parque instalado naquela unidade fica assim distribuído:

Computadores na Administração – 50

Computadores nos laboratórios de informática – 24

Computadores nas salas de aula – 9

Total de computadores – 83

Impressoras: LEXMARK T640 – 3

LEXMARK E323 – 1

EPSON C83 – 4

OKIDATA LASER COLOR – 1

HP 3420 – 1

TOTAL = 10

O DEAPS conta, atualmente, com cinco impressoras à laser de alta capacidade: duas encontram-se instaladas na Divisão de Cadastro de Servidores – DICAD, duas na Divisão de Análise Processos e Administração de Benefícios - DIAPA e uma na Assessoria do Departamento.

Na CEAPE foi instalado painel eletrônico de senhas, bem como sistema alternativo de controle de senhas, via rede, para o caso de inoperância do painel eletrônico e, ainda, aparelho de TV.

Os equipamentos atualmente alocados no DESAU atendem quase que plenamente. Eventuais necessidades já foram solicitadas a DGTEC.

4.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-Estrutura



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

4.3.1 Instalações

Com a extinção do Departamento de Pessoal da Corregedoria Geral da Justiça, grande quantitativo de servidores passaram a integrar nossa Diretoria Geral. Em razão disso, o espaço físico dos nossos departamentos não atendiam à nova realidade.

Assim, o projeto elaborado pelo Departamento de Planejamento de Obras da DGENG foi cumprido no segundo semestre, proporcionando uma melhor adequação das equipes através da ampliação e readequação do espaço físico do gabinete, DEDEP e DEAPS.

O Departamento de Saúde ainda aguarda a adequação de sua infra-estrutura (layout e mobiliário).

Na ESAJ foi implementado o serviço de copa para atender aos magistrados e servidores instrutores. A utilização do material foi proveniente da desativação da Creche Terezinha Amorim, portanto, sem gastos para o Tribunal.

4.3.2 Materiais de Consumo

Os materiais de consumo fornecidos pelo DEPAM têm atendido às necessidades da DGPES, tanto em quantidade quanto em qualidade.

4.3.3 Materiais Permanentes

Consideramos os materiais permanentes adequados à realização das atividades.

A ESAJ adquiriu um carrinho plataforma que facilitou o transporte do material permanente e o material de consumo.

Para 2010, foram solicitados novos quadros brancos.

4.3.4 Segurança

Não foram registradas ocorrências relacionadas à segurança. Entretanto, propomos aumento do efetivo da Diretoria Geral de Segurança Institucional – DGSEI nos arredores do prédio do Centro Administrativo, especialmente após às 20h, inclusive com patrulhamento da área externa por PM's. Propomos, ainda, a disposição permanente de um PM na Central de Atendimento de Pessoal (CEAPE), no sentido de colaborar com eventuais situações, exacerbadas por alguns usuários que, de forma agressiva, por vezes, deixam os atendentes acuados.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

A DGSEI realizou estudo para melhorar as condições de segurança da ESAJ e disponibilizou uma guarnição de segurança para dar cobertura à Escola no período de 7h às 19h30.

4.4 Documentação e Informação (RAD e Registro)

Durante o ano de 2009, as rotinas administrativas do SIGA/DEDEP foram revisadas, gerando melhorias nos processos de trabalho.

Atualmente, 11 (onze) rotinas administrativas normatizam as atividades daquela unidade.

A ESAJ também providenciou a revisão de todas as suas RAD's durante o segundo semestre do ano corrente.

O DEAPS vem revisando suas rotinas administrativas, matendo-se no propósito de realizar a unificação de algumas das RAD's já existentes com o intuito de otimizar o Sistema Normativo da DGPES. Nada obstante, todas as 20 (vinte) RAD's do acervo atual, encontram-se dentro do prazo, estando assim, regularizado o sistema normativo. Este departamento vem, ainda, buscando o auxílio do Serviço de Apoio aos Arquivos Correntes da Diretoria Geral de Gestão do Conhecimento (DGCON/SEACO), visando a organização dos seus arquivos, coforme RAD-DGCON-009, ressaltando que um grupo de colaboradores do DEAPS está sendo capacitado pela ESAJ neste assunto.

O Departamento de Saúde programou para o início de 2010 o mapeamento dos processos de trabalho e elaboração das RAD's, visto as alterações de atribuição estabelecidas pela Resolução 03/2009 do Conselho da Magistratura.

4.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades

As unidades organizacionais da DGPES são responsáveis pela fiscalização dos seguintes contratos:

Contrato	Fiscal	Valor utilizado
Visa Vale (auxílio-refeição/alimentação)	DEAPS	R\$ 81.670.367,99
TJ Med	DEAPS	R\$ 13.534.921,09



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Contrato	Fiscal	Valor utilizado
Atlanticont (envelopadora de contracheques)	DEAPS	R\$ 88.316,60
Fundação Escola de Serviço Público – FESP	ESAJ	R\$ 279.357,70
Fundação Euclides da Cunha – FEC	ESAJ	R\$ 214.595,82
Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá	ESAJ	R\$ 268.955,60
Fundação Getúlio Vargas	ESAJ	R\$ 18.720,00
STARMED (Manutenção de Equipam.Hospitalar)	DESAU	R\$ 7.998,60
Sistema SKILLO	DEDEP	R\$ 235.000,00
(*) Centro de Integração Empresa Escola (CIEE)	DEDEP	R\$ 6.712.560,96

(*) Até Novembro/09

Fonte: DGPES

A execução desses contratos encontra-se em situação de normalidade.

4.6 Atividades Complementares

➤ República 120 Anos – Palestra com Visita Guiada

Atendendo ao pedido dos usuários que, na Pesquisa de Opinião da ESAJ, pediram a continuidade da Palestra com Visita Guiada, criada no ano passado em comemoração ao aniversário da chegada da Corte Portuguesa ao Brasil, a ESAJ e o Museu da Justiça lançaram uma nova versão desta bem sucedida ação de capacitação (38 turmas realizadas em 2008), tendo agora como tema a República.

Historiadores do quadro de funcionários do museu contam a história da república brasileira através de aula-passeio pelos principais marcos históricos do centro da cidade do Rio de Janeiro, no percurso entre o Fórum Central e a Cinelândia.

Em 2009, foram realizadas 23 palestras com visita guiada.

➤ Banco de Sugestões

Em 2009, a ESAJ recebeu 718 sugestões dos seus usuários.

Para gerir essas informações foi criado o Banco de Sugestões, que tem sido amplamente utilizado como insumo para palestras e novas ações de capacitação.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

➤ **Ensino a Distância**

A ESAJ desenvolveu em 2009, diversas ações voltadas para o ensino a distância.

Seguem as principais:

- 1) Controle dos Cursos de Pós- Graduação a distancia através de Convênio celebrado com a Estácio de Sá – Direito Constitucional, Consumidor e Responsabilidade Civil e Direito Penal.
- 2) Controle dos Cursos de Capacitação a distância através de Convênio celebrado com a Fundação Getúlio Vargas – Processo Decisório Estratégico.
- 3) Projeto piloto para capacitação de servidoras grávidas através de palestras em mídia, em razão de determinação do Presidente do Tribunal quanto ao afastamento decorrente do vírus H1N1 – 2 turmas.
- 4) Projeto piloto para capacitação de servidores através de mídias em atendimento ao Projeto Meta 2 – 6 turmas.
- 5) Elaboração de Projetos Básicos para contratação de Instituições de Ensino a distância.
- 6) Controle de Cursos e Palestras transmitidos por videoconferência.
- 7) Gravação e controle das mídias oferecidas aos servidores.
- 8) Correção dos Relatórios apresentados pelos servidores capacitados por mídias.
- 9) Cadastros de turmas e cursos de ensino por mídia.

➤ **Coordenação Acadêmica**

A ESAJ iniciou em 2009 a implantação da coordenação acadêmica, buscando a melhoria dos processos existentes e criação de outros, relacionados aos seguintes temas: elaboração de ementas, casos práticos, avaliações cognitivas, adequação dos cursos, manuais de procedimentos, material didático, seleção de instrutores, visita aos NUR com a finalidade de multiplicar o SIGA/ESAJ, seleção de agentes de capacitação, elaboração de pauta eletrônica e diário de classe, dentre outras.

➤ **Parceria com outras Escolas**



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Em 2009, considerando que a visão da ESAJ é ser um referencial em educação continuada, recebemos a visita de instituições de ensino (Escola Nacional do Comércio – Angola e Escola do TJDFT), bem como participamos do 1º Fórum Nacional de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (FONAVID).

Com a finalidade de trocar informações sobre as melhores práticas de gestão, visitamos a Escola do Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul e a Escola do Tribunal de Justiça do Distrito Federal.

➤ **Visita aos NURs**

A ESAJ promoveu visitas aos agentes de capacitação dos NURs, com a finalidade de identificar pontos de melhoria e aproximar ainda mais a Escola dos núcleos regionais.

➤ **Bibliotecas Solidárias**

A ESAJ e o CORUJÃO DA POESIA, em parceria, apresentaram em 2009 o projeto “BIBLIOTECAS SOLIDÁRIAS”, com o propósito de instalar bibliotecas em todos os presídios do Estado.

Os servidores do Tribunal de Justiça doaram 5.000 livros que serão muito importantes na ressocialização do presidiário.

➤ **Inscrições em Eventos Externos**

Em 2009, a ESAJ contribuiu para realização dos seguintes eventos externos:

Tipo de Evento	Qde. de Eventos
Turmas de Pós-Graduação	12
Cursos de Curta duração	08
Congresso	03
Simpósio	01
Fórum	01
Total	25

➤ **Inscrições em Eventos Externos**



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Em 2009, a ESAJ realizou um processo seletivo para recompor o quadro de servidor-instrutor de Português, o resultado foi a distribuição de 37 novos instrutores em 10 NURs.

Em novembro, a Escola deu continuidade a recomposição e um novo processo foi realizado com a finalidade de recompor as seguintes disciplinas:

- Processamento em Vara da Infância e Juventude.
- Processamento em Vara da Infância, da Juventude e do Idoso.
- Processamento em Juizado Especial Cível.
- Processamento em Juizado Especial Criminal.
- Processamento em Vara de Família.
- Processamento em Vara Criminal.
- Processamento em Vara de Órfãos e Sucessões.
- Atualização para Oficial de Justiça.
- Procedimentos do Cartório Distribuidor.
- Cálculos Judiciais.
- Custas Processuais.
- Liquidante Judicial.
- Avaliação de Bens Imóveis.
- Digitação.

➤ **Plano Estratégico de Capacitação**

A ESAJ elaborou o Plano Estratégico de Capacitação para atender as orientações do CNJ.

Esse plano consiste em disseminar valores éticos e morais (imparcialidade, ética e probidade) aos servidores do PJERJ, bem como disponibilizar treinamento de 20 horas nas competências estratégicas (gestão de pessoas, gestão do conhecimento, gestão estratégica e gestão de processos).

O CNJ está elaborando o Plano Nacional de Capacitação. Após a elaboração do referido plano, a ESAJ deverá ajustar o seu planejamento para atender essa demanda.

➤ **Mediação de Conflitos**

A ESAJ durante o ano de 2009 apoiou as iniciativas desenvolvidas no Poder Judiciário no que tange a esta importante forma de Resolução de Conflitos.

O Ato Executivo N° 1474/2009, considerando os estudos pela busca efetiva de soluções alternativas para a resolução de conflitos, inclusive com a capacitação e



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

permanente aperfeiçoamento de servidores e magistrados em técnicas de mediação e composição de conflitos, bem como baseado em outros pontos cruciais para o desenvolvimento de práticas que visam a desenvolver o trabalho realizado no Poder Judiciário, criou o Grupo de Trabalho de Soluções Alternativas para Busca de Solução de Conflitos.

O Ato Executivo Nº 2335/2009 em seu Art. 2º estabelece que a Escola de Administração Judiciária (dentre outros órgãos) prestará apoio técnico e administrativo ao Subgrupo de Trabalho, o que vem sendo efetivado através da ajuda efetiva para composição das novas turmas de capacitação.

➤ **Tabela de Correlação**

A ESAJ elaborou e disponibilizou na intranet uma tabela de correlação entre as competências e as ações de capacitação correspondentes, bem como o público- alvo.

Essa tabela é muito importante para orientar o usuário da ESAJ nas incrições nas ações de capacitação, bem como auxilia o gestor no planejamento das capacitações na sua unidade.

➤ **Atendimentos de Material Didático**

Durante o ano de 2009, a ESAJ reproduziu e disponibilizou material didático para a realização das ações de capacitação. Assim, foi contabilizado nas dependências da Escola 418 atendimentos de material didático. Já nas comarcas do Interior e demais dependências a marca alcançada foi de 867 atendimentos.

➤ **Videoconferência**

A ESAJ também foi responsável pela realização da videoconferência, alcançando o número de 197 transmissões ao longo de 2009.

➤ **Ações de Capacitação**

A ESAJ realizou um total de 1.433 turmas presenciais de capacitação em 2009.

Foram desenvolvidos e oferecidos 39 cursos novos.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Palestras: Temas em Destaques – 11.

Tardes culturais – 13.

Em 2009, o número de concluintes das ações de capacitação foi de 44.800 participantes, ou seja, a ESAJ atendeu ao correspondente a 280% dos 16.000 servidores.

➤ **Gestão da Ambiência**

Em 2007 e 2008 o DEDEP realizou na DGPEs um projeto-piloto “Pesquisa de Clima Organizacional” para gestão da ambiência, considerando a importância de diagnosticar as percepções dos servidores sobre seu ambiente de trabalho, mapeando os pontos fortes e as oportunidades de melhorias.

Em janeiro de 2009, o DEDEP tabulou os resultados e elaborou os respectivos gráficos, consolidando-os em relatórios. Após, foi apresentado um comparativo entre os resultados das pesquisas de 2007 e 2008, para verificar a eficácia das ações implementadas para melhoria do ambiente de trabalho.

➤ **Gestão de Competências – elaboração das Matrizes de Competências em Unidades do PJERJ**

O DEDEP, de acordo com plano de ação estabelecido para finalizar a elaboração das Matrizes de Competências do PJERJ, e com os procedimentos descritos na RAD-DGPES-041 – “Elaborar e Revisar Matrizes de Competências” deu prosseguimento ao trabalho com o mapeamento das Matrizes das seguintes unidades organizacionais: 3ª Vice- Presidência; OJULI; DGENG; Ouvidoria; dos Serviços de Apoio aos Psicólogos e Assistentes Sociais; 2ª Vice-Presidência; Conselho da Magistratura; Diretoria Geral de Administração; Seção Criminal; Gabinete dos Juízos de Vara Cível, Criminal, Família, Fazenda Pública, Empresarial, Órfãos e JECrim; Divisão de Apoio Técnico Interdisciplinar e Divisão de Custas e Informação da CGJ; Departamento de Apoio aos Órgãos Colegiados Não-jurisdicionais da Presidência e Órgão Especial.

➤ **Gestão de Competências – apoio à implementação do SGQ em Unidades do PJERJ**



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

A RAD-DGPES-040 – Identificar Competências Profissionais dos Servidores e seus respectivos formulários foram revisados e publicados, com vigência datada de 30/09/2009. Entre os meses de outubro e novembro o processo foi renovado para o ano de 2010, com as 38 (trinta e oito) Unidades Certificadas, 7 (sete) Diretorias Gerais (DGCON, DGLOG, DGJUR, DGTEC, DGPES, DGPCF e DGCOI) e com as Varas Cíveis do 5º e 12º NUR. Ao longo do ano de 2009 foi realizada assessoria / acompanhamento a essas unidades, através de 116 visitas, além de contato telefônico e correspondência eletrônica. Foi iniciada a implementação do processo com as varas cíveis do 2º e 4º NUR, com a realização de palestra inicial.

➤ **Acessibilidade para servidores com deficiência**

Foram realizadas diversas ações voltadas aos servidores com deficiência do PJERJ:

- Orientações a gestores sobre questões específicas em relação a servidores com deficiência;
- Entrevistas individuais com servidores com deficiência e com os gestores, com o objetivo de conhecer o perfil profissional desses servidores e as condições de ambientação, nas seguintes unidades: 3ª Vara de Família Regional do Méier, 4ª Vara Cível Regional do Méier, XII Juizado Especial Cível Regional do Méier, 2ª Vara Cível Regional de Jacarepaguá, 2ª Vara da Infância Juventude e Idoso de Santa Cruz, II Juizado da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher Regional de Campo Grande, 1ª Vara Cível da Pavuna, Malote da Pavuna, 5ª Vara Cível da Barra, e 4ª Núcleo Regional de Duque de Caxias, Vara de Registros Públicos da Capital, além de mais 10 entrevistas de acompanhamento do 1º NUR, 2ª Vara de Família de Cabo Frio, 1ª Vara Cível de Itaboraí, 4ª Vara Cível de Nova Iguaçu, 1ª Vara Cível de Duque de Caxias, 4º NUR (Dept. Pessoal), 6ª Vara Cível de Madureira, 2ª Vara de Família de Friburgo, PROGER de Paty do Alferes, Vara Única de Mangaratiba, Distribuidor, Contador e Partidor de Belford Roxo, 2ª Vara de Família de Nova Iguaçu, Vara Criminal de Queimados, 36ª Vara Cível da Comarca da Capital, 7ª Vara de Fazenda Pública



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

da Comarca da Capital, 41ª Vara Criminal, perfazendo um total de 38 servidores e 26 gestores, até novembro de 2009.

- Entrevistas individuais com estagiários convocados em vaga de deficiente, no total de 16 entrevistas;
- Foi retomado o Grupo de Trabalho de Acessibilidade composto também por integrantes da Diretoria Geral de Tecnologia (DGTEC), da Diretoria Geral de Logística (DGLOG) e da Diretoria Geral de Engenharia (DGENG) para identificação de melhorias e adaptações necessárias no ambiente físico e acesso a informações e comunicação.
- Realização da palestra “Como Proceder Face à Diversidade” para estagiários de Direito do CIEE nas datas relacionadas abaixo :

Palestras para Estagiários de Direito do CIEE

Data	Nº de Convocados	Nº de Presentes
22/06	181	180
30/07	101	101
04/08	73	71
01/09	183	180
01/10	168	162
03/12	199	190
TOTAL	905	884

no mês de novembro não ocorreu convocação de estagiário

- Realizada entrega de 04 Réguas-lupa para visão subnormal solicitada através dos autos nº 2009-118562 para servidores nas seguintes unidades: 4º NUR (Depto. Pessoal) – Duque de Caxias, 1ª Vara Cível de Duque de Caxias, I Juizado da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher- Duque de Caxias e 3ª Vara de Família Regional do Méier.
- Realização de Capacitação Continuada para Recepcionistas, Brigadistas e Ascensoristas na temática da Pessoa com Deficiência, nas seguintes datas: 24/08/2009, 02/09/2009 e 09/09/2009.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

- Publicação do Ato Normativo nº 19/2009 no D.O de 08/09/2009, que regula os procedimentos para garantir que todos os documentos disponibilizados na página virtual do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro atendam aos padrões de acessibilidade. Tal solicitação foi originada nos autos do processo nº 2009-132675.
- Efetuado levantamento dos deficientes visuais que utilizam o Virtual Vision no total de 60 deficientes visuais, 29 necessitam do referido programa, sendo que 26 já utilizam e 3 irão solicitar;
- Acompanhamento de Ações Diversas oriundas do DEDEP:
 - Solicitação de capacitação para Técnicos de Informática (Processo 2009-130440),
 - Garantia de Acessibilidade nos terminais de autoatendimento aos deficientes visuais (Processo 2009-130437),
 - Solicitação de minuta de Ato Normativo sugerindo que o equipamento de informática acompanhe o servidor no caso de mudança de lotação (Processo nº 2009-194039),
 - Adequação do Projeto Comarca (Processo 2009-132673);
 - Solicitação para aquisição de scanner adaptado ao computador com programa para leitura de textos digitalizados (Processo nº 2009-297698),
 - Solicitação para troca de monitor para deficiente visual (Processo 2009-311713),
 - Solicitação para substituição de monitor para equipamento com monitor LCD, para servidor com visão monocular (Processo nº 2009-311713).

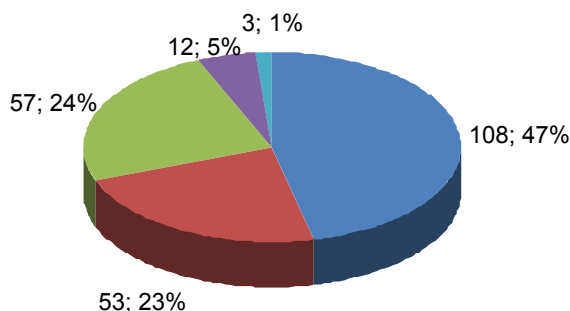


RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Servidores com Deficiência PJERJ-2009

- Redução - Ausência de Função
- Auditiva
- Visual
- Ausência ou Amputação de Membro
- Paralisia Cerebral



➤ **Readaptação Funcional**

Foram realizadas entrevistas individuais com o propósito de se identificar a lotação adequada ao servidor readaptado, contabilizando um total de 09 entrevistas com servidores e 26 entrevistas com gestores.

➤ **Programa de Preparação para Aposentadoria**

- Condução do Projeto de Elaboração de Programa de Preparação para Aposentadoria em cumprimento a um dos Objetivos Estratégicos do DEDEP para o biênio 2009/2010, dando continuidade ao cumprimento do respectivo Plano de Ação.
- Visita às seguintes empresas que adotam o Programa de Preparação para Aposentadoria: Petrobrás (08/07/2009) e Vale (25/08/2009).

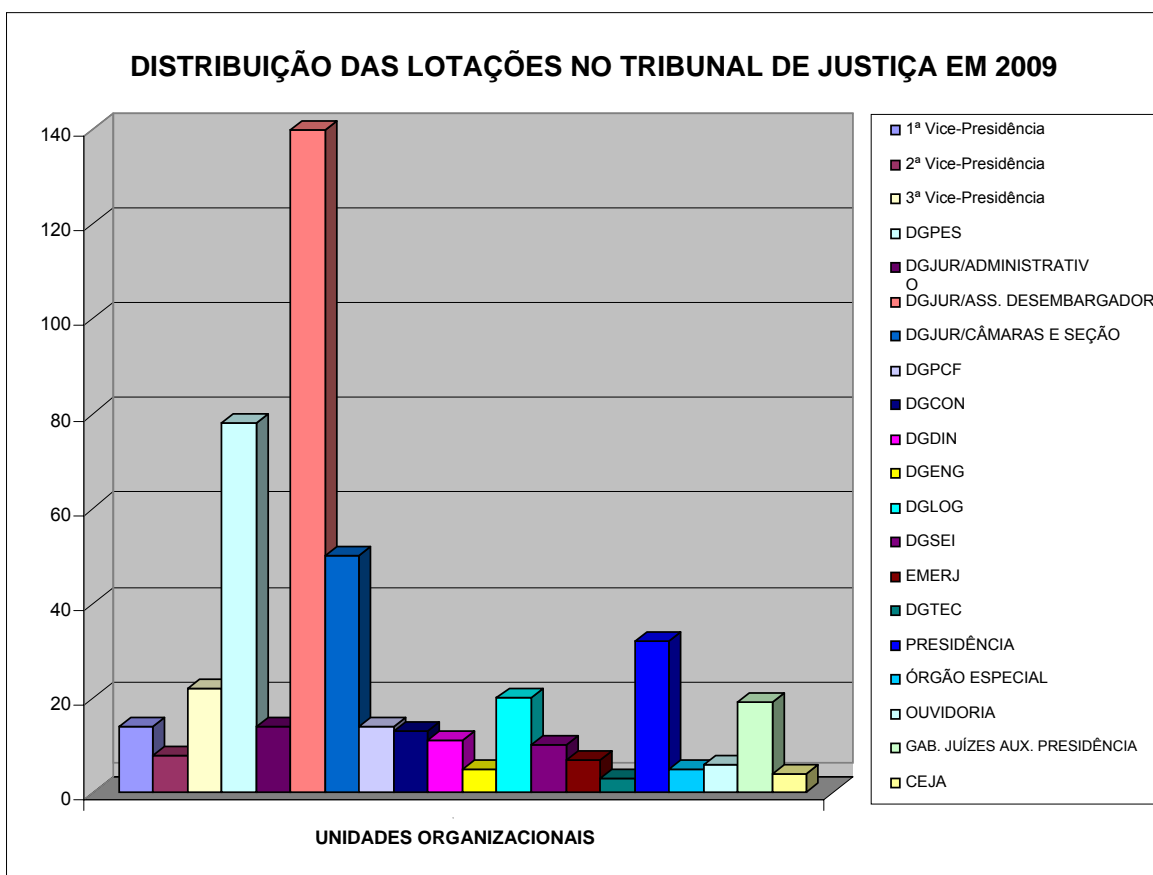
➤ **Serviço de Recrutamento, Seleção e Lotação**



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Foram realizadas 441 lotações em unidades organizacionais do Tribunal de Justiça, de servidores oriundos da Corregedoria Geral da Justiça e do próprio Tribunal, distribuídos conforme gráfico abaixo. Destacaram-se as lotações na Assessoria Direta aos Desembargadores, da Diretoria Geral de Apoio aos Órgãos Jurisdicionais, face ao aumento da composição dos gabinetes dos Desembargadores em mais dois servidores, nos termos do Ofício - CGJ nº 42/2008. Coube destaque também na Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, motivada, em parte, pelo acréscimo das atribuições conferidas às unidades componentes da referida Diretoria Geral.



Houve a reapreciação dos autos do processo seletivo realizado para composição do quadro funcional da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, a fim de estudar a convocação do restante dos candidatos aprovados.

Foi dada autorização para início do processo seletivo para composição do quadro de funcionários da Diretoria Geral de Engenharia, tendo as inscrições abertas em dezembro e o término do processo seletivo previsto para fevereiro de 2010.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Houve, também, a participação do Serviço, na proposição da primeira lotação dos candidatos convocados para iniciar o estágio experimental nos cargos de Técnico de Atividade Judicial e Analista Judiciário.

➤ Ações Relacionadas a Concurso

Em 2009 foram convocados, na lista de ampla concorrência, 71 candidatos, aprovados para a 1ª Região, 14 candidatos para a 2ª Região, 28 para 4ª Região, 5 para 5ª Região, 36 para 6ª Região e 12 para 8ª Região. Totalizando 166 candidatos convocados no período, todos aprovados no XXXIX Concurso Público, visando ao provimento do cargo de Técnico de Atividade Judiciária

Para as vagas reservadas aos candidatos com deficiência, foram convocados, no ano de 2009, 9 candidatos aprovados para a 1ª Região, 1 candidato para a 2ª Região, 5 candidatos para a 4ª Região e 2 candidatos para a 6ª Região e 1 candidato para a 8ª Região, totalizando 18 candidatos convocados no período, todos aprovados no XXXIX Concurso Público, visando ao provimento do cargo de Técnico de Atividade Judiciária.

XXXIX Concurso – Técnico de Atividade Judiciária - 1ª a 11ª Regiões
Resolução 3/2007 (D.O. de 01/10/2007)
Edital: D.O. de 08 e 09/10/2007
Homologação: D.O. de 12/08/2008

Região	Número de Aprovados	Número de Candidatos Convocados
1ª	8530	653
2ª	559	34
3ª	457	6
4ª	1227	168
5ª	579	11
6ª	482	42
7ª	254	6
8ª	280	27
9ª	355	3
10ª	281	3
11ª	381	5
Total	13385	958

SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA		
Região	Número de Aprovados	Número de Candidatos Convocados
1ª	41	35
2ª	5	2
3ª	1	1
4ª	11	9
5ª	8	1
6ª	5	3
7ª	7	1
8ª	2	1
9ª	4	1
10ª	3	1
11ª	3	1
Total	90	56

Validade: 12/08/2010 (prorrogação publicada em DJE de 11/08/2009)



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Foram convocados, ao longo do ano, na lista de ampla concorrência, 52 candidatos aprovados para a 1ª Região, 5 candidatos para a 2ª Região e 20 candidatos para 4ª Região, 14 candidatos para 6ª Região e 3 candidatos para a 8ª Região. Totalizando 94 candidatos convocados no período, todos aprovados no XL Concurso Público, visando ao provimento do cargo de Analista Judiciário.

Não houve convocação em 2009, para as vagas reservadas aos candidatos com deficiência, no XL Concurso Público, visando ao provimento do cargo de Analista Judiciário.

XL Concurso – Analista Judiciário – 1ª a 11ª Regiões

Resolução 3/2007 (D.O. de 01/10/2007)

Edital: D.O. de 08 e 09/10/2007

Homologação: D.O. de 12/08/2008

Validade: 12/08/2010 (prorrogação publicada em DJE de 11/08/2009)

Região	Número de Aprovados	Número de Candidatos Convocados
1ª	2303	322
2ª	117	24
3ª	158	5
4ª	184	134
5ª	148	5
6ª	178	19
7ª	69	5
8ª	66	18
9ª	91	3
10ª	81	3
11ª	90	3
Total	3485	541

SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA		
Região	Número de Aprovados	Número de Candidatos Convocados
1ª	16	14
2ª	---	sem aprovados
3ª	---	sem aprovados
4ª	3	3
5ª	3	1
6ª	2	1
7ª	2	1
8ª	---	sem aprovados
9ª	2	1
10ª	2	1
11ª	1	1
Total	31	23



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

➤ Ações relacionadas ao Concurso Extrajudicial

XLI Concurso Público para Admissão nas Atividades Notariais e/ou Registrais Resoluções 10/2008 (D.J.E. de 11/09/2008) e **11/2008** (D.J.E. de 13/11/2008)
Edital: D.J.E. de 29/09 e 23/10/2008

Resultado Final: D.J.E. de 16/01/2009
Homologação: D.J.E. de 16/01/2009
Validade: Artigos 31 e 36 da Resolução nº 10/2008

O Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro realizou Concurso Público para Admissão nas Atividades Notariais e/ou Registrais, destinado à seleção de candidatos para delegação das referidas atividades, com base na Lei Federal nº 8935/94, publicada no Diário Oficial da União, de 21/11/1994, dos Serviços relacionados no Edital e os que vagaram a partir da data da publicação do edital até a data da homologação do resultado final do concurso em 16/01/2009, sendo observados os critérios fixados no artigo 16 e seu parágrafo único da Lei Federal nº 8935/94, totalizando 82 (oitenta e dois) serviços extrajudiciais ofertados no certame.

Foram convocados os 146 (cento e quarenta e seis) candidatos aprovados e classificados no XLI Concurso Público para Admissão nas Atividades Notariais e/ou Registrais do Estado do Rio de Janeiro para indicarem o Serviço de sua preferência dentro da rigorosa ordem de classificação, tendo sido todos objeto de escolha. Desse total apenas 60 (sessenta) candidatos tiveram o plano de instalação aprovados e entraram em exercício nos serviços correspondentes.

Nenhum dos candidatos inscritos no XLI Concurso Público para concorrer ao percentual das vagas reservadas aos portadores de deficiência foi aprovado no certame.

O XLI Concurso Público para Admissão nas Atividades Notariais e/ou Registrais do Estado do Rio de Janeiro foi declarado encerrado e editados os Atos de eliminação dos candidatos e homologadas pelo Presidente do Tribunal de Justiça, as desistências propostas, conforme publicação no Diário da Justiça Eletrônico de 21/09/2009.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

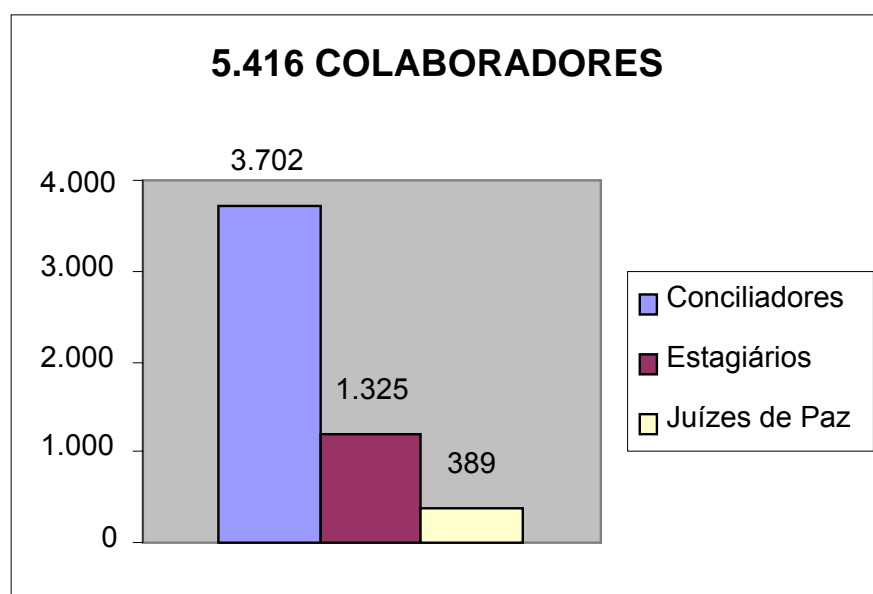
➤ Administração de Colaboradores

O DEDEP administra atualmente 5416 Colaboradores, sendo 3702 Conciliadores, 389 Juízes de Paz e 1.325 estagiários (Convênio do Tribunal de Justiça com o CIEE – Centro de Integração Empresa Escola), sendo 62 na área administrativa e 1.263 na área judiciária.

No corrente ano, o DEDEP promoveu 11 convocações de estagiários. Essas convocações são seguidas de palestras onde o Serviço de Administração de Colaboradores presta aos novos estagiários todos os esclarecimentos necessários pertinentes ao estágio disciplinado pelo Ato Normativo 27/2009.

Face à publicação da Lei Federal 11788/08, de 25/09/08, o DEDEP, Unidade Organizacional responsável pela Administração do Programa de Estágio, através de sua equipe, elaborou uma Minuta de Ato Normativo em adequação aos dispositivos trazidos pela mencionada Lei Federal, visando à substituição dos Atos Normativos 17 e 18 de 2006 que até então disciplinavam o Programa de Estágio.

Formado o devido Processo, e após a tramitação de praxe nesta Corte, foi aprovado e publicado no DJERJ de 18/11/2009 o Ato Normativo 27/2009, que hoje disciplina o Programa de Estágio implementado neste Tribunal.

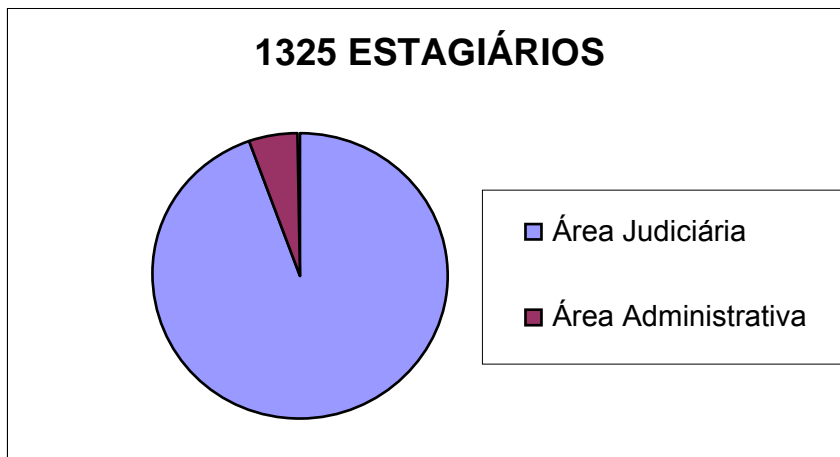


Conciliadores	3.702
Estagiários	1.325
Juízes de Paz	389
Total de Colaboradores	5416



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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



ESTAGIÁRIOS	
Área Judiciária	1.263
Área Adm.	62
Total	1325

➤ **Progressão/Promoção dos servidores do PJERJ**

O processo de trabalho referente à lista de classificação e à promoção/progressão dos servidores efetivos do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, em cumprimento às Resoluções 17/2006 e 07/2008, ambas do E. Conselho da Magistratura, está sendo operacionalizada pela Divisão de Cadastro de Servidores, em parceria com o DEDEP, apoiado pela DGTEC e DGPCF.

➤ **Gerenciamento de perícias**

O DESAU teve como foco principal neste ano, o gerenciamento das perícias realizadas pela Superintendência de Perícias Médicas e Saúde Ocupacional do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro (SPMSO) e desenvolvimento do projeto de terceirização que ainda se encontra em desenvolvimento, aguardando a próxima etapa do processo licitatório, o pregão presencial, que será em 11/01/2010, bem como a adequação do grupo e das atribuições apresentadas pela Resolução 03/2009.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

5. AVALIAÇÃO DA GESTÃO

5.1 Auditorias de Gestão

TIPO AUDITORIA	DATA REALIZAÇÃO	NC/OBS APONTADAS
INTERNA (DEDEP)	16/04/2009	<p>NC 01 – O Diagrama de Contexto não demonstra a seqüência e interação do processo de trabalho “Elaborar e Desenvolver Projetos”.</p> <p>NC 02 – A ata de análise crítica de 02.04.09 não contempla o critério para a abertura de RACAP, a partir das repetições das ocorrências de produtos não-conformes, conforme previsto na RAD-PJERJ-004.</p> <p>NC 03 – A planilha eletrônica (excel) utilizada para consolidação dos indicadores de desempenho possui fórmula não protegida e também não é validade periodicamente.</p>
SUPERVISÃO (DEDEP)	21/05/2009	<p>Não foram detectados desvios. Outros Comentários: Para atender ao RACAP (ação corretiva) ora em implantação, foi eliminada a RAD-039 (procedimento documentado de projeto e desenvolvimento). Ocorre que, com isso, perdeu-se a declaração do controle dos requisitos de projeto e desenvolvimento. Ainda não está claramente definido se o item 7.3 será ou não considerado aplicável, após completa a ação corretiva.</p>
INTERNA (ESAJ)	30/07/09	NÃO FORAM DETECTADOS DESVIOS
CERTIFICAÇÃO	13 a 15/10/2009	<p>Preocupação 1: Evidenciados desvios no processo de elaboração de ações de capacitação:</p> <ul style="list-style-type: none">- controle informal e pessoal de novas ações de capacitação sem o preenchimento do formulário "Proposta de Ações de Capacitação", contrariando o previsto na RAD-DGPES-045 rev. 09.- para novas ações de capacitação que não são inseridas na grade de cursos da ESAJ, não são determinados os controles sobre seu desenvolvimento. <p>Adicionalmente, não é estabelecida a fase do processo em que a decisão de compor ou não a grade da ESAJ ocorre, bem como os critérios que fundamentam tal decisão.</p> <p>Preocupação 2: Evidenciadas fragilidades na tratativa de sugestões dos clientes, obtidas por meio das pesquisas de opinião:</p> <ul style="list-style-type: none">- resposta positiva a sugestão, divulgada aos clientes, sem contudo terem esgotado a real viabilidade de sua concretização (agosto/09 - inclusão do curso de técnica de sentença na programação de novembro de 2009);- a criação do banco de sugestões a partir de agosto/09, que objetiva a concentração de sugestões relevantes e que requeiram maior profundidade na análise de sua viabilidade, não considerou as demais sugestões anteriormente obtidas e divulgadas como "em análise";



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

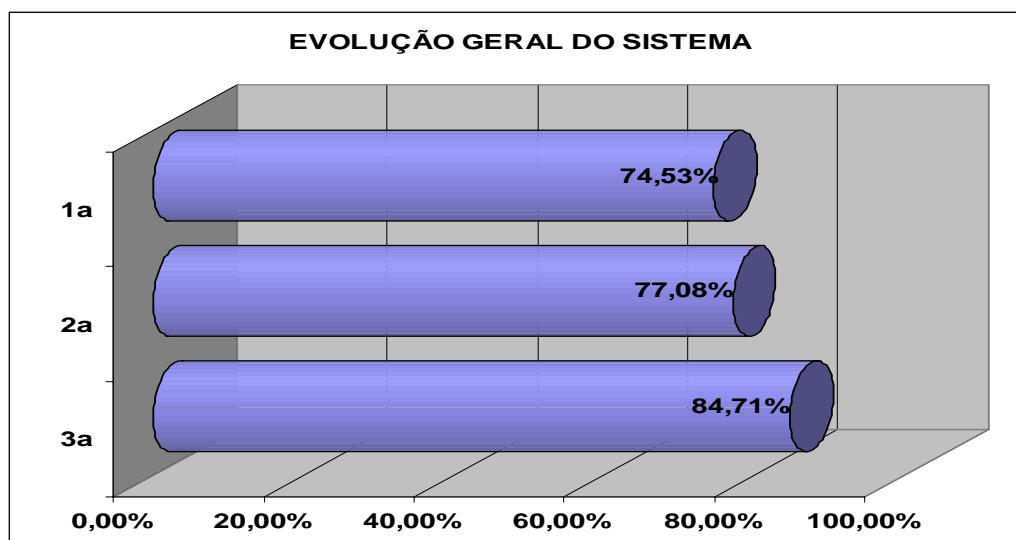
- nem todas as sugestões levadas para o Banco de Sugestões possuem evidências de acompanhamento, ainda que decidido pelo não aproveitamento das mesmas.

Oportunidade de Melhoria 1: Embora existam ações para melhoria da satisfação dos clientes com base nos resultados das avaliações de reação dos cursos que não alcancem, globalmente, a meta estabelecida, não foram apresentadas evidências de análise e ações para os fatores avaliativos que apresentem percentuais nos conceitos "ruim" e "péssimo".

Oportunidade de Melhoria 2: Convém rever a aplicabilidade da cláusula 7.6 da NBR ISO 9001:2008 (Controle de Equipamentos de Monitoramento e Medição), visto que a atribuição de pontos aos servidores em função da realização de cursos na ESAJ é um requisito e tal pontuação é calculada por meio do Sistema de Controle de Cursos, quando da inserção do nº de aulas assistidas, que gera automaticamente o índice de frequência do participante e a consequente pontuação. Vale ressaltar, contudo, que é determinado no processo duas fases de verificação após a geração da pontuação com a finalidade de detecção da eventual falha.

5.2 Avaliação do Grau de Implementação do SIGA

A quarta avaliação do SIGA/DGPES estava prevista para ocorrer em 2009, porém, em face das mudanças de gestão ocorridas no âmbito do PJERJ, não houve viabilidade em realizá-la. No que se refere ao Grau de Implementação do SIGA/DGPES, seguem abaixo os resultados anteriores:





RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

Fonte:: DGDIN

Essas avaliações tiveram como escopo o Gabinete da DGPES, o Departamento de Administração de Pessoal e o Departamento de Saúde, tendo em vista que o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DEDEP) e a Escola de Administração Judiciária (ESAJ) já possuem os seus sistemas implementados por conta da certificação e passam periodicamente por auditorias.

Estamos cumprindo diretrizes previamente estabelecidas com o fim de atendermos a cada requisito constante da avaliação, empenhados em elevar o grau de implementação ora atingido.

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Finalmente, merece destaque as grandes transformações estruturais pelas quais nossa Diretoria Geral enfrentou durante o ano de 2009, causando grande impacto, tanto na nossa gestão estratégica, como na gestão operacional.

- ✓ A Resolução nº 03/2009 do Órgão Especial extinguiu o Departamento de Pessoal da Corregedoria-Geral da Justiça, trazendo grande quantidade de atribuições e novos servidores, principalmente ao DEAPS e DEDEP;
- ✓ O Conselho da Magistratura editou a Resolução nº 03/2009, alterando sensivelmente os processos de trabalho do DESAU.

Essas alterações trouxeram a necessidade de adaptações em nossas estruturas físicas, para melhor acomodação de nossos servidores.

No tocante à documentação e registro dos processos de trabalho, observamos que, no decorrer do ano, as unidades organizacionais da DGPES providenciaram a revisão de todas as suas RAD'S, mantendo, assim, a melhoria contínua dos processos de trabalho e a atualização do Sistema Integrado de Gestão da DGPES. No DESAU, o trabalho de mapeamento das atividades que ali estão sendo executadas e a elaboração das respectivas RAD's serão iniciados a partir de janeiro de 2010, contando com o apoio da DGDIN.

Resaltamos que todas as ações que nortearam o nosso trabalho, ao longo do ano, tiveram como objetivo maior a capacitação e a valorização de magistrados e servidores.

Para 2010, o planejamento estratégico da DGPES precisou ser reformulado, em razão do alinhamento estratégico determinado pela Resolução nº 70/2009 do Conselho Nacional



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

de Justiça. Dessa forma, os quatro objetivos anteriormente definidos para o biênio 2009/2010 foram adaptados e ampliados. A DGPES estabeleceu os seguintes projetos, que nortearão a estratégia de nossa diretoria pelos próximos cinco anos:

- ✓ Desenvolver e implementar Gestão Estratégica de Pessoas no PJERJ, com foco em competências
- ✓ Plano Estratégico de Capacitação dos Servidores do PJERJ
- ✓ Programa de Qualidade de Vida para magistrados e servidores do PJERJ
- ✓ Implantar novo Plano de Carreira dos Servidores do Quadro Único do PJERJ
- ✓ Identificar a Lotação Ideal das Unidades Organizacionais do PJERJ
- ✓ Gestão do Clima Organizacional no PJERJ

Assim, a partir de 2010, nossos esforços estarão voltados para o desenvolvimento e planejamento de atividades relacionadas com cada projeto, com o intuito de alcançarmos as demandas do CNJ bem como os objetivos institucionais do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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

7 ANEXOS

7.1 Árvore de Processos de Trabalho e Indicadores

DGPES			
Macroprocessos de Trabalho	Indicador de Desempenho dos Macroprocessos	Processo de Trabalho	Indicadores
P.17 – Promover a Gestão de Pessoas	ID.17.1 Nº. de Magistrados por grupo de 100.000 habitantes ID.17.2 Total de pessoal do quadro efetivo por grupo de 100.000 habitantes ID.17.3 <u>Índice de Processos em Estoque no prazo</u>	P.17.1 Realizar Ações de Gestão de Pessoas	ID.17.1.1 Taxa de Implementação do Processo Identificar Competências Profissionais dos Servidores. ID.17.1.2 Taxa de Papéis Profissionais com Competências e Requisitos Mapeados (área administrativa). ID.17.1.3 Taxa de Papéis Profissionais com Competências e Requisitos Mapeados (área judiciária). ID.17.1.4 Índice de Satisfação do Usuário do DEDEP
		P.17.2 Realizar Ações de Capacitação	ID.17.2.1 Índice de Satisfação de Participantes de Ações de Capacitação. ID.17.2.2 SUE – Satisfação do Usuário da ESAJ
		P.17.3 Realizar Ações de Saúde	ID.17.3.1 Evolução dos Atendimentos Globais Assistenciais de Saúde ID.17.3.2 Taxa de Variação dos Atendimentos Médicos e de Enfermagem aos Servidores e Magistrados. ID.17.3.3 Total de Atendimentos Periciais por semestre.
		P.17.4 Realizar Ações de Administração de Pessoal	ID.17.4.1 EAP – Evolução dos Atendimentos Pessoais. ID.17.4.2 EVA – Evolução dos Atendimentos Telefônicos. ID.17.4.3 SUD – <u>Satisfação do Usuário do DEAPS</u>