




PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS


Diretoria Geral de Gestão de Pessoas – DGPES

2005

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	3
2	AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA	
	2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos	3
	2.2 Objetivos Estratégicos	3
3	AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES REALIZADAS NO PERÍODO.....	8
4	AVALIAÇÃO DA EQUIPE	26
5	AVALIAÇÃO DOS RECURSOS UTILIZADOS	28
6	AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL	
	6.1 Indicadores de Desempenho e Análise de Dados da DGPES	30
	6.2 Indicadores de Desempenho e Análise de Dados dos Departamentos da DGPES	35
7	AVALIAÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO.....	48
8	RESULTADO DE AUDITORIAS REALIZADAS.....	48
9	SITUAÇÃO DE AÇÃO CORRETIVA, AÇÃO PREVENTIVA E OPORTUNIDADE DE MELHORIA.....	48
10	CONSIDERAÇÕES FINAIS	49

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

1 APRESENTAÇÃO

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

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

Este relatório refere-se aos resultados decorrentes dos processos de trabalho desenvolvidos pela DGPES e suas unidades organizacionais, durante o ano de 2005.

2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA

2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos

Os direcionadores estratégicos estão sendo reavaliados pelo Grupo de Modernização e Gestão da DGPES, tendo como norteador o elenco de direcionadores definidos para o PJRJ.

2.2 Objetivos Estratégicos

Os objetivos estratégicos da DGPES estão alinhados com os focos estratégicos definidos para o PJRJ e foram encaminhados à Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional (DGDIN), juntamente com suas respectivas metas e planos de ação.

Para a consecução desses objetivos, cabe destacar as seguintes ações desenvolvidas durante o ano de 2005:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	AÇÕES DESENVOLVIDAS	PERCENTUAL DE REALIZAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL/ PRÓXIMOS PASSOS
Formular os objetivos estratégicos e planos de ação da DGPES (DGPES/GBPES)	Revisão sistemática dos cronogramas e planos de ação.	100%	<p>O percentual de execução planejado para o período foi realizado.</p> <p>Análise crítica das ações desenvolvidas no período.</p> <p>Revisão sistemática dos cronogramas e planos de ação.</p>



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

Definir árvore de indicadores da DGPES (DGPES/GBPES)	Revisão sistemática de acordo com os processos de trabalho.	100%	O percentual de execução planejado para o período foi realizado. Análise crítica das ações desenvolvidas no período. Revisão sistemática de acordo com os processos de trabalho.
Implementar nova sistemática de atendimento a magistrados e servidores (DGPES/DEAPE)	Processos de trabalho mapeados. Realizados levantamentos mensais dos atendimentos efetuados nas unidades organizacionais do DEAPE. Elaborado manual de procedimento da DIMAG. Implantada parcialmente a nova sistemática de atuação da DIMAG.	75%	Finalização da implantação da nova sistemática de atuação da DIMAG. Implantação da Central de Atendimento ao servidor.
Implementar a nova estrutura organizacional da Divisão de Pagamento de Pessoal (DGPES/DEAPE)	Processos de trabalho mapeados. Quadro de servidores ajustado parcialmente. Manual de procedimentos elaborado parcialmente. Nova sistemática de atuação implantada parcialmente. Elaborada nova sistemática de atendimento a consignatários.	80%	Conclusão do ajuste do quadro de servidores. Conclusão da elaboração do manual de procedimentos. Automatização dos procedimentos, ainda manuais, de atendimento a consignatários.
Implementar a estrutura organizacional do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DGPES/DEDEP)	Nomeação dos Diretores de Divisão e Chefes do Serviço de Desenvolvimento Profissional, do Serviço de Administração de Colaboradores e do Serviço de Recrutamento, Seleção e Lotação.	70%	Implementar o Serviço de Avaliação de Potencial e Desempenho, o Serviço de Integração Organizacional e o Serviço de Ambientação e Adaptação de Pessoas. Ampliar o espaço físico do Departamento e seus



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

	<p>Seleção interna para preenchimento do quadro de servidores, por meio da qual foram escolhidos 16 servidores.</p> <p>Lotação de 10 servidores que participaram da seleção interna para preenchimento do quadro do DEDEP.</p> <p>Lotação de dois servidores requisitados da CGJ.</p> <p>Adaptação do Sistema JUI às necessidades do Programa de Estágio.</p> <p>Atualização do atual sistema informatizado de Conciliadores.</p> <p>Revisão da RAD-DGPES-001 (Gerenciar Estágio).</p> <p>Elaboração de proposta de Ato Normativo regulamentando a concessão de estágio no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro.</p>		<p>recursos.</p> <p>Preencher o quadro de servidores do DEDEP.</p>
Concluir a implementação do Sistema Normativo na DGPES (DGPES/GBPES)	<p>Continuação da revisão das Rotinas Administrativas (RAD) já disponibilizadas na Intranet.</p> <p>Elaboração de novas RAD e disponibilização na Intranet de acordo com nível de prioridade.</p>	100%	<p>O percentual de execução planejado para o período foi realizado.</p> <p>Análise crítica das ações desenvolvidas no período.</p> <p>Acompanhamento sistemático dos processos de trabalho.</p>
Implementar as matrizes de competências das unidades em processo de certificação (DGPES/DEDEP)	<p>Processo de Gestão por Competências (GPC) implementado nas 20 unidades no escopo da certificação e multiplicação do SIGA em 2005.</p>	100%	<p>O percentual de execução planejado para o período foi realizado.</p> <p>Implementar o GPC nas unidades no escopo da certificação e multiplicação do SIGA em 2006.</p>



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

Preparar a Escola de Administração Judiciária para a certificação (DGPES/ESAJ)	Elaboração e validação da árvore de processos e indicadores de desempenho. Redefinidos os indicadores de desempenho. Definidas metas e prazos para os indicadores de desempenho. Formulados os Direcionadores Estratégicos. Realizados workshops. Definidos os Grupos de Trabalho. Revisão e análise crítica dos fluxogramas dos processos de trabalho. Reuniões dos grupos de trabalho para elaboração das RAD. Otimização dos processos de trabalho definidos. Definição do programa de capacitação dos grupos de trabalho. Definição dos objetivos estratégicos.	35%	Análise dos fluxos dos processos com aplicativo BPWIN. Elaboração das RAD do SESUP. Implementação dos processos já definidos nas RAD. Prosseguimento do Primeiro Ciclo de Capacitação. Definida a Política da Qualidade da ESAJ. Redefinição as fórmulas de apuração dos indicadores de desempenho.
Implementar Sistema de Pagamento de Pessoas (DGPES/DEAPE)	Sistema implantado.	100%	Concluído.
Implementar Matriz de Competências (DGPES/DEDEP)	Realização de workshops para elaboração das matrizes de competência das unidades organizacionais da 1ª instância. Alteração na estrutura das Matrizes de Competências do PJERJ. Desenvolvimento e elaboração do modelo de	70%	Aperfeiçoar as matrizes de competências do PJERJ e criar diretrizes para sua aprovação. Validar com a COGES o novo formato das matrizes de competências do PJERJ e as diretrizes para sua aprovação.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL


Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

	<p>gestão por competências do PJERJ, incluindo metodologia de evidenciamento de habilidades.</p> <p>Encaminhamento das matrizes de competências de Vara Cível, Vara de Família, Vara Criminal, Câmara Criminal, Câmara Cível, Juizado Especial Cível, Departamento de Gestão da Arrecadação, Departamento de Gestão de Acervos Arquivísticos, Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional e Escola da Magistratura para aprovação do COGES.</p> <p>Revisão da RAD-DGPES-040.</p> <p>Elaboração da RAD-DGPES-041.</p> <p>Implementação do processo GPC no PROGER e DGDIN.</p> <p>Instalação do sistema informatizado GCOMP em desenvolvimento pela DGTEC, com limites, porém, à sua utilização.</p>		<p>Revisar a RAD-DGPES-041.</p> <p>Acompanhar o desenvolvimento do sistema GCOMP (DGTEC).</p> <p>Ampliar o modelo atual de matriz de competências, incluindo as competências comportamentais.</p> <p>Criar metodologia de mapeamento e avaliação de competências comportamentais.</p>
<p>Desenvolver processo de avaliação de potencial e desempenho (DGPES/DEDEP)</p>	<p>Organização de grupo com atribuição de pesquisar e organizar modelos conceituais e casos concretos de avaliação de desempenho.</p> <p>Reunião inicial sobre o tema com a consultoria FGV.</p> <p>Criação de grupo de trabalho com atribuição de desenvolver e apresentar proposta para avaliação de potencial e desempenho.</p>	<p>25%</p>	<p>Estabelecer com a consultoria FGV plano de ação para desenvolvimento e implementação de projeto-piloto.</p> <p>Implementar projeto-piloto de avaliação de desempenho.</p>

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005


Construir, por meio de sistema informatizado, mecanismo de controle de movimentação de pessoas (DGPES/DEDEP)	<p>Apresentação do Projeto Proposta Inicial de Lotação e sua atualização de acordo com a Resolução nº 06/2005.</p> <p>Elaboração e entrega à DGPES da minuta do ato normativo para regulamentar a movimentação de servidores no âmbito do TJ e da minuta do ato normativo para fixação da lotação inicial dos servidores no âmbito do TJ.</p> <p>Desenvolvimento de banco de dados de registro de solicitações das Unidades Organizacionais de servidores, em planilha Excel.</p> <p>Realização de processos seletivos internos para composição do quadro funcional da Diretoria Geral de Tecnologia da Informação, da Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional e da Diretoria Geral de Controle Interno.</p>	100%	<p>O percentual de execução planejado para o período foi realizado.</p> <p>Identificação de metodologia para definição da lotação ideal de cada unidade organizacional.</p> <p>Mapeamento do perfil funcional dos cargos efetivos.</p>
---	---	------	--

3 AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES REALIZADAS NO PERÍODO

3.1 Gabinete – DGPES/GBPES

Ao longo do exercício de 2005, o gabinete da DGPES colaborou intensamente na regulamentação de diversas questões relativas à gestão de pessoas, tais como a concessão de diárias a magistrados e servidores; a normatização da frequência mensal, das férias dos servidores e da distribuição dos crachás de credenciamento, bem como dos novos procedimentos para o cadastramento e sobre a movimentação e a lotação de servidores do PJERJ.

Outra iniciativa da DGPES foi propor o aumento do valor do auxílio-refeição, através de estudo dos recursos disponíveis em relação aos recursos utilizados ao longo do exercício de 2005, resultando no aumento de 30 % do valor diário do benefício.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

Cabe ressaltar também a participação do Diretor Geral da DGPES como membro da Comissão para estudo de implementação do plano de saúde dos servidores do PJERJ, constituída pela Alta Administração em maio de 2005, e que teve seus trabalhos concluídos no fim do exercício.

A Diretoria integrou grupo de trabalho do qual participaram membros dos três Poderes, do Ministério Público e do Tribunal de Contas do Estado, com objetivo de desenvolver o sistema previdenciário do Estado do Rio de Janeiro

Por fim, vale ressaltar a colaboração da DGPES na implementação da função de juiz leigo no Estado do Rio de Janeiro.

3.2 Departamento de Desenvolvimento de Pessoas – DGPES/DEDEP


O DEDEP é o mais novo Departamento da DGPES, criado por meio da Resolução 15/2003, tendo sua implantação iniciado em maio de 2004.

Em janeiro de 2005, através de uma iniciativa inédita no âmbito do PJERJ, o DEDEP realizou seu processo seletivo para captação de novos servidores. Foram encaminhados 307 currículos, dos quais 50 foram selecionados para avaliação comportamental, sendo 20 deles escolhidos para entrevista individual, finalizando o processo com 16 servidores, dez dos quais já estão lotados no departamento.

Foram nomeados os diretores das Divisões de Desenvolvimento e de Captação e Acompanhamento e os chefes dos Serviços de Desenvolvimento Profissional, de Recrutamento, Seleção e Lotação e de Administração de Colaboradores, que estão em plena atividade. O Serviço de Ambientação e Adaptação de Pessoas e o Serviço de Avaliação de Potencial e Desempenho, ainda não implementados, já possuem projetos em andamento.

3.2.1 Implementação da Matriz de Competências

Em janeiro de 2005, foram realizados workshops para elaboração das matrizes de competência das unidades organizacionais da 1ª instância.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

O DEDEP desenvolveu e elaborou o modelo de gestão por competências do PJERJ que incluiu metodologia de evidenciamento de habilidades. Promoveu, ainda alteração na estrutura das Matrizes de Competência do PJERJ. Estas ações estão descritas nas RAD-DGPES-040 e RAD-DGPES-041.

O PJERJ já possui matriz de competências aprovadas pela Comissão de Gestão Estratégica nas áreas de Vara Cível, Vara de Família, Vara Criminal, Câmara Criminal, Câmara Cível, Juizado Especial Cível, Departamento de Gestão da Arrecadação, Departamento de Gestão de Acervos Arquivísticos, Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional e Escola da Magistratura.


3.2.2 Projeto de certificação NBR ISO 9001:2000

O DEDEP implementou o processo de Gestão de Pessoas por Competências (GPC) nas 15 unidades no escopo da certificação NBR ISO 9001:2000 e multiplicação do SIGA em 2005, além de promover a manutenção do processo nas unidades certificadas em 2004.

O acompanhamento sistemático do processo nas unidades dando apoio aos gestores possibilitou a identificação de diversas oportunidades de melhoria no processo GPC. Em busca da melhoria contínua, a RAD-DGPES-040 passou por 03 revisões no ano de 2005.

3.2.3 Elaboração em parceria com a FGV de metodologia para avaliação de potencial e desempenho

Durante o ano de 2005 a equipe do DEDEP promoveu pesquisas e estudos de modelos conceituais e casos concretos de avaliação de potencial e desempenho. Foi criado, ainda, um grupo de trabalho para desenvolvimento de projeto piloto de avaliação de potencial e desempenho.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

Foi realizada reunião inicial sobre o tema com a consultoria Fundação Getúlio Vargas. O DEDEP atualmente, aguarda apresentação de projeto pela FGV.

3.2.4 Definição de parâmetros para a lotação de pessoas


Foram realizadas diversas ações em consonância com o foco estratégico de definição de parâmetros para lotação de pessoas nas unidades organizacionais do PJERJ.

No início de sua gestão o Excelentíssimo Desembargador Presidente, estabeleceu nova diretriz de movimentação de pessoal – alinhada ao interesse e a necessidade da Administração em conjunto com o perfil profissiográfico de cada servidor, cabendo ao DEDEP sua implementação.

Dessas ações podemos destacar a realização de processos seletivos internos para composição do quadro de pessoal da Diretoria Geral de Tecnologia da Informação, da Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional e da Diretoria Geral de Controle Interno.

Os processos seletivos foram iniciados com a identificação do perfil adequado para cada unidade organizacional, observando-se o mapeamento das atribuições previstas nas Resoluções em vigor e os formulários preenchidos pelos gestores informando o perfil funcional de cada unidade, além de entrevista com o requisitante. Teve seguimento com a publicação dos editais de convocação, o recebimento, análise e seleção dos formulários, aplicação de técnicas de dinâmica de grupo, redação e por fim entrevista individual com o requisitante.

Outrossim, foi desenvolvido o projeto-piloto de estabelecimento de metodologia para verificação de qualificação de auditor interno, a partir de Relatório de Ações Corretivas, Ações Preventivas e Melhorias proposto pela Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

O citado projeto-piloto de estabelecimento de metodologia para verificação de qualificação de auditor interno compreendeu várias etapas, tais como: levantamento dos dados funcionais, realização de entrevistas individuais e entrevistas coletivas com os auditores em treinamento, elaboração de instrumento para avaliação pela DGDIN dos atributos pessoais dos auditores em treinamento, treinamento da equipe DGDIN e acompanhamento de auditorias.

3.2.5 Administração de Colaboradores

Em março de 2005 o Convênio Camp Mangueira/Tribunal de Justiça passou a ser gerenciado pelo Serviço de Administração de Colaboradores do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas.


O Serviço de Administração de Colaboradores conta com 4.707 colaboradores, sendo 3.596 Conciliadores, 460 estagiários (388 em área judiciária e 72 em área administrativa), 651 Juízes de Paz e 20 Patrulheiros.

O orçamento de 2005 para o Programa de Estágio foi de R\$ 1.704.000,00 (um milhão, setecentos e quatro mil reais),

Objetivando a adaptação do sistema JUI às necessidades do Programa de Estágio realizamos reuniões com a DGTEC, que se encontra em fase de demonstração para posterior aplicabilidade.

A RAD-DGPES-001 (Gerenciar Estágio) foi revista, objetivando adaptá-la aos novos padrões do Poder Judiciário e está em fase de aprovação pela Diretoria Geral de Gestão de Pessoas.

3.2.6 Projeto de ambientação de servidores readaptados e portadores de deficiência do PJERJ

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

Os projetos nessa área foram iniciados em agosto de 2005, sendo imprescindível conhecer, inicialmente, essa população e organizar um banco de dados contendo as informações necessárias.

Quanto aos servidores com deficiência, foram realizados os seguintes procedimentos:

a) identificação/localização dos servidores com deficiência, que entraram em vaga reservada, conforme a Lei Estadual nº 2298/1995, através de listagens de aprovação em concursos da Divisão de Provimento de Cargos – do Departamento de Pessoal da Secretaria da Corregedoria - DEPES, desde 1998;


b) levantamento das deficiências dos servidores – conhecimento das limitações - através de listagem do Departamento de Saúde do Tribunal de Justiça – DESAU;

c) solicitação às Divisões de Provimento de Cargos da CGJ e Divisão de Cadastro de Servidores do TJ para proceder ao cadastramento dos respectivos dados dos servidores no sistema SHF;

d) solicitação ao Departamento de Sistemas de Informação – DESIS, da DGTEC, para aperfeiçoar a Rotina do SHF, Relação de deficientes - PCCF e fazer constar da listagem a lotação atual e o total de servidores por Órgão (CGJ, TJ e NURCs). Esta rotina emite, atualmente, relatório contendo nome, matrícula, cargo, lotação e tipo de deficiência dos servidores.

Com base nos registros existentes em 04/11/2005, existem 223 servidores com deficiência, lotados no Tribunal de Justiça, Corregedoria Geral e NURC.

Não conhecemos, ainda, o número real de servidores com deficiência, que não são ocupantes de vagas específicas para tais pessoas. Após o DESAU identificar e disponibilizar as informações sobre essas pessoas, conforme já solicitado, o mesmo procedimento será realizado: cadastramento no banco de dados do SHF.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

Foram realizadas reuniões com o Diretor do Departamento Humano, Científico e Tecnológico – DHCT, do Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES – RJ e com a Assessora e a Vice-Presidente do Diretor Geral do Instituto Benjamin Constant – IBC, com o objetivo de obter informações sobre os portadores de deficiência. posteriormente serão apresentadas propostas de ações voltadas para melhorar a qualidade de vida do servidor com deficiência do Poder Judiciário, facilitando sua inclusão e a participação em todas as atividades funcionais. As respectivas organizações colocaram-se à disposição para contatos, promoções de palestras com seus profissionais e qualquer colaboração que lhes for solicitada.

Próximas etapas:


1 - Elaboração de diagnóstico:

a) investigar condições do ambiente de trabalho: verificar “in loco” o espaço físico a ser ocupado, ou já ocupado pela pessoa portadora de deficiência e a necessidade de adaptação física, de programas específicos e de equipamentos, inclusive software adequado, registrando os problemas encontrados;

b) verificar competências e atribuições do Órgão - análise dos dados - matriz de competências;

c) verificar se o que o servidor desenvolve ou irá desenvolver está adequado às suas possibilidades e limitações.

2 – Propor a criação de um grupo de trabalho com profissionais do DEDEP-DGPES e DGLOG para apresentar sugestões, a fim de promover ações específicas para propiciar às pessoas com deficiência, condições adequadas e seguras de acessibilidade, espaço físico, mobiliário e equipamento.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

3 - Propor palestras, a fim de promover a compreensão e informação aos demais servidores sobre as necessidades especiais das pessoas com deficiência no Poder Judiciário.

Quanto aos servidores readaptados, foram realizados os seguintes procedimentos:

a) reuniões semanais com o DESAU, visando estabelecer procedimentos para a implementação do Projeto Readaptação Funcional, elaborado pela Divisão de Saúde Ocupacional em dezembro de 2004;

b) levantamento da situação atual, a fim de obter dados estatísticos referentes ao número de readaptados em todo o Poder Judiciário, tipo e motivo das readaptações, idade e sexo dos servidores. Conforme registros de readaptação funcional no SHF, com base no mês de agosto de 2005, pode-se contar um total de 11 pessoas trabalhando nessa condição, na Segunda Instância e 125, na Primeira Instância;

c) elaboração de roteiros de entrevistas com servidor readaptado e chefia. As entrevistas têm como objetivo coletar dados necessários para o conhecimento do perfil do servidor e seu desempenho frente às suas limitações funcionais, bem como para obter informações sobre comportamentos e relacionamentos com equipe de trabalho;

d) elaboração de minuta de Ato Normativo Conjunto de regulamentação da readaptação no âmbito do Poder Judiciário, com base no projeto de readaptação funcional mencionado.

3.2.7 Atividades da Creche Therezinha Amorim

A programação da Creche Therezinha Amorim para o ano de 2005 foi a de atendimento diário de 78 crianças totalizando 220 dias úteis, tendo uma frequência média em torno de 80%.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

O Planejamento Pedagógico deste ano letivo foi desenvolvido em acordo com a programação do PEA-UNESCO, que adotou como tema gerador de seus programas “Ano Internacional de Esporte, Educação Física e Lazer”.

Durante o ano os alunos participaram de passeios, visitas e comemorações, que ilustraram e trouxeram maiores conhecimentos sobre o tema.

Atentos aos incentivos de civilidade às famílias e seus filhos, realizamos campanhas semestrais de solidariedade e fraternidade, obtendo como conseqüência o sucesso nessas campanhas, sempre com elogios.

A equipe da Creche Therezinha Amorim desenvolve trabalho de atendimento às crianças e sua família, com observações diárias de cada aluno levando a seus responsáveis às orientações sobre as necessidades de seus filhos em cada área técnica: saúde, artes, literatura, informática e esporte.


Existe constantemente uma preocupação com a qualificação dos funcionários e, desta forma, um grande incentivo para que haja participação em congressos, seminários e formação superior, de forma a estarem sempre atualizados em suas tarefas.

Foi estimulada a participação dos pais em reuniões, congressos e encontros, visando que cada família se empenhe no processo de formação educacional de seus filhos.

A Creche Therezinha Amorim a cada ano tem a preocupação de aprimorar o trabalho desenvolvido junto às crianças para transmitir segurança e tranqüilidade aos pais que aqui deixam seus filhos, de forma a permitir que tenham tranqüilidade também em seus ambientes de trabalho.

A cada ano formamos em nossa Creche um grupo de alunos que encerram o Maternal 3.

Em dez anos de dedicação ao desenvolvimento das crianças, alcançou-se o reconhecimento como instituição de referência pedagógica em no Estado do Rio de Janeiro.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

Cabe registrar, ainda, a edição do novo Regulamento da Creche, publicado no fim do exercício de 2005.

3.3 Escola de Administração Judiciária – DGPES/ESAJ

A Escola de Administração Judiciária, no exercício de 2005, acrescentou à sua grade 33 novos cursos com o objetivo de aprimorar a capacitação dos servidores do PJERJ.

No segundo semestre o Conselho Consultivo da ESAJ dividiu o Projeto de Capacitação dos Servidores do PJERJ em cinco Áreas de Ensino, organizadas em Programas de Capacitação. São elas:

ÁREA 1: DIREITO E LEGISLAÇÃO

ÁREA 2: PROCEDIMENTOS E ROTINAS DO PJERJ

ÁREA 3: GESTÃO E QUALIDADE

ÁREA 4: TÉCNICO-ADMINISTRATIVA

ÁREA 5: INFORMÁTICA

Foram criados ainda os seguintes Programas Especiais, diretamente vinculados ao Conselho Consultivo:

- Pós-Graduação
- Qualificação Gerencial
- Programa de Integração Funcional - PIF
- Capacitação para Conciliadores

Dando continuidade ao Projeto de Modernização em curso no PJERJ, a ESAJ implementou, nas áreas de ensino, ações visando a capacitação dos servidores lotados nas Unidades Organizacionais em processo de certificação.


Ainda em 2005 a ESAJ, com a consultoria da Fundação Getúlio Vargas, iniciou processo de implantação de seu Sistema Integrado de Gestão, preparando-se para a auditoria de certificação prevista para 2006.

Objetivando cumprir o disposto na Resolução 12/2003 do Conselho da Magistratura, a ESAJ disponibilizou atividades de capacitação, na Capital e no interior do Estado, conforme os dados abaixo:

Total de servidores capacitados com 30h ou mais: 11.305
Total de participações: 25.621
Total de turmas oferecidas: 1.255
Total de horas oferecidas: 23.319

FONTE: DGPES/ESAJ/SCC

29/12/05

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

3.3.1 Utilização do Orçamento

A ESAJ realizou investimentos na promoção de diversificados programas de educação continuada a fim de proporcionar aos serventuários atividades de capacitação focadas em campos do conhecimento pertinentes às suas respectivas áreas de atuação, contribuindo, dessa forma, para a prestação jurisdicional célere e eficaz.

Foram aplicados os valores de **R\$ 373.700,00 (trezentos e setenta e três mil e setecentos reais)** e **R\$ 613.675,00 (seiscentos e treze mil e seiscentos e setenta e cinco reais)** pagos, respectivamente, à Universidade Federal do Rio de Janeiro e à Fundação Escola de Serviço Público – FESP, para a realização de cursos regulares da ESAJ nas áreas de Gestão e Qualidade, Técnico-Administrativa e Informática.


Investiu-se o valor de **R\$ 12.240,00 (doze mil e duzentos e quarenta reais)**, para a participação de seis servidores em cursos de pós-graduação, ligados aos respectivos órgãos de atuação dos participantes.

A ESAJ pôde custear, ainda, a participação de 75 servidores em 24 eventos externos, abrangendo temas diversos, importando no investimento de **R\$ 61.516,25 (sessenta e um mil e quinhentos e dezesseis reais e vinte e cinco centavos)**, já incluídos os custos com as participações nos cursos de pós-graduação. A participação em eventos externos acarretou no custo de **R\$ 7.110,00 (sete mil e cento e dez reais)** com diárias.

Além dos investimentos supracitados, os valores gastos com hora-aula a magistrados e servidores no ano de 2005 foram de **R\$450.184,32 (quatrocentos e cinqüenta mil cento e oitenta e quatro reais e trinta e dois centavos)** e **R\$ 661.298,94 (seiscentos e sessenta e um mil e duzentos e noventa e oito reais e noventa e quatro centavos)**, respectivamente.

Neste exercício, celebrou-se a renovação dos contratos com a Fundação Escola de Serviço Público – FESP e com a Fundação Universitária José Bonifácio, com a interveniência da Universidade Federal do Rio de Janeiro para realização de cursos nas áreas de Gestão e Qualidade, Técnico-Administrativa e Informática, representando vantagem econômica para o Tribunal de Justiça, haja vista que as entidades declinaram da reivindicação de reajustes econômico-financeiros, admissíveis em contrato, mantendo os custos inicialmente acordados.

Orientada pela alta administração do Tribunal de Justiça esta Escola pautou o desenvolvimento de suas atividades pela busca de maior economicidade e eficiência na utilização dos recursos orçamentários. Como resultado final, temos a aplicação de recursos na ordem de **R\$ 2.167.484,51 (dois milhões cento e sessenta e sete mil quatrocentos e oitenta e quatro reais e cinqüenta e um centavos)**.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

3.3.2 Objetivos estratégicos da DGPES/ESAJ – Ações desenvolvidas

OBJETIVO ESTRATÉGICO	AÇÕES DESENVOLVIDAS	ANÁLISE CRÍTICA
Disponibilizar a quantidade suficiente de horas para capacitar, com o mínimo de 30h, os servidores do quadro efetivo do PJERJ	Cumprimento da programação de ações de capacitação e desenvolvimento para o ano de 2005 e atendimento às solicitações de atividades não previstas na grade da ESAJ. Atendimento de solicitações de cômputo de horas para atividades não realizadas pela ESAJ.	A Meta de disponibilização de quantidade de horas de capacitação foi superada em 45%.
Aumentar o grau de satisfação dos participantes das ações de capacitação e desenvolvimento	Acompanhamento mensal das avaliações de reação, medindo o percentual de conceitos EXCELENTE.	A Meta de conceitos EXCELENTE nas avaliações dos participantes foi superada em 8%.
Aumentar o grau de satisfação dos instrutores da ESAJ	Acompanhamento mensal das avaliações de reação, medindo o percentual de conceitos EXCELENTE.	A Meta de conceitos EXCELENTE nas avaliações dos instrutores foi superada em 6%.

3.4 Departamento de Saúde – DGPES/DESAU

Com o progressivo aumento de quase todas as atividades do Departamento, observou-se o cumprimento praticamente integral das metas estabelecidas para o ano de 2005, cabendo destacar o expressivo aumento da demanda das atividades periciais, das atividades psicossociais e das atividades de promoção de saúde e prevenção, muitas das quais de alta complexidade e com envolvimento multidisciplinar.

Tendo em vista o incremento de aproximadamente 80 % (oitenta por cento) nas solicitações das atividades periciais, foram elaboradas três ações na **Divisão de Perícias** com o objetivo de atender às seguintes exigências:

- (a) aperfeiçoamento do registro das perícias realizadas conferindo maior confiabilidade aos dados;
- (b) maior qualidade na prestação do serviço através da reordenação dos processos de trabalho envolvidos na atividade pericial.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPEs

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

Com relação ao primeiro tópico, foi desenvolvido e implantado, após longo período de elaboração e experimentação, o *REGISTRO INFORMATIZADO DAS PERÍCIAS MÉDICAS NO ÂMBITO DO PJERJ* em estreita parceria com a DGTEC e que compreendeu as seguintes etapas:


- 1- criação e aperfeiçoamento das telas do programa SDS (Sistema do Departamento de Saúde) para permitir o efetivo registro dos dados periciais em tempo real;
- 2- treinamento de todos os profissionais médicos na utilização do programa;
- 3- elaboração de modelos de laudos a fim de permitir maior agilidade e menor possibilidade de erro nas atividades administrativas de digitação;
- 4- elaboração de relatórios analisando a produção das atividades periciais.

Cumpridas todas as etapas o registro informatizado das perícias encontra-se em pleno funcionamento.

Para atender ao segundo tópico e como ato contínuo da implantação do registro informatizado das perícias médicas foram elaboradas duas outras ações:

- 1- impressão do Boletim de Inspeção Médica (BIM) no DESAU para os funcionários lotados no TJ que já está implantado e em funcionamento;
- 2- interiorização das perícias nas Comarcas do Interior, está em fase de análise pela Alta Administração, e dependente de ferramentas de informática, como a unificação de matrículas dos servidores e possibilidade de interiorização do SDS.

Outro fato que cabe ressaltar é a parceria da **Divisão de Saúde Ocupacional** com o Grupo GENTE, da COPPE UFRJ, que preparou um projeto contendo propostas de melhorias ergonômicas para a estrutura funcional do Poder Judiciário do Estado do Rio

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

de Janeiro. O projeto inicial foi apresentado a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas e ao Excelentíssimo Presidente que, solicitou adaptações quanto à abrangência, já estando elaborada uma segunda versão, dirigida às unidades organizacionais certificadas e afins.

Outras ações desenvolvidas pela DISOC foram direcionadas a avaliar as condições de trabalho relacionadas à ergonomia e insalubridade.

A **Divisão Integrada de Saúde** é responsável pela manutenção rotineira dos atendimentos assistenciais nas áreas médica, de enfermagem, psicossocial e de odontologia, prioritariamente destinados aos servidores. Em razão de ser o setor mais antigo do Departamento, já foi motivo de adequada estruturação em exercícios anteriores, não tendo sido desenvolvidos novos projetos nesta área.

Observamos, ainda, uma maior adesão dos servidores aos programas de medicina preventiva, registrando-se cerca de 8000 participações, com dois mil servidores registrados, na semana de Saúde do TJERJ


3.5 Departamento de Administração de Pessoal – DGPES/DEAPE

Durante o ano de 2005, a prioridade do DEAPE foi a adaptação de sua estrutura organizacional e do elenco de suas atribuições ao contido na Resolução 06/2005, do Órgão Especial. Para o alcance deste objetivo diversas atividades foram realizadas em 2005, dentre as quais destacamos a seguir:

3.5.1 Implementação da nova sistemática de atendimento e processamento de pedidos de consignação em folha de pagamento

A sistemática de processamento e atendimento dos pedidos de consignação em folha de pagamento, utilizada até o terceiro trimestre de 2005, não mais atendia tanto às necessidades da Administração quanto aos interesses dos consignados e das instituições consignatárias.

O atendimento aos servidores interessados em incluir consignações em suas respectivas folhas de pagamento era efetuado diretamente no balcão da Divisão de Pagamento (DIPAG), o que, em épocas anteriores, não causava maiores transtornos. Ao longo do tempo, porém, com o aumento do quadro de servidores do Poder Judiciário e, ainda, da expansão do crédito ao consumidor, esse tipo de demanda aumentou

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

consideravelmente; tal sistemática de atendimento, portanto, passou a impactar sobremaneira a rotina de trabalho da unidade, provocando grande desgaste operacional, com grandes riscos para a qualidade do serviço prestado.

Por outro lado, não se adotava a prática de efetuar a reserva e o bloqueio de valores solicitados para consignação, situação que não oferecia conforto e segurança para qualquer das partes envolvidas – o servidor consignado, a instituição consignatária e o Poder Judiciário, como consignante.

A partir de outubro/2005, foi implantada nova sistemática de atendimento e processamento de pedidos de inclusão de consignações em folha de pagamento, que, até o momento, têm-se mostrado eficiente para solucionar os problemas antes enfrentados.

O novo procedimento baseia-se no seguinte:

- a) disponibilização da margem consignável nos contracheques de magistrados e servidores, eliminando a necessidade do comparecimento deles à Divisão de Pessoal da Magistratura (DIMAG) ou à DIPAG para fins de obtenção de declaração de margem consignável;
- b) atendimento, por parte das unidades do DEAPE, às instituições consignatárias, de modo planejado e sistematizado;
- c) adoção da prática de reserva de margem, oferecendo total segurança à instituição consignatária e ao consignado.


Atualmente, está sendo preparada, em conjunto com a Diretoria Geral de Tecnologia da Comunicação (DGTEC), a implantação da segunda fase do projeto, que possibilitará a troca de informações on-line entre o Tribunal e as instituições consignatárias.

3.5.2 Implantação da nova sistemática de anotação cadastral com base no critério de lotação do servidor

As anotações nos registros funcionais dos servidores do Poder Judiciário eram realizadas, pelos órgãos de cadastro do Tribunal (DEAPE/DICAD) e da CGJ, de modo difuso, obedecendo a critérios de competência para anotação, que variavam em função do assunto sobre o qual versavam; assim é que a regra para definição da competência para efetuar o lançamento podia ser, conforme o caso, a lotação ou o prefixo da matrícula do servidor envolvido. Por esse motivo, algumas anotações relativas a servidores lotados nas unidades organizacionais do TJ tinham de ser efetuadas no órgão de cadastro da CGJ e vice-versa.

Tal situação provocava diversos problemas, tais como:

- dúvida sobre a que órgão de cadastro competia a anotação – se do TJ ou da CGJ –, acarretando trâmites desnecessários de processos e despachos muitas vezes

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

inócuos, uma vez que proferidos por quem, na realidade, não tinha ingerência sobre o registro;

- impossibilidade de se efetuarem eventuais acertos quando havia alteração de lotação entre o TJ e a CGJ;
- ocorrências que davam margem à emissão de duas matrículas para um mesmo servidor, com obstáculos à consulta e ao lançamento;
- divergência de matrícula entre o Sistema Histórico Funcional – SHF e o Sistema de Folha de Pagamento, tendo em vista que esse último não utilizava a anotação de prefixos.

Assim sendo, com vistas a resolver esses problemas, de modo a otimizar os processos de trabalho de anotação funcional e, principalmente, proporcionar maior praticidade aos servidores do PJERJ no encaminhamento de suas demandas, foi proposta solução que consistia no seguinte:

- a) a Divisão de Cadastro de Servidores (DICAD) passaria a efetuar os registros, no Sistema Histórico Funcional (SHF), relativos a todos os servidores lotados nas unidades organizacionais do Tribunal de Justiça e o Departamento de Pessoal da Corregedoria Geral da Justiça passaria a efetuar os registros dos servidores lá lotados;
- b) proceder-se-ia à unificação das matrículas dos servidores do Poder Judiciário, prevalecendo a mais antiga e se adotando como informação chave o número do CPF do servidor.

A proposta foi encaminhada por meio do processo administrativo nº 2005/218500, obtendo aprovação conjunta do Presidente do Tribunal e do Corregedor Geral da Justiça.

Até o momento, já foi colocada em prática a primeira parte da proposta, descrita na alínea “a”, acima, estando a segunda parte dela (alínea “b”, acima) em fase de desenvolvimento por parte da DGTEC.

3.5.3 Implantação do novo sistema de folha de pagamento

Em conjunto com a DGTEC, foi concluída, no ano de 2005, a implantação do novo sistema de folha de pagamento, tanto de magistrados quanto de servidores.

É importante ressaltar o grande esforço empreendido na tarefa, tanto pelo pessoal da DGTEC quanto por parte dos servidores lotados nas divisões competentes do DEAPE, abrangendo capacitação de pessoas, mudança de sistemática de atuação e ajuste quantitativo e qualitativo de pessoal naquelas unidades.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPEs

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

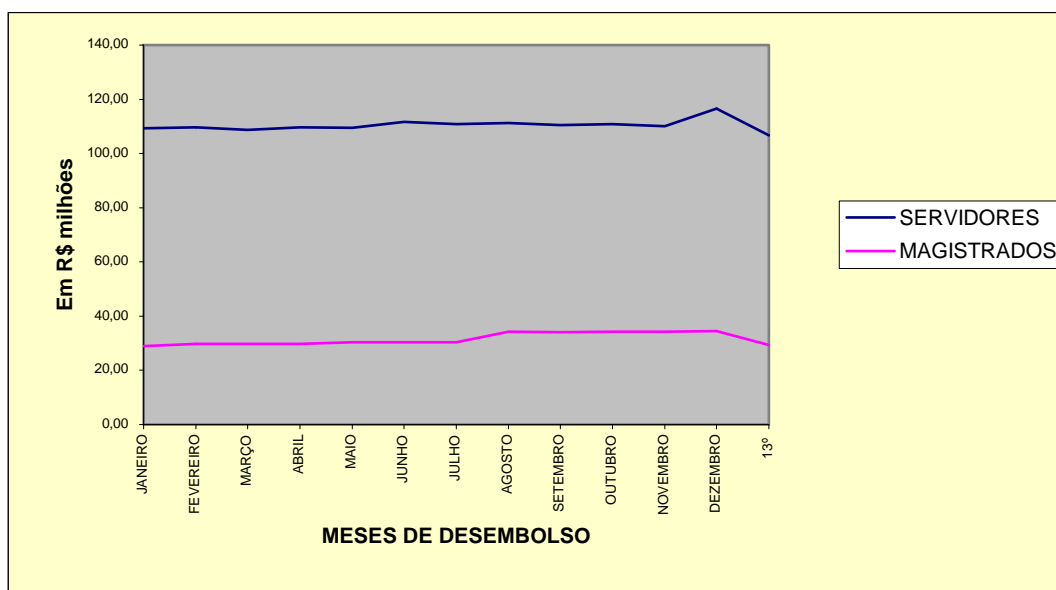
Data de Emissão:
10/01/2006


Atualmente, o novo sistema vem sendo monitorado e acompanhado pela DGTEC, que vem promovendo os ajustes necessários a partir das observações feitas pelos usuários.

EVOLUÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO ANO DE 2005 MAGISTRADOS E SERVIDORES - ATIVOS E INATIVOS Em R\$ milhões

MESES DE DESEMBOLSO	SERVIDORES		MAGISTRADOS	
	VALORES MENSAL ANUAL	VARIÇÃO ANUAL	VALORES MENSAL ANUAL	VARIÇÃO ANUAL
JANEIRO	109,21		28,98	
FEVEREIRO	109,60	0,35%	29,67	2,39%
MARÇO	108,70	-0,82%	29,70	0,09%
ABRIL	109,59	0,81%	29,81	0,37%
MAIO	109,57	-0,02%	30,26	1,53%
JUNHO	111,66	1,91%	30,34	0,27%
JULHO	110,84	-0,74%	30,28	-0,22%
AGOSTO	111,29	0,41%	34,21	12,98%
SETEMBRO	110,56	-0,66%	34,11	-0,29%
OUTUBRO	110,89	0,30%	34,31	0,61%
NOVEMBRO	110,08	-0,73%	34,19	-0,37%
DEZEMBRO	116,55	5,87%	34,39	0,59%
13º salário	106,73	-8,42%	29,31	-14,76%
TOTAL	1.435,27	6,71%	409,55	18,68%

Gráfico de Evolução da folha de pagamento



	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

3.5.4 Mudança na sistemática de atendimento a magistrados

Durante o ano de 2005, foi implantada nova sistemática de atuação da Divisão de Atendimento a Magistrados – DIMAG, que passou a funcionar com as seguintes características:

- dois segmentos, sendo um de atendimento e processamento e outro de suporte ao processamento;
- distribuição dos magistrados por grupos de matrículas, cada um desses segmentos com um atendente exclusivo para o acolhimento e processamento de demandas;
- atuação no modelo de gestão por processo, ou seja, cada atendente conduz integralmente a demanda apresentada, desde seu recebimento até seu arquivamento, passando pela instrução e análise do processo administrativo, a inclusão em folha de pagamento de possíveis valores devidos e o arquivamento dos autos.

Atualmente, estão sendo encaminhadas tratativas entre a DGPEs e a DGLOG, com vistas à disponibilização de maior espaço físico que possibilite dotar a DIMAG de instalações mais apropriadas ao atendimento dos magistrados do PJ.


3.5.5 Implantação de nova sistemática para o recadastramento anual de aposentados e de pensionistas de magistrados, através de Resolução do Conselho da Magistratura

O recadastramento de aposentados e de pensionistas de magistrados era realizado, até o ano de 2005, exclusivamente nas dependências da Divisão de Cadastro de Servidores e na Divisão de Atendimento a Magistrados, conforme o caso, ambas unidades do DEAPE, localizadas no fórum central da Capital.

Ocorre que muitos aposentados e pensionistas de magistrados residem não só em bairros distantes do Centro da cidade, mas também fora do município do Rio de Janeiro e outras até em outros estados do Brasil, fato que dificulta sobremaneira seu deslocamento até o fórum da Capital, sobretudo se levarmos em consideração que se tratam de pessoas de idade avançada, muitas delas com problemas de saúde.

Cabe ressaltar que no Programa Arrancada, promovido pela DGPEs no exercício de 2004, o projeto “Vivo na minha cidade”, concebido pela DICAD, alcançou o 3º lugar e teve como foco a necessidade de descentralizar o recadastramento de servidores aposentados e pensionistas de magistrados.

Para resolver essa questão, o Conselho da Magistratura, por meio da Resolução nº 05/2005, de 29/12/2005, publicada no DO de 4/1/2006, instituiu a descentralização do recadastramento anual, que, a partir de 2006 passará a ser realizado em serventias próximas da residência daqueles que necessitam recadastrar-se.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

3.5.6 Intensificação do processo de racionalização de rotinas de trabalho

Tendo por base o conceito de busca pela melhoria contínua, o DEAPE, durante o ano de 2005, promoveu a racionalização de diversos processos de trabalho, com evidentes benefícios em termos de economia de tempo e de material utilizado, traduzindo-se tal resultado em menor ciclo de processamento e, conseqüentemente, melhor atendimento ao servidor.

Para o ano de 2006, o DEAPE tem como uma de suas metas acelerar a racionalização de processos, aí incluídas a revisão das RAD já existentes, a elaboração de novas e, ainda, a instalação da Central de Atendimento ao Servidor, criada por meio da Resolução 06/2005.

4 AVALIAÇÃO DA EQUIPE

4.1 Gabinete – DGPES/GBPES

Durante o ano de 2005, os servidores lotados no Gabinete participaram de atividades que compõem o ciclo de capacitação para a Certificação ISO 9001:2000, ressaltando que todos participaram dos cursos SIGA e ISO, sendo que dois servidores já possuem a formação de auditor interno.


Outros cursos que contaram com a participação dos servidores do GBPES foram:

- Aposentadoria – regras e aspectos polêmicos;
- Visio;
- Excel;
- Ética e excelência no atendimento ao público;
- Indicadores de Desempenho.

4.2 Departamento de Desenvolvimento de Pessoas – DGPES/DEDEP

O processo seletivo para preenchimento do quadro de servidores do departamento possibilitou a captação de pessoas com o perfil adequado para a área de gestão de pessoas. Através deste processo foram lotados 08 servidores no Serviço de Desenvolvimento Profissional e 02 no Serviço de Seleção.

Como unidade de apoio à certificação, o DEDEP encaminhou os servidores de sua equipe para participarem do Programa de Capacitação para Certificação ISO 9001. A equipe também participou de diversas palestras externas voltadas para área de gestão

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

de pessoas, tais como: Mostra Comentada de Filmes para Treinamento, oferecido pela SIAMAR, Gerenciando T&D com o uso da WEB, O Empreendedor Corporativo e Gestão de Pessoas por Competências, oferecidas pela Strategy.

Cabe destacar, ainda, a participação da direção do DEDEP no 31º CONARH – Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas.

4.3 Escola de Administração Judiciária – DGPES/ESAJ

Os servidores da ESAJ participaram de atividades que compõem o ciclo de capacitação para a Certificação ISO 9001:2000, que terá continuidade no ano de 2006.

4.4 Departamento de Saúde – DGPES/DESAU

Houve expressivo aumento da demanda pelas atividades periciais, em aproximadamente 300%, muitas das quais de alta complexidade, com envolvimento multidisciplinar o que obrigou a maioria dos profissionais a desenvolver atividades em todas as três áreas de atuação no âmbito do DESAU, ou seja, a assistencial, pericial e ocupacional.

Tal fato determina uma multiplicidade de tarefas, próprias da função e das atribuições descritas que, com frequência, se sobrepõem e cujo cumprimento é determinado pela natureza e urgência da demanda, sacrificando assim, como não poderia ser diferente, o ideal teórico de planejamento e o caráter organizacional das atividades periciais.


Igualmente, o aumento da demanda pelas atividades assistenciais e de saúde ocupacional em muito elevaram o quantitativo e a complexidade dos processos de trabalho, com necessidade futura de redimensionamento das equipes.

A capacitação técnica é habitualmente desenvolvida pelo próprio profissional de saúde, de acordo com sua área de atuação e especialização. O curso de capacitação periódico em urgências e emergências destinado às áreas médica e de enfermagem, BLS e ACLS (Suporte Básico à Vida e Suporte Avançado de Vida em Cardiologia) é programado para revalidação e atualização a cada 2 (dois) anos, não tendo sido, por isso, programado para 2005.

4.5 Departamento de Administração de Pessoal – DGPES/DEAPE

Neste ano de 2005, foi realizado pelo DEAPE uma programação constando grade de cursos, para capacitação do segmento de supervisão e demais servidores, que participaram dos seguintes cursos:

- Atualização em língua portuguesa e redação oficial
- Excel básico
- Administração do tempo

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

- Direito Constitucional
- Direito Administrativo
- Comunicação Estratégica
- SIGA
- ISO
- Aposentadoria - regras e aspectos polêmicos

5 AVALIAÇÃO DOS RECURSOS UTILIZADOS

5.1 Gabinete – DGPES/GBPES

As instalações e equipamentos disponíveis são satisfatórios, cabendo destacar a necessidade de remodelação das dependências do Gabinete com vistas na instalação de uma sala de reuniões.


5.2 Departamento de Desenvolvimento de Pessoas – DGPES/DEDEP

O ano de 2005 significou um acréscimo considerável nas atividades do DEDEP e, conseqüentemente, no quadro de servidores, não obstante, os recursos materiais disponibilizados ficaram aquém da nova demanda.

No Banco de Dados de Gestão de Pessoas por Competências, criado em um programa access para gerenciar os registros das três unidades certificadas em 2004, foram incluídos dados de mais 17 unidades, estando no limite de sua capacidade.

O sistema informatizado GCOMP desenvolvido pela DGTEC, atualmente em teste, ainda não possui todas as funcionalidades necessárias para substituir o atual banco de dados. A finalização deste sistema é de grande importância para seguirmos com a implantação do processo GPC.

Outro ponto a ser destacado é a necessidade iminente da adequação do espaço físico à nova realidade do departamento, que no ano de 2004 contava com 11 pessoas e hoje tem um quadro funcional de 24 servidores, um terceirizado e um patrulheiro do projeto Camp-Mangueira.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

5.3 Escola de Administração Judiciária – DGPEs/ESAJ

No ano de 2005 a ESAJ utilizou para as atividades de capacitação na Capital, além de suas salas de aula, as salas de sessão de Câmaras Cíveis, auditórios da AMAERJ, da Corregedoria Geral da Justiça, bem como auditórios e salas de aula da EMERJ. No interior do Estado foram utilizadas as instalações dos Tribunais do Júri e salas da ESAJ.

5.4 Departamento de Saúde – DGPEs/DESAU

Com relação aos recursos disponibilizados foram recebidos 05 (cinco) computadores e 06 (seis) impressoras e outros recursos afins para permitir a implantação do registro das perícias e impressão dos BIM, assim como possibilitar a otimização do registro de pacientes na sala de espera e controle de estoque pelo Serviço de Enfermagem e permitiram avanços significativos em todos os registros tanto periciais quanto assistenciais.


Deve-se ressaltar que apesar de implantado e em funcionamento o sistema informatizado do DESAU (SDS) ainda apresenta falhas no seu funcionamento, ocorridas pelos motivos mais variados, e que obrigam à interrupção freqüente dos trabalhos administrativos de registro e elaboração de laudos padronizados, interferindo na qualidade dos serviços prestados. Deve-se ressaltar o empenho da Divisão de Sistemas de Gestão Operacional/DGTEC na solução de tais problemas.

As instalações e equipamentos disponíveis às atividades assistenciais são satisfatórios.

No último trimestre de 2005, devido a dificuldades administrativas relacionadas a procedimentos de aquisição, houve falta de medicamentos e materiais de consumo.

5.5 Departamento de Administração de Pessoal – DGPEs/DEAPE

- a) **recursos humanos** – procurou-se promover, no âmbito do DEAPE, a melhor capacitação dos servidores – sobretudo daqueles investidos em cargos em comissão e funções gratificadas –, mediante a participação deles em ações promovidas pela ESAJ, conforme descrito anteriormente. Torna-se necessário, entretanto, para o ano de 2006, proceder-se a um ajuste no quadro de colaboradores do DEAPE, tanto quantitativo – que dependerá do desenvolvimento de estudos técnicos a serem promovidos pela Administração do PJ – quanto qualitativo, mediante substituição de servidores por outros que possuam perfil mais adequado ao desempenho das funções administrativas;
- b) **recursos materiais** – as dependências ocupadas pelo DEAPE carecem de ampliação e remodelação, com vistas:
 - à instalação da Central de Atendimento ao Servidor, criada pela Resolução nº 06/2005, do Órgão Especial;
 - ao aperfeiçoamento das instalações da DIMAG, adequando-a para um melhor atendimento aos magistrados;
 - ao melhor fluxo das atividades do DEAPE;

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPEs	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

c) **recursos tecnológicos** – os recursos de hardware, de um modo geral, atendem plenamente às necessidades da unidade; no tocante a software, entretanto, torna-se necessário aperfeiçoar as ferramentas existentes e criar novos mecanismos de processamento dos serviços, com vistas a possibilitar melhor nível de controle e a liberação de recursos humanos para tarefas mais estratégicas. Tal necessidade vem sendo acompanhada e atendida, na medida do possível, pela DGTEC.

6 AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL

6.1 Indicadores de Desempenho e Análise de Dados da DGPEs

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

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

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

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

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



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

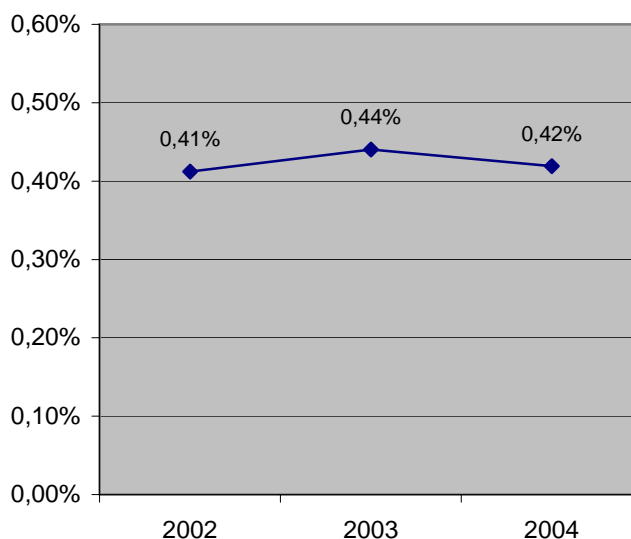
Despesas com pessoal sobre a riqueza do Estado (PIB/RJ)

	2002	2003	2004	2005
P _{Rh}	790.934.863,05	939.799.998,65	991.611.596,75	1.188.987.737,30
PIB/RJ	191.987.599.000,00	213.500.784.000,00	236.607.624.000,00	ND
	0,41%	0,44%	0,42%	ND

FONTE: DGPES/DEAPE

06/01/06

Evolução temporal do indicador



Obs: Até o fechamento do presente relatório, o PIB/RJ relativo ao ano de 2005 não havia sido ainda disponibilizado pela Fundação CIDE.

A despesa de pessoal do PJERJ acompanha a evolução do crescimento do PIB. O indicador teve pequenas variações.

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

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

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

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



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

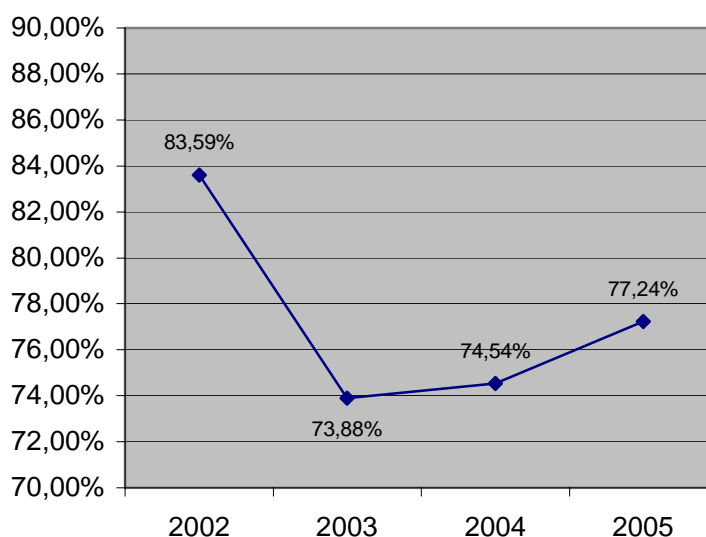
Despesas do SJ com pessoal sobre a despesa total do SJ

	2002	2003	2004	2005
Dotação Orçamentária	946.184.090,00	1.272.021.690,00	1.330.348.161,00	1.539.254.477,00
P _{Rh}	790.934.863,05	939.799.998,65	991.611.596,75	1.188.987.737,30
	83,59%	73,88%	74,54%	77,24%

FONTE: DGPES/DEAPE

06/01/06

Evolução temporal do indicador



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

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

Fórmula	I.9.3 = (P _{AUX} / h ₂)
Legenda:	
P _{AUX} = Total de Servidores do Poder Judiciário Estadual	
h ₂ = Número de habitantes no estado, dividido por 100.000	

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



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

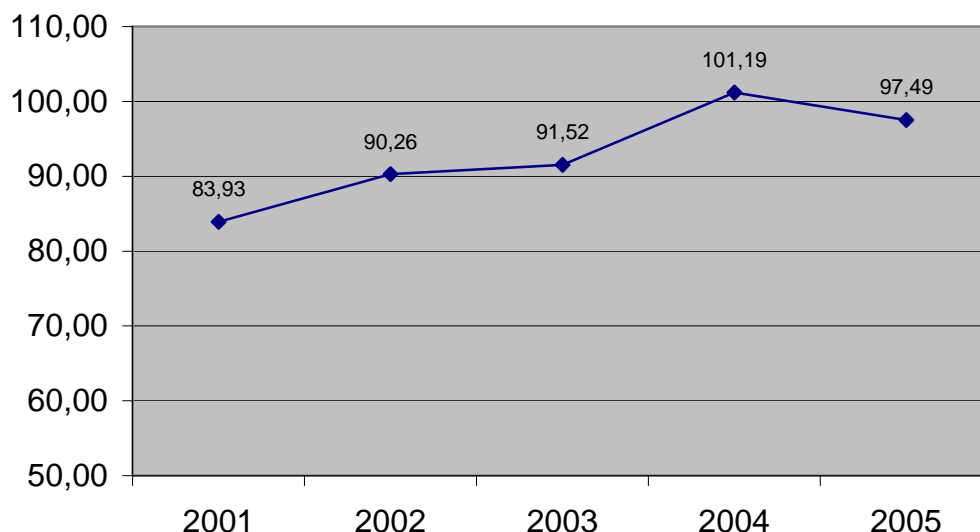
Servidores do Judiciário por 100.000 habitantes

	2001	2002	2003	2004	2005
Servidores (P _{aux})	12.219	13.291	13.617	15.384	14.997
População	14.558.545	14.724.475	14.879.118	15.203.750	15.382.846
População dividida por 100.000(h ₂)	145,6	147,2	148,8	152,0	153,8
	83,93	90,26	91,52	101,19	97,49

FONTE: DGPES/DEAPE

06/01/06

Evolução temporal do Indicador



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

6.1.4 Grau de satisfação dos participantes das ações de capacitação e desenvolvimento – I.9.4

Fórmula	I.9.4 = (C _{PAR} / T _{PAR}) X 100
Legenda: C _{PAR} = Total de conceitos EXCELENTE atribuídos pelos participantes na avaliação de reação T _{PAR} = Total de participantes pesquisados	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

O indicador I.9.4 objetiva acompanhar o grau de satisfação dos participantes das ações de capacitação e desenvolvimento realizadas pela Escola de Administração Judiciária (ESAJ).

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

O total de conceitos EXCELENTE atribuídos pelos participantes foi coletado e tabulado pela ESAJ, com base na avaliação de reação efetuada ao final da ação de capacitação, ficando a média anual 63,3%. Ou seja, em apenas 36,7% das avaliações, as atividades da ESAJ obtiveram conceito inferior ao EXCELENTE.

6.1.5 Taxa de desenvolvimento da Unidade Organizacional – I.9.5

Fórmula	$I.9.5 = [(N_{HSD} - N_{HDE}) / N_{HSD}] \times 100$
Legenda: N _{HSD} = Nº de habilidades a serem desenvolvidas N _{HDE} = Nº de habilidades desenvolvidas	

O indicador I.9.5 permite o monitoramento e acompanhamento permanente do desenvolvimento global das unidades organizacionais, permitindo estabelecer metas diferenciadas de acordo com as necessidades identificadas em cada unidade.

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

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

6.1.6 Volume de atendimentos de Saúde – I.9.6


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

Evolução dos atendimentos assistenciais

EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS	
Total de Atendimentos de Saúde em 2005	64.927
Total de Atendimentos de Saúde em 2004	47.129
I.9.6	37,8%

FONTE: DGPES/DESAU e DGTEC

04/01/06

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005


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

Comparando-se com o ano anterior, observamos um aumento absoluto de 17.798 e um aumento relativo de 37,8% atendimentos, considerando-se todos os clientes atendidos pelo Departamento de Saúde.

6.2 Indicadores de Desempenho e Análise de Dados dos Departamentos da DGPES

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

PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE DESEMPENHO	PERIODICIDADE
P.9.5 – Gerenciar Ações de Recrutamento, Seleção e Lotação de Servidores.	I.9.5.1 – Índice de atendimento às solicitações do PJERJ.	Semestral
P.9.6 – Acompanhar a eficácia das ações de capacitação e desenvolvimento.	I.9.6.1 – Grau de eficácia das ações de capacitação e desenvolvimento.	Semestral
P.9.7 – Capacitar Servidores e Colaboradores.	I.9.7.1 – Grau de satisfação do participante das ações de capacitação e desenvolvimento. I.9.7.2 – Grau de satisfação do instrutor da ESAJ.	Mensal
P.9.8 – Avaliar Potencial e Desempenho.	Processo de trabalho com implementação prevista para janeiro de 2006.	*****
P.9.9 – Implementar e acompanhar o processo de Gestão por Competências nas UO no escopo do projeto de certificação.	I.9.9.1 – Taxa de implementação do processo GPC.	Trimestral
	I.9.9.2 – Taxa de Desenvolvimento da UO.	Anual
P.9.10 – Gerenciar Rotinas Assistenciais.	I.9.10.1 – Evolução dos atendimentos assistenciais realizados, por tipo de usuário.	Trimestral
P.9.11 – Gerenciar Ações de Saúde Ocupacional.	I.9.11.1 – Índice de participação de servidores na Campanha de Imunização contra Gripe.	Anual
	I.9.11.2 – Índice de participação de Servidores na Semana de Saúde.	
P.9.12 – Gerenciar a Realização de Perícias Médicas de Servidores e Magistrados.	I.9.12.1 – Evolução dos atendimentos periciais realizados, por natureza.	Trimestral

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

P.9.13 – Gerenciar Direitos, Benefícios e Deveres Funcionais.	I.9.13.1 – Evolução dos atendimentos por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade.	Trimestral
P.9.14 – Gerenciar a Folha de Pagamento.	I.9.14.1 – Evolução dos atendimentos por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade.	Trimestral
P.9.15 – Gerenciar o Cadastro de Pessoas.	I.9.15.1 – Evolução dos atendimentos por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade.	Trimestral

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

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

Atendimento às solicitações do PJERJ

Período: janeiro a dezembro	
Quantidade de seleções efetuadas	421
Total de solicitações	553
I.9.5.1	76,1%
<i>FONTE: DGPES/DEDEP</i> <i>28/12/05</i>	


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

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

No período de janeiro a dezembro, o indicador em tela demonstrou que o atendimento às solicitações do PJERJ se encontra em 76,1%.

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

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

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

Grau de Eficácia das Ações de Capacitação e Desenvolvimento

Período: 2005	
Nº de ações de capacitação e desenvolvimento consideradas eficazes	154
Nº total de ações de capacitação e desenvolvimento concluídas	154
I.9.6.1	100%

FONTE: DGPES/DEDEP/DISEN – Planos de Desenvolvimento *28/12/05*

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

Durante o ano de 2005, o DEDEP emitiu e enviou relatórios indicando planos de desenvolvimento para as unidades organizacionais do PJERJ em processo de certificação e multiplicação do SIGA., deste total indicado foram realizados 148, todos considerados eficazes.

6.2.3 Grau de satisfação do participante nas ações de capacitação e desenvolvimento – I.9.7.1

Fórmula	I.9.7.1 = (C_{PAR} / T_{PAR}) X 100
Legenda: C_{PAR} = Total de conceitos EXCELENTE atribuídos pelos participantes na avaliação de reação T_{PAR} = Total de participantes pesquisados	

Metas e Prazos

INDICADOR – I.9.7.1	META (dezembro)	Resultado alcançado (dezembro)	Resultado alcançado (média anual)
Grau de satisfação do participante nas ações de capacitação e desenvolvimento	65%	81 %	63,3%

FONTE: DGPES/ESAJ

29/12/05

Os indicadores de desempenho foram redefinidos com base nos processos de trabalho desenvolvidos pela Escola de Administração Judiciária (ESAJ), passando o indicador I.9.7.1 a representar o grau de satisfação do participante nas ações de capacitação e desenvolvimento.

O total de conceitos EXCELENTE atribuídos pelos participantes foi coletado e tabulado pela ESAJ, com base na avaliação de reação efetuada ao final da ação de



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

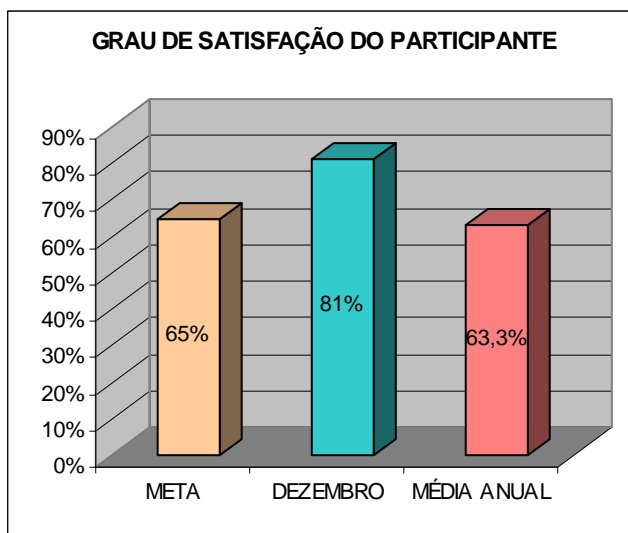
Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

capacitação, ficando a média anual 63,3%. Ou seja, em apenas 36,7% das avaliações, as atividades da ESAJ obtiveram conceito inferior ao EXCELENTE.

Meta do indicador I.9.7.1



FONTE: DGPES/ESAJ

6.2.4 Grau de satisfação do instrutor da ESAJ – I.9.7.2

Fórmula	I.9.7.2 = $(C_{INS} / T_{INS}) \times 100$
Legenda:	
C _{INS} = Total de conceitos EXCELENTE atribuídos pelos instrutores na avaliação de reação	
T _{INS} = Total de instrutores pesquisados	

Metas e Prazos

INDICADOR – I.9.7.2	META (dezembro)	Resultado alcançado (dezembro)	Resultado alcançado (média anual)
Grau de satisfação do instrutor da ESAJ	65%	62 %	66 %

FONTE: DGPES/ESAJ

29/12/05

O indicador de desempenho I.9.7.2 foi elaborado para medir o grau de satisfação do instrutor da ESAJ.

O total de conceitos EXCELENTE atribuídos pelos instrutores foi coletado e tabulado pela ESAJ, com base na avaliação de reação efetuada ao final da ação de capacitação.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

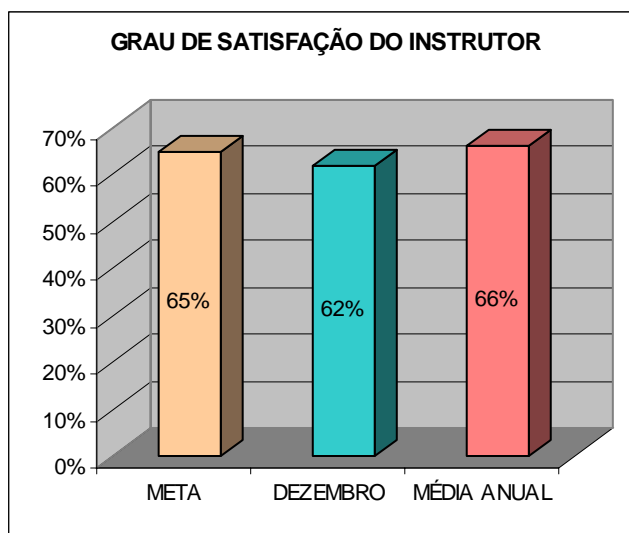
Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

A média anual foi de EXCELENTE em 66 % das avaliações. Portanto, 34 % apenas obtiveram avaliação inferior ao índice máximo permitido.

Meta do indicador I.9.7.2



FONTE: DGPES/ESAJ

6.2.5 Taxa de implementação do processo GPC – I.9.9.1

Fórmula	I.9.9.1 = $(Q_{CAD} / T_{UO}) \times 100$
Legenda: Q _{CAD} = Quantidade de unidades cadastradas no BD T _{UO} = Total de unidades no escopo da certificação	

Taxa de Implementação

Período: 2005	
Quantidade de unidades cadastradas no BD	20
Total de unidades no escopo da certificação	31
I.9.9.1	64,5%

FONTE: DGPES/DEDEP

28/12/05

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

As 20 unidades já cadastradas no BD referem-se àquelas no escopo da certificação em 2005, as 11 restantes estão previstas para 2006.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

Metas e Prazos

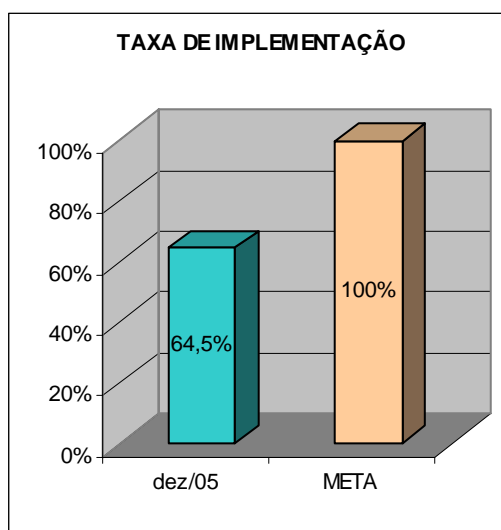
INDICADOR – I.9.9.1	SITUAÇÃO ATUAL (DEZ/2005)	META (AGO/2006)
Taxa de implementação do processo GPC	64,5%	100%

FONTE: DGPES/DEDEP

28/12/05

A meta estabelecida corresponde a 100% de implementação nas 31 unidades incluídas no escopo da certificação até agosto de 2006.

Meta do indicador I.9.9.1




FONTE: DGPES/DEDEP

6.2.6 Taxa de Desenvolvimento da UO – I.9.9.2

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

O indicador I.9.9.2 permite o monitoramento e acompanhamento permanente do desenvolvimento global das unidades, permitindo estabelecer metas diferenciadas de acordo com as necessidades identificadas em cada unidade.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

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

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

6.2.7 Evolução dos atendimentos médico-assistenciais realizados, por tipo de usuário – I.9.10.1

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

Evolução dos atendimentos médico-assistenciais

ATENDIMENTOS POR TRIMESTRE	
1º Trimestre	7.085
2º Trimestre (77,2%)	12.557
3º Trimestre (2,2%)	12.839
4º Trimestre (-38,3%)	7.917
Total em 2005	40.398

Fonte: DGPES/DESAU e DGTEC

04/01/06

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

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

Os atendimentos assistenciais comportam-se de forma sazonal, com quantitativo evidentemente mais elevado de março a setembro do ano analisado. Este fato explica a redução observada no último trimestre de 2005, apesar do significativo aumento anual constatado.

No próximo período, representaremos o desempenho pertinente ao processo de trabalho P.9.10 – Gerenciar Rotinas Assistenciais, através do indicador I.9.10.1 – Evolução dos atendimentos assistenciais realizados, por tipo de usuário.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

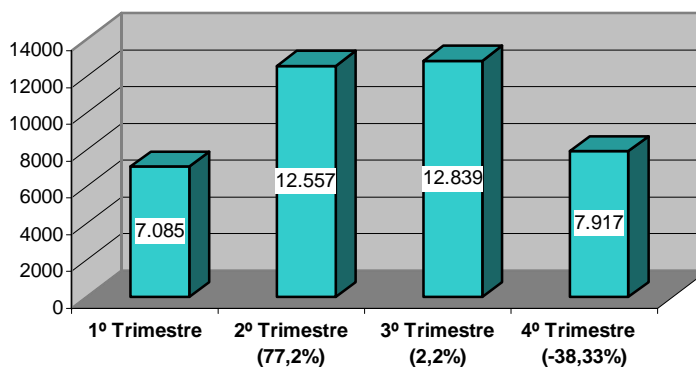
Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

Evolução dos atendimentos médico-assistenciais por trimestre

ATENDIMENTOS POR TRIMESTRE



FONTES: DGPES/DESAU e DGTEC

6.2.8 Índice de participação de servidores em ações de prevenção e promoção de saúde – I.9.11.1

Fórmula	I.9.11.1 = $(Q_{SAU} / T_{SER}) \times 100$
Legenda:	
Q _{SAU} = Quantidade de servidores participantes em ações de prevenção e promoção de saúde	
T _{SER} = Total de servidores efetivos do PJERJ	

Participação de servidores em ações de prevenção e promoção de saúde

Período: janeiro a junho	
Quantidade de servidores participantes em ações de prevenção e promoção de saúde	8.508
Total de servidores efetivos do PJERJ	14.541
I.9.11.1	58,5%

FONTES: DGPES/DESAU e DGTEC

04/07/05

Período: julho a dezembro	
Quantidade de servidores participantes em ações de prevenção e promoção de saúde	9.067
Total de servidores efetivos do PJERJ	14.997
I.9.11.1	60,4%



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

FONTE: DGPES/DESAU e DGTEC

04/01/06

O indicador I.9.11.1 objetiva acompanhar o percentual de participações dos servidores em ações de prevenção e promoção de saúde.

A quantidade de participações em ações de prevenção e promoção de saúde foi coletada e tabulada pelo DESAU. No primeiro semestre foram contabilizados os servidores que foram imunizados contra a gripe e no segundo semestre às participações na Campanha de Fluoretação para filhos de servidores, bem como às participações na VIII Semana de Saúde do TJERJ.

O total de servidores efetivos do PJERJ foi apurado pelo Departamento de Administração de Pessoal (DEAPE) com base nos dados cadastrais dos servidores referente ao mês de junho (primeiro semestre) e dezembro (segundo semestre).

No próximo período, representaremos o desempenho pertinente ao processo de trabalho P.9.11 – Gerenciar Ações de Saúde Ocupacional, através dos indicadores I.9.11.1 – Índice de participação de servidores na Campanha de Imunização contra Gripe e I.9.11.2 – Índice de participação de Servidores na Semana de Saúde.

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

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

Evolução dos atendimentos periciais

ATENDIMENTOS POR TRIMESTRE	
1º Trimestre	1.545
2º Trimestre (14,4%)	1.767
3º Trimestre (5,5%)	1.864
4º Trimestre (-4,6%)	1.778
Total em 2005	6.954

Fonte: DGPES/DESAU e DGTEC

04/01/06

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

O registro dos atendimentos periciais no 4º trimestre de 2005 demonstra uma discreta redução das atividades periciais.

Observe-se que existe margem de erro (para menos) nos registros do SDS, por ajustes ainda necessários, e que, considerando como indicador o número de processos recebidos pelo DESAU o aumento registrado é de 300 a 500% no ano de 2005.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

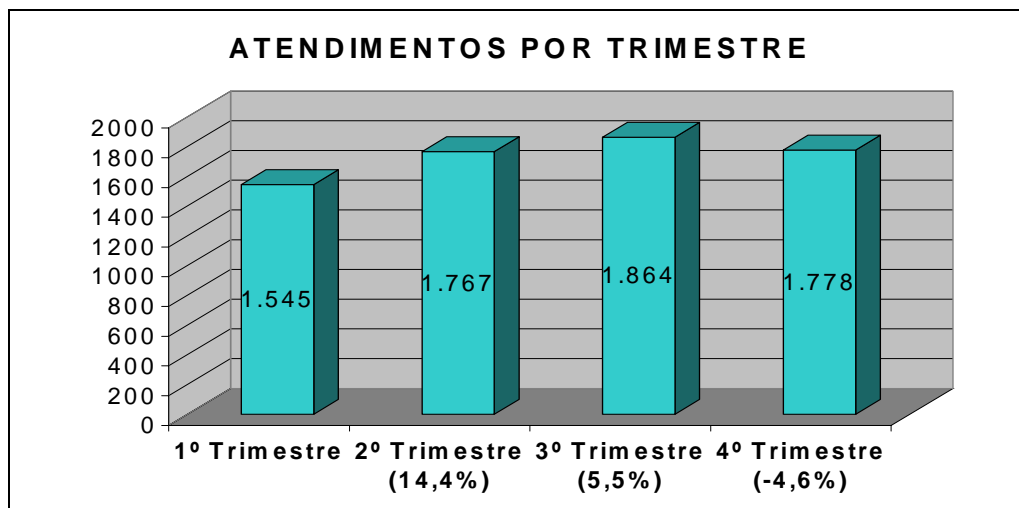
Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

Evolução dos atendimentos periciais por trimestre



FONTES: DGPES/DESAU e DGTEC

6.2.10 Evolução dos atendimentos, por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade

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

Trata-se de indicador que objetiva acompanhar a evolução percentual dos atendimentos por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade, nos processos de trabalho **P.9.13 – Gerenciar Direitos, Benefícios e Deveres Funcionais**, **P.9.14 – Gerenciar a Folha de Pagamento** e **P.9.15 – Gerenciar o Cadastro de Pessoas**.

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

Os dados referentes ao indicador em tela são coletados e tabulados pelo Departamento de Administração de Pessoal (DEAPE), de acordo com os atendimentos prestados aos servidores ativos e inativos do PJERJ e vêm fornecendo subsídios para os estudos relativos à implementação da Central de Atendimento ao Servidor, cuja criação está prevista na Resolução nº 6/2005.

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



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

6.2.10.1 Análise crítica do indicador, por processo de trabalho

Evolução dos atendimentos – I.9.13.1

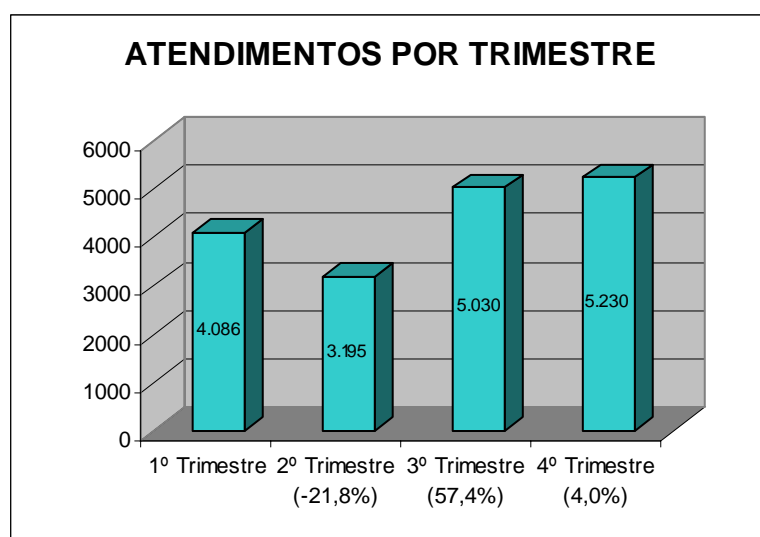
ATENDIMENTOS POR TRIMESTRE	
1º Trimestre	4.086
2º Trimestre (-21,8%)	3.195
3º Trimestre (57,4%)	5.030
4º Trimestre (4,0%)	5.230
Total em 2005	17.541

Fonte: DGPES/DEAPE

05/01/06

O indicador I.9.13.1, referente ao processo de trabalho P.9.13 – Gerenciar Direitos, Benefícios e Deveres Funcionais, apresentou uma tendência de crescimento durante o ano de 2005, em função das consultas relativas à incidência de contribuição previdenciária sobre cargo em comissão e função gratificada, além de aumento dos atendimentos relativos a benefícios, principalmente no que diz respeito ao auxílio-refeição.

Gráfico de evolução dos atendimentos por trimestre – I.9.13.1



FONTE: DGPES/DEAPE

Analisando-se a evolução dos atendimentos ao longo do ano de 2005, observa-se que o indicador I.9.13.1 apresentou decréscimo de 21,8%, do primeiro para o segundo trimestre, retomando, entretanto, a tendência de crescimento no terceiro trimestre, quando apresentou acréscimo de 57,4%, e no quarto trimestre, com acréscimo de 4,0% em relação ao trimestre anterior.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

Evolução dos atendimentos – I.9.14.1

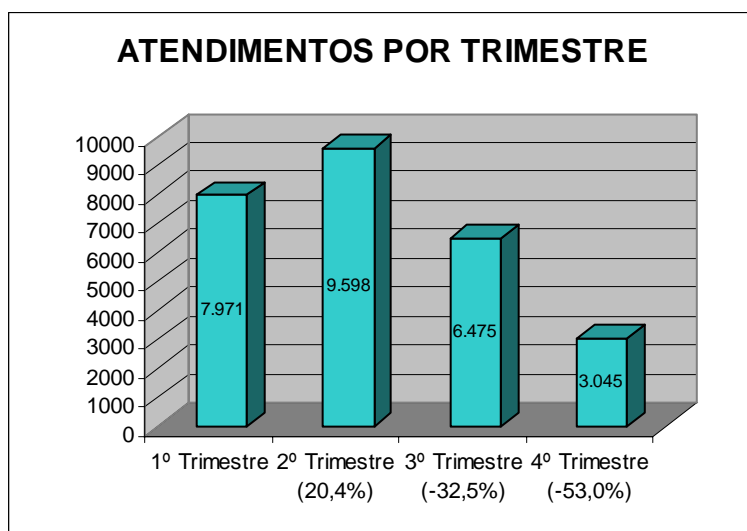
ATENDIMENTOS POR TRIMESTRE	
1º Trimestre	7.971
2º Trimestre (20,4%)	9.598
3º Trimestre (-32,5%)	6.475
4º Trimestre (-53,0%)	3.045
Total em 2005	27.089

Fonte: DGPES/DEAPE

05/01/06

No tocante ao indicador I.9.14.1, relativo ao processo de trabalho P.9.14 – Gerenciar a Folha de Pagamento, observou-se um decréscimo de 68,27% do último trimestre em relação ao segundo, principalmente devido à modificação na sistemática de atendimento a consignatários, o que resultou em expressiva redução na emissão de declarações e no fornecimento de segundas-vias de contracheque.

Gráfico de evolução dos atendimentos por trimestre – I.9.14.1



FONTE: DGPES/DEAPE

Observando-se o comportamento do volume de atendimentos ao longo do ano de 2005, relativos ao indicador I.9.14.1, constata-se que a maior quantidade verificou-se no segundo trimestre – antes, portanto, da modificação na sistemática de atendimento a consignatários –, quando houve um acréscimo de 20,4%.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

Evolução dos atendimentos – I.9.15.1

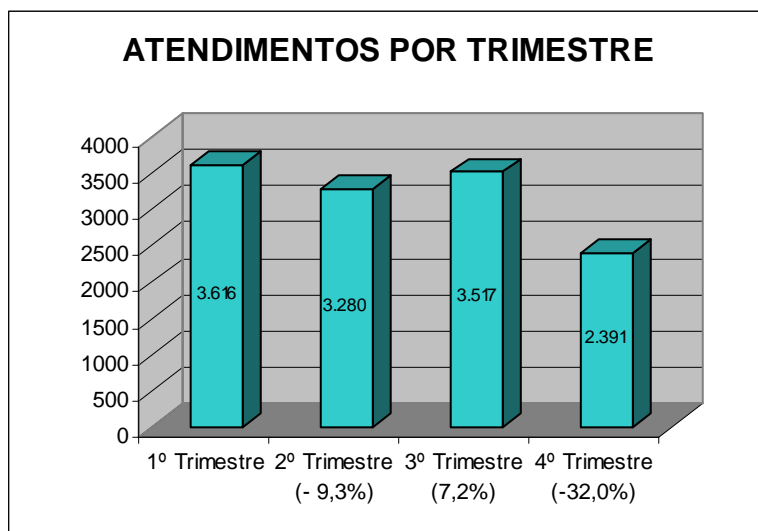
ATENDIMENTOS POR TRIMESTRE	
1º Trimestre	3.616
2º Trimestre (- 9,3%)	3.280
3º Trimestre (7,2%)	3.517
4º Trimestre (-32,0%)	2.391
Total em 2005	12.804

Fonte: DGPES/DEAPE

05/01/06


O indicador I.9.15.1, referente ao processo de trabalho P.9.15 – Gerenciar o Cadastro de Pessoas, apresentou decréscimo de 32,0% do último trimestre em relação ao anterior, em função, basicamente, da normalização do sistema de emissão de crachás de acesso ao fórum central, o que provocou considerável redução nas consultas e questionamentos sobre o assunto.

Gráfico de evolução dos atendimentos por trimestre – I.9.15.1



FONTE: DGPES/DEAPE

Observa-se que o comportamento dos atendimentos relativos a cadastro, ao longo dos três primeiros trimestres de 2005, vinha sendo quase linear, apresentando decréscimo no último trimestre do ano de 2005, pelas razões acima expostas.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2005

7 AVALIAÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO

Como Unidade Organizacional inserida no escopo de certificação em curso no PJERJ, a Escola de Administração Judiciária vem desenvolvendo, com o apoio da Fundação Getúlio Vargas, atividades que visam a implementação da NBR ISO 9001:2000. Neste contexto, será realizada pesquisa do grau de satisfação do usuário, prevista para ter início em abril de 2006.

8 RESULTADO DE AUDITORIAS REALIZADAS

No mês de julho de 2005 foi realizada a primeira auditoria interna na Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, tendo em vista a sua condição de unidade de apoio às unidades em processo de certificação, apresentando os seguintes resultados:

a) identificação de uma não conformidade relacionada a ausência de indicadores que possam demonstrar a adequação e eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade (foram evidenciados apenas indicadores de acompanhamento);

b) identificação de três oportunidades de melhoria relacionadas a necessidade de registro de documentos, definição de prazos para verificação de eficácia do Plano de Desenvolvimento e implementação das ações estabelecidas como necessárias.

A partir da apresentação do relatório de auditoria, foram emitidos cinco RACAP, dois para correção da não conformidade e três para as oportunidades de melhoria.

9 SITUAÇÃO DE AÇÃO CORRETIVA, AÇÃO PREVENTIVA E OPORTUNIDADE DE MELHORIA

Os RACAP pertinentes as ações corretivas e oportunidades de melhorias encontram-se com prazo de implementação previsto para o mês de janeiro de 2006, tendo em vista a necessidade da revisão da RAD-DGPES-040, que está em fase de aprovação.

A DGPES, além de controlar os RACAP emitidos, tem a atribuição de responder aos RACAP encaminhados pelas unidades organizacionais em processo de certificação.

Tal atribuição é decorrente do apoio prestado às referidas unidades no que se refere ao requisito 6.2.2 da NBR ISO 9001:2000, que trata da competência, conscientização e treinamento.

No ano de 2005, a DGPES recebeu 10 (dez) RACAP oriundos de unidades apoiadas.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - ANUAL

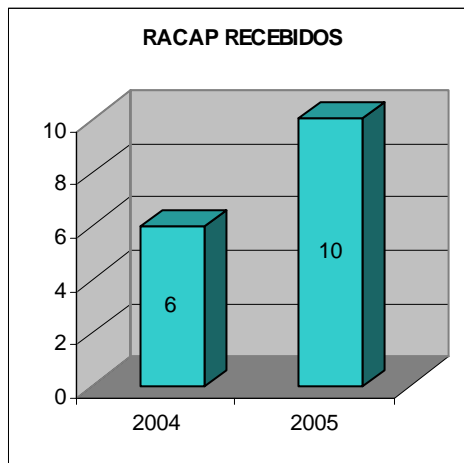
Unidade Organizacional:
DGPES

Aprovado por:
Mauro da Silva Thomaz

Período:
2005

Data de Emissão:
10/01/2006

Gráfico de RACAP recebidos pela DGPES



FONTE: DGPES/GBPES

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

Nesse sentido, os indicadores de desempenho definidos para os processos de trabalho da Diretoria Geral vêm-se consolidando como importante ferramenta gerencial e como parâmetro norteador das próximas iniciativas que deverão ser tomadas para a conclusão da implantação da estrutura organizacional prevista na Resolução nº 06/2005.

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

O ano de 2005 caracterizou-se pela solidificação da mudança, dentro do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, do conceito de administração de pessoal para o de gestão de pessoas. Tal transformação não é apenas institucional, mas também – e principalmente – cultural, tendo em vista que os servidores da Casa são os agentes das modificações organizacionais e, portanto, é fundamental que estejam comprometidos com elas.

Para o ano de 2006, espera-se que a DGPES, por meio da implementação de seus projetos estratégicos, possa assumir plenamente seu papel institucional de unidade de gestão de pessoas, consolidando-se definitivamente como instrumento indispensável na modernização do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro.