




PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Relatório de Informações Gerenciais Setorial Anual

DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES

2008

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Diretoria Geral de Gestão de Pessoas	Período: janeiro a dezembro de 2008

SUMÁRIO

1 RESUMO EXECUTIVO	3
2 AVALIAÇÃO da GESTÃO estratégica	7
2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos	7
2.2 Objetivos Estratégicos	8
3 AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL.....	12
3.1 Indicadores e Análise de Dados da Diretoria Geral (1º nível dos Processos de Trabalho).....	12
3.2 Indicadores e Análise de Dados da Diretoria Geral (2º nível dos Processos de Trabalho).....	15
4 GESTÃO DOS RECURSOS.....	34
4.1 Situação do Quadro de Pessoal	34
4.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação.....	37
4.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-Estrutura	39
4.4 Documentação e Informação (RAD e Registro).....	40
4.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades	41
4.6 Atividades Complementares	41
5 AVALIAÇÃO DA GESTÃO.....	50
5.1 Auditorias de Gestão	50
5.2 Avaliação do Grau de Implementação do SIGA.....	54
6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	55
7 ANEXOS.....	57
7.1 Árvore de Processos de Trabalho e Indicadores	57



1 RESUMO EXECUTIVO

Sob a égide dos pressupostos conceituais da moderna gestão de pessoas, interação operacional de seus departamentos e iniciativas ditadas pelo estudo continuado das demandas enfrentadas, a DGPES pautou suas ações no sentido de conciliar o atendimento de metas organizacionais, aspirações pessoais dos servidores e exigências sociais da sociedade em que se inserem. Buscou-se, sobretudo, sempre em obediência estrita aos aspectos éticos e legais que determinam a dinâmica das relações interpessoais, aumentar o comprometimento e satisfação das pessoas, a eficácia e qualidade dos resultados alcançados nas lides do TJERJ.

Este Relatório de Informações Gerenciais (RIGER) tem por finalidade apresentar os resultados do desempenho da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGPES), relativos ao período de janeiro a dezembro de 2008, quando os usuários atendidos pela Diretoria chegaram a totalizar cerca de 28.000 pessoas.

Atender com celeridade e qualidade à expressiva demanda de pessoas para as quais a DGPES presta seus serviços é desafio permanente. A Central de Atendimento de Pessoal (CEAPE), por exemplo, realizou a cada mês do ano de 2008, em média, 3.118 atendimentos presenciais e 4.433 atendimentos telefônicos. Já a média anual de entradas de processos administrativos na Diretoria chegou ao número de 3.851 autos. Em alguns meses, a DGPES chegou a receber mais de 4.000 processos de matéria de pessoal, como ocorrido em maio, onde foi contabilizada a entrada de 5.058 processos.

Observando essa realidade, foi dada especial atenção à melhoria da comunicação com os usuários, ao incremento da celeridade processual e à qualidade dos serviços prestados pela DGPES. Esses pontos de atuação foram traduzidos tanto em ações planejadas na gestão estratégica do PJERJ, quanto naquelas voltadas para a gestão operacional.

No que diz respeito à gestão estratégica, os objetivos previstos para o biênio 2007-2008 foram cumpridos integralmente de acordo com o planejamento inicial (item 2.2.1). Resumidamente, o principal foco de atuação foi a valorização de magistrados e servidores através da concretização, dentre outros, dos seguintes objetivos: criação do Programa de Desenvolvimento Gerencial; certificação do sistema de gestão do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas; ampliação do processo de gestão de pessoas por competências; implementação do novo sistema de atendimento aos magistrados e servidores, que inclui, dentre outras melhorias: a criação do Call Center, a melhoria das



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

instalações físicas, a definição de espaço adequado para o atendimento preferencial e a implementação das pesquisas de satisfação da Central de Atendimento de Pessoal (CEAPE) e da Divisão de Atendimento a Magistrados (DIMAG), com resultados de 91,9% (Set/08) e 92,5% (jun/08), respectivamente.

No tocante à gestão operacional, o monitoramento de indicadores, detalhados nos itens 3.1 e 3.2 deste relatório, demonstrou o aperfeiçoamento contínuo dos processos de trabalho, graças à otimização de ações gerenciais que resultaram em incremento da celeridade processual, mediante efetivação de índices significativos de redução de prazos. Ocorreu, também, avanço expressivo nas taxas de papéis profissionais com competências e requisitos mapeados, tanto na área administrativa quanto na Judiciária, nas quais os índices oscilaram de 40% para 87% e de 39% para 95%, respectivamente.

O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DEDEP) conquistou a certificação ISO:9001 e ampliou o processo de gestão por competências, subsidiando a Escola de Administração Judiciária (ESAJ) na oferta de cursos com maior validade para as reais necessidades de conhecimento do servidor aplicáveis ao trabalho.

Foi também realizado o Projeto de Acessibilidade, com a finalidade de promover ações voltadas aos servidores do PJERJ com deficiência. Esse projeto contemplou atividades relacionadas à orientação aos gestores sobre questões específicas sobre servidores com deficiência, realização do I Seminário Sensibilizar, visita a unidades organizacionais selecionadas visando ao diagnóstico sobre a realidade existente e a identificação de melhorias e adaptações no ambiente físico, bem como o atendimento aos servidores com deficiência.

A Escola de Administração Judiciária ampliou sua atuação. Foi elaborado o Programa de Desenvolvimento Gerencial, destinado aos gestores da área administrativa, no sentido de melhor qualificar suas ações de chefia e processos de trabalho. Foram firmados novos convênios com instituições de ensino, inclusive com cursos a distância. Foi implementada a inscrição on-line e diversificado o formato das ações de capacitação, com a realização do projeto Tardes Culturais, do Ciclo História e Direito, de Seminários sobre a Administração Pública e outros temas e, ainda, com o projeto Visitas Guiadas. Neste último, foram realizadas 38 visitas, guiadas por historiadores, aos principais marcos histórico-arquitetônicos do centro do Rio de Janeiro.

Foram realizadas, ainda, dezoito turmas do Programa de Integração Funcional (PIF), com o objetivo de integrar ao PJERJ os novos técnicos e analistas judiciários aprovados no



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

último concurso, na capital e no interior. O programa neste ano inovou com o uso de videoconferência e com um treinamento intercalado entre sala de aula e experiência prática em cartório, quando o servidor foi acompanhado por um servidor-orientador, numa experiência inovadora.

É conveniente mencionar que a avaliação de satisfação dos usuários da ESAJ, nas ações de capacitação, registrou índice médio de 94,83%, superando índices registrados em anos anteriores.

Foi também desenvolvido o Programa de Autodesenvolvimento, como forma de educação continuada, com a disponibilização de textos por e-mail ao servidor-gestor, que os repassava aos demais membros de sua equipe. Os textos de rápida leitura, cerca de 5 minutos em média, trouxeram a possibilidade de reflexão e aplicação do conhecimento adquirido.

O Departamento de Saúde (DESAU) primou pelo desenvolvimento de atividades de saúde ocupacional. Em abril/08 foi realizada a “III Caminhada da Saúde do PJERJ”, com participação crescente dos servidores e familiares. A IV Caminhada da Saúde aconteceu em setembro, reunindo, como na anterior, cerca de 300 pessoas.

Nos meses de março e junho o Serviço Odontológico promoveu campanhas de saúde bucal destinada a servidores, registrando-se total de 388 (trezentos e oitenta e oito) participantes. Em julho, o Serviço Odontológico promoveu a já tradicional Campanha de Fluoretação a filhos de servidores, contabilizando 236 crianças atendidas. Em setembro, pela primeira vez, a campanha de fluoretação foi levada a outra localidade: na sede do NUR de Niterói foram oferecidos dois dias de orientação bucal com higienização e fluoretação profilática.

Ao longo do ano, foram promovidas também atividades educativas em saúde, principalmente relacionadas a assuntos de relevância social: em janeiro, a palestra sobre Febre Amarela e em abril, a palestra sobre Dengue. E como em anos anteriores, coordenamos campanha para doação de sangue em parceria com o HEMORIO, em maio/08.

Dando continuidade à Campanha Nacional de Imunização contra a Rubéola, o DESAU ofereceu, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde (Centro Municipal de Saúde Oswaldo Cruz), vacinação contra a rubéola, sem custos para o PJERJ, com vacinação de 741 pessoas, no período de 15 a 26 de setembro.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

Foi realizada a XI Semana de Saúde do PJRJ, de 24 a 28 de novembro, com atividades de prevenção a doenças freqüentes, como hipertensão arterial e diabetes e atividades para estímulo a melhor qualidade de vida: orientação nutricional e incentivo à prática de atividades físicas. Foram contabilizadas 2.325 participantes das atividades nos estandes e 1.046 participantes da ginástica laboral (atividade itinerante nas serventias do Palácio da Justiça). A estimativa total aproximada foi de 15.300 (quinze mil e trezentas) participações no decorrer da Semana de Saúde.

No cumprimento das Resoluções 17/2006 e 07/2008, ambas do Conselho da Magistratura, realizou-se a promoção/progressão funcional dos servidores efetivos do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, sendo que a lista de promoção/progressão foi publicada com antecedência de dois meses em relação ao prazo fixado pela Res. 17/CM.

No tocante à documentação e registro dos processos de trabalho, todas as 42 (quarenta e duas) rotinas administrativas da DGPES encontram-se atualizadas.

A DGPES passou por três Auditorias Internas e quatro Auditorias Externas e obteve resultados plenamente satisfatórios, conforme quadro apresentado no item 5.1 deste RIGER, inclusive com a recomendação da certificação do sistema de gestão do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas – DGPES/DEDEP.

O Grau de Implementação do SIGA/DGPES foi avaliado ao longo do período e apresentou índices crescentes de 74,53% em abril, 77,08% em agosto e 84,71% em novembro. Essas avaliações tiveram como escopo o Gabinete da DGPES (GBPES), o Departamento de Administração de Pessoal (DEAPS) e o Departamento de Saúde (DESAU), 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, com auditorias periódicas.



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.

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

2.2 Objetivos Estratégicos

Foram estabelecidos, para o período 2007-2008, Objetivos Estratégicos a partir dos Focos Estratégicos estabelecidos pela Comissão de Gestão Estratégica do PJERJ.

2.2.1 Avaliação dos Objetivos do Biênio 2007-2008

A DGPES concluiu os objetivos estratégicos para o biênio 2007-2008. O quadro seguinte apresenta os pormenores dos objetivos alcançados.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			PLAN	REAL		
Manter e Expandir o Processo de Certificação NBR ISO 9001:2000	Certificar o Sistema Integrado de Gestão no Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DGPES/DEDEP)	SIGA implementado, com certificação da U.O. até Dez/08.	100%	100%	Out/07 a Dez/08	CONCLUÍDO
Análise de Dados: O SIGA/DEDEP passou pela Auditoria de Pré-certificação no dia 01/10/2008 e auditoria de Certificação nos dias 03/11/08 e 04/11/08, sendo recomendada a sua certificação.						
Ações Gerenciais: Manter e melhorar continuamente o SIGA/DEDEP, conforme os requisitos estabelecidos pela Norma ISO 9001.						

FONTE: DEDEP

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			PLAN	REAL		
Valorizar Magistrados e Servidores	Desenvolver estudo de lotação para duas unidades administrativas do PJERJ.	Conclusão do Estudo até o final de Dez/07.	100%	100%	2007	CONCLUÍDO
Análise de Dados: O objetivo foi concluído em 2007.						
Ações Gerenciais: O Estudo realizado tem sido utilizado como insumo para novos projetos do DEDEP.						

FONTE: DEDEP



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			PLAN	REAL		
Valorizar Magistrados e Servidores	Ampliar o processo de gestão de pessoas por competências	Elaboração das Matrizes de Competências Profissionais da UO da área judiciária da Capital (1ª Instância) e das Diretorias Gerais do Tribunal de Justiça e das demais unidades incluídas no processo de certificação e multiplicação do SIGA, até dezembro de 2008	100%	100%	2007-2008	CONCLUÍDO

Análise de Dados:

Matrizes de Competências Profissionais elaboradas de acordo com o plano de ação.

Ações Gerenciais:

Implementação do sistema informatizado para dar continuidade ao processo de gestão por competências.

FONTE: DEDEP

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			PLAN	REAL		
Valorizar Magistrados e Servidores	Implementar novo sistema de atendimento aos magistrados e servidores	Novo sistema implementado até Jul/08	100%	100%	JAN/08 a JUL/08	CONCLUÍDO

Análise de Dados: Com a veiculação, em julho do corrente, de mensagens na Internet/Intranet divulgando os serviços da CEAPE, o DEAPS implementou 100% do Objetivo Estratégico “*Implementar novo sistema de atendimento aos magistrados e servidores*”.

Ações Gerenciais: Realizar as atividades necessárias à concretização dos objetivos no período planejado para o biênio 2009/2010, após a aprovação pela COGES.

FONTE: DEAPS



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			PLAN	REAL		
Valorizar Magistrados e Servidores	Elaborar Programa de Capacitação para servidores designados para a função de direção de serventia de acordo com regulamentação do art. 5º, da Lei 4620/2005.	100% do Programa de Desenvolvimento Gerencial para área judiciária elaborado até o final de Dez/2008.	100%	100%	2007-2008	CONCLUÍDO

Análise de Dados:

O programa depende da regulamentação do artigo 5º da Lei 4.620/2005. Foi elaborado programa com base na minuta do ato de regulamentação.

Ações Gerenciais:

Estabelecer objetivo de implementação para o programa, a ser alcançado após a publicação do ato de regulamentação da Lei 4620/2005.

FONTE: ESAJ

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			PLAN	REAL		
Valorizar Magistrados e Servidores	Disponibilizar Programa de Desenvolvimento atendendo às necessidades de capacitação dos gestores da área administrativa.	Disponibilizar o Programa de Desenvolvimento Gerencial até final de Dez/08.	100%	100%	2007-2008	CONCLUÍDO

Análise de Dados:

As ações previstas para 2008 foram integralmente cumpridas.

Ações Gerenciais:

Definir objetivos, metas e planos de ação alinhados com os focos estratégicos do PJERJ.

FONTE: ESAJ



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			PLAN	REAL		
Modelar, Documentar e Medir Processos de Trabalho	Implementar o Documento Estratégico da DGPES	Documento implementado até Jul/08.	100%	100%	2007-2008	CONCLUÍDO

Análise de Dados: O Documento Estratégico da DGPES foi implementado.

Ações Gerenciais:

Proceder à revisão sistemática do documento, de acordo com a melhoria contínua do SIGA/DGPES.

FONTE: GBPES

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			PLAN	REAL		
Modelar, Documentar e Medir Processos de Trabalho	Aperfeiçoar Relatório de Informações Gerenciais - RIGER	RIGER aperfeiçoado até Jul/08.	100%	100%	2007-2008	CONCLUÍDO

Análise de Dados: RIGER aperfeiçoado, de acordo com o plano de ação.

Ações Gerenciais:

Dar continuidade ao processo de melhoria contínua, com o aperfeiçoamento sistemático do RIGER.

FONTE: GBPES



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

3 AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL

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

		FORMULÁRIO 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	2007	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
		5,61	5,75	5,74	5,73	5,71	5,71	5,69	5,68	5,68	5,66	5,66	5,66	5,66	
	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
		5,62	5,60	5,59	5,57	5,54	5,54	5,53	5,52	5,50	5,49	5,48	5,49	5,49	
RESULTADO NO PERÍODO															
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2007)	5,69														
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2008)	5,54														
META (Aprox.)	Não Aplicável														
ANÁLISE DE DADOS:															
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: 08/01/2009	

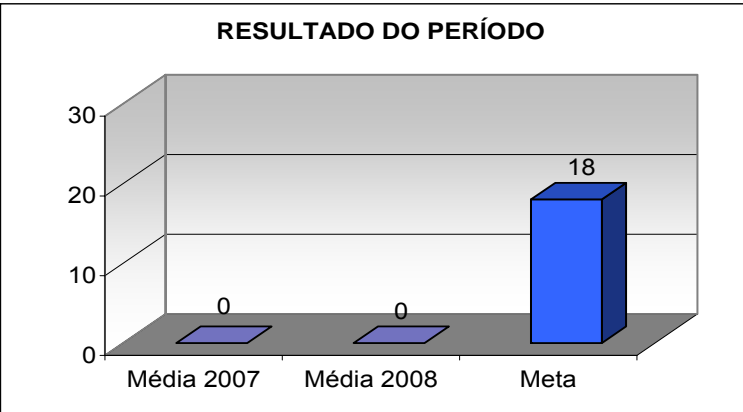
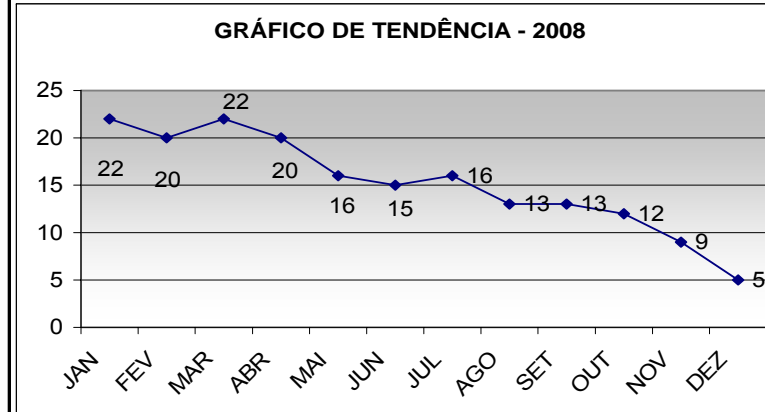


RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		FORMULÁRIO 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	2007	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		93,97	93,95	93,98	93,85	93,77	93,36	93,34	93,25	93,20	93,15	93,07	92,99	92,99
	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		92,25	92,14	91,88	91,72	91,52	91,31	91,04	90,73	93,13	95,45	95,33	95,89	95,89
RESULTADO NO PERÍODO		<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 ANTERIOR (2007)		93,49												
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2008)		92,70												
META (Aprox.)		Não Aplicável												
ANÁLISE DE DADOS:		O resultado encontrado no segundo semestre de 2008, demonstra que a tendência de queda que existia desde o primeiro semestre de 2007 foi revertida. Tal fato ocorreu pela entrada de novos servidores concursados, a partir de setembro de 2008.												
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: 08/01/2009		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		FORMULÁRIO PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES											
		UNIDADE ORGANIZACIONAL						DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES/GBPES					
PROCESSO DE TRABALHO		Promover a Gestão de Pessoas											
INDICADOR		TMP - Tempo Médio de Processamento das Matérias de Pessoal						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		T_{cp} / T_{pa} onde T_{cp} = somatório, em dias, dos ciclos processuais dos feitos administrativos das matérias de pessoal (DEAPS e DEDEP), apurados pela operação "data de saída menos data de entrada" e T_{pa} = quantidade de feitos administrativos das matérias de pessoal											
ORIGEM DOS DADOS		PROT / Planilha TMP - DGPES						SENTIDO DE MELHORIA		mM			
META		18 dias						UNIDADE DE MEDIDA		dia			
PERIODICIDADE		Mensal											
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
								29	29	27	27	25	25
	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
		22	20	22	20	16	15	16	13	13	12	9	5
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO DO PERÍODO 						GRÁFICO DE TENDÊNCIA - 2008 					
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2007)	27												
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2008)	16												
META	18												
ANÁLISE DE DADOS:		O resultado apurado mês a mês demonstra que o tempo médio continua caindo, o que comprova que as ações gerenciais tomadas estão surtindo efeito. É preciso ressaltar que no fechamento de cada mês só são considerados os processos encerrados. Por exemplo: em Dez-08, os cinco dias de processamento correspondem a 40% dos processos que entraram no mês, ou seja, 60% ainda estão em processamento. No momento, os dados relativos ao encerramento (data: 15/12/08) são os seguintes: Jan-99%, Fev-98%, Mar-98%, Abr-98%, Mai-97%, Jun-97%, Jul-91%, Ago-93%, Set-94%, Out-91%, Nov-77% e Dez-40%. A meta de 18 dias foi superada.											
AÇÕES GERENCIAIS:		Dar continuidade as práticas implementadas e proceder a revisão da meta para o próximo período.											
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/GBPES						Responsável (aprovação e divulgação): DGPES						Data: 08/01/	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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																																
INDICADOR		Taxa de implementação do processo Identificar Competências Profissionais dos Servidores							DESEMPENHO		X		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		15% do total de servidores do PJERJ - até dezembro de 2008							UNIDADE DE MEDIDA		Percentual																							
PERIODICIDADE		Trimestral																																
EVOLUÇÃO DO INDICADOR		2007		JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL																		
		2008		JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL																		
RESULTADO NO PERÍODO																																		
MÉDIA DOS PERÍODOS		10,23%		<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;"> <caption>Resultados do Gráfico de Tendência</caption> <thead> <tr> <th>Período</th> <th>Resultado (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MÉDIA DOS PERÍODOS</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>PERÍODO ATUAL (4º trimestre)</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>META</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="text-align: center;"> <p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <caption>Dados do Gráfico de Tendência</caption> <thead> <tr> <th>Trimestre</th> <th>Resultado (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1º Trim.</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>2º Trim.</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>3º Trim.</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>4º Trim.</td> <td>16%</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>													Período	Resultado (%)	MÉDIA DOS PERÍODOS	10%	PERÍODO ATUAL (4º trimestre)	16%	META	15%	Trimestre	Resultado (%)	1º Trim.	6%	2º Trim.	8%	3º Trim.	11%	4º Trim.	16%
Período	Resultado (%)																																	
MÉDIA DOS PERÍODOS	10%																																	
PERÍODO ATUAL (4º trimestre)	16%																																	
META	15%																																	
Trimestre	Resultado (%)																																	
1º Trim.	6%																																	
2º Trim.	8%																																	
3º Trim.	11%																																	
4º Trim.	16%																																	
PERÍODO ATUAL (4º trimestre)		16,02%																																
META		15,00%																																
ANÁLISE DE DADOS:		<p>No ano de 2008 o indicador sofreu as seguintes alterações: no primeiro trimestre o número de servidores incluídos no processo GPC foi reduzido em função de alteração na lotação do Departamento de Segurança Patrimonial - DESEP com a extinção da guarda judiciária. A partir do segundo trimestre o número de servidores incluídos no processo GPC aumentou em função da implementação do processo em 13 Unidades Organizacionais incluídas no processo de certificação/multiplicação do SIGA: 16VCRI, 28VCRI, 29VCRI, XXVIIJEC, SETRE, DEDEP, 03VCIV/MA, 04VCIV/MA, CCMVCIV, 01VEM, 05VOS, DGFAJ E DGFEF, das varas cíveis do 5º e 12º NUR, DGCON, DGPES, DGPCF, DGLOG, DGCOI, DGJUR e DGTEC.</p>																																
AÇÕES GERENCIAIS:		<p>Na revisão da RAD ficou definido que este indicador será mantido como indicador de desempenho da RAD-DGPES-040 até a implantação do sistema informatizado que possibilitará o levantamento de outros dados.</p>																																

Responsável pela emissão do relatório: DEDEP

Responsável (aprovação e divulgação): DGPES

Data: 30/12/2008



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES																								
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DEDEP																							
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Gestão de Pessoas																								
INDICADOR		Taxa de papéis profissionais com competências e requisitos mapeados (área administrativa)								DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO		X												
FINALIDADE DO INDICADOR		Acompanhar o avanço do trabalho de mapeamento dos papéis profissionais do PJERJ na área administrativa.																								
FÓRMULA		[(Total de papéis profissionais de unidades administrativas com competências e requisitos mapeados) / (total de papéis profissionais planejados na área administrativa) 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	2007	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL												
	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL												
							40,11%					87,38%														
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO NO PERÍODO						GRÁFICO DE TENDÊNCIA																		
MÉDIA DOS PERÍODOS	63,74%	<table border="1" style="margin: 5px auto; border-collapse: collapse;"> <caption>Resultados do Gráfico de Tendência</caption> <thead> <tr> <th>Período</th> <th>Resultado (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MÉDIA DOS PERÍODOS</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>PERÍODO ATUAL</td> <td>87%</td> </tr> </tbody> </table>						Período	Resultado (%)	MÉDIA DOS PERÍODOS	64%	PERÍODO ATUAL	87%	<table border="1" style="margin: 5px auto; border-collapse: collapse;"> <caption>Dados do Gráfico de Tendência</caption> <thead> <tr> <th>Semestre</th> <th>Resultado (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1º Sem.</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>2º Sem.</td> <td>87%</td> </tr> </tbody> </table>							Semestre	Resultado (%)	1º Sem.	40%	2º Sem.	87%
Período	Resultado (%)																									
MÉDIA DOS PERÍODOS	64%																									
PERÍODO ATUAL	87%																									
Semestre	Resultado (%)																									
1º Sem.	40%																									
2º Sem.	87%																									
PERÍODO ATUAL	87,38%																									
META	--																									
ANÁLISE DE DADOS:		87% dos papéis profissionais da área administrativa do PJERJ foram mapeados. Os demais 13%, correspondentes à área administrativa da Presidência e do Órgão Especial estão em fase de elaboração.																								
AÇÕES GERENCIAIS:		Finalizar o mapeamento dos demais papéis da área administrativa do PJERJ no primeiro semestre de 2009.																								

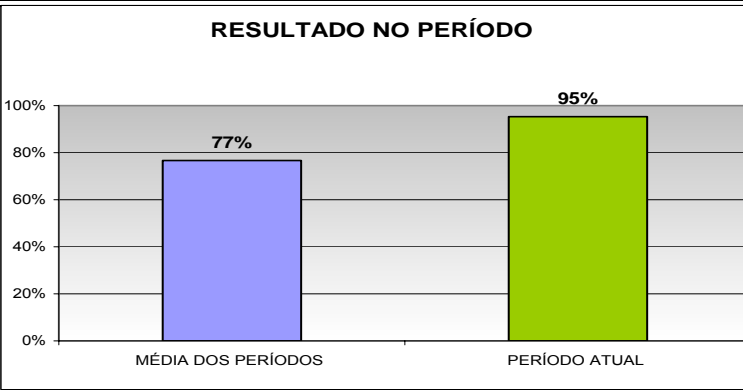
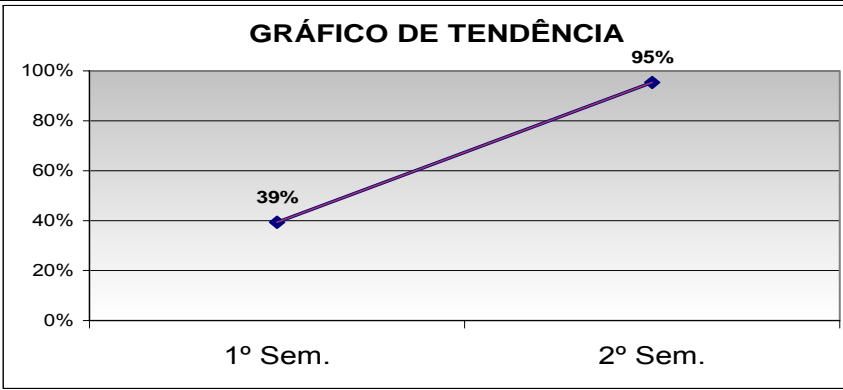
Responsável pela emissão do relatório: DEDEP

Responsável (aprovação e divulgação): DGPES

Data: 30/12/08



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES													
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DEDEP												
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Gestão de Pessoas													
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	2007	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
								39,35%			95,37%			95,37%	
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO NO PERÍODO 						GRÁFICO DE TENDÊNCIA 							
MÉDIA DOS PERÍODOS	76,70%														
PERÍODO ATUAL	95,37%														
META	==														
ANÁLISE DE DADOS:		95% dos papéis profissionais da área judiciária do PJERJ foram mapeados.													
AÇÕES GERENCIAIS:		Finalizar o mapeamento dos demais papéis do PJERJ no primeiro semestre de 2009.													

Responsável pela emissão do relatório: DEDEP

Responsável (aprovação e divulgação): DGPES

Data: 30/12/08



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES														
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DEDEP													
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Gestão de Pessoas														
INDICADOR		Índice de satisfação de usuários do DEDEP								DESEMPENHO	X	ACOMPANHAMENTO				
FINALIDADE DO INDICADOR		Identificar o percentual de satisfação dos usuários														
FÓRMULA		$\left\{ \left(\frac{\text{Total de ÓTIMO + BOM nas pesquisas de satisfação}}{\text{Total de respostas válidas nas pesquisas de satisfação}} \right) \times 100 \right\}$														
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	2007	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL		
	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL		
								96,98%						97,20%		
RESULTADO NO PERÍODO																
MÉDIA DOS PERÍODOS	97,09%	<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>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> </div> </div>														
PERÍODO ATUAL (2º Semestre)	97,20%															
META: manter acima de	95,00%															
ANÁLISE DE DADOS:		Observa-se um alto índice de Satisfação Geral na 1ª PSU do DEDEP que é a soma do total de sempre (ótimo) mais total de quase sempre (bom).														
AÇÕES GERENCIAIS:		Manter o índice acima de 95%.														

Responsável pela emissão do relatório: DEDEP

Responsável (aprovação e divulgação): DGPES

Data: 15/12/2008



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL



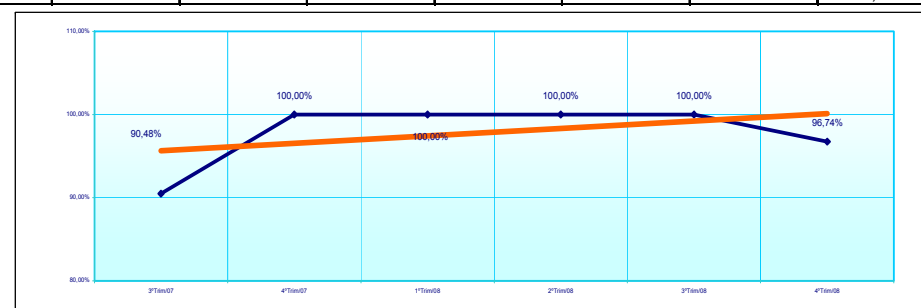
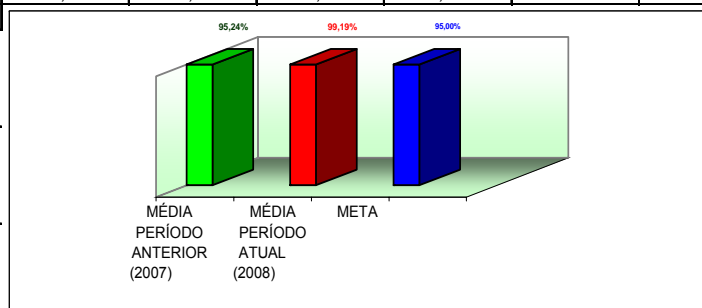
PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES

UNIDADE ORGANIZACIONAL

DGPES/ESAJ

PROCESSO DE TRABALHO/OBJETIVO	Realizar Ações de Capacitação														
INDICADOR	ÍNDICE DE EFICÁCIA DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO SOLICITADAS								DESEMPENHO		X		ACOMPANHAMENTO		
FINALIDADE DO INDICADOR	Avaliar a eficácia de Ações de Capacitação solicitadas por gestores do PJERJ.														
FÓRMULA	$(\sum \text{ dos percentuais atingidos nas turmas avaliadas no trimestre}) / (\sum \text{ de turmas avaliadas no trimestre})$														
ORIGEM DOS DADOS	Formulário de avaliação de eficácia preenchido pelos responsáveis pela avaliação dos funcionários.								SENTIDO DE MELHORIA		MM				
META	95%								UNIDADE DE MEDIDA		Percentual				
PERIODICIDADE	TRIMESTRAL														
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2005/2007	1ºTrim/05	2ºTrim/05	3ºTrim/05	4ºTrim/05	1ºTrim/06	2ºTrim/06	3ºTrim/06	4ºTrim/06	1ºTrim/07	2ºTrim/07	3ºTrim/07	4ºTrim/07	Md no Per.	
	2008/2010	1ºTrim/08	2ºTrim/08	3ºTrim/08	4ºTrim/08	1ºTrim/09	2ºTrim/09	3ºTrim/09	4ºTrim/09	1ºTrim/10	2ºTrim/10	3ºTrim/10	4ºTrim/10	Md no Per.	
RESULTADO NO PERÍODO		100,00%	100,00%	100,00%	96,74%									99,19%	

MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2007)	95,24%
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2008)	99,19%
META	95,00%



ANÁLISE DE DADOS:	A meta de 95 % foi ultrapassada no trimestre em 1,74 %. 100% das turmas tiveram a eficácia avaliada no período. Somente uma turma não atingiu 100 % de eficácia, ficando com o índice de 86,89 %. A média do ano de 2008 foi de 99,19 %, ficando 3,95 % acima da média de 2007.
AÇÕES GERENCIAIS:	Definir meta para o ano de 2009 e plano de ação para atingi-la.

Responsável pela emissão do relatório: ESAJ	Responsável (aprovação e divulgação): DGPES	Data: 07/01/2009
---	---	------------------



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL



PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES

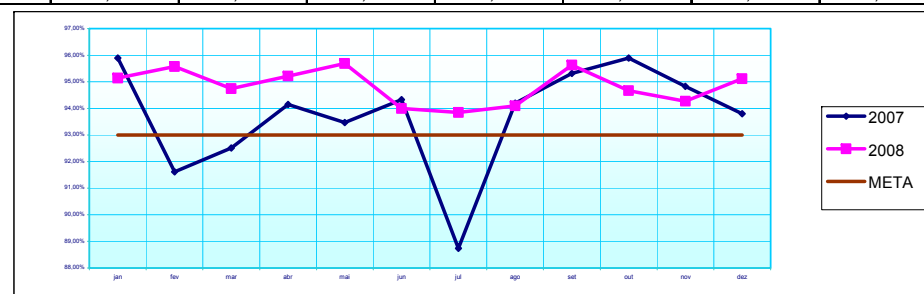
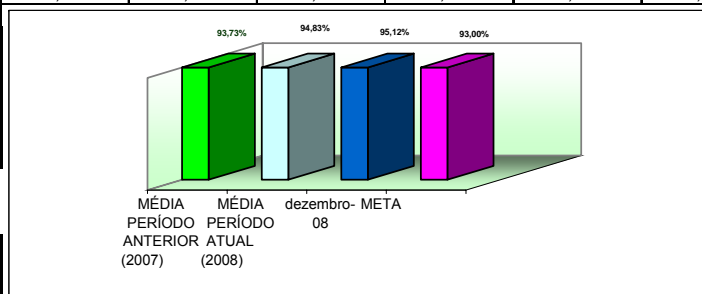
UNIDADE ORGANIZACIONAL

DGPES/ESAJ

PROCESSO DE TRABALHO/OBJETIVO	Realizar Ações de Capacitação													
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	93%					UNIDADE DE MEDIDA		Percentual						
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.
		95,90%	91,62%	92,51%	94,15%	93,47%	94,33%	88,74%	94,20%	95,32%	95,90%	94,83%	93,80%	93,73%
		95,14%	95,57%	94,74%	95,22%	95,69%	94,00%	93,85%	94,10%	95,63%	94,67%	94,27%	95,12%	94,83%

RESULTADO NO PERÍODO

MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2007)	93,73%
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2008)	94,83%
dezembro-08	95,12%
META	93,00%



ANÁLISE DE DADOS:	Como fica demonstrado no gráfico de linha, o desempenho de 2008 (linha lilás) foi, em todos os meses do ano, superior à meta de 93 % (linha marrom). Na média do ano (94,83%), a meta foi superada em 1,83 pontos percentuais. No mês que apresentou o mais baixo desempenho, julho (93,85 %), a superação da meta foi de 0,85 %. No mês de maio foi atingido o índice mais alto do ano (95,69%), com uma superação da meta de 2,69 %. Em seis meses do ano (janeiro, fevereiro, abril, maio, setembro e dezembro), a meta foi superada em mais de dois pontos percentuais. A média de 2008 foi 1,1% superior à de 2007.
AÇÕES GERENCIAIS:	identificando turmas com avaliação abaixo da meta. Caso sejam identificadas 3 turmas do mesmo curso com avaliação inferior à meta poderão adotadas uma, ou mais, das seguintes ações, conforme a necessidade: reunião com o instrutor para orientação; orientação para que o instrutor realize atividades de reciclagem e aprimoramento; oferecimento curso de Capacitação Didática; revisão do conteúdo do curso e revisão do material didático do curso.

Responsável pela emissão do relatório: ESAJ	Responsável (aprovação e divulgação): DGPES	Data:06/01/2009
---	---	-----------------

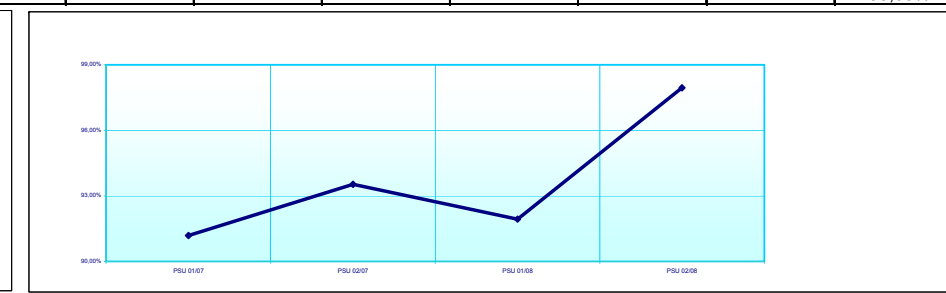
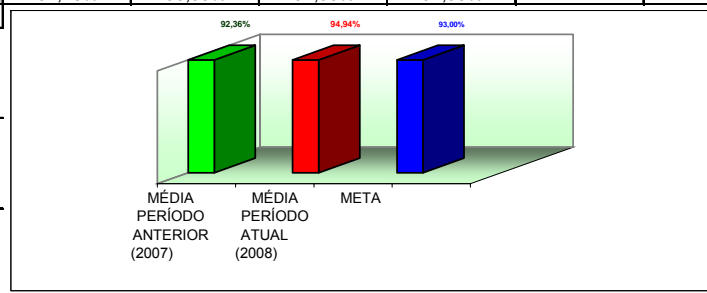


RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

	PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES		
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/ESAJ		

PROCESSO DE TRABALHO/OBJETIVO	Realizar Ações de Capacitação													
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	93%							UNIDADE DE MEDIDA		Percentual				
PERIODICIDADE	SEMESTRAL													
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007/2008													
		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.
RESULTADO NO PERÍODO		91,18%	93,53%	91,93%	97,95%									93,65%

MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2007)	92,36%
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2008)	94,94%
META	93,00%



ANÁLISE DE DADOS: A ESAJ realizou quatro pesquisas de satisfação desde a implantação de seu SIGA. Para o ano de 2008 foi definida a meta de 93% de conceitos positivos (ÓTIMO+BOM). Na primeira pesquisa de 2008, a meta não foi alcançada, ficando o resultado 1,07% abaixo. Na 2ª Pesquisa de Satisfação do Usuário de 2008 houve sensível recuperação, ficando o índice 4,95 % acima da meta de 93 % e 6,03 % acima do resultado da pesquisa anterior.

ACÇÕES GERENCIAIS: Definir meta para a 1ª Pesquisa de Satisfação do Usuário de 2009, que será realizada em maio de 2009, e acompanhar os demais indicadores mensais da ESAJ de forma a identificar eventuais desvios que possam influenciar o resultado da próxima pesquisa.

Responsável pela emissão do relatório: ESAJ	Responsável (aprovação e divulgação): DGPES	Data: 12/11/2008
---	---	------------------



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL



FORMULÁRIO PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES

UNIDADE ORGANIZACIONAL

DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES/GBPES

PROCESSO DE TRABALHO	Realizar Ações de Capacitação				
INDICADOR	Índice de Realização do Plano de Ação do Objetivo Disponibilizar Programa de Desenvolvimento Gerencial				
FINALIDADE DO INDICADOR	Monitorar a evolução do Plano de Ação, a fim de que o resultado ocorra conforme planejado				
FÓRMULA	Percentual de evolução do plano de ação				
ORIGEM DOS DADOS	Plano de Ação	SENTIDO DE MELHORIA	MM		
META	100% em 2008	UNIDADE DE MEDIDA	Percentual		
PERIODICIDADE	Trimestral				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2008				
	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	META
	35%	62%	81%	100%	100%
	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO TRIMESTRAL</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO EM 2008</p> </div> </div>				
	RESULTADO NO PERÍODO				
RESULTADO PERÍODO (trimestre) = 100 %					
META DO PERÍODO (trimestre) = 100 %					
META ANUAL = 100%					
ANÁLISE DE DADOS:	As ações previstas para 2008 foram integralmente cumpridas.				
ACÇÕES GERENCIAIS:	Definir objetivos, metas e planos de ação alinhados com os focos estratégicos do PJERJ.				

Responsável pela emissão do relatório: ESAJ

Responsável (aprovação e divulgação): DGPES

Data: 07/01/2009



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		FORMULÁRIO PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES															
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEPARTAMENTO DE SAÚDE - DGPES/DESAU														
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Saúde															
INDICADOR		Evolução dos Atendimentos Globais Assistenciais de Saúde	DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO												
FINALIDADE DO INDICADOR		Avaliar o quantitativo geral de atendimentos assistencias prestados pelo DESAU															
FÓRMULA		Soma dos atendimentos															
ORIGEM DOS DADOS		Banco de dados do DESAU - SDS	SENTIDO DE MELHORIA	mM													
META		Não aplicável	UNIDADE DE MEDIDA	Número de atendimentos													
PERIODICIDADE		Semestral															
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007	1º SEMESTRE		2º SEMESTRE		ANUAL											
	2008	1º SEMESTRE		2º SEMESTRE		ANUAL											
		15.627		18.020		33.647											
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;"> <tr><th>Ano</th><th>Resultado</th></tr> <tr><td>2007</td><td>42560</td></tr> <tr><td>2008</td><td>33647</td></tr> </table> </div> <div style="text-align: center;"> <p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr><th>Período</th><th>Resultado</th></tr> <tr><td>2008 1º Sem</td><td>15627</td></tr> <tr><td>2008 2º Sem</td><td>18020</td></tr> </table> </div> </div>				Ano	Resultado	2007	42560	2008	33647	Período	Resultado	2008 1º Sem	15627	2008 2º Sem	18020
Ano	Resultado																
2007	42560																
2008	33647																
Período	Resultado																
2008 1º Sem	15627																
2008 2º Sem	18020																
PERÍODO ANTERIOR (2007)	42560																
PERÍODO ATUAL (2008)	33647																
META (Aprox.)	Não Aplicável																
ANÁLISE DE DADOS:	A Análise de 2008 deve considerar o que já foi exposto no RIGER do 1o. Semestre: novo método , e mais confiável no tocante a inscrição de dados no sistema. Logo, não devemos comparar os dados de 2007 com os de 2008. A análise de 2008, mês a mês, revela tendência de crescimento no segundo semestre.																
AÇÕES GERENCIAIS:	O indicador reflete a demanda espontânea por ações assistenciais do DESAU. É fundamental que seja mantido.																

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DESAU

Responsável (aprovação e divulgação): Diretora Geral de Gestão de Pessoas

Data: 08/01/09



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		FORMULÁRIO 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						DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO				X	
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						SENTIDO DE MELHORIA		MM					
META		Não aplicável						UNIDADE DE MEDIDA		Percentual					
PERIODICIDADE		Mensal													
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	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%	
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO NO PERÍODO 						Porcentagem de Atendimentos a Servidores 							
PERÍODO ANTERIOR (2007)	72,99%														
PERÍODO ATUAL (2008)	55,36%														
META (Aprox.)	Não Aplicável														
ANÁLISE DE DADOS:		Estes dados refletem o mesmo já apresentado em relatórios anteriores: aproximadamente 55% da assistência de saúde é dirigida aos servidores e magistrados, enquanto 45% 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): Diretora Geral de Gestão de Pessoas

Data: 08/01/09



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL



PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES

UNIDADE ORGANIZACIONAL:
DESAU

PROCESSO DE TRABALHO	REALIZAR AÇÕES DE PREVENÇÃO EM SAÚDE - CAMPANHA ANUAL DE IMUNIZAÇÃO CONTRA A GRIPE																	
INDICADOR	Taxa de participação dos Servidores na Campanha de Vacinação contra Gripe																	
FINALIDADE DO INDICADOR	Aferir a adesão dos servidores do PJERJ à Campanha Anual de Imunização contra a Gripe																	
FÓRMULA	número de servidores imunizados ÷ número total de servidores x 100																	
ORIGEM DOS DADOS	Banco de Dados do DESAU (SDS) e relatórios de vacinação encaminhados pelas serventias	SENTIDO DE MELHORIA	(MM) maior é melhor															
META	Manter acima de 50% a taxa de participação dos servidores na Campanha Anual de Imunização contra a Gripe	UNIDADE DE MEDIDA	Número de pessoas															
PERIODICIDADE	Anual																	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2005	2006	2007															
	8.508	9.324	10.647															
	<table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Ano</th> <th>Total de Servidores</th> <th>Participantes</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2005</td> <td>19.937</td> <td>8.508</td> <td>42,20%</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>16.704</td> <td>9.324</td> <td>55,82%</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>19.623</td> <td>10.647</td> <td>54,10%</td> </tr> </tbody> </table>			Ano	Total de Servidores	Participantes	Porcentagem	2005	19.937	8.508	42,20%	2006	16.704	9.324	55,82%	2007	19.623	10.647
Ano	Total de Servidores	Participantes	Porcentagem															
2005	19.937	8.508	42,20%															
2006	16.704	9.324	55,82%															
2007	19.623	10.647	54,10%															

ANÁLISE DE DADOS:

Em 2008, pela primeira vez desde que as Campanhas de Imunização contra a Gripe foram iniciadas em 2003, não nos foi possível a implementação, devido a falta de insumos no mercado. O procedimento licitatório foi iniciado na época padrão, mas a licitação foi deserta.

AÇÕES GERENCIAIS:

Está mantido o objetivo de realizar a Campanha de Imunização contra a Gripe no outono de 2009, a servidores lotados tanto na Capital quanto no Interior, nos mesmos moldes das Campanhas anteriormente realizadas.

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DESAU

Responsável (aprovação e divulgação): DGPES

Data: 08/01/09



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		FORMULÁRIO PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES			
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEPARTAMENTO DE SAÚDE - DGPES/DESAU		
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Saúde			
INDICADOR	Número de Participações Totais na Semana de Saúde		DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO X
FINALIDADE DO INDICADOR		Avaliar a adesão dos servidores à Semana de Saúde			
FÓRMULA		Somatório global de participações registradas na ginástica laboral e nos estandes da Semana de Saúde			
ORIGEM DOS DADOS		Banco de dados do DESAU - SDS	SENTIDO DE MELHORIA	MM	
META		Não aplicável	UNIDADE DE MEDIDA	Número de participações	
PERIODICIDADE		Anual			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007	2007			
		14122			
	2008	2008			
		15300			
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO NO PERÍODO		GRÁFICO DE TENDÊNCIA	
2007	14122				
2008	15300				
META (Aprox.)	Não Aplicável				
ANÁLISE DE DADOS:		Registramos 2325 pessoas atendidas nos estandes, 1046 participantes da ginástica laboral e 6433 visitas aos diversos estandes. Considerando que em vários estandes foram oferecidas 2 ou 3 atividades de promoção de saúde, computamos 15300 participações totais.			
ACÇÕES GERENCIAIS:		Incentivar progressivamente a participação do servidor e o envolvimento da Alta Administração nas ações de prevenção, maximamente exemplificadas pela Semana de Saúde.			

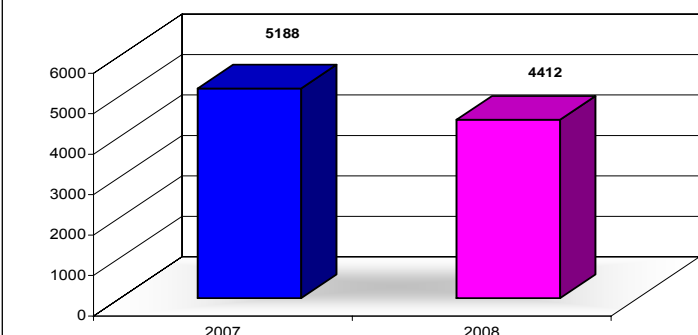
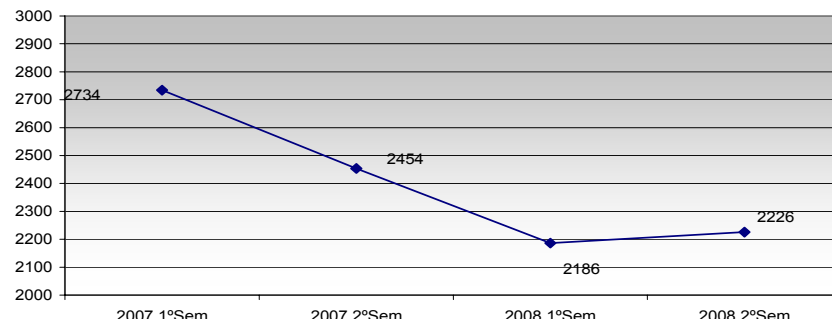
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DESAU

Responsável (aprovação e divulgação): Diretora Geral de Gestão de Pessoas

Data: 08/01/09



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		FORMULÁRIO PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES					
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEPARTAMENTO DE SAÚDE - DGPES/DESAU				
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Saúde					
INDICADOR	Total de atendimentos periciais por semestre		DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO		
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			
META	Não aplicável		UNIDADE DE MEDIDA	Número de perícias			
PERIODICIDADE	Semestral						
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007	1º SEMESTRE		2º SEMESTRE		ANUAL	
		2.734		2.454		5.188	
	2008	1º SEMESTRE		2º SEMESTRE		ANUAL	
		2.186		2.226		4.412	
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO NO PERÍODO 			GRÁFICO DE TENDÊNCIA 		
PERÍODO ANTERIOR (2007)	5188						
PERÍODO ATUAL (2008)	4412						
META (Aprox.)	Não Aplicável						
ANÁLISE DE DADOS:	Houve redução no número de perícias médicas realizadas, aqui considerados todos os procedimentos periciais. No 1o.semestre de 2008, a redução foi de 11%, mantida no 2o. Semestre de 2008.						
ACÇÕES GERENCIAIS:	Uma vez que se repetiu no 2o semestre de 2008 a tendência de redução no número de licenças concedidas pelo DESAU, e também a redução em número e em dias não trabalhados de licenças para acompanhar pessoa da família, solicitamos à DGTEC os relatórios globais de licenças do PJRJ que, se não podem demonstrar o absenteísmo por doença (de primordial interesse médico) , demonstram o número de licenças havidas nas 2 situações: licenças para o próprio e para acompanhar pessoa da família.Os resultados da análise comparativa são muito satisfatórios: redução de 10.8% nas licenças globais do PJRJ para tratamento do próprio e de 15% naquelas de atribuição do DESAU; redução de 28.12% nas licenças para acompanhamento de pessoas da família e demonstração de que o DESAU recebe 85% das avaliações periciais do PJRJ, mesmo sem a interiorização da atividade pericial. Acreditamos que a implantação de programas preventivos - que temos sugerido - poderá apresentar benefícios adicionais aos já demonstrados nas taxas de absenteísmo dos servidores do PJRJ.						

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DESAU

Responsável (aprovação e divulgação): Diretora Geral de Gestão de Pessoas

Data: 08/01/09



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		FORMULÁRIO PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES																																					
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEPARTAMENTO DE SAÚDE - DGPES/DESAU																																				
PROCESSO DE TRABALHO	Realizar Ações de Saúde																																						
INDICADOR	Taxa de Doenças que mais frequentemente causam afastamento laboral		DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO	X																																	
FINALIDADE DO INDICADOR	Acompanhar os motivos mais frequentes de licenças médicas (excluídas as licenças para acompanhamento de pessoa da família, licença gestante e aleitamento) e sua variação ao longo do tempo.																																						
FÓRMULA	Número de licenças concedidas por grupo de doenças codificadas.																																						
ORIGEM DOS DADOS	Banco de dados do DESAU - SDS			SENTIDO DE MELHORIA	mM																																		
META	Não aplicável			UNIDADE DE MEDIDA	Número de licenças																																		
PERIODICIDADE	Semestral																																						
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007	1º SEMESTRE			2º SEMESTRE			ANUAL																															
		TM - 291	ME - 309	TFI - 135	TM - 382	ME - 327	TFI - 140	1.584																															
	2008	1º SEMESTRE			2º SEMESTRE			ANUAL																															
		TM - 339	ME - 272	TFI - 133	TM - 378	ME - 264	TFI - 134	1.520																															
RESULTADO NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">RESULTADO DO PERÍODO</p> <table border="1" style="margin-top: 10px; width: 100%; text-align: center;"> <caption>Resultados do Período</caption> <thead> <tr> <th>Ano</th> <th>TM</th> <th>ME</th> <th>TFI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2007</td> <td>673</td> <td>636</td> <td>275</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>717</td> <td>536</td> <td>267</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> <table border="1" style="margin-top: 10px; width: 100%; text-align: center;"> <caption>Tendências</caption> <thead> <tr> <th>Período</th> <th>TM</th> <th>ME</th> <th>TFI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1º Sem. 2007</td> <td>291</td> <td>309</td> <td>135</td> </tr> <tr> <td>2º Sem. 2007</td> <td>382</td> <td>327</td> <td>140</td> </tr> <tr> <td>1º Sem. 2008</td> <td>339</td> <td>272</td> <td>133</td> </tr> <tr> <td>2º Sem. 2008</td> <td>378</td> <td>264</td> <td>134</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>						Ano	TM	ME	TFI	2007	673	636	275	2008	717	536	267	Período	TM	ME	TFI	1º Sem. 2007	291	309	135	2º Sem. 2007	382	327	140	1º Sem. 2008	339	272	133	2º Sem. 2008	378	264	134
Ano	TM	ME	TFI																																				
2007	673	636	275																																				
2008	717	536	267																																				
Período	TM	ME	TFI																																				
1º Sem. 2007	291	309	135																																				
2º Sem. 2007	382	327	140																																				
1º Sem. 2008	339	272	133																																				
2º Sem. 2008	378	264	134																																				
RESULTADO NO PERÍODO		2007																																					
Transtornos Mentais	673																																						
D. Músculo Esqueléticas	636																																						
Traumas Fraturas Intoxicações	275																																						
2008																																							
Transtornos Mentais	717																																						
D. Músculo Esqueléticas	536																																						
Traumas Fraturas Intoxicações	267																																						
META (Aprox.)	Não Aplicável																																						
ANÁLISE DE DADOS:	É sabido que os motivos que mais frequentemente afastam o servidor são os transtornos mentais e as doenças músculo-esqueléticas. Nos últimos 3 semestres, os transtornos mentais apresentaram maior taxa de incidência.																																						
AÇÕES GERENCIAIS:	Em relação aos transtornos músculo-esqueléticos, o DESAU tem apresentado propostas de programas preventivos, mormente na área de ergonomia. As licenças para tratamento de transtornos mentais merecem especial atenção e serão acompanhadas para análise de tendência e sugestões de ações de saúde cabíveis.																																						

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DESAU

Responsável (aprovação e divulgação): Diretora Geral de Gestão de Pessoas

Data: 08/01/09



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		FORMULÁRIO PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES						
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEPARTAMENTO DE SAÚDE - DGPES/DESAU					
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Saúde						
INDICADOR	Número de dias de Afastamento por motivo de licença por semestre			DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO	X	
FINALIDADE DO INDICADOR	Comparar o impacto do absenteísmo gerado por licenças para acompanhamento de pessoa da família com os motivos mais freqüentes de licença médica.							
FÓRMULA	Soma dos dias de afastamento							
ORIGEM DOS DADOS	Banco de dados do DESAU - SDS			SENTIDO DE MELHORIA	mM			
META	Não aplicável			UNIDADE DE MEDIDA	Dias de afastamento			
PERIODICIDADE	Semestral							
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007	1º SEMESTRE			2º SEMESTRE			ANUAL
		TM - 15000	ME - 6770	DPF - 5033	TM - 15021	ME - 7166	DPF - 3687	52.677
	2008	1º SEMESTRE			2º SEMESTRE			ANUAL
		TM - 14048	ME - 6349	DPF - 2610	TM - 16124	ME - 5451	DPF - 3102	47.684
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO DO PERÍODO 				GRÁFICO DE TENDÊNCIA 		
2007		Transtornos Mentais		#VALOR!				
		D. Músculo Esqueléticas		#VALOR!				
		D. Pessoas da Família		#VALOR!				
2008		Transtornos Mentais		#VALOR!				
		D. Músculo Esqueléticas		#VALOR!				
		D. Pessoas da Família		#VALOR!				
META (Aprox.)	Não Aplicável							
ANÁLISE DE DADOS:	As licenças por transtornos mentais praticamente não variam, embora sejam até 3 vezes maior que as demais, devido à gravidade e cronicidade das doenças. A comparação entre os anos de 2007 e 2008 para o total de dias de afastamento em cada motivo analisado mostra redução no número de dias de afastamento para acompanhamento de pessoa da família,							
AÇÕES GERENCIAIS:	Manter o acompanhamento periódico destes indicadores, assim como a correlação com a taxa de incidência destas licenças.							

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DESAU

Responsável (aprovação e divulgação): Diretora Geral de Gestão de Pessoas

Data: 08/01/09



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL



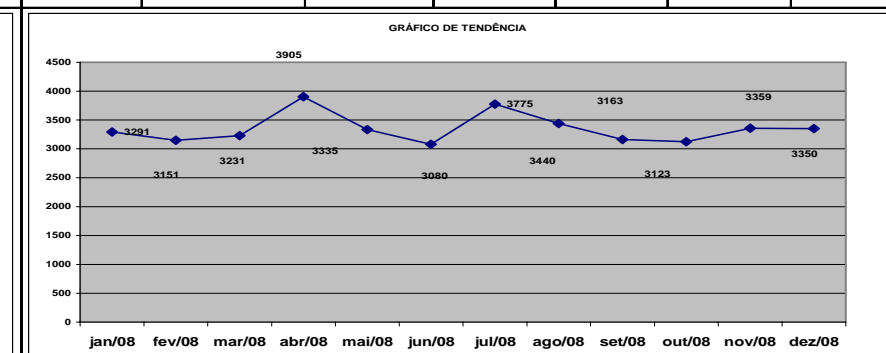
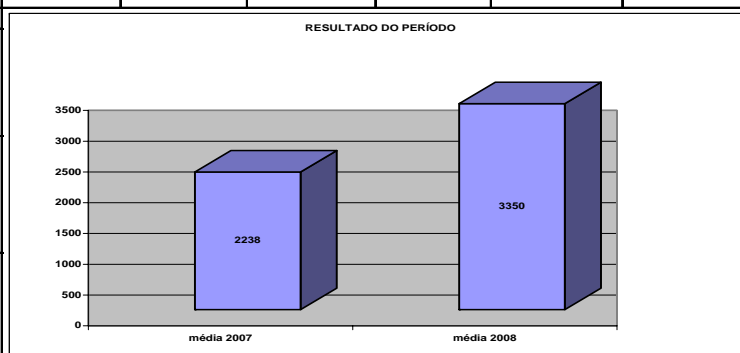
PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES

UNIDADE ORGANIZACIONAL

DGPES/DEAPS

PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Administração de Pessoal												
INDICADOR		EAP - Evolução dos Atendimentos Pessoais					DESEMPENHO			X		ACOMPANHAMENTO		
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	2007	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		ND	ND	ND	1109	2089	3196	2185	2640	1843	2673	2109	2297	2238
	2008	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		3291	3.151	3.231	3905	3.335	3.080	3.775	3.440	3.163	3.123,00	3359	3350	3350

RESULTADO NO PERÍODO	
RESULTADO PERÍODO ANTERIOR (MÉDIA 2007)	2238
RESULTADO PERÍODO ATUAL (MÉDIA 2008)	3350
META > 0, ou seja, é desejável que o volume de atendimentos seja crescente.	



ANÁLISE DE DADOS:	Em 2008 constata-se uma certa estabilidade do indicador, observando-se, no entanto, uma variação nos meses de janeiro, abril 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 abril, as solicitações de emissão de 2º via de declaração para o IR e o início da comprovação do auxílio-saúde elevaram o volume de atendimentos. Dúvidas com relação à promoção e a majoração do valor do auxílio-saúde foram as causas para o aumento em julho. Observa-se ligeira regularização do volume de atendimentos no último bimestre do ano. Em dezembro, verifica-se que os atendimentos prestados se relacionaram, principalmente, com o pagamento de atrasados referente ao aumento de 5% concedido
AÇÕES GERENCIAIS:	Reforçar a divulgação dos serviços prestados pela CEAPE, mediante mensagem nos contracheques e nos sistemas administrativos. Quanto ao espaço para atendimento prioritário, já está em funcionamento. Outra ação a ser implantada é a capacitação comportamental dos atendentes da CEAPE, como medida fundamental na busca pela excelência no atendimento; nesse sentido, o DEAPS está interagindo com a ESAJ.

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DEAPS **Responsável (aprovação e divulgação):** Diretoria Geral de Gestão de Pessoas **Data:** 15/12/2008



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

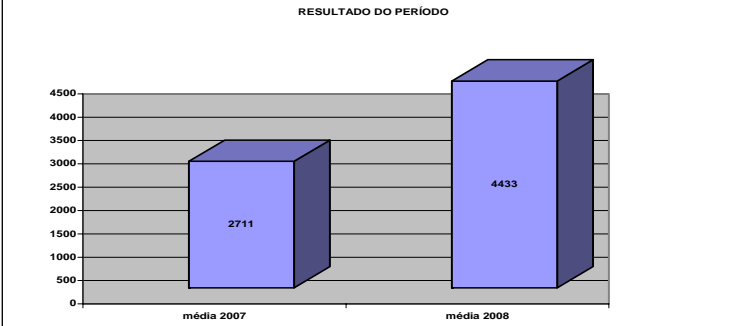
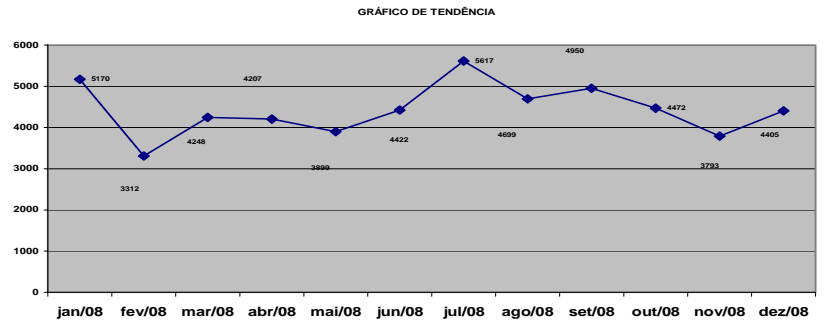


PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES

UNIDADE ORGANIZACIONAL

DGPES/DEAPS

PROCESSO DE TRABALHO	Realizar Ações de Administração de Pessoal													
INDICADOR	EVA - Evolução dos Atendimentos Telefônicos					DESEMPENHO			X		ACOMPANHAMENTO			
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	2007	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
		ND	ND	ND	ND	ND	2386	2835	2508	2350	3226	2860	2813	2711
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	4472	3793	4405	4433

RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO DO PERÍODO												
RESULTADO PERÍODO ANTERIOR (MÉDIA 2007)	2711													
RESULTADO PERÍODO ATUAL (MÉDIA 2008)	4433													
META > 0, ou seja, é desejável que o volume de atendimentos seja crescente.														

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 julho, em função do início da suspensão do crédito de auxílio-saúde para aqueles que não realizaram a comprovação e dúvidas, também, relacionadas à promoção. Vale lembrar que, entre o período de 15 de agosto e 15 de setembro, foi aberto o prazo para os servidores realizarem a opção entre auxílio alimentação/refeição. 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
AÇÕES GERENCIAIS:	Prosseguir na divulgação do Call Center entre os servidores do PJERJ – particularmente àqueles lotados em comarcas do interior e aposentados – por meio de mensagens nos contracheques e em outros canais. # Permanecer interagindo com a DGTEC, no sentido da introdução de inovações tecnológicas de hardware e software na Central de Atendimento Telefônico e incrementar a capacitação técnica dos atendentes do Call Center, com vistas ao aumento do nível de complexidade do atendimento.

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DEAPS Responsável (aprovação e divulgação): Diretoria Geral de Gestão de Pessoas Data: 15/12/2008



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES					
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/DEAPS				
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Administração de Pessoal					
INDICADOR	SUC - Satisfação do Usuário da CEAPE	DESEMPENHO	X	ACOMPANHAMENTO			
FINALIDADE DO INDICADOR		Medir a percepção do usuário da CEAPE, em relação ao serviço prestado com vistas à sua melhoria.					
FÓRMULA		$SUC = [(\sum \text{dos resultados Ótimo e Bom atribuídos ao atendimento} / \sum \text{dos questionários válidos}) \times 100]$.					
ORIGEM DOS DADOS		Formulário Pesquisa de Satisfação - DEAPS/CEAPE	SENTIDO DE MELHORIA	MM			
META		A ser definida após análise das medições posteriores	UNIDADE DE MEDIDA	questionários respondidos			
PERIODICIDADE		Semestral					
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007	1º Semestre		2º Semestre		ANUAL	
		ND		ND		ND	
	2008	1º Semestre		2º Semestre		ANUAL	
		96,50%		91,90%		94,20%	
RESULTADO NO PERÍODO							
2007	ND						
2008	94,20%						
META	A ser definida						
ANÁLISE DE DADOS:		A primeira medição da satisfação do usuário da CEAPE, realizada no mês de março do corrente, obteve o resultado satisfatório de 96,50%. Na segunda medição, a diminuição do percentual foi influenciada pela ausência do painel de senhas, que foi danificado, resultando na diminuição da avaliação do quesito referente a rapidez no atendimento. Considerando que não há uma série histórica, para comparação, é necessário aguardar as medições posteriores para uma melhor avaliação.					
AÇÕES GERENCIAIS:		A equipe vem sendo alertada para a necessidade de que seja mantida a qualidade do atendimento, com vistas à manutenção do processo de melhoria contínua do atendimento.					

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DEAPS

Responsável (aprovação e divulgação): Diretoria Geral de Gestão de Pessoas

Data: 06/10/2008



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES			
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/DEAPS		
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Administração de Pessoal			
INDICADOR	SUD - Satisfação do Usuário da DIMAG	DESEMPENHO	X	ACOMPANHAMENTO	
FINALIDADE DO INDICADOR		Medir a percepção do usuário da DIMAG, em relação ao serviço prestado com vistas à sua melhoria.			
FÓRMULA		$SUD = [(\sum \text{ dos resultados Ótimo e Bom atribuídos ao atendimento} / \sum \text{ dos questionários válidos}) \times 100]$.			
ORIGEM DOS DADOS		Formulário Pesquisa de Satisfação - DEAPS/DIMAG	SENTIDO DE MELHORIA	MM	
META		A ser definida após análise das medições posteriores	UNIDADE DE MEDIDA	questionários respondidos	
PERIODICIDADE		Semestral			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2007	1º Semestre	2º Semestre		ANUAL
		ND	ND		ND
	2008	1º Semestre	2º Semestre		ANUAL
		92,50%	ND		92,50%
RESULTADO NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">SATISFAÇÃO DO USUÁRIO DA DIMAG-JUNHO/08</p> <p style="text-align: center;">QUESTIONÁRIOS: 125 QUESTÕES RESPONDIDAS: 1.000</p> <div style="display: flex; justify-content: center; gap: 10px;"> ■ BOM + ÓTIMO ■ REGULAR ■ RUIM ■ PÉSSIMO </div> </div> <div style="width: 45%; text-align: center;"> <p>GRÁFICO DE EVOLUÇÃO</p> </div> </div>			
2007	ND				
2008	92,50%				
META	A ser definida				
ANÁLISE DE DADOS:		Trata-se da primeira medição da satisfação do usuário da DIMAG, cujo resultado foi considerado satisfatório, principalmente se levarmos em conta que a Unidade encontrava-se funcionando, à época da realização da pesquisa, em instalação física desconfortável.			
AÇÕES GERENCIAIS:		A equipe vem sendo alertada para a necessidade de que seja mantida a qualidade do atendimento, bem assim a celeridade no fluxo das demandas, com vistas à manutenção do processo de melhoria contínua do atendimento e processamento.			

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/DEAPS

Responsável (aprovação e divulgação): Diretoria Geral de Gestão de Pessoas

Data: 06/10/2008



4 GESTÃO DOS RECURSOS

4.1 Situação do Quadro de Pessoal

- Quadro de Pessoal (na data da emissão do RIGER)

Unidade	Servidor	Estagiário	Terceirizado	Total Geral
GBPES	12	--	08	20
ASPES	04	--	02	06
DEAPS	76	04	14	94
DEDEP	33	06	30	69
ESAJ	31	09	11	51
DESAU	47	01	15	63
Total	203	20	80	303

Fonte: Sistema Histórico Funcional (SHF)

- Capacitação

A capacitação na DGPES, no ano de 2008, foi norteada de acordo com a identificação das competências profissionais dos servidores da ESAJ, DEAPS e DEDEP, onde a gestão de competências está implementada.

Os servidores do Gabinete da Diretoria e do Departamento de Saúde freqüentaram diversos cursos de capacitação oferecidos pela ESAJ, dentro de sua área de atuação. A implementação do modelo de competências nessas áreas ocorreu no segundo semestre, com a elaboração das matrizes de competências profissionais e da identificação das competências profissionais dos servidores.

O quadro a seguir, demonstra o número de horas de capacitação realizadas na ESAJ pelos servidores da DGPES, com contagem de pontos para promoção e progressão funcional.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

DGPES	HORAS DE CAPACITAÇÃO	MÉDIA
GBPES	980	75
ASPES	131	33
ESAJ	2.983	74
DESAU	1.381	35
DEDEP	1408	45
DEAPS	5.406	72
TOTAL	12.290	61

FONTE:ESAJ

Merece destaque a participação de servidores do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas e do Departamento de Saúde em atividades específicas de suas áreas, a saber:

TEMÁTICAS	ATIVIDADES
Acessibilidade	<ul style="list-style-type: none">▪ Curso de Introdução à Técnica de Escrita e Leitura em Braille;▪ Curso de LIBRAS;▪ I Jornada da Solidariedade – organizada pela Associação macaense de Apoio aos Cegos – AMAC;▪ I Seminário Inclusão e Acessibilidade – organizado pela UFRJ;▪ Reunião da Câmara Setorial do Livro e Leitura / Grupo de Trabalho para regulamentação da Lei 10753/03 do Livro Acessível – organizado pela Biblioteca Nacional;▪ 56ª Reunião ordinária do CONADE – organizado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência;▪ Audiência Pública sobre Acessibilidade Universal – Câmara dos Vereadores de Niterói;▪ 2º Encontro Rompendo Barreiras;▪ Palestra Clube dos Diretores Lojistas de Niterói sobre Acessibilidade;



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

	<ul style="list-style-type: none">▪ VI Fórum da cidade do Rio de Janeiro - Centro Integrado de Apoio ao Deficiente – CJAD;▪ VII Jornada de Reabilitação da Associação Fluminense de Niterói;▪ Encontro dos Países lusófonos para divulgação e implementação da Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência;▪ Seminário sobre Inclusão e cidadania – Pestalozzi Niterói.
Desenvolvimento Profissional	<ul style="list-style-type: none">▪ Curso de perícias médicas realizado através da ESAJ e destinado aos médicos, psicólogos, assistentes sociais e odontólogos.
Gestão de Pessoas	<ul style="list-style-type: none">▪ I Fórum Nacional em Gestão de Pessoas na Administração Pública;▪ II Fórum de Gestão de Pessoas no Setor Público – TCU, na condição de expositores;▪ 34º Congresso Estadual de RH – A (r)evolução humana para uma gestão transformadora;▪ Oficina de Capacitação – Escola Municipal Paulo Freire – CONADE/CORDE/CEPDE;▪ 34º CONARH-Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas- Inspirar, Engajar, superar -ABRH-Nacional.
Ações Estratégicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Espaço Real - A prática de sustentabilidade – caminhos e desafios.
Sistema de Gestão (SIGA)	<ul style="list-style-type: none">▪ Apresentação dos conceitos gerais do Sistema Integrado de Gestão e NBR ISO 9001;▪ Orientação quanto ao Item 7.3 – Projeto e Desenvolvimento da NBR ISO 9001:2000;▪ Elaboração de documentos normativos;▪ Apresentação do conceito de indicadores;▪ Apresentação sobre Elaboração de Planilha de Identificação e Acompanhamento de Indicadores;



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

	<ul style="list-style-type: none">▪ Definições sobre produto não-conforme e RACAP;▪ Apresentação do modelo de formulários “Memória do Projeto”.▪ Treinamento com orientação sobre como realizar reuniões de análise crítica.
Creche Therezinha Amorim e Desenvolvimento Infantil	<ul style="list-style-type: none">▪ Seminário sobre Afetividade e Inteligência, baseado em livro de Claudio Saltini, ministrado pela psicóloga da Creche.▪ Palestras, na ESAJ sobre Neurociência, para funcionários e pais.▪ Palestra e visita ao Museu de Astronomia.

FONTE: ESAJ

Programa de Aprimoramento Interno – PAI

Trata-se de um programa de motivação funcional e de disseminação de conhecimentos, iniciado em 2007, que consiste na realização de workshops, com carga horária de duas horas cada, coordenados por servidores do DEAPS, detentores de conhecimento técnico avançado sobre determinados assuntos, tais como aposentadoria, benefícios, entre outros, tendo como público-alvo servidores de outras áreas do Departamento e, também, da DGPES.

4.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação

- Sistemas

Os sistemas informatizados da DGPES encontram-se na seguinte situação:

- Mapa de Tempo de Serviço

Devido ao aumento da demanda de pedidos de cálculo de tempo de serviço, para fins de aposentadoria, passou a ser prioritário o ajuste do sistema que fornece o Mapa de Tempo de Serviço – MTS. Já foi negociada entre a DGPES e a DGTEC a priorização da tarefa.

- Cadastro-Folha



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

Os sistemas de cadastro e de folha de pagamento precisam ser integrados para aperfeiçoar os controles de pessoal. O Sistema de Gestão de Pessoas – GPES, desenvolvido pela DGTEC, ora em fase de implantação, deverá solucionar essa carência.

- Sistema de projeção de despesas

Para projetar com precisão e agilidade gastos de pessoal futuros, foi especificado junto à DGTEC o sistema de projeção de despesas. A possibilidade de desenvolvimento e implantação do sistema será definida pela DGTEC.

- Sistema de Controle de Cursos (SCC)

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

- Sistemas de apoio à administração de estagiários e conciliadores

Foi implementado no sistema ESTAG, o lançamento, via Intranet, da frequência dos estagiários participantes do Programa de Estágio do Tribunal de Justiça com as informações financeiras relativas a cada estagiário.

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

- Sistema de Gestão de Pessoas por Competências

Em novembro de 2008 foi adquirido sistema informatizado (SKILLO) para apoiar a atividade de gestão de competências. O sistema é considerado fundamental para o avanço da implementação do modelo de competências em todo o PJERJ.

- Sistema de Saúde (SDS)

O sistema atende às necessidades atuais e sua manutenção foi considerada satisfatória.

- Equipamentos



Em função da crescente complexidade dos softwares utilizados e do aumento do volume de dados armazenados, alguns equipamentos de informática utilizados já não mais satisfazem plenamente às necessidades das atividades. Além disso, em especial o Departamento de Administração de Pessoal, ainda conta com muitas impressoras matriciais e a jato de tinta, o que causa demasiada ocupação de espaço e, no caso das matriciais, poluição sonora.

O DEDEP aponta que o número de computadores não atende a necessidade do departamento, tendo em vista que dois servidores não possuem computadores.

Como as situações acima descritas estão aqui expostas sob a ótica de usuários, a DGPES solicitou a realização de estudo técnico, por parte da DGTEC.

Cabe ressaltar, que no mês de maio de 2008, a DGTEC promoveu a instalação, na Divisão de Cadastro de Servidores, de uma impressora a laser de alta capacidade, o que possibilitou a eliminação de três equipamentos matriciais. Além disso, foi realizado *up grade* em 14 máquinas da ESAJ.

4.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-Estrutura

- Instalações

Devido à mudança para o prédio do Centro Administrativo, as instalações do DEAPS, DEDEP e Gabinete da Diretoria foram remodeladas a partir do segundo semestre de 2007, com substituição de mesas tradicionais por estações de trabalho.

A Central de Atendimento de Pessoal – CEAPE, instalada inicialmente no primeiro andar, mudou-se para ambiente maior e mais adequado. Tal mudança refletiu-se em avaliação positiva nas pesquisas de opinião realizadas junto aos usuários. A Divisão de Pessoal da Magistratura – localizada no prédio do fórum central – foi transferida para um ambiente mais apropriado para o desenvolvimento de suas atividades.

A quase totalidade das melhorias requisitadas pela Agência de Vigilância Sanitária no DESAU foram implementadas e as obras para instalação do segundo gabinete odontológico estão em curso, aguardando apenas a aquisição de bens e serviços não oferecidos pelo PJERJ (confeção de armários específicos para guarda de material odontológico).



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

Na ESAJ, o equipamento de videoconferência foi instalado, permitindo a transmissão de palestras ao vivo para todos os 13 NURs. Nesse ano, 1469 pessoas lotadas nos núcleos regionais participaram de cursos e palestras transmitidos por videoconferência.

- Materiais de Consumo

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

- Materiais Permanentes

Consideramos os materiais permanentes adequados à realização das atividades.

- Segurança

Não foram registradas ocorrências relacionadas à segurança, entretanto, foi solicitado à Diretoria Geral de Segurança Institucional (DGSEI) que realizasse estudo para melhoria das condições de segurança da ESAJ, tendo em vista o grande fluxo de servidores, e de magistrados, que atuam como instrutores.

4.4 Documentação e Informação (RAD e Registro)

Durante o ano de 2008, as rotinas administrativas da DGPES foram revisadas, gerando melhorias nos processos de trabalho e regularizando a situação do Sistema Normativo DGPES.

Atualmente, 42 rotinas administrativas normalizam nossas atividades, estando distribuídas pelas unidades da seguinte maneira:

Quantidade de Rotinas	Unidade Organizacional
01	DGPES
17	DEAPS
04	DESAU/DEAPS
09	ESAJ
11	DEDEP

FONTE:DGPES

A DGPES dará continuidade ao processo de otimização dos processos de trabalho, com a consolidação de rotinas administrativas.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

O DEGEA prestou apoio a DGPES/DEDEP na gestão do seu arquivo corrente, durante o processo de certificação.

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\$ 53.928.462,83
Simpress (copiadora de documentos)	DEAPS	R\$ 737.808,86
Atlanticont (impressora e envelopadora de contracheques)	DEAPS	R\$ 97.148,26
Fundação Escola de Serviço Público – FESP	ESAJ	R\$ 779.161,73
Fundação Euclides da Cunha – FEC	ESAJ	R\$ 189.426,52
Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá	ESAJ	R\$ 116.558,40
Fundação Getúlio Vargas	ESAJ	R\$ 81.432,00
STARMED (Manutenção de Equipamento Hospitalar)	DESAU	R\$ 1.445,40
Centro de Integração Empresa Escola (CIEE)	DEDEP	R\$ 5.847.526,74

FONTE:DGPES

A execução desses contratos encontra-se em situação de normalidade. Eventuais necessidades de ajuste são prontamente atendidas pelos fornecedores.

4.6 Atividades Complementares

► Programa de Autodesenvolvimento

A DGPES iniciou, em setembro de 2008, o Programa de Autodesenvolvimento, oferecendo às unidades organizacionais por e-mail, semanalmente, material didático com vistas à educação contínua dos gestores e suas equipes, através de textos objetivos, ilustrados, de rápida leitura e fácil compreensão. O objetivo é ampliar o conhecimento



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

corporativo, abordando temas referentes à liderança, desempenho profissional, trabalho em equipe, comunicação interpessoal, administração do tempo, ética, motivação, feedback, solução de conflitos, tomada de decisão, comunicação, inovação, criatividade, mudança e assertividade.

➤ **Viva Servidor**

No ano de 2008, a DGPES ampliou a tradicional homenagem anual ao servidor público, em comemoração ao seu dia, em 28 de outubro. O evento **Viva Servidor** disponibilizou, durante o mês de outubro, atividades culturais aos servidores do PJERJ.

As comemorações tiveram início no dia 14 de outubro, com o show comemorativo aos 50 anos da Bossa Nova, com o grupo *Os Cariocas*.

Na semana seguinte, dois filmes foram exibidos: a comédia *O Fabuloso Destino de Amélie Poulain* e o drama *O Som do Coração*.

No dia 30 de outubro, as atividades culturais tiveram continuidade com uma apresentação de humor do grupo *Comédia em Pé*, no Auditório Antonio Carlos Amorim.

O encerramento aconteceu no dia 03 de novembro, na casa de espetáculos Vivo Rio. O show foi do cantor *Jorge Aragão*.

Cerca de 3.000 servidores participaram dos eventos disponibilizados, quantitativo cerca de duas vezes maior que no ano anterior.

➤ **Promoção/Progressão 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 Conselho da Magistratura, foi operacionalizada pela DGPES, com apoio da DGTEC.

Destacamos que a lista de promoção/progressão foi publicada com dois meses de antecedência em relação ao prazo estabelecido pela Resolução 17/CM.

➤ **Programa de Otimização Processual Participativa – POPP**

Tem por finalidade estimular a participação dos servidores nas atividades desenvolvidas pelo DEAPS, incentivá-los a desenvolver espírito crítico e a buscar soluções para a melhoria



e a racionalização dos processos de trabalho, por meio de seu engajamento e do conseqüente surgimento de novas idéias.

O Programa é destinado a todos os servidores do DEAPS e, ainda, a terceirizados e estagiários, cabendo aos autores das duas melhores sugestões aprovadas e implementadas um brinde que foi entregue no evento de encerramento do Programa, no dia 12 próximo passado.

► **Programa Colaborador do Mês – COLAB**

O objetivo do Programa é estimular a participação dos servidores nas atividades desenvolvidas pelo DEAPS, incrementar a comunicação interpessoal e intradepartamental e, ainda, promover o reconhecimento dos servidores que mais se destacarem.

O Programa é destinado aos servidores não detentores de funções de confiança, aos terceirizados e aos estagiários, desde que preenchidos os pré-requisitos básicos de assiduidade e pontualidade.

► **Gestão da ambiência – projeto piloto DGPES**

Em 2007, a DGPES iniciou um projeto-piloto para gestão da ambiência, conforme as diretrizes estabelecidas em conjunto pelo GBPES e DEDEP. Considerando a importância de diagnosticar as percepções dos servidores sobre seu ambiente de trabalho, mapeando os pontos fortes e as oportunidades de melhorias, em outubro de 2007 foi realizada a 1ª Pesquisa de Clima Organizacional no âmbito da DGPES.

O instrumento de pesquisa, composto por 60 questões abertas e uma fechada, foi respondido por 195 pessoas, representando 70% do total de 278 colaboradores da DGPES (entre servidores, terceirizados e estagiários).

Durante o ano de 2008, cada unidade da DGPES elaborou um Plano de Ação para Melhoria do Ambiente de Trabalho. Foram realizadas diversas reuniões, nas quais a equipe do DEDEP acompanhou a elaboração e início da implementação dos Planos de Melhorias. Estas unidades formaram grupos de trabalho para planejar as ações com base nos indicadores resultantes da pesquisa.



Em dezembro de 2008, como conclusão do projeto-piloto, foi realizada a 2ª Pesquisa de Clima Organizacional da DGPEs, onde a participação voluntária alcançou 61,25% da equipe.

➤ **Projeto Acessibilidade - Realização do Seminário Sensibilizar**

Realização do I Seminário Sensibilizar – Um Novo Olhar sobre a Acessibilidade: o evento aconteceu no dia 06/06 e teve durante todo o dia um fluxo de cerca de 350 pessoas, entre funcionários e visitantes. Compareceram servidores dos quadros do TJ, da Corregedoria e dos 1º, 2º, 4º, 7º, 9º, 11º, 12º e 13º NURs. Contou com representantes de Instituições Governamentais e Não – governamentais de âmbito Municipal, Estadual e Federal, responsáveis pela formulação e execução de políticas públicas voltadas para o segmento das Pessoas com deficiência. O grupo de teatro Os Inclusos e os Sisos – Teatro de Mobilização pela Diversidade participou apresentando esquetes criativos onde aborda de forma lúdica o tema não-discriminação.

➤ **Projeto Acessibilidade – diagnóstico e orientação institucional**

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

- Orientações a gestores sobre questões específicas sobre servidores com deficiência;
- Visitas aos seguintes Fóruns: Capital, Itatiaia, Volta Redonda, Valença, Araruama, Maricá, Buzios, Cabo Frio, Nilópolis, Pavuna, Leopoldina e Madureira, São Gonçalo, Rio das Ostras, Resende, Paraty, Itaguaí, Seropédica, Santa Maria Madalena, Barra Mansa, Saquarema, Santo Antonio de Pádua, Bom Jesus do Itabapoana São Fidelis, Barra, Itaperuna, Campos, São Francisco de Itabapoana e Meier com o objetivo de verificar a Acessibilidade;

➤ **Nova lotação para servidores da extinta especialidade Oficial de Segurança**

Com a extinção da especialidade Oficial de Segurança, o DEDEP promoveu a identificação da nova lotação para cerca de 247 servidores, com os quais foi realizada uma reunião em 30/01/2008, data da publicação da Resolução 01/2008, do Órgão Especial. Nesta ocasião, os servidores receberam formulários, cujo preenchimento permitiu identificar suas preferências de lotação e o perfil profissional adequado para as unidades receptoras.



Além disso, durante seis dias, o DEDEP realizou entrevistas com 194 servidores, a fim de obter mais informações em direção da melhor lotação possível.

➤ **Seleção de Pregoeiros**

Finalizado o recrutamento interno de servidores titulares de cargos de provimento efetivo do Quadro Único de Pessoal do Poder Judiciário, objetivando a identificação de servidores com potencial e interesse em exercer a atividade de Pregoeiro do PJERJ, resultando na seleção de 22 servidores.

➤ **Processos de Seleção Interna**

Finalizado o terceiro processo de seleção interna de servidores, com o objetivo de compor o quadro de pessoal da Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional, resultando na seleção de 15 servidores.

Encontra-se em andamento o processo de seleção interna de servidores para o quadro de pessoal da Diretoria Geral de Gestão do Conhecimento, estando o mesmo em fase de publicação do Edital.

➤ **Administração de Colaboradores**

O DEDEP administra atualmente 5.371 Colaboradores, sendo 3.776 Conciliadores, 374 Juizes de Paz e 1.210 estagiários (Convênio do Tribunal de Justiça com o CIEE – Centro de Integração Empresa Escola), sendo 76 na área administrativa e 1.134 na área judiciária.

➤ **Implementação da inscrição *online***

Foi implementado, em 10 de junho, o processo de inscrição online em cursos e palestras da ESAJ. Usando a sua senha pessoal, a mesma dos sistemas corporativos, em qualquer computador ligado à intranet, o aluno acessa a programação de eventos, escolhe a turma da qual deseja participar, faz a pré-inscrição e imprime a ficha para colher ciência do gestor imediato. O servidor deverá comparecer à ESAJ somente uma vez antes do início das aulas para entregar a ficha assinada e confirmar a inscrição.

11,61 % das inscrições realizadas entre agosto e dezembro de 2008 foram on line.



➤ **Programa de Desenvolvimento Gerencial**

Foi criado e disponibilizado e em 2008 o Programa de Desenvolvimento Gerencial para gestores do PJERJ. O Programa é diferenciado em dois níveis. O nível médio, para chefes de serviço e diretores de divisão, é composto por seis disciplinas. O nível avançado, para diretores de divisão, de departamento e gerais compõe-se de cinco disciplinas. As aulas são ministradas por professores da Universidade Federal Fluminense.

➤ **Programa de Integração Funcional**

Foram realizadas, entre setembro e dezembro de 2008, 18 turmas do Programa de Integração Funcional (PIF), que visou a integrar ao PJEJR os novos técnicos e analistas judiciários aprovados no último concurso, na capital e no interior. O programa neste ano inovou com o uso de videoconferência e oferecendo aos novos servidores uma semana de experiência prática em cartório.

➤ **Implementação do projeto: Ciclo História e Direito**

O **ciclo História e Direito** foi inaugurado em 07 de março com a palestra “A vinda da Família Real - visão histórica”, proferida pelo professor e Deputado Federal Chico Alencar. Ocorreram ainda as seguintes palestras: “O papel da mulher brasileira da sociedade colonial até os nossos dias”, em abril, com a Ministra Chefe da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Nilcéa Freire, e “O direito à liberdade da sociedade colonial até os nossos dias”, em maio, com a professora da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio), Keila Grinberg.

➤ **Implementação do projeto: Visitas Guiadas**

O ciclo Palestras com Visitas Guiadas, em conjunto também com o Museu da Justiça, realizou, entre abril e dezembro, 38 visitas, guiadas por historiadores, aos principais marcos histórico-arquitetônicos do centro do Rio de Janeiro relacionados a chegada da Corte portuguesa à cidade.

➤ **Seminário Direitos e Garantias do Idoso: um Novo Olhar para a Terceira Idade.**



O evento reuniu representantes dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e do Ministério Público, em novembro de 2008, para abordar temas como a fiscalização das instituições asilares, a inserção do idoso na sociedade, a família e a inclusão do idoso e a qualidade de vida na terceira idade. Participaram a Promotora da Terceira Promotoria de Justiça de Proteção ao Idoso, Danielle Cavalcante de Barros, a advogada Roselene Aguilera Melo Villa Maio, representando a Comissão da Criança, do Adolescente e do Idoso da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, a Vice-diretora da Universidade Aberta da Terceira Idade da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UnATI/UERJ), Célia Pereira Caldas, a Diretora da Central de Recepção de Idosos da Secretaria Municipal de Assistência Social do Rio de Janeiro, Marlise Ferreira de Souza, e a médica Lucila Perrotta, Diretora do Departamento de Saúde do PJERJ.

➤ **Seminário Justiça e Democracia – Vinte anos da Constituição**

Comemorando os 20 anos da Constituição Federal a ESAJ organizou o seminário, aberto pelo Desembargador Jessé Torres, no dia 2 de dezembro, com a palestra A Evolução do Controle Judicial da Administração Pública a Partir da Supremacia da Constituição. Participaram também do evento os desembargadores Sylvio Capanema e Nagib Slaibi Filho, que discorreram, respectivamente, sobre a Teoria da Responsabilidade Civil à Luz da Constituição e A Reforma da Justiça. O seminário teve continuidade com o Juiz Cláudio Brandão, que apresentou o tema Administração e o Servidor Público na Constituição, e foi encerrado, no dia 12 de dezembro, pelo deputado Miro Teixeira com a palestra Vinte anos da Constituição – A Vitória da Democracia.

➤ **Convênio com a Universidade Estácio de Sá**

Em junho, a ESAJ firmou convênio com a Universidade Estácio de Sá para oferecer cursos de pós-graduação em Direito (Constitucional, Responsabilidade Civil, Penal e Processual Penal e do Consumidor) para 167 assessores e assistentes de desembargadores e secretários de juízes.

➤ **Convênio com a Fundação Getúlio Vargas - FGV ONLINE**



Foram realizadas três turmas do Curso on line Gestão Contemporânea, com vagas 118 oferecidas para gestores do PJERJ. Está previsto para o 1º semestre de 2009 o Curso Processo Decisório Estratégico, com 40 vagas.

➤ **Transmissão de palestras por Videoconferência na ESAJ**

Implementada pela Corregedoria Geral de Justiça na ESAJ, em março de 2008, a transmissão por videoconferência de eventos de capacitação para os NUR foi inaugurada com a palestra do Deputado Chico Alencar, possibilitando a participação de funcionários do interior em palestras e cursos ministrados na capital. Desde então, esta tecnologia vem sendo usada na transmissão das palestras dos ciclos sobre Administração Pública, História e Direito e Tardes Culturais. Três turmas de cursos regulares também utilizaram a videoconferência. No total, 1.469 servidores, do 2º ao 13º NUR, participaram de eventos transmitidos por videoconferência.

➤ **Convênio de cooperação técnica e educacional com Tribunal de Contas**

Foi firmado, em março, convênio de cooperação técnica e educacional com o Tribunal de Contas do Estado (TCE-RJ). A primeira turma oferecida no âmbito do convênio, “Pregão e a Atuação do Pregoeiro: Questões Relevantes”, foi realizada, em agosto na Escola de Contas e Gestão do Tribunal de Contas do Estado (ECG), para funcionários do PJERJ. Em setembro, a ESAJ ofereceu para 25 servidores do TCE uma turma fechado do curso Introdução ao Direito Processual Civil, com 36 horas.

Foi firmado também, em setembro, convênio nos mesmos termos com o Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro (TCM).

➤ **Programa de Benchmarking**

Durante o ano de 2008, o DEAPS iniciou um programa de benchmarking, que, por meio de visitas a outras instituições, públicas (TRF e TRE), de economia mista (Petrobrás) e privadas (Coca-Cola, El Paso) tem o objetivo de proporcionar a percepção e a absorção das melhores práticas de gestão; o foco da iniciativa é conhecer a operacionalização das rotinas de RH (folha de pagamento, cadastro de funcionários, atendimento pessoal e telefônico, bem como benefícios, entre outros) nas instituições visitadas.



► **Atividades de Saúde Ocupacional**

Dando prosseguimento ao incentivo das atividades físicas, realizou-se em abril a “III Caminhada da Saúde do PJERJ”, com participação crescente dos servidores e familiares. A IV Caminhada da Saúde aconteceu em setembro, reunindo, como na anterior, cerca de 300 pessoas.

Não foi possível a realização da Campanha Anual de Imunização contra a Gripe por ter-se apresentado deserta a licitação (aparentemente devido à falta de insumos no mercado farmacêutico).

Nos meses de março e junho o Serviço Odontológico promoveu campanhas de saúde bucal destinada a servidores, registrando-se total de 388 (trezentos e oitenta e oito) participantes. Em julho, o Serviço Odontológico promoveu a já tradicional Campanha de Fluoretação a filhos de servidores, contabilizando 236 crianças atendidas. Em setembro, pela primeira vez, a campanha de fluoretação foi levada a outra localidade: na sede do NUR de Niterói foram oferecidos 2 dias de orientação bucal com higienização e fluoretação profilática.

Ao longo do ano, o DESAU promoveu atividades educativas em saúde , principalmente relacionadas a assuntos de relevância social: em janeiro, a palestra sobre Febre Amarela e em abril, a palestra sobre Dengue. Também participou do Seminário “Sensibilizar”, promovido pelo DEDEP e da Mesa-Redonda comemorativa do Dia Nacional do Idoso, organizada pela ESAJ em setembro e , atendendo a convite, participou do Projeto JPJ, com palestra dirigida a 47 jovens , no mês de agosto.

Como em anos anteriores, os Serviços de Enfermagem do DESAU coordenaram campanha para doação de sangue em parceria com o HEMORIO, ocorrida em 20 de maio, com coleta de sangue de 63 voluntários; em abril, a chefia de enfermagem já havia participado como colaboradora da campanha de doação de sangue organizada pela Mútua dos Magistrados e PJRJ, destinada aos pacientes vítimas da Dengue. O Serviço de Enfermagem também foi relevante no assessoramento à Campanha para Cadastro de Doadores de Medula Óssea, organizada pela Mútua dos Magistrados em 02 de dezembro.

Dando continuidade à Campanha Nacional de Imunização contra a Rubéola, o DESAU ofereceu, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde (Centro Municipal de Saúde Oswaldo Cruz), vacinação contra a rubéola, sem custos para o PJ, com vacinação de 741 pessoas, no período de 15 a 26 de setembro.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

Finalizando, foi realizada a XI Semana de Saúde do PJRJ, de 24 a 28 de novembro, a mais expressiva atividade organizada pelo DESAU. Nos estandes, foram oferecidas atividades de prevenção dirigidas a doenças freqüentes, como hipertensão arterial e diabetes e atividades para estímulo a melhor qualidade de vida: orientação nutricional e incentivo à prática de atividades físicas. Foram contabilizadas 2325 pessoas participando das atividades nos estandes e 1046 participantes da ginástica laboral (atividade itinerante nas serventias do Palácio da Justiça). Considerando o número de participantes, o número de visitas efetuadas aos estandes e as atividades oferecidas em cada um, foram estimadas aproximadamente 15.300 participações no decorrer da Semana de Saúde.

► Atividades desenvolvidas pela Creche Therezinha Amorim

Atualmente a Creche Therezinha Amorim atende a 73 crianças, sendo 10 no Berçário I, 19 no Berçário II, 22 no Maternal I e 22 no Maternal II.

Foram realizadas entrevistas com os pais de crianças selecionadas para ingresso na creche no ano de 2008, pelos técnicos e também orientação a funcionários.

Os funcionários terceirizados foram orientados em relação ao final do contrato com a empresa Alabastro Serviços Terceirizados e o início do contrato com a empresa Nova Rio, realizando-se processo de seleção para preenchimento de vagas.

As inscrições para o processo de seleção de crianças para o ano letivo de 2009, foram antecipadas para o mês de agosto, com entrevistas, visitas domiciliares e estudo dos casos.

Na última semana de novembro, foi divulgado na Creche, o resultado para o preenchimento das vagas.

5 AVALIAÇÃO DA GESTÃO

5.1 Auditorias de Gestão

TIPO AUDITORIA	DATA REALIZAÇÃO	NC/OBS APONTADAS
INTERNA (DGPES – UO APOIO)	05/05/2008	NC 01 - A pasta contendo "Registro de Participação na Elaboração da



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

	<p>Revisão de Matriz de Competência (FRM-DGPES-041-02)” não atende ao descrito na gestão de registro da RAD-DGPES-041- Rev. 02.</p> <p>NC 02 - O colaborador L.G.A.M, em atividade no DEGAR desde 03.03.2008, não realizou treinamento no SIGA até o momento.</p> <p>NC 03 - Não foi localizado, no momento da auditoria, o registro da implementação da RAD-DGPCF-018 para o colaborador L.G.A.M, conforme previsto no evidenciamento de competências e plano de ação para o desenvolvimento profissional (FRM-DGPES-040-04).</p>
--	--

FONTE: GBPES

TIPO AUDITORIA	DATA REALIZAÇÃO	NC/OBS APONTADAS
INTERNA (ESAJ)	12/06/2008	<p>NC 01 - Há falhas no controle de documentos. Exemplos: a) A formatação atual do Diagrama de Contexto (Anexo 3) da RAD-ESAJ-001, rev. 06, impede a identificação dos processos de trabalho e suas interações; b) a RAD-DGPES-044, rev.06, faz referências a itens não existentes na própria RAD: o item 7.2 remete ao 9.9; o 10.6 remete ao 9.4; c) a planilha de acompanhamento de indicadores ainda considera a meta do ano de 2007 (100%) para o indicador “Índice de Eficácia de Ações de Capacitação Solicitadas” citado na RAD-DGPES-049, rev. 05, quando a meta prevista para 2008 é de 95%.</p> <p>NC 02 - Existem algumas falhas na gestão de registros. Exemplos: a) O Quadro de Controle de Produtos Não-Conformes da ESAJ do mês de maio de 2008 apresenta campos em branco; b) o livro de ponto é considerado registro. No entanto ainda não consta da tabela de gestão de registros da RAD-DGPES-042.</p> <p>NC 03 - A divulgação da Prévia da Programação de Turmas foi realizada, segundo informação da Unidade. No entanto o registro não foi localizado.</p> <p>NC 04 - Há vários casos de falta de assinatura no livro de ponto (Ex.: colaboradores E.B, A.M e F.S).</p> <p>NC 05 - A ESAJ não vem disponibilizando os cursos previstos nos planos de ação de desenvolvimento profissional para os servidores. A ESAJ informa que os Levantamentos das Necessidades de Treinamento das UO não estão chegando com tempo hábil à Unidade, o que impede a inclusão no planejamento da Escola.</p>

FONTE: ESAJ

TIPO AUDITORIA	DATA REALIZAÇÃO	NC/”Preocupação”/OM APONTADAS
----------------	-----------------	-------------------------------



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

<p>SUPERVISÃO (ESAJ)</p>	<p>23/10/2008</p>	<p>PREOCUPAÇÃO: Evidenciado no SECAP, por meio do Diário referente ao curso DCT 35/08 (Direito Constitucional) falhas que demonstram fragilidade no controle da realização dos cursos: - Sistema de Controle de Cursos aponta dia 14/10/08 como aula realizada e no Diário consta que não houve aula na mesma data; - Não há registro que evidencie o conteúdo programático ministrado; - Falta de registros de frequência de alguns alunos; - Frequência apontada sem correlação com a data de realização da aula.</p> <p>OPORTUNIDADE DE MELHORIA: Embora existam medidas preventivas no Sistema de Gestão, estas não são registradas conforme estabelece a RAD-PJERJ-004, rev. 07.</p>
<p>SUPERVISÃO (ESAJ)</p>	<p>24/01/2008</p>	<p>NC 01 - Evidenciamos as seguintes inconsistências com relação aos controles de registros da qualidade: a) SECAD: fichas de inscrição em papel termossensível (fax) – algumas ilegíveis – arquivadas junto aos diários de classe. Ex: FRC 01/2007 – Formação de Conciliadores, encerrado em 06/03/2007; b) DEDEP: O registro FRM-DGPES-04-01, revisão 2, da funcionária mat.01/20.662, consta como integrante de equipe, embora esteja exercendo a função de Chefe de Serviço há mais de 2 (dois) meses (deste 19/10/07). Isto contraria a RAD-DGPES-040.</p> <p>NC 02 - A Matriz de Requisitos Aprov.Processo e Competências e Papéis Profissionais de 22/02/2007 não contempla o arquivamento para o SECAD e ou equipe.”</p> <p>OM 01 - Poder-se-ia implementar os requisitos de Análise Crítica pela Direção, explicitando-se que a Política da Qualidade foi analisada como parte integrante da Missão, Visão e Valores da ESAJ e considerada adequada ou não.</p> <p>OM 02- A organização poderia reconsiderar a aplicabilidade do requisito “Controle de Dispositivos de Medição e Monitoramento”, em função de a declaração de não conformidade do RACAP-ESAJ-022/07 não se configurar como falta de atendimento ao requisito, mas de controle de produção e fornecimento do serviço em processo interno de apoio.</p>

FONTE: ESAJ



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

TIPO AUDITORIA	DATA REALIZAÇÃO	NC/OBS APONTADAS
INTERNA (DEDEP)	25/08/2008	<p>NC 01 – Há falhas no preenchimento dos registros, com campos em branco. Ex.:a) Quadro de PNC do mês de agosto; b) Formulário de Avaliação de Estagiários; c) Formulário de Evidenciamento de Competências e Planos de Ação para Desenvolvimento Profissional de servidor.</p> <p>NC 02 – Não houve definição de meta para a pesquisa de satisfação realizada no período de 01/06 a 30/06.</p> <p>NC 03 – A Ata de Reunião de Análise Crítica nº 01/08, de 11/06/2008, não contempla análise da necessidade de recursos.</p> <p>Observação – O indicador “Total de Implementação da Gestão de Pessoas por Competência” estabelece meta. Porém não indica o período para o atingimento da meta.</p>

FONTE: DEDEP

TIPO AUDITORIA	DATA REALIZAÇÃO	NC/”Preocupação”/OM APONTADAS
Pré-Auditoria e Auditoria de Certificação FASE 1 (DEDEP)	01/10/2008	<p>Op.Melhoria 01 – O diagrama de contexto-DEDEP RAD-DEDEP-001, ver. 2 indica como entrada do processo (SERSE) “Identificar Lotação”, a saída do processo (SEDEP) “Elaborar e Implementar Planos de Ação para o Desenvolvimento Profissional”. Entretanto, verificamos que a entrada correta é “Requisitos de Competência”, ligação A do SEAPO.</p> <p>Op. Melhoria 02 – A planilha eletrônica – 0-2-1-2 utilizada para controle de seleção, RAD-DGPES-034-SERSE, não deixa claro que a indexação do registro resultante deve ser por “Assunto/Nome” conforme a RAD.</p> <p>Op. Melhoria 03 – A RAD-DEDEP-001, ver. 2, não indica quais processos do DEDEP são passíveis de validação.</p>
Auditoria de Certificação FASE 2 (DEDEP)	03/11/2008 e	<p>Op.Melhoria 01 – A organização pode implementar os seus processos de armazenamento e recuperação de documentos, reavaliando:</p>



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

04/11/2008

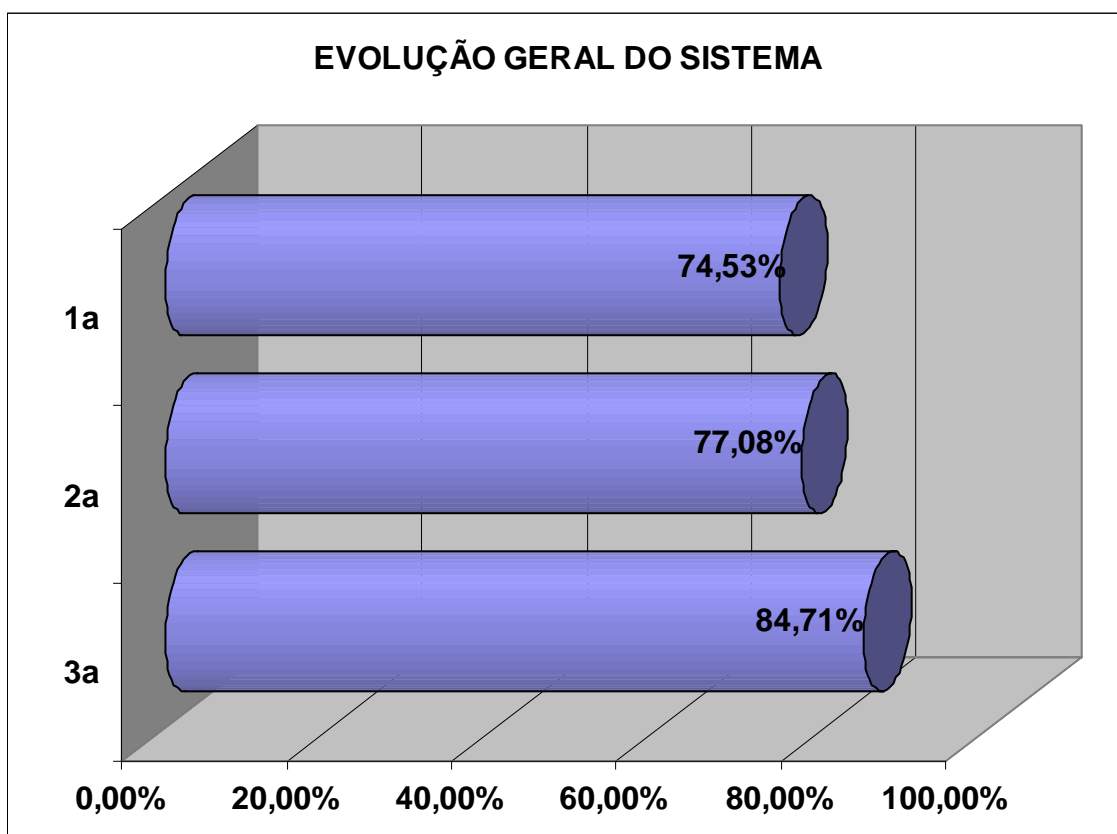
a) tempo de retenção de registros – Ex.: RACAP, 2 anos na Unidade após DGCON/DEGEA

b) Interação entre o processo da unidade e o processo da área de apoio. Ex.: DISEN: FRM-DGPES-040-08 e DGTEC-RAD-021, ver. 04.

FONTE: DEDEP

5.2 Avaliação do Grau de Implementação do SIGA

No que se refere ao Grau de Implementação do SIGA/DGPES, foram observados os seguintes resultados:



FONTE: DGDIN

A primeira avaliação ocorreu no dia 09/04/2008 e apresentou o resultado de 74,53%. Na segunda avaliação, ocorrida em 13/08/2008, o resultado avançou para 77,08%. Em 10/11/2008 foi realizada a terceira avaliação do SIGA/DGPES, atingindo o resultado de 84,71%. Essas avaliações tiveram como escopo o Gabinete da DGPES (GBPES), o



Departamento de Administração de Pessoal (DEAPS) e o Departamento de Saúde (DESAU), 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.

6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A DGPES está comprometida com a implementação no PJERJ de ações estratégicas em gestão de pessoas que conduzam nossa Instituição a patamares adequados de satisfação com o trabalho para servidores e magistrados. Condições saudáveis de trabalho incluem justiça, solidariedade, perspectiva da participação, tratamento ético, reconhecimento e valorização de talentos e, tudo isso, sabemos, aumenta significativamente a possibilidade de obter êxito no alcance dos objetivos do PJERJ.

Consideramos que as atividades realizadas no período constituem-se em passos importantes na busca desse objetivo. Porém, para continuarmos avançando na gestão estratégica de pessoas, recomendamos:

- Investimento em Desenvolvimento Gerencial;
- Preparação da estrutura, providenciando os recursos necessários e capacitando a equipe do DEAPS para a iminente absorção dos serviços de processamento, concessão e pagamento de pensões, por força do que prevê a lei 5.260, de 11/06/2008;
- Ampliação o investimento em políticas de promoção de saúde e prevenção;
- Implementação de sistema informatizado para a gestão estratégica de pessoas que contemple os subsistemas de avaliação de competências, treinamento, recrutamento e seleção e gestão da ambiência organizacional;
- Implementação/conclusão da implantação/ajustes nos sistemas informatizados da área de administração de pessoal, conforme ordem de prioridade já negociada entre a DGPES e a DGTEC;



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

- Promover a revisão contínua dos processos de trabalho com foco no usuário, contemplando a iminente absorção dos serviços de processamento, concessão e pagamento de pensões, por força do que prevê a lei 5.260, de 11/6/2008;
- Conclusão da implementação do SIGA/DGPES em todas as unidades organizacionais da Diretoria, incluindo o tratamento de produtos não conformes. Ressalte-se, ainda, que é importante dar continuidade às práticas de gestão da qualidade implementadas, com a melhoria contínua dos indicadores de desempenho, inclusive com a definição da metodologia a ser aplicada no indicador SUP – Satisfação do Usuário da DGPES que deverá obter a percepção do usuário da DGPES em relação a sua missão;
- Atualização do sistema informatizado de Conciliadores e Juiz de Paz;
- Implementação de relatórios de lotação;
- Implementação de avaliação de estagiários via Intranet, nos moldes da frequência via web e respectivos relatórios.

Acrescentamos que tornar a gestão de pessoas na Instituição uma atividade estratégica, admitindo-a como fundamental para o desenvolvimento institucional, implica em forte investimento em projetos inovadores para o PJERJ e no reconhecimento da mudança cultural que tais projetos guardam. Mudanças dessa natureza são alcançadas com compromisso, equipes competentes, metodologias adequadas e tempo.

O sucesso nessa trajetória depende de cada um dos gestores dessa Casa, pois as metodologias e instrumentos desenvolvidos ganham vida através de sua aplicação. Por isso, investir no desenvolvimento gerencial, envolvendo magistrados e servidores é imprescindível.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL ANUAL

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 SUP – Satisfação do Usuário da DGPES ID.17.4 TMP – Tempo Médio de Processamento das Matérias de Pessoal	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 Eficácia de Ações de Capacitação Solicitadas. ID.17.2.2 Índice de Satisfação de Participantes de Ações de Capacitação. ID.17.2.3 SUE – Satisfação do Usuário da ESAJ ID.17.2.4 índice de Realização do Plano de Ação do Objetivo Disponibilizar Programa de Desenvolvimento Gerencial
		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 Taxa de Participação dos Servidores na Campanha de Vacinação contra Gripe. ID.17.3.4 Número de Participações Totais na Semana de Saúde. ID.17.3.5 Total de Atendimentos Periciais por semestre. ID.17.3.6 Taxa de Incidência das Doenças que mais frequentemente causam afastamento laboral. ID.17.3.7 Número de Dias de Afastamento por motivo de licença, 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 SUC – Satisfação do Usuário da CEAPE ID.17.4.4 SUD – Satisfação do Usuário da DIMAG